

РЕЦЕНЗИЯ
на методические материалы к разделу «Я в профессии»
дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программы
социально-гуманитарной направленности «Моя инициатива»
для учащихся от 16 до 18 лет, разработанные педагогом
дополнительного образования Мурадян Светланой Карповной и
методистом Малоштан Евгенией Викторовной

Методические материалы к разделу «Я в профессии» разработаны Мурадян Светланой Карповной, педагогом дополнительного образования МБОУ ДО ЦДТ пгт. Новомихайловский и методистом Малоштан Евгенией Викторовной, представляют собой комплекс тренинговых упражнений и коммуникативных игр к разделу «Я в профессии» дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программы социально-гуманитарной направленности «Моя инициатива», разработанной для учащихся 16-18 лет, и являются методическим сопровождением образовательного процесса.

Актуальность данного методического кейса обусловлена требованием современного времени ориентировать учащихся на завтрашний день, научить их трудиться и получать удовлетворение от своей трудовой деятельности. Использование тренинговых упражнений и коммуникативных игр способствует социализации учащихся, их жизненному самоопределению, формированию инициативных качеств, подготовке молодых граждан к решению жизненных проблем, умению найти свое место в обществе, осмыслианию жизненных важных ценностей, воспитанию ответственности за развитие и процветание своего Отечества, пропагандирует здоровый образ жизни, способствует ликвидации финансовой безграмотности, что является педагогически целесообразным.

В методический кейс входят 46 тренинговых упражнений и коммуникативных игр, которые применяются педагогом в обучении по модульной дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программе «Моя инициатива», реализуемой в сетевой форме совместно с СПО. В организации образовательного процесса авторы руководствуются принципами демократического управления, признания равенства личных и общественных потребностей, добровольности и права выбора деятельности, не формальности, нестандартности содержания деятельности, выбора средств достижения целей, совместного решения проблем. Авторами достаточно подробно представлены такие формы как тренинг, круглый стол, конференция, дискуссия, ролевые и коммуникативные игры, изложенные на 75 страницах.

Данный методический кейс предназначен для педагогов дополнительного образования. Он нацелен на профессиональную ориентацию учащихся в тренинговой форме в системе дополнительного образования: в центрах детского творчества, а также в общеобразовательных

организациях. Формы обучения и содержание, описываемые в методическом кейсе, ориентированы на учащихся 16-18 лет.

Важным достижением авторов является системная организация образовательного процесса и отработанная методика работы. Применение данного методического кейса способствует анализу и осмыслению профессиональных перспектив учащихся, определению их жизненных и профессиональных целей, развитию профессионально важных качеств, побуждению к осознанному выбору профессии и управлению личным профессиональным планом.

Методическая разработка демонстрирует высокий уровень профессионализма авторов, большой опыт практической деятельности в педагогике.

Представленные методические материалы актуальны, интересны по содержанию, могут быть рекомендованы педагогам для использования в проведении занятий с учащимися старшего школьного возраста.

«30» января 2026 года

Руководитель РМО ПДО
Туапсинского муниципального округа,
заместитель директора по УВР
МБОУ ДО ЦДТ пгт. Новомихайловский



М.К. Кишишьян

Подпись М.К. Кишишьян заверяю:
Начальник МКУ «КРО
Туапсинского муниципального округа»



А.А. Бондаренко

УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ
ТУАПСИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ЦЕНТР ДЕТСКОГО ТВОРЧЕСТВА пгт. НОВОМИХАЙЛОВСКИЙ
ТУАПСИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА

МЕТОДИЧЕСКИЙ КЕЙС «ФОРМУЛА УСПЕХА»

к разделу «Я в профессии»

дополнительной общеобразовательной общеобразовательной программы
социально-гуманитарной направленности «Моя инициатива»
для учащихся от 16 до 18 лет

Авторы-составители:

Мурадян Светлана Карповна

педагог дополнительного образования

(Ф.И.О. и должность разработчика)

Малоштан Евгения Викторовна

методист

пгт. Новомихайловский, 2025

В настоящее время происходит изменение социально-экономической ситуации в стране и, соответственно, изменяется и рынок труда. Возросшие требования к уровню профессиональной подготовленности кадров актуализируют проблемы профессиональной ориентации детей и молодежи.

Осуществлять профориентационную работу с подрастающим поколением необходимо начинать с раннего детства. Люди, правильно сделавшие свой выбор и работающие с удовольствием в той или иной сфере экономики, показывающие высокую производительность труда — важный стратегический ресурс для государства и общества, гарантирующий стабильность и рост.

В подростковом возрасте выбор профессии встает особо остро. В связи с этим большое внимание необходимо уделять проведению целенаправленной профориентационной работы не только на всех ступенях образования, но и в учреждениях дополнительного образования.

Методический кейс «Формула успеха» может быть полезен педагогам, которые ищут наиболее эффективные подходы к профессиональной ориентации учащихся подросткового возраста в условиях учреждения дополнительного образования.

Основная особенность профориентационной работы заключается в оказании помощи подросткам осознанно выбрать будущую профессию, сформировать у них собственный взгляд на трудовую деятельность, научить оценивать свои возможности. Именно педагоги дополнительного образования могут научить учащихся сопоставлять собственные возможности с профессиональными требованиями, а также помочь осуществить выбор с учетом индивидуальных особенностей.

СОДЕРЖАНИЕ

| | | |
|------|-----------------------------------------------------------|----|
| 1. | Введение. | 4 |
| 2. | Основная часть. | 5 |
| 2.1. | Тренинг личностного роста для подростков «Пойми себя» | 5 |
| 2.2. | Тренинг позитивного самовоспитания и уверенного поведения | 18 |
| 2.3. | Визуально-рефлексивное упражнение «Призвание». | 21 |
| 2.4. | Игра «Ассоциативный эксперимент». | 22 |
| 2.5. | Игра «Бизнес-идея» | 23 |
| 2.6. | Игра «Богатый друг». | 23 |
| 2.7. | Игра «Горизонт событий» | 25 |
| 2.8. | Игра «Забавные профессии» | 26 |
| 2.9. | Игра «Ловушки-капканчики». | 26 |
| 2.10 | Игра «Минус-плюс». | 28 |
| 2.11 | Игра «Обогащение профессии». | 29 |
| 2.12 | Игра «Один день из жизни». | 30 |
| 2.13 | Игра «Персонажи и профессии». | 31 |
| 2.14 | Игра «Профессии выбирают человека». | 32 |
| 2.15 | Игра «Профессия – специальность». | 33 |
| 2.16 | Игра «Самая-самая». | 34 |
| 2.17 | Игра «Связанные профессии». | 35 |
| 2.18 | Игра «Сотворение мира». | 36 |
| 2.19 | Игра «Спящий город». | 37 |
| 2.20 | Игра «Страна профессий». | 40 |
| 2.21 | Игра «Твои капиталы». | 40 |
| 2.22 | Игра «Ты – капиталист». | 42 |
| 2.23 | Игра «Угадай профессию». | 43 |
| 2.24 | Игра «Холодно или горячо?». | 47 |
| 2.25 | Игра «Цепочка профессий». | 48 |
| 2.26 | Игра «Человек – профессия». | 49 |
| 2.27 | Игра «Яркие впечатления». | 50 |
| 2.28 | Упражнение «Несуществующие профессии». | 51 |
| 2.29 | Упражнение «План плача». | 51 |
| 2.30 | Упражнение «Профессии от А до Я». | 52 |
| 2.31 | Упражнение «Работа или деятельность». | 53 |
| 2.32 | Ролевая игра «Собеседование с работодателем» | 53 |
| 2.33 | Упражнение «5 шагов» | 54 |
| 2.34 | Упражнение «А вот и я» | 55 |
| 2.35 | Упражнение "Если бы..., я стал бы..." | 58 |
| 2.36 | Упражнение «Звездный час» | 59 |
| 2.37 | Упражнение «Знаешь ли ты свою будущую профессию» | 62 |
| 2.38 | Упражнение «Кто есть кто?» | 62 |
| 2.39 | Упражнение «Лучший мотив» | 63 |
| 2.40 | Упражнение «Мои жизненные и профессиональные планы» | 64 |

| | | |
|------|------------------------------------|----|
| 2.41 | Упражнение «Общее панно» | 64 |
| 2.42 | Упражнение «Отгадай профессию» | 65 |
| 2.43 | Упражнение «План моего будущего» | 65 |
| 2.44 | Упражнение «Подарок с намеком» | 67 |
| 2.45 | Упражнение «Поступь профессионала» | 68 |
| 2.46 | Упражнение «Три судьбы» | 69 |
| 3. | Заключительная часть | 73 |
| 4. | Список использованных источников. | 75 |

1. Введение.

Методический кейс «Формула» разработан педагогом дополнительного образования Мурадян Светланой Карповной и методистом Малоштан Евгенией Викторовной, представляет собой комплекс тренинговых упражнений и коммуникативных игр к разделу «Я в профессии» дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программы социально-гуманитарной направленности «Моя инициатива», разработанной для учащихся 16-18 лет, и является методическим сопровождением образовательного процесса.

Актуальность данного методического кейса обусловлена требованием современного времени ориентировать учащихся на завтрашний день, научить их трудиться и получать удовлетворение от своей трудовой деятельности. Использование тренинговых упражнений и коммуникативных игр способствует социализации учащихся, их жизненному самоопределению, формированию инициативных качеств, подготовке молодых граждан к решению жизненных проблем, умению найти свое место в обществе, осмыслинию жизненных важных ценностей, воспитанию ответственности за развитие и процветание своего Отечества, пропагандирует здоровый образ жизни, способствует ликвидации финансовой безграмотности, что является педагогически целесообразным.

В методический кейс входят 46 тренинговых упражнений и коммуникативных игр, которые применяются педагогом в обучении по модульной дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программе «Моя инициатива», которая реализуется в сетевой форме совместно с СПО. В образовательно-воспитательном процессе активно используются такие формы как тренинг, круглый стол, конференция, дискуссия, ролевые и коммуникативные игры. Системное применение данного методического кейса способствует анализу и осмыслинию профессиональных перспектив учащихся, определению их жизненных и профессиональных целей, развитию профессионально важных качеств, побуждению к осознанному выбору профессии и управлению личным профессиональным планом.

2. Основная часть.

2.1. Тренинг личностного роста для подростков «Пойми себя»

Тренинг «Пойми себя» предназначен для подростков. Особенности переходного возраста, а также сложные условия, в которых происходит взросление современной молодежи: нестабильность семейного института, размытость моральных ценностей, которые уже не являются твердой опорой для выстраивания собственной личности, диктуют необходимость специальных мер для развития и усиления «Я» подростка, формирования жизнеспособной личности, обладающей достаточными ресурсами для успешной адаптации в обществе.

Цель тренинга: создать условия для личностного роста подростков.

Задачи тренинга:

1. Создать условия для формирования стремления к самопознанию, погружения в свой внутренний мир и ориентация в нем.

2. Расширение знания учащихся о чувствах и эмоциях, создание условий для развития способности безоценочного их принятия, формирования умения управлять выражением своих чувств и эмоциональных реакций.

3. Способствовать формированию навыков общения, умения слушать, высказывать свою точку зрения, приходить к компромиссному решению и пониманию других людей.

4. Способствовать осознанию своей жизненной перспективы, жизненных целей, путей и способов их достижения.

Категория участников: тренинг рассчитан подростков, лучше, если возраст участников превышает 11-12 лет. Дети младшего возраста еще не вступили в подростковый период поиска себя, и им сложно будет заниматься неактуальными для них темами.

Состав групп: Оптимальная численность 10-15 человек. Группы должны комплектоваться на добровольной основе. Предпочтительно проводить занятия с разнополой группой, но достаточно допустимы и гомогенные группы. Желательно включать в группу участников с небольшой разницей в возрасте.

Место проведения: зал для проведения тренингов, аудитория.

Форма проведения: Групповые занятия. Рекомендуемая частота занятий - один раз в неделю. Каждое занятие состоит из трех частей:

1. Вводная часть (разминка).
2. Основная часть (рабочая).
3. Завершение.

Тренинг рассчитан на 6 занятий по 2 академических часа (общая продолжительность 12 часов).

Вводная часть и завершение обычно занимают примерно по четверти всего времени занятия. Около половины времени чаще всего уделено собственно работе.

Вводная часть занятия включает в себя вопросы о состоянии участников и одно-два разминочных упражнения. В начале каждого занятия педагогу важно почувствовать группу, определить состояние участников, чтобы скорректировать план работы на день. В этом могут помочь вопросы к учащимся: «Как вы себя чувствуете?», «Что нового (хорошего, необычного) случилось за это время?», «Назовите одно хорошее и одно плохое событие, которые произошли между нашими встречами?», «Что запомнилось с предыдущего занятия?» и т. п. В качестве разминки используются и различные упражнения, которые позволяют участникам переключиться от своих забот к работе в группе, активизироваться, настроиться на дальнейшую работу по определенной теме, включиться в ситуацию «здесь и сейчас». Эти упражнения группой обычно не обсуждаются.

На первом занятии вводная часть занимает больше времени, расширена, поскольку необходимо объяснить правила, уделить внимание мотивации участников и рассказать, в чем будет заключаться работа. Первое занятие группы имеет решающее значение для выработки групповых норм, мотивирования и включения участников в работу, а также определения дальнейшего направления движения.

Успех тренинга в большой степени определяется соблюдением специфических принципов работы группы:

- принцип активности участников: члены группы постоянно вовлекаются в различные действия - игры, дискуссии, упражнения, а также целенаправленно наблюдают и анализируют действия других участников;
- принцип исследовательской позиции участников: участники сами решают коммуникативные проблемы, а тренер лишь побуждает их к поиску ответов на возникающие вопросы;
- принцип объективации поведения: поведение участников группы переводится с импульсивного уровня на объективированный; при этом средством объективации является обратная связь, которая подается с помощью видеотехники, а также других участников группы, сообщающих свое отношение к происходящему;
- принцип партнерского общения: взаимодействие в группе строится с учетом интересов всех участников, признания ценности личности каждого из них, равенства их позиций, а также соучастия, сопереживания, принятия друг друга (не позволяет наносить удары «ниже пояса», загонять человека «в угол» и т.п.);
- принцип «здесь и теперь»: члены группы фокусируют свое внимание на сиюминутных действиях и переживаниях и не апеллируют к прошлому опыту;
- принцип конфиденциальности: «психологическая закрытость» группы уменьшает риск психических травм участников.

Средством решения задач тренинга служат групповые дискуссии, ролевые игры, психогимнастика. Их удельный вес меняется в зависимости от специфики целей группы. Именно эти приемы позволяют реализовать

принципы тренинга, в основе которых лежит активный, исследовательский характер поведения участников.

Так, в ходе групповой дискуссии участники обучаются умению управлять групповым процессом обсуждения проблемы, а также выступать в роли рядового участника дискуссии: коммуникатора, генератора идей, эрудита и т.д. В процессе такой активной работы приобретается целый ряд групповых коммуникативных навыков.

В ролевой игре упор уже делается на межличностное взаимодействие. Высокая обучающая ценность ролевой игры признается многими психологами. В игре участники «проигрывают» роли и ситуации, значимые для них в реальной жизни. При этом игровой характер ситуации освобождает игроков от практических последствий их разрешения, что раздвигает границы поиска способов поведения, дает простор для творчества. Следующий за игрой тщательный психологический анализ, осуществляемый группой совместно с педагогом, усиливает обучающий эффект. Нормы и правила социального поведения, стиль общения, разнообразные коммуникативные навыки, приобретенные в ролевой игре и скорректированные группой, становятся достоянием личности и с успехом переносятся в реальную жизнь.

Психогимнастика включает разнообразные упражнения, направленные на формирование комфортной групповой атмосферы, изменение состояния участников группы, а также на тренировку различных коммуникативных свойств, в первую очередь на повышение чувствительности в восприятии окружающего мира. Повышение такого рода чувствительности, лежащей в основе способности человека понимать других людей, иногда является основной целью тренинга

Программа занятий.

1-е занятие - «На старте», посвящено знакомству и установлению контакта педагога и группы, снятию барьеров, созданию атмосферы доверия и сплочению группы.

2-е занятие - «В мире людей», посвящено дальнейшему сплочению группы, повышению коммуникативной грамотности участников, обучению навыкам конструктивного общения, умения слушать, высказывать свою точку зрения, приходить к компромиссному решению и пониманию других людей.

3-е занятие - «В море эмоций», посвящено расширению знания участников о чувствах и эмоциях, для развития способности безоценочного их принятия, обучению навыкам выражения собственных эмоций и чтения их у других людей.

4-е занятие - «В глубине души», посвящено созданию условий для самопознания, погружения в собственный внутренний мир и ориентации в нем.

5-е занятие - «Прошлое, настоящее, будущее», посвящено созданию условий способствующих осознанию своей жизненной перспективы, жизненных целей, путей и способов их достижения.

6-е занятие «Финал», посвящено подведению итогов, закреплению достигнутых результатов, завершению групповой работы, выходу из контакта.

УПРАЖНЕНИЯ РАЗМИНКИ

«Ассоциация со встречей».

Участникам предлагается высказать свои ассоциации с встречей. К примеру: «Если бы наша встреча была животным, то это была бы... собака». «Прогноз погоды».

Инструкция. «Возьмите лист бумаги и карандаши и нарисуйте рисунок, который будет соответствовать вашему настроению. Вы можете показать, что у вас сейчас "плохая погода" или "штормовое предупреждение", а может быть, для вас солнце уже светит вовсю».

«Печатная машинка».

Участникам загадывается слово или фраза. Буквы, составляющие текст, распределяются между членами группы. Затем фраза должна быть сказана как можно быстрее, причем каждый называет свою букву, а в промежутках между словами все хлопают в ладоши.

«Карлики и великаны»

Все стоят в кругу. На команду: «Великаны!» - все стоят, а на команду: «Карлики!» - нужно присесть. Ведущий пытается запутать участников - приседает на команду «Великаны».

«Сигнал».

Участники стоят по кругу, достаточно близко и держатся сзади за руки. Кто-то, легко сжимая руку, посыпает сигнал в виде последовательности быстрых или более длинных сжатий. Сигнал передается по кругу, пока не вернется к автору. В виде усложнения можно посыпать несколько сигналов одновременно, в одну или в разные стороны движения.

«Посылка».

Участники сидят в кругу, близко друг к другу. Руки держат на коленях соседей. Один из участников «отправляет посылку», легко хлопнув по ноге одного из соседей. Сигнал должен быть передан как можно скорее и вернуться по кругу к своему автору. Возможны варианты сигналов (различное количество или виды движений).

«Меняющаяся комната».

Инструкция: Давайте сейчас будем медленно ходить по комнате... А теперь представьте, что комната наполнена жвачкой и вы продираетесь сквозь нее... А теперь комната стала оранжевой - оранжевые стены. Пол и потолок, вы чувствуете себя наполненными энергией, веселыми и легкими как пузырьки в «Фанте»... А теперь пошел дождь, все вокруг стало голубым и серым. Вы идете печально, грустно, усталые...

«Ревущий мотор».

Инструкция: Вы видели настоящие автомобильные гонки? Сейчас мы организуем нечто вроде автогонок по кругу. Представьте себе рев гоночного автомобиля - «Рррмм!» Один из вас начинает, произнося «Рррмм!» и быстро

поворачивает голову налево или направо. Его сосед, в чью сторону он повернулся, тут же «вступает в гонку» и быстро произносит свое «Рррмм!», повернувшись к следующему соседу. Таким образом, «рев мотора» быстро передается по кругу, пока не сделает полный оборот. Кто хотел бы начать?

УПРАЖНЕНИЯ ЗАВЕРШЕНИЯ

«Аплодисменты по кругу».

Инструкция: Мы хорошо поработали сегодня, и мне хочется предложить вам игру, в ходе которой аплодисменты сначала звучат тихонько, а затем становятся все сильнее и сильнее.

Педагог начинает тихонько хлопать в ладоши, глядя и постепенно подходя к одному из участников. Затем этот участник выбирает из группы следующего, кому они аплодируют вдвоем. Третий выбирает четвертого и т.д. последнему участнику аплодирует уже вся группа.

«Подарок».

Участники встают в круг.

Инструкция: Сейчас мы будем делать подарки друг другу. Начиная с ведущего, каждый по очереди средствами пантомимы изображает какой-то предмет и передает его своему соседу справа (мороженое, ежика, гирю, цветок и т.п.)

«Спасибо за приятное занятие».

Инструкция: Пожалуйста, встаньте в общий круг. Я хочу предложить вам поучаствовать в небольшой церемонии, которая поможет нам выразить дружеские чувства и благодарность друг другу. Игра проходит следующим образом: один из вас становится в центр, другой подходит к нему, пожимает руку и произносит: «Спасибо за приятное занятие!». Оба остаются в центре, по-прежнему держась за руки. Затем подходит третий участник, берет за свободную руку либо первого, либо второго, пожимает ее и говорит: «Спасибо за приятное занятие!» Таким образом, группа в центре круга постоянно увеличивается. Все держат друг друга за руки. Когда к вашей группе присоединится последний участник, замкните круг и завершите церемонию безмолвным крепким троекратным пожатием рук.

Занятие №1 «На старте».

«Баранья голова».

Инструкция: Нам предстоит большая совместная работа, а потому нужно познакомиться и запомнить имена друг друга. В тренинге нам представляется шикарная возможность, обычно не доступная в реальной жизни, - выбрать себе имя. Ведь часто бывает: кому-то не очень нравится имя, данное ему родителями; кого-то не устраивает форма обращения, привычная для окружающих, скажем, все зовут девушку Ленка, а ей хочется, чтобы к ней обращались «Леночка» или «Ленуля». Есть люди, которые в детстве имели забавную кличку и были бы не против, чтобы и сейчас в неформальной обстановке к ним обращались именно так. У вас есть тридцать секунд для того, чтобы подумать и выбрать для себя игровое имя. Все остальные члены

группы и ведущий в течение всего тренинга будут обращаться к вам только по этому имени.

А теперь представимся друг другу. Сделаем это так, чтобы сразу и прочно запомнить все игровые имена. Наше представление будет организовано так: первый участник называет свое имя, второй - имя предыдущего и свое, третий - имена двух предыдущих и свое и т.д. Последний, таким образом, должен назвать имена всех членов группы, сидящих перед ним. Записывать имена нельзя - только запоминать. Эта процедура называется «Баранья голова». Почему? Если вы, называя своих партнеров, забыли чье-то имя, то произносите «баранья голова», конечно, имея в виду себя, а не того, кого забыли. Дополнительное условие - называя имя человека, обязательно посмотреть ему в глаза.

«Заключение контракта».

Выработка правил группы производится с помощью мозгового штурма, следует записать все выработанные правила на доске или листе ватмана.

1.Закон «ноль-ноль» (о пунктуальности).

2.Правило поднятой руки: высказываются по очереди, когда один говорит, остальные молча слушают и, прежде чем взять слово, поднимают руку.

3.Без оценок: принимаются различные точки зрения, никто друг друга не оценивает, обсуждаем только действия: критика должна быть конструктивной.

4.Конфиденциальность: то, что происходит на занятии, остается между участниками.

5.Правило «Стоп»: если обсуждение какого-то личного опыта участников становится неприятным, тот, чей опыт обсуждается, может закрыть тему, сказав «Стоп».

6.Активность: чаще всего, те, кто проявляют активность на занятиях приобретают по окончании курса больше, чем те, кто был пассивен на занятиях. И др. правила.

«Дигикон».

Порядок действий: в соответствии с замыслом игры участники должны исполнять роли «узников» и «роботов» (то есть тех, кто ведет себя подобно механизмам). На каждую «камеру» с 3-7 «узниками» положено по одному «роботу». Таким образом, из 12 участников можно сформировать 3 «камеры» по 3 «узника» в каждой и к ним 3 «роботов». Снабдите каждого бумагой и карандашом.

1. Разбейте игроков на группы любой численности от 4 до 8 - размеры могут варьироваться.

2. В каждой группе попросите одного добровольца сыграть робота. Предложите «роботам» представить, что они являются механическими рабами, которые обязаны повиноваться своим хозяевам. Они могут видеть, слышать, двигаться и реагировать, но не умеют говорить.

3. Сообщите остальным, что они являются «узниками», заключенными в камеры, и поместите каждую группу в угол или возле стены, отгородив ее

столами и стульями, чтобы получилась «камера». Расположите «камеры» как можно дальше друг от друга. «Роботы» стоят снаружи, перед камерами своих хозяев, и ждут начала деятельности.

4. Обратите общее внимание на большой дверной ключ, который вы положите у всех на виду.

5. Ознакомьте всех со следующим сценарием. По ходу чтения он покажется сложным, но разъяснения займут всего несколько минут, и управлять игрой будет трудно лишь в первый раз. С каждым последующим разом она будет проходить все легче, и вы даже начнете украшать ее всяческими фантастическими подробностями.

Сценарий: Вы все являетесь героями научно-фантастического рассказа. Одни - пришельцы из космоса, а другие - роботы. Земляне заключили всех пришельцев в тюрьму и заперли в камеры. Стража в любой момент может увести их на казнь. Единственная возможность для пришельцев убежать - приказать роботам принести ключ (лежит на виду), который подходит к двери каждой из камер. Но необходимо спешить, потому что неизвестно, кем окажутся пленники в других камерах - друзьями или врагами. Те, кому удастся бежать, могут либо выпустить остальных, либо убить их.

Роботы могут заходить куда угодно, кроме камер. До того, как узники смогут воспользоваться услугами своих роботов, им придется создать их «память» и отдать последним ряд команд, которые нужно записать. К сожалению, «память» роботов способна удержать лишь 10 команд, каждая из которых состоит максимум из двух слов. Это единственные звуки, на которые роботы могут реагировать. Более того - команды не могут отдаваться на каком-либо известном языке; они должны состоять из бессмысленных слов: например «зин» - «иди вперед» или «чат» - «иди назад». Это продиктовано тем, что в каждой камере сидят представители различных цивилизаций, у которых нет общего языка, и потому им приходится его изобретать.

6. В каждой камере группа заключенных должна выработать свои условные команды и занести их в «справочные таблицы» соответствующих роботов, чтобы затем им можно было приказать пойти, взять ключ и принести его в камеру. Таким образом, роботы реагируют на ряд заранее определенных команд.

Эти команды, когда их усвоят, можно повторять и отдавать в любой последовательности. Однажды сформированную память роботов нельзя изменить.

7. Когда педагог заканчивает объяснения, он кратко отвечает на вопросы, чтобы убедиться, что все понимают, что им нужно делать. Затем «узникам» дается 5 минут на формирование «памяти» «роботов». Каждая «камера» должна обсудить, какие «слова» будут означать команды для «роботов», и записать их вместе с переводом на «нормальный» язык. Педагог продолжает следить за ходом работы, никоим образом не вмешиваясь и тем более не встrevая со своими предложениями.

8. По истечении 5 минут удалите всех роботов из комнаты. После этого объявите, что стражники сделали в тюрьме кое-какие перестановки, и сдвиньте мебель - например, перетащите стол на середину комнаты и скажите, что это туннель, по которому роботам придется ползти за ключом. Добавьте еще несколько препятствий, чтобы роботам пришлось, например, через что-то перелезать. Если хотите, можете перекладывать ключ с места на место, а если вы играете в «Дигикон» с очень умной группой, то можете позволить себе хитрость и положить ключ туда, где «роботам» будет трудно его увидеть.

9. После такого отдельные «узники» придут в полное смятение, поскольку им наверняка и в голову не приходило ввести в «память» роботов слова «ползти» или «перелезать». Успокойте их и посоветуйте «стараться изо всех сил».

После того как «пленники» уяснят последовательность действий, которые необходимо выполнить их «роботам», чтобы добыть ключ, пригласите «роботов» подойти к вам, заберите у них «шпаргалки», перемешайте их и снова раздайте так, чтобы ни у одного из них не оказалось в руках первоначального варианта. Это наверняка посеет панику как в рядах «роботов», так и «пленников». Вы же прокомментируйте свои действия тем, что роботы - всего лишь машины, и неважно, чьим командам они подчиняются.

10. Объявите, что теперь «роботы» готовы к действию. В первый момент все игроки будут в замешательстве, но спустя время кто-либо из «узников», а может быть, сразу несколько, начнут выкрикивать команды из своих списков. «Роботы» примутся лихорадочно изучать собственные списки, чтобы выяснить, чьи в них проставлены команды и что они означают. В конце концов кто-нибудь из них узнает «свою» команду и отреагирует на нее, что подстегнет других игроков, и начнется гонка. Может подняться страшный шум, на «роботов» посыплются приказы, брань и одобрительные возгласы. В общей суматохе и напряжении играющие могут подзабыть правила, так что сохраняйте бдительность и держите в узде наиболее ретивых игроков. Возможно, вам придется заталкивать людей назад в «камеры», проверять «словари», если у вас возникло подозрение, что «роботы» откликаются более чем на 10 командных слов, и запрещать команды, заставляющие «роботов» нападать друг на друга. При работе с молодежной группой лучше всего предупредить, что если один «робот» дотронется до другого, то оба немедленно «замрут» до тех пор, пока не поступит команда разойтись.

Возможно, что непосредственно вам придется подать сигнал об окончании игры, поскольку игроки в пылу борьбы могут не заметить, что один из «роботов» уже захватил ключ, и его команда побеждает, а даже если и заметят, то, часто, войдя в раж, продолжают «направлять» своих «роботов», полагая, что именно трудности по преодолению препятствий - наиболее важная часть игры. Или, наоборот: некоторые игроки могут сдаться задолго

до финала, расценив свой «словарь» как никуда не годный. Однако такое решение может быть опрометчивым, поскольку, при наличии творческого подхода, даже очень бедный словарный запас можно использовать самым удивительным образом.

Занятие № 2 «В мире людей».

«Рекламный ролик».

Инструкция: Всем нам хорошо известно, что такое реклама. Ежедневно мы множество раз видим рекламные ролики на экранах телевизоров и имеем представление, какими разными могут быть презентации того или иного товара. Поскольку мы все - потребители рекламируемых товаров, то не будет преувеличением считать нас специалистами по рекламе. Вот и представим себе, что здесь мы собрались для того, чтобы создать свой собственный ролик для какого-то товара. Наша задача - представить этот товар публике так, чтобы подчеркнуть его лучшие стороны, заинтересовать им. Все - как в обычной деятельности рекламной службы.

Но один маленький нюанс - объектом нашей рекламы будут являться... конкретные люди, сидящие здесь, в этом кругу. Каждый из вас вытянет карточку, на которой написано имя одного из участников группы. Может оказаться, что вам достанется карточка с вашим собственным именем. Ничего страшного! Значит, вам придется рекламировать самого себя. В нашей рекламе будет действовать еще одно условие: вы не должны называть имя человека, которого рекламируете. Более того, вам предлагается представить человека в качестве какого-то товара или услуги. Придумайте, чем мог бы оказаться ваш протеже, если бы его не угораздило родиться в человеческом облике. Может быть холодильником? Или загородным домом? Тогда что это за холодильник? И каков этот загородный дом?

Назовите категорию населения, на которую будет рассчитана ваша реклама. Разумеется в рекламном ролике должны быть отражены самые важные и - истинные - достоинства рекламируемого объекта. Длительность каждого рекламного ролика - не более одной минуты. После этого группа должна будет угадать, кто из ее членов был представлен в этой рекламе.

При необходимости можете использовать в качестве антуража любые предметы, находящиеся в комнате, и просить других игроков помочь вам. Время на подготовку - десять минут.

«Говорю, что вижу».

Инструкция: описание поведения означает сообщение о наблюдаемых специфических действиях других людей без оценивания, то есть без приписывания им мотивов действий, оценки установок, личностных черт. Первый шаг в развитии высказывается в описательном ключе, а не форме оценок - улучшение умения наблюдать и сообщать о своих наблюдениях, не давая оценок. Описательные высказывания, в отличие от оценочных высказываний, вызывают у партнера по общению большее желание понять и изменить свое поведение. К примеру: «Лена - ты неряха» - это оскорбление, оценка. «Лена, ты не убрала свою постель» - описание поведения.

Сидя в круге, сейчас вы наблюдаете за поведением других и, по очереди, говорите, что в видите относительно любого из участников. К примеру: «Коля сидит, положив ногу на ногу», «Катя улыбается».

Информация для педагога: он следит за тем, чтобы не использовались оценочные суждения и умозаключения. После выполнения упражнения обсуждается, часто ли наблюдалась тенденция использовать оценки, было ли сложным это упражнение, что чувствовали участник.

«Офицант, в моем супе муха.

Участникам группы предлагается поучаствовать в конфликтной ситуации, случившейся в одном из дорогих ресторанах.

Дайте каждому из участников по одному из ниже приведенных сценариев, чтобы ознакомиться.

Объясните, что упражнение представляет собой ролевую игру, призванную продемонстрировать некоторые аспекты общения.

Попросите двух исполнителей выйти и встать так, чтобы все могли их видеть и слышать, после чего начните игру.

После проигрывания ситуации следует обсудить впечатления, мнения, переживания, возникшие у участников сцены, а затем наблюдения остальных членов группы. Если позволит время и найдутся желающие, упражнение можно повторить, но с другими участниками.

РОЛЬ А: Вы путешествуете по чужой стране. Сегодня, обедая в весьма дорогом ресторане, вы обнаружили в супе нечто, похожее на часть насекомого. Вы пожаловались официанту, но тот уверял, что это не насекомое, а специи. Вы не согласились и пожелали переговорить с управляющим. И вот управляющий подходит к вашему столику.

РОЛЬ Б: Вы - управляющий очень хорошим рестораном. Цены могут показаться высокими, но качество обслуживания в высшей степени оправдывает их. У вашего ресторана хорошая репутация, и он привлекает многих иностранцев. Сегодня в ваш ресторан пришел пообедать иностранец, и один из новых официантов подал ему суп. Возникли какие-то претензии, и официант передал вам, что иностранец желает с вами переговорить. Итак, вы направляетесь к его столику.

Анализ:

1. Жаловался ли А? Отменил ли он заказ? Отказался ли заплатить за суп?
2. Вник ли Б в суть проблемы? Преодолел ли непонимание сторонами друг друга? Выразил ли искреннее сожаление? Принес ли вежливые извинения?
3. Удалось ли сторонам дать объяснения, воспринять их и разрешить проблему к обоюдному удовлетворению?
4. Мог ли А изложить свою жалобу ясно и внятно? Ролевая игра может быть использована для демонстрации культурной специфики в человеческом поведении. К примеру: одинаково ли выражают мужчины и женщины одну и ту же жалобу?

Завершение: никто не в силах указать «наилучший способ» решения проблем, которыми сопровождается общение с иностранцами, однако

обсуждение данной ролевой игры может помочь участникам увидеть широкие возможности для этого.

Занятие № 3 «В море эмоций».

«Называем чувства».

Инструкция: давайте посмотрим, кто может назвать больше слов, обозначающих разные чувства. По очереди называйте слова и записывайте их на лист ватмана.

Информация для педагога: целью является обогащение словаря эмоций у участников. Можно проводить это упражнение как соревнование между двумя командами или же, как обще групповой «мозговой штурм». Результат работы группы - лист ватмана с написанными на нем словами можно использовать на протяжении всего занятия. По ходу работы в этот список можно вносить новые слова - это словарь, отражающий эмоциональный опыт группы.

Обсуждение: Какое из названных чувств тебе нравится больше других? Какое, по-твоему, самое неприятное чувство? Какое из названных чувств знакомо тебе лучше (хуже) всего?

«Шурум-бурум».

Водящему предлагается загадать чувство, а затем только с помощью интонации, отвернувшись от круга и, произнося только слова «шурум-бурум», показать задуманное им чувство.

«Бумажные мячики (Снежки)».

Материалы: старые газеты или что-то подобное; клейкая лента, которой можно будет обозначить линию, разделяющую две команды.

Инструкция: Возьмите каждый по большому листу газеты, скомкайте его и сделайте из него хороший, достаточно плотный мячик. Теперь разделитесь, пожалуйста, на две команды, и пусть каждая выстроится в линию так, чтобы расстояние между командами составляло примерно четыре метра. По моей команде вы начнете бросать мячи на сторону противника.

Игроки каждой команды стремятся как можно быстрее забросить мячи, оказавшиеся на их стороне, на сторону противника. Услышав команду «Стоп!», вам надо будет прекратить бросаться мячами. Выигрывает та команда, на чьей стороне оказалось меньше мячей. И не перебегайте, пожалуйста, за разделяющую линию.

Занятие № 4 «В глубине души».

«Волшебная рука».

Каждый участник группы на листе бумаги сверху пишет свое имя, затем обводит свою руку карандашом. На каждом пальце предлагается написать какое-либо свое качество, можно раскрасить пальцы в разные цвета. Затем «ладошки» пускаются по кругу и другие участники между пальцев могут написать другие качества, которые присущи тому, чья ладошка.

Обсуждение: Что нового ты узнал о себе? Акцент при обсуждении ставится на том, что есть доля правды о нас и в том, как мы себя воспринимаем, и в том, как видят нас другие люди.

«Волшебная лавка».

Участники могут сосредоточиться на представлении о себе, о своих особенностях и на их анализе, обдумывании, чтобы им хотелось изменить. Упражнение позволяет прийти к мысли: чтобы приобрести что-то новое, нам всегда приходится платить. Также участники могут задуматься о существенных для них жизненных целях.

Инструкция: Я хочу предложить вам упражнение, которое даст вам возможность посмотреть на самих себя. Устройтесь поудобнее. Несколько раз глубоко вдохните и выдохните и полностью расслабьтесь. Представьте себе, что вы идете по узенькой тропинке через лес. Вообразите окружающую вас природу. Осмотритесь вокруг. Сумрачно или светло в окружающем вас лесу? Что вы слышите? Какие запахи вы ощущаете? Что вы чувствуете? Внезапно тропинка поворачивает и выводит вас к какому-то старому дому. Вам становится интересно, и вы заходите внутрь. Вы видите полки, ящики. Повсюду стоят сосуды, банки, коробки. Это - старая лавка, причем волшебная. Теперь представьте, что я - продавец этой лавки. Добро пожаловать! Здесь вы можете приобрести что-нибудь, но не вещи, а черты характера, способности - все, что пожелаете. Но есть еще одно правило: за каждое качество, ваше желание, вы должны отдать что-либо, другое качество или от чего-то отказаться. Тот, кто пожелает воспользоваться волшебной лавкой, может подойти ко мне и сказать, чего он хочет. Задам вопрос: «А что ты отдашь за это?» он должен решить, что это будет. Обмен состоится, если кто-либо из группы захочет приобрести это качество, способность, умение, то, что отдается, или если мне, хозяину лавки, покажется этот обмен равнозенным, понравится эта способность, умение. Через некоторое время ко мне может подойти следующий член группы. В заключение мы обсудим, что каждый из нас пережил.

Занятие №5 «Прошлое, будущее, настоящее».

«Автобиография».

Цель: ощутить, каким образом наше прошлое повлияло на наше настоящее, и как это влияние продолжает сказываться до сих пор, чтобы освободиться от него и от тех стереотипов поведения, которые уже не соответствуют нашим сегодняшним интересам.

Нас здесь будет интересовать не столько перечень внешних событий как таковых, сколько внутренняя история нашей жизни, исследований тех условий, событий и людей, которые повлияли на нее, и то, как происходило взаимодействие с ними. Для того, чтобы люди, которые, возможно, будут читать вашу биографию, понимали о чем идет речь, следует вкратце остановиться на каких-то существенных внешних событиях вашей жизни, таких как время и место рождения, национальность, социально-экономическое положение вашей семьи, количество братьев и сестер и каким по счету родились вы, общие социальные условия, в которых вы жили, и какие природные условия вас окружали. Постарайтесь указать влияние всех этих факторов на ваше развитие, и, вообще, если вы ссылаетесь на какие-то

внешние обстоятельства своей жизни, объясните, какое, по вашему мнению, влияние они на вас оказали.

Стиль: излагать свою биографию можно по-разному. Некоторые делают это в хронологическом порядке, рассказывая о своей жизни год за годом; другие предпочитают начинать с того места в своей жизни, которое по каким-то причинам привлекает их больше всего. Каждый из этих подходов может применяться достаточно успешно. Иногда хорошо их сочетать, набросав вначале общий план основных событий в хронологическом порядке, а потом, останавливаясь подробно на том, что в данный момент больше всего привлекает, а затем, вновь возвращаясь к плану, чтобы проверить, не выпали ли из рассказа какие-то существенные моменты. Пишите так, чтобы вам было легко, даже если при этом ваше изложение будет грешить против грамматических и стилистических правил. Самое важное - начать писать любым способом. Попробуйте излагать мысли в виде потока сознания, и не страшно, если важные вопросы и проблемы проявятся не сразу, но лучше, чем заранее ограничивать изложение жесткими рамками плана.

Описывая свою жизнь, будьте как можно более откровенны и беспристрастны, не пытайтесь подвергать цензуре те места, которые могут, по вашему мнению, представить вас в невыгодном свете. Наоборот, вы почувствуете, что обращая внимание на те моменты своей жизни, которых вы стесняетесь, вы узнаете немало полезного для себя. Постарайтесь указать в чем заключаются ваши «больные места». Стремясь достичь наиболее объективной и честной позиции во взгляде на свою жизнь, вы сможете лучше ее осознать и в дальнейшем предпринимать более конструктивные шаги.

Если вы обнаружите, что ваша биография оказалась слишком длинной и бессвязной, хорошо вдобавок к ней написать более короткий и четко организованный вариант, который поможет вам лучше увидеть собственные стереотипы. Длинный вариант послужит тому, чтобы вы почувствовали себя свободнее и отобрали материал; он важен для вашего внутреннего использования. Короткий вариант поможет рассказать о себе другим и организует ваши собственные мысли.

Ваше развитие в целом: Каким человеком вы были в разные периоды своей жизни? Как вы изменились с тех пор? Воспринимали ли вас окружающие так же, как вы воспринимали себя? Какие маски вы носили? Как искажали свою истинную природу, чтобы быть принятным окружающими; чтобы защититься от них? Проиллюстрируйте все это своими рисунками.

Опишите любые кризисы развития или поворотные моменты вашей жизни, во время которых происходили изменения в вашем отношении к жизни или уровне осознания. Такие события часто переживаются как «испытание» или «инициация» и могут проходить как кризис или проверка на прочность.

Какие стереотипы вы замечаете в своей жизни? Существуют ли какие-нибудь определенные конфликты, которые повторялись в различных ситуациях? Вынесли ли вы из своего жизненного опыта какие-то уроки?

Конкретные вопросы: Опишите ваши самые ранние воспоминания, и неважно, действительно вы это помните или это плод воображения. Опишите свои повторяющиеся детские сны. Укажите любые травмировавшие вас события, например, болезни, несчастные случаи, смерти, расставания, насилие, сексуальные оскорблении и т.д. Как это повлияло на вас?

Характер жизни в целом и ее значение: рассказывая о своей жизни, подумайте, какой, как вам кажется, она отражает архетип? Придумайте миф или сказку о своей жизни. Запишите ее и проиллюстрируйте рисунками, на которых основные действующие лица будут представлены в виде каких-то архетипов. Если бы вам пришлось ее озаглавить, какие бы названия (название) и подзаголовки вы использовали? Принимаете ли вы свой жизненный опыт или относитесь к нему отрицательно? В чем, как вы полагаете, состоит более глубокое значение и предназначение вашей жизни?

2.2. Тренинг позитивного самовоспитания и уверенного поведения

Задачи тренинга:

- отработка навыков уверенного поведения и саморегуляции;
- всесторонний анализ сильных и слабых сторон личности учащегося, направленный на формирование чувства внутренней устойчивости и доверия к самому себе;
- овладение психотехническими приемами, направленными на создание положительного образа "Я".

Важно научиться адекватно оценивать собственное поведение, обращать внимание на такие качества, как уверенность или неуверенность в себе. Можно утверждать, что неуверенное поведение вредит человеку, приводит к тому, что неуверенный в себе человек сдерживает свои чувства вследствие тревоги, ощущения вины и недостаточных социальных умений. Необходимо отличать уверенное поведение от неуверенного и агрессивного. Агрессивный человек нарушает права других путем доминирования. Агрессивность не основывается на зрелом самоуважении и представляет собой попытку удовлетворить свои потребности за счет другого человека. Уверенное же поведение увеличивает возможность выбора и контроль над собственной жизнью.

Уверенный в себе человек знает, что он имеет определенные права, умеет точно определить и выразить свои желания, потребности и чувства так, чтобы это не затронуло окружающих. Он умеет строить отношения с другими людьми, что называется "на равных", вне зависимости от положения, которое те занимают. Можно, таким образом, сказать, что уверенный в себе человек убежден в праве на реализацию потребностей

своего "Я" и владеет способами и формами такой реализации, уважает позиции и статус других людей.

Существует целый ряд характеристик уверенного поведения:

1. Эмоциональность речи, открытость в выражении чувств.
2. Прямое и честное выражение собственного мнения, без оглядки на окружающих.
3. Использование местоимения Я, отсутствие попыток спрятаться за неопределенными формулировками.
4. Принятие похвалы, отказа без самоуничтожения и недооценки своих сил и качеств.
5. Импровизация как спонтанное выражение чувств и потребностей.

Отработкой навыков уверенного поведения и должны послужить занятия тренинга. Тренинг состоит из 4-5 часового занятия.

Ход тренинга

«Три имени».

Цель: развитие саморефлексии, формирование установки на самопознание.

Инструкция: каждому участнику выдается по три карточки. На карточках нужно написать три варианта своего имени (например, как вас называют родственники, сослуживцы и близкие друзья). Затем каждый член группы представляется, используя эти имена и описывая ту сторону своего характера, которая соответствует этому имени, а может быть послужила причиной возникновения этого имени.

«Хвастовство».

Цель: создание условий и формирование навыков самораскрытия, совершенствование навыков группового выступления.

Инструкция: участники садятся в большой круг и получают задание (время для подготовки 2-3 минуты). «Каждый должен похвастаться перед группой каким-либо своим качеством, умением, способностью, рассказать о своих сильных сторонах - о том, что он любит и ценит в себе».

На выступление отводится - 1 минута. По окончании всех выступлений группа обсуждает ощущения, возникшие в процессе выполнения упражнения.

«Контраргументы».

Цель: создание условий для самораскрытия, умение вести полемику и контраргументацию.

Инструкция: каждый член группы должен рассказать остальным участникам о своих слабых сторонах - о том, что он не принимает в себе. Это могут быть черты характера, привычки, мешающие в жизни, которые хотелось бы изменить. Остальные участники внимательно слушают и по окончании выступления обсуждают сказанное, пытаясь привести контраргументы, т. е. то, что можно противопоставить отмеченным недостаткам или даже показывая, что наши слабости в одних случаях, становятся нашей силой в других.

На упражнение отводится 40-50 минут.

«Всеобщее внимание».

Цель: развитие умения соединить вербальные и невербальные средства общения, формирование навыков акцентирования внимания окружающих за счет различных средств общения.

Инструкция: всем участникам игры предлагается выполнить одну и ту же простую задачу любыми средствами, не прибегая к физическим действиям, нужно привлечь внимание окружающих. Задача усложняется тем, что одновременно ее выполняют все участники.

Обсуждаются итоги: кому удалось привлечь к себе внимание других и за счёт каких средств. На упражнение отводится - 15 минут.

«Прорвись в круг».

Цель: стимуляция групповой сплоченности, снятие эмоционального напряжения.

Инструкция: члены группы берутся за руки и образуют замкнутый круг. Предварительно ведущий, по итогам прошедших занятий, определяет для себя, кто из членов группы чувствует себя меньше всего включенным в группу и предлагает ему первым включиться в исполнение упражнения, т. е. прорвать круг и проникнуть в него. То же самое может проделать каждый участник.

«Зажим».

Цель: снятие психофизиологических "зажимов" и формирование приемов релаксации состояния.

Инструкция: участники садятся в заведомо неудобную позу. При этом в определенных мышцах или суставах возникает локальное напряжение, "зажим". Необходимо в течение нескольких минут точно выделить область зажима и снять его, расслабиться.

Участники делятся своими впечатлениями и ощущениями.

«Неуверенные, уверенные, агрессивные».

Цель: формирование адекватных реакций в различных ситуациях; «транзактный анализ» ответов и формирование необходимых «ролевых» пристроек.

Инструкция: каждому члену группы предлагается продемонстрировать в заданной ситуации неуверенный, уверенный и агрессивный типы ответов.

Ситуации можно предложить следующие:

- Друг разговаривает с вами, а вы хотите уйти.
- Ваш товарищ устроил вам встречу с незнакомым человеком, не предупредив вас.
- Люди, сидящие сзади вас в кинотеатре, мешают вам громким разговором.
- Ваш сосед отвлекает вас от интересного выступления, задавая глупые, на ваш взгляд, вопросы.
- Педагог говорит, что ваша прическа не соответствует внешнему виду учащегося.

- Друг просит вас одолжить ему вашу какую-либо дорогостоящую вещь, а вы считаете его человеком не аккуратным, не совсем ответственным.

Для каждого участника используется только одна ситуация. Можно разыграть данные ситуации в парах. Группа должна обсудить ответ каждого участника. На упражнение отводится 40-50 минут.

«Преувеличение или полное изменение поведения».

Цель: формирование навыков модификации и коррекции поведения на основе анализа разыгрываемых ролей и группового разбора поведения.

Инструкция: это ролевая игра, в которой членам группы дается возможность проиграть свои внутри личностные конфликты. Разыгрывание ролей используется для расширения осознания поведения и возможности его изменения. Участник сам выбирает нежелательное личное поведение, или группа помогает ему выбрать поведение, которое им не осознается. Если член группы не осознает этого поведения, он должен преувеличить его. Например, робкий член группы должен говорить громким авторитарным тоном, постоянно хвастаясь. Если же участник осознает поведение и считает его нежелательным, он должен полностью изменить его.

На разыгрывание ролей каждому дается 5-7 минут. Затем все участники делятся своими наблюдениями и чувствами.

Подведение итогов работы группы: в конце занятия подводятся общие итоги всех этапов тренинга. Началу дискуссии предшествует обмен вопросами-ответами, список вопросов составляется группой. Примерный список вопросов:

- В чем для меня выражаются затруднения самопознания, само восприятия?
- Какие слова или словосочетания я говорю себе при этом?
- Что я при этом испытываю?
- Что препятствует мне самореализоваться?

Предлагается избегать повторений и чрезмерно обобщенных, мало дифференцирующих вопросов-ответов, речевых штампов, стереотипных высказываний. При ответах возможны встречные проясняющие вопросы:

- Что именно ты имеешь в виду?
- Какие проявления ты подразумеваешь?

По окончании дискуссии целесообразно провести творческую заключительную аналитическую работу (10-15 минут), с ответами на две группы вопросов:

- 1) что мне удалось (не удалось) достичь в ходе тренинга;
- 2) что понравилось (не понравилось) в ходе тренинга при взаимной (с педагогом) рефлексии полученных ответов.

2.3.Визуально-рефлексивное упражнение «Призвание».

Цель: образная рефлексия актуальной потребности профессиональных достижений.

Инструкция: педагог предлагает участникам подумать над понятием «призвание». Что это такое? Как призвание может быть проявлено в жизни человека? Как найти свое призвание? Что (или кто) человека может «призывать»? Далее предлагается визуализировать образ того, что каждого участника «призывает». Где это находится? На что (на кого) похоже? Какое это время года? Время дня? Какие слышны звуки? Запахи? Что каждый участник чувствует? Видит? Слышит? Ощущает? Предчувствует?

Далее следует обмен впечатлениями и обсуждение результатов визуализации в группе.

2.4. Игра «Ассоциативный эксперимент»

Цель: формирование профессионального самоопределение, выявление эмоций, с которыми ассоциируется та или иная профессия.

Инструкция: каждый учащийся, включая педагога, называет одну любую профессию. Кто-то из ребят может стесняться своего выбора, поэтому ведущий специально отмечает, что называть не обязательно ту профессию, которую выбрал. Просто пусть называются профессии, о которых участникам интересно было бы порассуждать. Этот список профессий педагог фиксирует у себя в блокноте, дважды одна профессия не записывается.

Далее педагог по очереди называет эти профессии, участники должны назвать эмоции и чувства, которые эта профессия у них вызывает. Для одной профессии один участник может назвать только одну эмоцию или чувство. Педагог подчеркивает, что надо сначала представить себя в качестве обладателя данной профессии, а потом уже называть эмоции или чувства, которые приходят на ум. Педагог на листе ватмана фиксирует каждое упоминание той или иной эмоции. Например:

| | |
|---------------|--|
| Радость | |
| Удивление | |
| Интерес | |
| Скука | |
| Любовь | |
| Ненависть | |
| Воодушевление | |
| Горе | |

Если участники называют две синонимичные эмоции, например "радость" и "счастье", их лучше объединить в одну. Педагог тоже называет свои эмоции и чувства - в основном для того, чтобы разбавить лексикон игры.

В конце происходит обсуждение:

- Почему такая-то эмоция упоминалась чаще всего?
- Может ли быть такая профессия, которая вообще не задевает чувств или эмоций человека?
- Почему вообще разные профессии у нас вызывают разные эмоции?

Игра «Бизнес-идея»

Цель: формирование профессионального самоопределения.

Участники придумывают бизнес-идеи, в свои вымышленные предприятия они приглашают других участников. Проводится с теми группами, в которых участники очень хорошо знают друг друга. Для игры желательно задействовать песочные часы на 5 минут.

Инструкция: Участники рассаживаются в круг. Педагог объясняет задачу. Надо за 5 минут придумать плодотворную бизнес-идею. То есть надо в уме представить, что открываешь собственное дело. Это дело, разумеется, должно быть выгодным, ну и по душе тоже.

Есть ограничение: в этом деле сразу должны быть подчиненные. И их должно быть ровно трое. Этих троих работников можно выбрать среди других участников тренинга. Участников надо попросить быть максимально собранными и серьезными.

Время засекается с помощью песочных часов, которые ставятся в центр круга - на маленький столик или специальную подставку. Время обдумывания проходит в полной тишине. Педагог за этим следит. Когда время вышло, все по очереди представляют свои бизнес-идеи. Педагог или другие участники сразу же задают уточняющие вопросы.

Также педагог внимательно следит за тем, чтобы в процессе обсуждения никто никого не оскорблял (это может произойти из-за того, что обсуждаются личные качества других людей). Участники получают ценную информацию о том, как видят их деловые качества другие люди. Но это всего лишь их мнения, к ним надо прислушиваться, но делать выводы следует самостоятельно.

Может получиться и так, что в группе окажется один или несколько участников, которых никто к себе «на работу» не взял. Задача ведущего - в корректной форме во время финального обсуждения изложить свои соображения по поводу достоинств этих людей. Надо высказать соображение, что просто сегодня им не нашлось подходящей «работы».

Игра «Богатый друг»

Цель: формирование профессионального самоопределения, формирование умения прогнозировать будущее.

Инструкция: Педагог на полу помещения изображает черту длиной метра в полтора-два. Можно нарисовать ее мелом или маркером для доски - если потом можно смыть с напольного покрытия. Можно положить длинную бамбуковую палку или красивую ленточку.

Вызываются по два участника. Для удобства их можно вызывать просто по алфавиту. Сначала, скажем, Андрей и Боря, потом Вера и Галя и т.д. Один встает слева от черты, другой справа. Оба получают одинаковые

задания: надо придумать и огласить полный бизнес-план своего будущего. Эти участники не ограничены в своей фантазии.

Педагог прямо так им и говорит: «Вы можете врать про свои намерения, можете говорить правду. Просто придумайте себе будущее. Красивое, убедительное, богатое будущее». У кого-то может получиться довольно длинный рассказ о своем будущем, у кого-то короче. Не следует слишком сильно ограничивать участников.

У других участников тоже очень важная роль - роль оценщиков. Они должны внимательно выслушать оба варианта бизнес-плана. Потом должны решить - каждый для себя - какой из этих бизнес-планов кажется более убедительным.

В качестве критерия оценки ведущий может предложить следующее для оценщиков: Предположим, у вас будет такая договоренность. Когда вам будет 50 лет, к вам в гости приедет давний друг. Это будет или Андрей, или Боря. На все свои свободные деньги он купит вам подарок. Поэтому вам важно не прогадать, с кем из них вам выгоднее дружить. Я не хочу сказать, что надо дружить с богатыми. Просто это игра такая. От вашего выбора в условиях этой игры будет зависеть, что же вы получите на свой день рождения: зажигалку или роскошный автомобиль.

«Дуэлянты» оглашают свои бизнес-планы на жизнь. После этого все оставшиеся участники должны разделиться: одни встанут на сторону «Андрея», другие на сторону «Бори». Победившим считается тот, у кого окажется больше «друзей». Если голоса разделятся поровну, тогда свой выбор делает педагог и встает на ту или иную сторону. Выигравший переходит в следующий тур.

Далее выходит следующая пара. С ними происходит то же самое. Один из них переходит в следующий тур. Последняя пара участников может превратиться в тройку, если кроме них останется только один участник.

Когда определены все победители, турнир продолжается. Опять вызываются пары (снова по алфавиту). Они могут уже не оглашать свои бизнес-планы. Просто должны сказать, что их планы не поменялись. Но они могут и передумать, придумать нечто совершенно новое или же просто улучшить старый план. Так игра продолжается до своего логического конца - когда останется один победитель.

Педагог проводит обсуждение - важную часть этой игры. В нем важно поднять такие вопросы:

- Как в целом вы оценивали перспективность того или иного жизненного бизнес-плана?
- Почему у нас в конечном итоге выиграл именно этот план?
- Какие именно критерии вы использовали? Почему?
- Оценивали ли вы с точки зрения теории вероятности? Руководствовались ли вы принципами вроде «Лучше синица в руках, чем журавль в небе»?

- Какими чертами должен обладать человек, чтобы уметь претворить в жизнь задуманное? Воля, разум, целеустремленность, самодисциплина? Что именно?

Это упражнение можно провести дважды. Один раз его можно поставить в начале программы тренинга, второй - ближе к концу. Разумеется, во второй раз жизненные бизнес-планы будут значительно более звешенными и рассудительными.

Игра «Горизонт событий»

Цель: формирование профессионального самоопределения, формирование умения прогнозировать будущее.

Инструкция: Участников желательно предварительно «разогреть» другими играми и упражнениями. Педагог сообщает название упражнения (игры) – «Горизонт событий» и вкратце объясняет, что данный термин пришел из теоретической физики, в которой обозначает некоторую линию или плоскость, разграничитывающую пространство. Таким образом, получается как бы две части пространства, события которых друг от друга не зависят (события в одной части пространства не зависят от событий в другой части). Типичный пример - черная дыра. Что происходит в черной дыре - никто знать не может. Равно и наоборот, тот, кто сидит в черной дыре, не может ничего знать о нас, тех, кто вне черной дыры.

В данной игре под горизонтом событий понимаются те события будущего (ближайшего и отдаленного), которые могут произойти, а могут и не произойти. При этом вероятность этих событий примерно одинакова. Например, какова вероятность того, что кто-то из участников тренинга в будущем заработает своим трудом хотя бы один рубль? Очевидно, вероятность этого близка к 100%, поэтому это событие (сам факт зарабатывания) находится не за горизонтом событий, а ближе. А какова вероятность того, что тот же участник тренинга станет космонавтом? или же станет машинистом метро, в то время как сейчас собирается учиться на бухгалтера? Очевидно, вероятность такого события тоже близка к нулю. Можно сказать, что эти события находятся где-то очень далеко за горизонтом событий.

А вот какова вероятность того, что у какого-либо участника зарплата будет выше средней? ниже средней? Какова вероятность того, что кто-либо из участников хотя бы раз будет повышен на работе? получит выговор? Или же какова вероятность того, что лет через двадцать после окончания ВУЗа или СПО придется переучиваться, потому что актуальность старой профессии (специальности) резко снизилась? С какой вероятностью в обществе лет через 20 или 50 произойдут те или иные изменения: изобретут наконец лекарство от рака или СПИД? построят полноценных роботов? правительство, например, опять вернется в Петербург? будет построена колония на Луне? Это зависит от множества факторов, и поэтому можно

условно считать, что вероятность каждого такого события около 50%, то есть оно принадлежит к горизонту событий.

Далее участники тренинга должны сами придумать те или иные события, которые, по их мнению, принадлежат к горизонту событий, то есть примерно с одинаковой вероятностью они могут произойти, а могут и не произойти. Ведущий должен особо отметить, что рассматриваемый промежуток времени - десятки лет. Примерно - 50 лет, то есть тот период, который выпадет на трудоспособный возраст нынешних участников.

Во время игры педагог всячески поддерживает атмосферу дискуссии, спора. В этом и состоит суть игры - чтобы участники в споре проигрывали разные причинно-следственные связи.

Игра «Забавные профессии»

Цель: обучение навыку рефлексии, умению анализировать характер профессиональной деятельности.

Педагог должен более-менее хорошо разбираться в мире профессий, чтобы проконсультировать учащихся о характере деятельности тех или иных профессионалов. Педагогу необходимо иметь курсовую подготовку в области профориентации.

Инструкция: каждый участник самостоятельно придумывает какую-то новую профессию. Для этого он берет две уже существующие профессии (например, «врач» и «водитель») и объединяет их в одну новую (например, «врач-водитель» или «водитель-врач»). Автор идеи представляет выдуманную профессию другим участникам, вкратце описывает характер работы «новых специалистов». Например, «врач-водитель»: что-то вроде таксиста, который параллельно оказывает медицинскую помощь. Или «фотограф-строитель»: он строит дома по фотографиям или строит и одновременно фотографирует. Каждую такую вымышленную забавную профессию следует довольно хорошо проанализировать, делая упор на то, какие именно операции будет совершать «новый профессионал».

В конце проводится обсуждение:

- чья профессия вам показалась наиболее забавной?
- какая профессия может быть наиболее востребованной? наименее?
- почему таких профессий до сих пор нет?
- какую профессию вы бы сами выбрали из тех, что мы сегодня придумали?

Игра «Ловушки – капканчики»

Цель: 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.

Игра 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 немало.

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

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

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

5. Каждый по очереди называет свою трудность. Если оказывается, что какая-то трудность будет явно надуманной (например, разговор с самим

Господом Богом накануне ответственного экзамена...), то сама группа должна решить, обсуждать подобную трудность или нет.

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

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

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

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

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

Игра «Минус-плюс»

Цель: расширение кругозора, развитие глубокого понимания сути профессиональной деятельности.

Инструкция: педагог напоминает, что есть такие слова - антонимы, то есть слова, противоположные друг другу по смыслу, например:

ГРУСТИТЬ - ВЕСЕЛИТЬСЯ

СУХОЙ - МОКРЫЙ

ДОБРО - ЗЛО

ЖАДНО - ЩЕДРО

Участникам предлагается вспомнить десять - двадцать слов-антонимов. Эти слова должны быть глаголами. Эти слова должны быть связаны с воздействием одного человека на другого, например:

МОЛЧАТЬ - ГОВОРИТЬ

РАССТРАИВАТЬ - ВЕСЕЛИТЬ

КАЛЕЧИТЬ - ЛЕЧИТЬ и т.д.

Педагог достает заранее заготовленный лист ватмана. Лист поделен на четыре колонки. Участники придумывают пары антонимов. Педагог заносит их в таблицу. Первый антоним - в первую колонку, второй антоним - во вторую колонку. Если глагол имеет негативный оттенок (например «калечить»), то лучше его поставить на первое место, то есть занести в первую колонку.

После того, как участники «выдохлись» (или закончилось пустое место), педагог предлагает на каждый из этих глаголов вспомнить профессию, которая ему соответствует. Например, глаголу «молчать» может

соответствовать профессия «библиотекарь» (потому что в библиотеке принято молчать), глаголу «говорить» - профессия учителя или диктора. Профессия, относящаяся к первому антониму, заносится в третью колонку, второму - в четвертую. Желательно, чтобы профессии не повторялись.

Когда таблица заполнена, можно немного ее проанализировать. Например, можно задать вопросы участникам:

- Может быть, какие-то профессии стоило бы поменять местами?
- А куда еще можно было бы поставить профессию "полицейский"?
- Есть ли что-то общее между профессиями в третьей колонке? в четвертой?
- А какую бы из этих профессий вы выбрали?
- А какую бы точно не выбрали?

Игра «Обогащение профессии»

Цель: расширение знаний о мире профессий, побуждение учащихся к осознанному выбору профессии, основанному на глубоком анализе собственного потенциала.

Инструкция: педагог перед началом тренинга готовит достаточное количество небольших карточек (из расчета три карточки на одного участника). На каждой карточке слева рисуется (маркером или жирным фломастером) буква. Лучше использовать достаточно популярные буквы: А, Б, В, Г, Д, Е, Ж, З, И, К, Л, М, Н, О, П, Р, С, Т, У, Ф, Х, Ц, Ч, Ш, Э, Ю, Я. В принципе, какие-то буквы можно задействовать чаще на карточках - если с них начинаются какие-то известные, популярные профессии. Например:

- Ю – юрист
- Э – экономист
- П – программист
- П – психолог
- М – менеджер
- В – водитель
- В – врач
- С – спортсмен и т.д.

Сама игра начинается с того, что каждый участник получает по три карточки. На каждой ему надо написать одну профессию - чтобы ее название начиналось с указанной буквы. Если участник может придумать несколько профессий на одну букву, то пусть он напишет ту, которая ему больше нравится. Если ни одна профессия не приходит ему на ум, то может попросить помочь у соседей или даже у всей группы.

После этого педагог собирает все карточки и складывает их в коробку надписями вниз. С участниками проводится небольшая беседа. Здесь следует объяснить им, что со временем любая профессия меняется. Взять, например, врача. Ещё лет сто назад или двести медицина была совсем другой. Врачи, чтобы снизить давление или вывести яды из организма, занимались кровопусканием. Или, скажем, профессия шахтера. Раньше рубили уголь ручным инструментом, а наверх его доставляли с помощью лошадей.

Почему профессии постепенно меняются? Потому что развиваются технологии, потому что сами профессионалы меняют свою профессию, совершенствуют те или иные операции. Это называется обогащение профессии. Каждый из нас может поучаствовать в этом...

Все участники по очереди вытаскивают из коробки, не глядя, карточку со случайной профессией. Каждый зачитывает то, что ему выпало. Далее у всех есть несколько минут на размышление. Нужно ответить на вопрос: «Как я могу обогатить данную профессию? Какой личный вклад внести в её развитие?» Время можно засечь с помощью песочных часов, которые ставятся на виду у всех.

Когда время выйдет, каждый озвучивает свою позицию. Если тот или иной участник не знает, что ему сказать, путается в ответе, педагог или другие участники тренинга могут ему помочь, задавая наводящие вопросы или подсказывая.

Когда все выступят, педагог раздает оставшиеся карточки (по две на каждого). Теперь задача участников - сначала подумать, а потом решить, кто же из других участников мог бы внести наибольший вклад в развитие той или иной профессии. Этим людям надо и отдать эти две карточки. Можно обе карточки отдать одному человеку, можно разным людям. Себе оставлять карточки нельзя.

В итоге участники тренинга получают своеобразную обратную связь от других. При этом кто-то из участников может получить много карточек, а кто-то ни одной. Педагогу надо корректно объяснить эту ситуацию, никого не обижая.

Игра «Один день из жизни»

Цель: повышение уровня осознания участниками типического и специфического в профессиональной деятельности того или иного специалиста.

Данное упражнение является модификацией известной игры «Рассказ из существительных», которая была адаптирована нами к проблематике профессионального самоопределения.

Инструкция: упражнение проводится в кругу. Количество играющих - от 6-8 до 15-20. Время проведения - от 15 до 25. минут.

Основные этапы:

1. Педагог определяет вместе с остальными игроками, какую профессию интересно было бы рассмотреть. Например, группа захотела рассмотреть профессию «фотомодель».

2. Общая инструкция: «Сейчас мы совместными усилиями постараемся составить рассказ о типичном трудовом дне нашего работника - фотомодели. Это будет рассказ только из существительных. К примеру, рассказ о трудовом дне учителя мог бы быть таким: звонок - завтрак - звонок - урок - двоечники - вопрос - ответ - тройка - учительская - директор - скандал - урок

- отличники - звонок - дом - постель. В этой игре мы посмотрим, насколько хорошо мы представляем себе работу фотомодели, а также выясним, способны ли мы к коллективному творчеству, ведь в игре существует серьезная опасность каким-то неудачным штришкам (неуместно названным ради смеха) испортить весь рассказ.

Важное условие: прежде, чем назвать новое существительное, каждый игрок обязательно должен повторить все, что было названо до него. Тогда наш рассказ будет восприниматься как целостное произведение. Чтобы лучше было запоминать названные существительные, советую внимательно смотреть на всех говорящих, как бы связывая слово с конкретным человеком».

3. Педагог может назвать первое слово, а остальные игроки по очереди называют свои существительные, обязательно повторяя все, что называлось до них. Если игроков 6-8 человек, то можно пройти два круга, когда каждому придется называть по два существительных.

4. При подведении итогов игры можно спросить у участников, получился целостный рассказ или нет? не испортил ли кто-то общий рассказ своим неудачным существительным? Если рассказ получился путанным и сумбурным, то можно попросить кого-то из игроков своими словами рассказать, о чем же был составленный рассказ, что там происходило (и происходило ли?). Можно также обсудить, насколько правдиво и типично был представлен трудовой день рассматриваемого профессионала.

Опыт показывает, что игра обычно проходит достаточно интересно. Участники нередко находятся в творческом напряжении и могут даже устать, поэтому больше двух раз проводить данное игровое упражнение не следует.

Не менее интересно может быть проведено аналогичное упражнение, но уже на тему "Сон из жизни ..." такого-то специалиста. В этом случае возможно более творческое и бурное фантазирование участников, поскольку речь идет о необычной, почти, "мистической" ситуации, связанной с загадочным миром снов...

Игра «Персонажи и профессии»

Цель: расширение кругозора, развитие глубокого понимания сути профессиональной деятельности.

Инструкция: перед началом занятия педагог готовит карточки двух видов:

- известные персонажи,
- популярные профессии.

Количество карточек каждого вида должно соответствовать числу участников (если точное их число заранее неизвестно, можно сделать по максимуму). Список известных персонажей и популярных профессий педагог составляет самостоятельно, с учетом уровня образованности участников.

Примеры известных персонажей книг и фильмов:

- Балда из сказки Пушкина,
- Обломов,
- Герасим из "Муму",
- Раскольников,
- Андрей Болконский,
- Гамлет,
- Д'Артаньян,
- Том Сойер,
- Фродо из "Властелина колец",
- Гарри Поттер.

Примеры популярных профессий:

- экономист,
- юрист,
- программист,
- полицейский,
- водитель,
- автомеханик,
- артист,
- модель,
- учитель,
- врач.

Сама игра состоит из того, что участники по очереди из двух коробок вытаскивают по одной карточке: персонаж и профессия. Сначала сам данный участник рассуждает, как, на его взгляд, смог бы работать данный персонаж по данной профессии: какие у него были бы сильные стороны, какие слабые. Потом к нему могут присоединиться другие участники со своими мнениями.

Педагог следит за тем, чтобы игра происходила достаточно живо и где-то даже весело. Рассуждения участников следует слегка направлять на то, чтобы они думали о том: смог бы данный персонаж (хватило бы у него способностей, здоровья) работать по данной профессии («могу»), интересно было бы ему это и есть ли у персонажа вообще склонности к этой профессии («хочу»).

Игра «Профессии выбирают человека»

Цель: расширение кругозора, развитие глубокого понимания сути профессиональной деятельности.

Инструкция: Несколько участников получают себе роль «профессии», они должны выбрать среди оставшихся участников адекватных представителей.

Затем вызываются два добровольца, они встают с места и располагаются рядом со своей «профессией». Выборы заканчиваются, когда все участники разобьются на две команды. После этого ведущий просит

повернуться «профессию» к своей команде. Она должна прокомментировать свой выбор. Чем именно руководствовалась? Можно дать комментарий по отдельным персоналиям.

Педагог обращается к этой команде и спрашивает, все ли довольны тем, что попали в эту группу, а не другую? Есть ли какие-то претензии к «профессии»? Команда садится. Аналогично происходит работа и с другой командой.

Игру можно продолжать одно или два занятия, постепенно усложняя. Можно вводить сразу три или четыре «профессии». Можно использовать профессии, которые не очень хорошо известны участникам, попутно немного рассказывая про них: инженер-конструктор, водитель-экспедитор, мастер производственного обучения, редактор и т. п.

Педагог может в любой момент вмешаться в процесс игры и так или иначе прокомментировать происходящее, стараясь расширить мировоззрение участников, сообщая им те или иные полезные сведения из мира профессий, психологии и т. д.

Игра «Профессия – специальность»

Цель: повышение уровня осознания таких понятий как специализация в рамках той или иной профессии, расширение информированности о многообразии профессионального труда.

Игровое упражнение может проводиться в круге от 6-8 до 15-20 участников. По времени оно занимает от 10 до 15-20 минут.

Процедура упражнения включает следующие основные этапы:

1. Участникам объясняется, как соотносятся понятия профессия и специальность: профессия - группа родственных специальностей (например, профессия-учитель, специальность - учитель физкультуры и т.п.).

2. Инструкция: «Сейчас будут называться профессии, а вам нужно будет по очереди называть соответствующие специальности». Если кто-то из игроков называет сомнительные специальности или откровенно ошибается, ему можно задавать уточняющие вопросы. Допускаются небольшие обсуждения и дискуссии. Желательно, чтобы педагог сам ориентировался в обсуждаемых профессиях, т. е. еще перед игрой сам попытался бы назвать соответствующие специальности.

Можно несколько усложнить игровую процедуру, предложив участникам называть специальности не по очереди, а по принципу «пинг-понга» (только что назвавший специальность игрок сам определяет, кто должен назвать следующую специальность, и т.д.). Такое усложнение хотя и вносит в игру некоторый сумбур, но заставляет многих находиться в творческом напряжении.

Откровенно говоря, данное упражнение не является очень интересным, поэтому долго проводить его не следует. Для педагога важно не упустить

момент, когда следует остановиться. Но польза от упражнении несомненна и совсем от него отказываться профконсультанту не следует.

По аналогичному принципу можно построить другие игровые упражнения: ПРОФЕССИЯ - УЧЕБНОЕ ЗАВЕДЕНИЕ (называется профессия, а участники должны сказать, где реально можно ее приобрести); ПРОФЕССИЯ - МЕДИЦИНСКИЕ ПРОТИВОПОКАЗАНИЯ (для данной профессии); ПРОФЕССИЯ-ТРЕБУЕМЫЕ КАЧЕСТВА (проблема профессионально важных качеств) и т.д.

Для повышения активизирующих возможностей данного упражнения можно разбить группу на команды и устроить соревнование между ними, кто больше назовет соответствующих названной профессии специальностей (учебных заведений, медицинских противопоказаний, профессионально важных качеств...).

Игра «Самая – самая»

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

Упражнение может проводится в круге, количество участников от 6-8 до 10-15. По времени упражнение занимает от 15 до 25-30 минут.

Процедура упражнения включает следующие основные этапы:

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

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

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

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

Важным элементом данного игрового упражнения является обсуждение. Педагог должен проявить уважение к мнениям различных участников, поскольку оценки могут (и должны) быть субъективными. Тем временем, выделение некоторых «самых-самых» профессий должно опираться на объективные знания о них. К примеру, если называется самая денежная профессия - депутат, то можно уточнить у учащихся, а знают ли он, сколько зарабатывают депутаты (по сравнению с другими

высокооплачиваемыми профессиями)? Можно в ходе обсуждения совместными усилиями определить, какую профессию вообще можно считать денежной и т.п.

Для того, чтобы упражнение проходило более ее интересно, педагог обязательно должен заранее отобрать наиболее необычные характеристики профессий, которые должны заинтриговать участников. Это могут быть, например, такие характеристики: «самая зеленая профессия», «самая сладкая профессия», «самая волосатая профессия», «самая неприличная профессия», «самая детская профессия», «самая смешная профессия» и т.д. В определенном смысле данное упражнение близко к известной игре «ассоциации», поскольку участники фактически должны проассоциировать профессии с необычными характеристиками.

Игра «Связанные профессии»

Цель: повышение уровня ориентации в мире профессионального труда, осознание особенностей профессий.

Инструкция: перед занятием педагог готовит плакат (подойдет лист ватмана) с перечисленными в алфавитном порядке профессиями:

Автомеханик

Артист

Бухгалтер

Ветеринар

Водитель

Военный

Врач

Дворник

Инженер

Кадровик

Монтажник

Официант

Парикмахер

Повар

Пожарный

Полицейский

Программист

Продавец

Работник банка

Режиссер

Сварщик

Сельхозрабочий

Строитель

Ученый

Учитель

Фотограф

Фотомодель
Художник
Чиновник
Экономист
Электрик
Юрист

Педагог может сократить или расширить данный список профессий. Также следует запастись блоком бумаги для записей и картонными карточками (формата А5 или А6). План игры держится от участников в секрете.

Сначала каждый участник должен на своей карточке втайне от всех написать одну профессию, которую он выбирает (ближе всего). Можно указывать профессию только из перечисленных на плакате.

Далее на этой же карточке каждый участник - тоже пока еще втайне от других - пишет еще две профессии из этого же списка, от которых, на его взгляд, будет зависеть его собственная работа по выбранной профессии. Можно привести пример или примеры. Например, кто-то выбрал профессию официанта. От каких двух других профессий эта профессия зависит больше всего. Допустим, от повара и сельхозрабочего, который выращивает качественные продукты. Эти две профессии и дописываем в свою карточку. После того, как все участники выбрали свою профессию и связанные с ней, педагог объявляет:

- Теперь представим следующую ситуацию. Каждый из вас заработал некоторую сумму денег. Что-то вы потратили, но у вас осталось по 2000 рублей, которые вы не знаете куда деть. Вы решили отдать по 1000 рублей тем профессиям, от которых вы зависите.

Далее педагог вместе с другими участниками по очереди изучает карточки:

- Итак, Женя у нас выбирает профессию программиста. Он считает, что его работа будет зависеть от инженера и юриста. Значит, профессия «инженер» получает тысячу рублей и профессия «юрист» получает тысячу рублей. Кто у нас себе выбрал профессию «инженер», покажите карточки. Один человек, Лена. Значит, Лена получает 1000 рублей (педагог выписывает ей чек «1000 руб.» на листочке и вручает). Кто у нас выбрал профессию «юрист»? Трое человек, значит каждый получает по 333 рубля (выписывает соответствующий чек).

Если не оказалось человека с нужной профессией, эта тысяча рублей пропадает. В конце производится подсчет заработанных денег. Кто больше всех заработал, тот и объявляется победителем.

Проводится небольшое обсуждение:

- Это, конечно, игра, в реальной жизни все сложнее, но все-таки какие мы можем сделать выводы? Почему победил именно ...?

Игра «Сотворение мира»

Цель: творческое самораскрытие учащихся, повышение их компетентности в области социальной адаптации.

Необходимый материал: лист ватмана, ножницы, клей, цветные фломастеры.

1. После того, как «мир сотворен», педагог разрезает лист ватмана на количество частей, равное количеству работающих подгрупп. Далее тасует и путает разрезанные части, после чего раздает каждой подгруппе по одной части «созданного мира» со следующим заданием:

- описать доставшуюся часть созданного мира;
- дать всему необходимые названия;
- подчеркнуть характерные особенности;
- государственный строй;
- сферы деятельности;
- предметы импорта и экспорта;
- приблизительная численность населения;
- чем население занимается, наиболее востребованные профессии;
- есть ли безработица, перспективы развития рынка труда;
- культурные традиции (гимн, флаг, сленг, мифы, легенды, нормы, правила, стандарты жизни и поведения, что нужно знать и уметь иностранцу, чтобы попасть в государство, и т.д.).

Время выполнения задания - 30 минут.

2. Презентация участников каждой из подгрупп происходит по следующей схеме: рассказ о своем государстве, реальные перспективы государственного развития с позиции карты востребованных профессий, готовность к сотрудничеству, реальность проникновения в страну эмигрантов и т.д.

3. По окончании презентации происходит обсуждение аспектов «совместного сотворения» и общей ответственности за существование и развитие мира, оценка динамики и перспектив дальнейшего мирового развития.

Игра «Спящий город»

Цель: повышение уровня осознания особенностей трудовой деятельности в наиболее престижных на данный момент сферах деятельности.

Игра может быть проведена как с группой в 12-15 человек, так и с группой 20-30 человек и рассчитана на учащихся 9-11 классов. По времени методика занимает около часа, хотя нередко участники готовы играть и больше. Игровая процедура построена по принципу традиционных деловых игр и включает следующие основные этапы:

1. Общая инструкция: «В некотором городе (если игра проходится в каком-то конкретном российском городе, то лучше сказать: «примерно в таком городе, как ваш...») некоторые злые силы околдовали всех жителей, превратив их в вялых, почти спящих существ. Чтобы разбудить людей необходимо как-то зажечь в них искру жизни. Для этого необходимо

предложить жителям простые и понятные, но при этом реалистичные программы улучшения их жизни. По условию игры, наша группа должна в течение занятия разработать такие программы по следующим направлениям: 1) порядок и спокойствие в городе, снижение числа преступлений и правонарушений (юридические аспекты);

2) более совершенное управление городом (мэрская власть, управление);

3) оживление экономической жизни, повышение благосостояния и занятости жителей (экономика в широком смысле);

4) счастье жителей, помочь в решении семейных, личностных проблем, помочь в поиске смысла жизни (психологические аспекты);

5) здоровье жителей, профилактика заболеваний и извращений, решение экологических проблем (медицина).

В зависимости от конкретной ситуации педагог может изменить или дополнить перечень программ (к примеру, можно рассмотреть и такие программы как «поголовная цифровизация жителей», «развитие туристического бизнеса», «развитие торговли и сферы услуг», «наука и образование» и др. Важно, чтобы таких программ не оказалось слишком много, хотя бы не более 5-7 штук, иначе игра станет слишком громоздкой). Сейчас мы разобьемся на команды в соответствии с перечисленными программами, попробуем составить такие программы и посмотрим далее что у нас получится, т.е. сможем ли мы разбудить жителей города. Но при этом мы должны выполнить важное условие: если хотя бы одна из программ вообще никем не будет разрабатываться, то спящие жители даже слушать нас не захотят, не то, чтобы просыпаться».

2. Ведущий кратко выписывает на доске названия программ (порядок, управление, экономика, счастье людей, здоровье). Далее он предлагает поднять руки тем участникам, которые хотели бы поработать над первой программой (порядок), и выписывает количество желающих на доске. После этого - желающих поработать над второй программой и т.д. Коли окажется, что для какой-то программы желающих вообще не найдется, то нужно будет напомнить о том, что в этом случае игры не получится.

3. Далее педагог рассаживает все команды за отдельные столы и дает следующее задание: «В течение 10-15 минут каждая группа должна на листочке определить 5 основных дел для реализации своей программы. Сначала можно выписать не 5, а больше таких дел, но потом в процессе группового обсуждения необходимо оставить только 5 самых важных направлений работы. При этом все выделенные дела (направления работы) обязательно должны быть реалистичными, т.е. необходимо учитывать реальную ситуацию (примерно такую же, как в вашем городе на данный момент...). Желательно, чтобы предлагаемые программы поменьше напоминали то, что предлагают обычно так называемые экономические и политические «лидеры», т.е. постарайтесь предложить более толковые программы... После этого каждая группа должна будет определить, кто из ее

участников выступит от имени данной группы (представит разработанную программу) и ответит на вопросы остальных участников игры».

4. Участники приступают к работе. Некоторое время педагог не вмешивается в обсуждения и лишь отмечает на уточняющие вопросы, а далее все чаще и чаще напоминает участникам об истекающем времени и о том, что в каждой группе должен быть выбран докладчик (или два докладчика), которые представили бы свой проект программы.

5. Наконец, докладчик и от каждой группы представляют свои программы и отвечают на вопросы. Чтобы данный этап проходил интереснее, педагог также должен быть готов задавать вопросы в случаях, если учащиеся вдруг растеряются и перестанут задавать свои вопросы к докладчикам. Поэтому педагогу предварительно следует заготовить небольшой перечень острых вопросов для каждой группы. На данном этапе особенно важно поддерживать высокую динамику обсуждения. Опыт проведения данной игры показал, что учащиеся проводят обсуждение достаточно серьезно и заинтересованно. К примеру, многие программы часто оказывались мало реалистичными из-за «проблем с финансированием» или из-за «слабой подготовки кадров»...

6. При подведении итогов все участники сами должны определить по каждой группе, насколько предложенные программы были продуманными, реалистичными, интересными и насколько удалось сделать эти программы не противоречащими друг другу... Если большинство программ удовлетворяют этим условиям, то можно сказать, что жители города если и не проснутся окончательно, то хотя бы приоткроют глаза и «потянутся»...

Эффект данной игры может быть усилен, если по ходу обсуждения снимать высказывания участников на видеокамеру, а после окончания игровой процедуры просмотреть видеозапись. Но при этом игру должны будут проводить уже два человека: педагог и помощник-оператор, а время проведения игры, вместе с просмотром записи, может увеличиться до 1,5-2 часов.

Использование видеоаппаратуры позволяет учащимся посмотреть на себя со стороны, оценить, насколько они хорошо осознали особенности профессиональной деятельности по обсуждаемой программе, насколько они вообще убедительны и т.д. Нередко использование видео заставляет многих участников действовать более ответственно (под всевидящим и нее запоминающим «оком камеры»), хотя может оказаться и так, что кто-то, наоборот, захочет покрываться перед видеокамерой... При этом надо быть готовым к тому, что в первые минуты просмотра видеозаписи учащиеся немного даже "подурачатся", ведь сам факт лицезрения себя на экране многих может удивить и поэтому педагогу следует спокойнее отнестись к бурному, эмоциональному просмотру игры в первые минуты демонстрации видеозаписи. Иногда рекомендуется использовать эти записи для повторного просмотра (через определенное время), когда первоначальные эмоции немного поутихнут.

Игра «Страна профессий»

Цель: повышение уровня ориентации в мире профессионального труда, осознание особенностей профессий.

Игра ориентирована на учащихся 12-15 лет. Для игры понадобится большая магнитно-маркерная доска, набор стираемых маркеров для доски, магнитики для украшения, дополнительной иллюстрации, голосования.

Инструкция: педагог вместе с участниками разбивают пространство доски на «области», в которых располагаются «города»-профессии. Педагог объявляет участникам, что все пространство доски - это одна большая «страна профессий». В этой стране есть области. В каждой области сосредоточены родственные друг другу профессии.

- Сейчас эту карту застилает туман. Наша с вами задача - рассеять этот туман. Выяснить, какие же области есть в этой стране профессий, какие города-профессии в этих областях.

Далее педагог действует по ситуации: он может сам наносить области и города на эту карту, может позволить сделать это кому-то из участников. Если места для новых областей не хватает, можно немного ужать какие-то области с помощью губки.

Основная задача педагога состоит в том, чтобы было названо как можно больше разных профессий. В этом и состоит смысл игры - расширить представление учащихся о мире профессий. Поэтому следует писать названия профессий и областей довольно убористо. Количество областей может быть разным, но желательно стремиться к их количеству в 7-10 единиц.

По ходу упражнения допускаются объединения и разъединение областей. Например, были области «Правоохранительная деятельность» и «Военная служба», их можно объединить в «Силовики».

Чем старше учащиеся, тем больше они будут называть профессий. Может случиться и так, что места для названия профессий будет не хватать. Тогда педагог договаривается с участниками, что в той или иной области все названия профессий стираются, остается только одна - самая характерная. Это будет как бы профессия-столица.

В конце каждому участнику выдается магнитик. Он его может поставить в ту область, к которой тяготеет больше всего. Если кто-то затрудняется, свой магнитик он может поставить на границе двух или даже трех областей.

Игра «Твои капиталы»

Цель: формирование рационального отношения к финансам, освоение понятия «капитал».

Инструкция: педагог обсуждает с участниками тему «Откуда в моем кармане могут появиться деньги?». Обсуждение происходит в форме мозгового

штурма: участники оглашают причины возникновения денег, педагог записывает эти причины на доске, стараясь не повторяться.

Причин может быть названо много (10, 20 или больше):

- нашел на улице,
- заработал,
- украл,
- продал что-то,
- попросил у кого-то,
- родители выдали карманные деньги,
- взял кредит,
- получил стипендию и т.д.

Если сгруппировать все источники возможного дохода, то получится четыре группы:

- 1) случай,
- 2) мои личные качества (способности, знания, образование, опыт, характер, воля, целеустремленность, красота, обаяние и др.),
- 3) долговременные отношения с другими людьми - связи - социальный капитал,
- 4) материальный капитал - все прочее (уже имеющиеся деньги, движимое и недвижимое имущество, владение акциями, долями в уставном капитале, оборудование и т.п.).

Если нашел деньги на улице - это в чистом виде случай. Хотя и наблюдательность тоже имеет некоторое значение.

Заработал деньги - в основном это «работают» твои личные качества. Хотя и социальный капитал тоже для заработка имеет большое значение.

Украл - в принципе, то же самое. Личные качества + некоторое значение социального капитала.

Продал что-то (автомобиль или жвачку) - "работает" материальный капитал.

Попросил у кого-то и тебе дали - скорее всего, это работает социальный капитал (связи) плюс некоторое обаяние, то есть личные качества.

Родители выдали карманные деньги - то же самое.

Взял кредит - в основном это социальный капитал (у тебя хорошая репутация).

Получил стипендию - социальный капитал (в обществе ты имеешь статус студента).

Не все так просто, конечно. Бывают случаи, когда деньги оказываются в кармане не благодаря действию того или иного капитала, а вопреки ему. Например, человек может взять кредит, потому что имел глупость это сделать и изрядную долю оптимизма. Участники тренинга, возможно, захотят опровергнуть эту классификацию, и имеют на это полное право. Однако несложно будет доказать, что эта схема не работает лишь в редких

случаях, в целом она очень хорошо отражает то, откуда у вас берутся в кармане деньги.

Далее из числа участников выбирается один доброволец. Все остальные участники делятся на две группы: "ангелы" и "демоны". Эти две группы рассаживаются в разные углы помещения. Доброволец остается в центре.

Педагог задает вопрос ему: «Представь, что прошло пять лет. Какие капиталы ты бы хотел иметь? Какие личные качества? Какой социальный капитал? Какой материальный капитал?».

Далее дается задание «ангелам»: «Представьте, что прошло еще пять лет. Как могут увеличиться капиталы вашего товарища? Как и почему? Время на обсуждение - три минуты».

Когда «ангелы» оглашают свой вердикт, аналогичное задание дается «демонам»: «Демоны, представьте, что прошло еще пять лет. Как могут уменьшиться капиталы вашего товарища? Как и почему? Время на обсуждение - тоже три минуты».

Если вся группа довольно большая, то количество «ангелов» и «демонов» можно ограничить, создав, таким образом, еще группу наблюдателей.

Развитие «истории» проходит еще несколько этапов. Последнее слово - у «ангелов» (чтобы не портить настроение добровольцу).

Игра повторяется несколько раз, с разными добровольцами. Если ведущий замечает, что доброволец начинает слишком сильно переживать, то игру можно приостановить или направить в конструктивное русло.

В конце занятия проводится обсуждение:

- Какие выводы вы сделали для себя из этой игры? Почему?
- Насколько сильно в своей жизни можно руководствоваться интуицией? разумом? почему?

Игра «Ты – капиталист»

Цель: формирование рационального отношения к финансам, освоение понятия «личный капитал», разными его видами капитал.

Вся игра происходит в круге, в разговорном формате.

Инструкция: педагог задает вопрос:

- Если бы вам улыбнулась судьба и подарила каждому по миллиону рублей, как бы вы распорядились своими деньгами?

Участники отвечают в свободном порядке, по мере готовности.

Второй вопрос:

- Если бы - опять-таки - вам повезло и у вас появился очень влиятельный друг, что бы вы у него попросили?

Так же участники отвечают в свободном порядке.

Третий вопрос:

- Придумайте себе какую-нибудь удивительную способность: реалистичную или фантастическую. И расскажите нам, как бы вы использовали эту способность.

Участники отвечают, после этого педагог проводит разъяснительную беседу, в которой объясняет, что капитал это не только то, что можно пощупать: деньги, вещи, движимость, недвижимость и т.д. Это ещё и социальные связи, и личные способности.

- Что такое социальные связи или социальный капитал? Это знакомства с разными людьми, определенные взаимоотношения с ними. Это и членство в разных общественных организациях. Это, разумеется, и занимаемая должность в организации, и разного рода служебные контакты. К социальному капиталу можно отнести и разного рода звания, дипломы об образовании - все это показывает твои связи с обществом.

- Что такое личные способности? Это и собственно способности: физические, интеллектуальные. Это и состояние здоровья. Это и жизненный опыт. К способностям мы можем отнести даже и темперамент, и черты характера - все это в определенных ситуациях может сыграть свою роль.

Далее педагог организует обсуждение того, как и каким образом один вид личного капитала можно превратить в другой: материальный в социальный, социальный в материальный и т.д. - всего шесть видов.

После того, как закончилось обсуждение механизмов трансформации, следует обязательно проговорить про то, зачем один вид личного капитала превращать в другой. Например, зачем тратить деньги на поддержание собственного здоровья, или зачем тратить свое здоровье на разного рода вечеринках для обретения и поддержания социальных связей.

В конце педагог спрашивает у участников, не хочет ли кто-нибудь изменить свои ответы на вопросы, которые были в начале игры.

Игра «Угадай профессию»

Цель: знакомство учащихся со схемой анализа профессий.

В качестве основы для предлагаемого варианта схемы анализа профессии использована расширенная и модифицированная «формула профессий», разработанная Е.А. Климовым - см. Климов Е.А. Как выбирать профессию. - М Просвещение, 1990.- 159 с .

Игра проводится с группой, но может быть использована и в индивидуальной работе. По времени она занимает около часа. При этом на подготовку к игре уходит около 30-40 минут, а на саму игру - 10-15 минут.

Процедура включает следующие основные этапы:

1. Педагог просит назвать учащихся профессию, которую все хорошо знают. К примеру, профессия - таксист.

2. Далее педагог обращается к группе со следующим заданием: «Представьте, что я «свалился с луны» и ничего не знаю о земных профессиях, хотя по-русски все понимаю.., попробуйте объяснить мне, что

это за профессия такая (например, - таксист, т.е. то, что ранее назвали учащиеся)».

Обычно участники игры называют 8-12 характеристик профессии, которые являются далеко не исчерпывающими и сами признаются, что вроде бы и знают, о чем рассказывать, но забыли. Иногда учащиеся просят, чтобы им задавали наводящие вопросы. Смысл данного этапа - сформировать желание у учащихся познакомиться со схемой, которая позволила бы им, не путаясь, рассказать о любой профессии.

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

4. После первого знакомства со схемой анализа профессий все участники разбиваются на пары и игрокам предлагается следующее:

- 1) сначала каждый загадывает конкретную профессию и так, чтобы не видел напарник, выписывает себе где-нибудь;
- 2) каждый игрок «кодирует» загаданную профессию с помощью характеристик схемы анализа профессии в свободной колонке на своей таблице;
- 3) игроки обмениваются тетрадями с за кодированным и профессиями;
- 4) каждый игрок по записям своего напарника пытается отгадать загаданную (закодированную) профессию примерно в течение 5-10 минут и предлагает 3 варианта отгадки (если хотя бы один вариант будет правильным или близким к правильному ответу, то считается, что профессия отгадана).

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

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

Упражнение можно использовать и в индивидуальной работе как элемент профконсультации. Если учащийся обратился к педагогу с просьбой уточнить или проверить уже сделанный выбор, то можно предложить ему

загадать (закодировать) по схеме уже выбранную профессию, предварительно познакомив учащегося с самой схемой анализа профессий. И тогда педагог выступит в роли отгадывающего.

Важным в такой работе может оказаться обсуждение профессий, соответствующих характеристикам, которые выписал сам подросток и которые, скорее всего и привлекают его больше всего в будущей работе. Такое обсуждение можно использовать для коррекции представлений учащегося о наиболее привлекательной для него профессии.

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

Схема анализа профессий
(перечень основных характеристик профессий)

Таблица 1

| Характеристика профессий | Место для первого примера профессии "таксист" | Место для кодирования загаданной профессии |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|--------------------------------------------|
| Предмет труда: 1 - животные, растения (природа) 2 - материалы 3 - люди (дети, взрослые) 4 - техника, транспорт 5 - знаковые системы (тексты, информация в компьютерах...) 6 - художественный образ | люди техника, транспорт | |
| Цели труда: 1 - контроль, оценка, диагноз 2 - преобразовательная 3 - изобретательная 4 - транспортирование 5 - обслуживание 6 - собственное развитие | транспортирование обслуживание | |
| Средства труда: 1 - ручные и простые приспособления 2 - механические 3 - автоматические | механические функциональные | |

| | | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------|--|
| <p>4 - функциональные (речь, мимика, зрение, слух...)</p> <p>5 - теоретические (знания, способы мышления)</p> <p>6 - переносные или стационарные средства</p> | | |
| <p>Условия труда:</p> <p>1 - бытовой микроклимат</p> <p>2 - большие помещения с людьми</p> <p>3 - обычный производственный цех</p> <p>4 - необычные производственные условия (особый режим влажности, температуры, стерильность)</p> <p>5 - экстремальные условия (риск для жизни и здоровья)</p> <p>6 - работа на открытом воздухе</p> <p>7 - работа сидя, стоя, в движении</p> <p>8 - домашний кабинет</p> | экстремальные сидя | |
| <p>Характер общения в труде:</p> <p>1 - минимальное общение (индивидуальный труд)</p> <p>2 - клиенты, посетители</p> <p>3 - обычный коллектив (одни и те же лица...)</p> <p>4 - работа с аудиториями</p> <p>5 - выраженная дисциплина, субординация в труде</p> | клиенты | |
| <p>Ответственность в труде:</p> <p>1 - материальная</p> <p>2 - моральная</p> <p>3 - за жизнь здоровье людей</p> <p>4 - невыраженная ответственность</p> | жизнь и здоровье | |
| <p>Особенности труда:</p> <p>1 - большая зарплата</p> <p>2 - льготы</p> <p>3 - "себлазны" (возможность брать взятки, воровать...)</p> <p>4 - изысканные отношения,</p> | себлазны встречи со знаменит. | |

| | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|--|
| встречи со знаменитостями 5 - частые командировки 6 - законченный результат труда (можно полюбоваться) | | |
| Типичные трудности: 1 - нервное напряжение 2 - профзаболевания 3 - распространены мат и сквернословие 4 - возможность оказаться за решеткой (в тюрьме) 5 - невысокой престиж работы | нервн. напряжение профзаболевания мат и сквернословие | |
| Минимальные уровень образования для работы: 1 - без специального образования (после школы) 2 - начальное профессиональное образование (СПТУ) 3 - среднее профессиональное образование (техникум) 4 - высшее профессиональное образование (вуз) 5 - учена степень (аспирантура, академия...) | начальное профессиональное | |

Игра «Холодно или горячо?»

Цель: расширение представлений о профессиях.

Инструкция: Участники по очереди загадывают профессии. Остальные (включая и педагога) стараются отгадать. Для этого задаются наводящие вопросы, в которых отражен характер деятельности по этой профессии:

- Пилит доски?
- Работает на компьютере?
- Дает другим указания?

Загадавший отвечает как в известной игре: «Холодно... Очень холодно... Тепло... Тepлее... Горячо... Opять холодно...».

Игра «Цепочка профессий»

Цель: развитие умения выделять общее в различных видах трудовой деятельности.

Данное умение может оказаться полезным в случаях, когда человек, ориентируясь на конкретные характеристики труда, сильно ограничивает себя в выборе (как бы «зациклившись» на одной-двух профессиях с этими характеристиками), но ведь такие же характеристики могут встречаться во многих профессиях.

Проводить упражнение лучше в круге. Число участников от 6-8 до 15-20. Время проведения от 7-10 до 15 минут.

Основные этапы следующие:

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

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

3. При обсуждении игры важно обратить внимание участников, что между самыми разными профессиями иногда могут обнаруживаться интереснейшие общие линии сходства. К примеру, если в начале цепочки называются профессии, связанные с металлообработкой (как в нашем примере), в середине - с автотранспортом, а в конце - с балетом (для подтверждения сказанного приводим пример подобной цепочки: металлург-повар - мясник - слесарь (тоже рубит, но металл) - автослесарь - таксист - эстрадный сатирик (тоже "зубы заговаривает") - артист драмтеатра - артист балета и т.д.). Такие неожиданные связи между самыми разными профессиями свидетельствуют о том, что не следует ограничиваться только одним профессиональным выбором, ведь очень часто то, что Вы ищите в одной (только в одной!?) профессии, может оказаться в других, более доступных профессиях.

Опыт показывает, что обычно больше двух раз проводить игру не следует, т.к. она может наскучить игрокам. Иногда сходство между профессиями носит почти юмористический характер, например что, может быть общего между профессиями водитель троллейбуса и профессор в вузе? Оказывается и у того, и у другого есть возможность выступать перед аудиториями, да еще у водителя троллейбуса аудитории бывают пообширнее (сколько людей только в часы пик через салон троллейбуса проходит?..). Если учащиеся указывают на подобные, или даже на еще более веселые линии сходства между профессиями, то ни в коем случае нельзя их осуждать за такое творчество - это один из показателей того, что игра получается.

На игру желательно отвести достаточное время, чтобы участники успели втянуться. Со временем загадывающим придет в голову загадывать редкие профессии, а у отгадывающих сложится своя схема расспросов".

Игра «Человек – профессия»

Цель: развитие воображения, повышение готовности учащихся различать профессиональные стереотипы.

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

Процедура предполагает следующие основные этапы:

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

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

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

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

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

Игра «Яркие впечатления»

Цель: развитие воображения, расширение кругозора в области мира профессий, пробуждение интереса к содержательным сторонам профессиональной деятельности.

Инструкция: педагог разбивает участников тренинга на группы по три или четыре человека. Желательно, чтобы во всех группах было равное количество участников. Группы устраиваются в разных углах помещения так, чтобы они не мешали друг другу.

Дается задание: каждая группа должна выбрать ту или иную профессию. Выбирать можно не «первую попавшуюся», а ту, которая, как кажется членам микро группы, является самой захватывающей с точки зрения впечатлений:

- представители этой профессии по своему роду деятельности постоянно получают новые волнующие впечатления;
- некоторые такие впечатления такие яркие, что врезаются в память на всю жизнь;
- такими впечатлениями хочется и хочется делиться с окружающими, но не всегда это получается.

Задача каждой микро группы: выбрать самую захватывающую профессию и представить ее всему коллективу. Педагог сразу оговаривает, что в конце голосованием будет решено, какая профессия самая волнующая. Презентовать свою профессию микро группы могут по-разному. Кто-то может разыграть сценку из профессиональной деятельности. Кто-то, имея талант рассказчика, просто может поведать свои соображения о том, почему эта профессия кажется самой захватывающей. Педагог предлагает, чтобы во время каждой презентации было вкратце описано, с каким вообще впечатлениями имеет место тот или иной профессионал, а потом уже в деталях изобразить какую-то очень яркую подробность.

Время на подготовку дается около десяти-пятнадцати минут. Если педагог сочтет нужным, участникам может быть предоставлена возможность пользоваться ватманом, карандашами, красками и т.п. В этом случае время на подготовку можно увеличить.

Микро группы делают свои презентации. Педагог выписывает на доске профессии, которые были представлены. После завершения последнего представления устраивается голосование: опрашиваются участники (уже по одному), которые должны выбрать по две профессии из записанных на доске

- самые захватывающие с точки зрения впечатлений. Обычно одна галочка ставится за «свою» профессию (которую участник презентовал), а вторая - за иную.

Педагог подсчитывает галочки, объявляется профессия-победитель. Участников этой микро группы можно наградить каким-нибудь символическим подарком.

Упражнение «Несуществующие профессии»

Цель: развитие кругозора, становление процесса профессионального самоопределения.

Инструкция: педагог предлагает участникам придумать профессии, которые еще не существуют в обществе, но которые могли бы существовать. Успешному выполнению упражнения способствует атмосфера остроумия в группе. Поэтому педагог должен давать выговориться участникам, но при этом следить за нитью разговора и поддерживать структуру обсуждения «новых профессий». По каждой выдуманной профессии желательно обсудить:

- Будет ли востребован такой профессионал? Кто будет ему платить деньги за работу?
- Найдутся ли желающие работать по этой профессии? Интересна ли она?
- Кто-нибудь из здесь сидящих мог бы работать по этой профессии? Хватит ли способностей?

Упражнение «План палача»

Цель: формирование понимания важности понятия «ценности».

Инструкция: участники обсуждают вопрос «Пахнут ли деньги?» и насколько система ценностей человека должна соотноситься с выбранной профессией.

Педагог: «Как известно, в Древнем Риме люди жили весьма цивилизованно. Были даже, в частности, общественные туалеты. Император Веспасиан ввел налог на сбирание мочи из таких туалетов. Этот налог вызвал много насмешек, на что Веспасиан произнес одну из самых известных крылатых фраз: «Деньги не пахнут». С тех пор прошло почти две тысячи лет. Но до сих пор, когда кто-то хочет оправдать свои источники дохода, он говорит: «Деньги не пахнут».

Педагог предлагает участникам разобраться с этим вопросом, но через призму чисто профессиональной деятельности (то есть будут анализироваться лишь профессии официально разрешенные государством).

Для начала педагог предлагает представить, что сейчас на дворе - Средневековье. Некий молодой человек приходит трудоустраиваться палачом. С ним заключают трудовой договор, в котором определен план работы на месяц. В этом плане работ будет что-то вроде того: «Казнить всего преступников - 40 человек; из них казнить с высшей категорией жестокости - 3 человека; казнить с первой категорией жестокости - 5 человек; казнить со второй категорией жестокости - 10 человек». Какие чувства будет испытывать этот молодой человек, знакомясь со своими будущими должностными инструкциями? Если он откажется, то почему? что именно будет двигать им? Если согласиться, то тоже - по какой именно причине? Может ли быть так, что молодому человеку сначала покажется, что он готов

к такой работе, а оказавшись перед первой своей «производственной проблемой» он спасует?

Важно развязать плодотворную дискуссию. Педагог следит за тем, чтобы участники выражали свои мысли ясно, не переходили на личности. Также, если налицо будет явное позерство, демонстративность со стороны тех или иных участников, то плотнее поработать с этими участниками, выяснить их истинные позиции.

Всю дискуссию желательно строить вокруг одного понятия – «ценности». Участники должны понять и прочувствовать на себе всю важность этого понятия.

После проработки «плана палача» педагог предлагает участникам вспомнить еще профессии, в которых не каждый сможет работать, потому что эти профессии, хотя и востребованы обществом, тем не менее идут против некоторых ценностей.

Упражнение «Профессии от А до Я»

Цель: расширение кругозора, становление процесса профессионального самоопределения.

Инструкция: педагог дает группе задание - надо на каждую букву алфавита назвать ту или иную профессию. Например, А - астроном, Б - биолог, В - врач и т. д. Все профессии участники должны назвать сами. Если не получается вспомнить, тогда педагог разрешает придумать ту или иную профессию.

В этом упражнении главное показать участникам, что каждая профессия существует не просто так. Если она есть, то это надо людям. Если профессия востребована обществом, значит у людей большая потребность в этих услугах.

Если участники называют общеизвестную профессию, такую как врач или учитель, то можно не останавливаться на ней. Если называются редкие профессии, такие как аквалангист или скульптор, то можно заострить внимание на таких вопросах:

- Чем занимаются эти люди?
- Какая польза обществу от их труда?
- Если эта профессия вдруг исчезнет, то что будет?
- Как стать обладателем это профессии?

Если участники придумывают профессию, то ее надо обязательно покритиковать всеобщими усилиями. Выяснить, почему же еще не существует такая профессия. Может быть и так, конечно, что такая профессия существует, только участники про нее не знают. Об этом надо, разумеется, сообщить. Может случиться и так, что профессия с таким названием существует, только ее обладатели занимаются не тем, чем надо. В любом случае надо выяснить, какой именно смысл вкладывают участники в придуманную профессию.

Упражнение «Работа или деятельность»

Цель: расширение кругозора, становление процесса профессионального самоопределения.

Инструкция: педагог задает участникам провокационный вопрос: «Скажите, что лучше, работа или деятельность?». Довольно скоро участники придут к мысли, что на этот вопрос невозможно ответить без точного определения этих двух понятий.

Тогда педагог предлагает следующий вопрос: «Представим человека, который трудится в поте лица, очень сильно устает. Про него можно сказать, что он упорно работает. А еще можно сказать, что он занят активной деятельностью. Можно сказать, что у него бурная или кипучая работа. Можно сказать, что у него бурная или кипучая деятельность. Что лучше, когда про вас говорят, что у вас бурная работа? или что у вас бурная деятельность?».

Скорее всего, участники в ходе обсуждения согласятся, что слово «работа» приятнее для уха, чем «деятельность», потому что под деятельностью часто понимается изображение активности, бесцельное делание чего-то. Педагог предлагает на время упражнения считать слово «деятельность» ругательным.

Далее участникам предлагается вспомнить из жизни примеры работы и примеры деятельности. Есть ли профессии, в которых работы почти нет, а есть одна деятельность? А есть ли наоборот?

Далее проводится конкурс рисунков на тему "Работа и деятельность". В рисунках участники должны показать свое отношение к этим понятиям.

Вместо конкурса рисунков можно провести конкурс сценок. Участники разбиваются на микро группы, в которых сначала продумывают сценку, в которой одни работают, а другие занимаются деятельностью.

В конце проводится обсуждение:

- Чем приятна работа?
- Чем приятна деятельность?

Ролевая игра «Собеседование с работодателем»

Цель: развитие навыков эффективной само презентации.

Инструкция: Каждый участник пробует себя в роли соискателя. Также все участники (или некоторые из них) пробуют себя в роли работодателя. Вызываются два добровольца: «соискатель» и «работодатель». С помощью педагога задается фабула ролевой игры: что за организация, какая должность у «работодателя», о какой вакансии идет речь, какие личностные особенности у «соискателя». Последнее необязательно - пусть участник играет сам себя.

«Работодателю» можно дать инструкцию, что он сам должен решать в конце, принят человек или нет. Для разнообразия можно сделать и так, что:

а) решения принимает ведущий, б) решения принимает группа через обсуждение и голосование.

«Работодателю» можно дать секретную инструкцию, в которой, например, дать установку на то, чтобы «валить» «соискателя», или вести себя как-то по особенному.

Игра пройдет живее, если с каждой новой сценкой вводить новые элементы. Можно, например, ввести собеседование сразу с двумя «соискателями» (и пусть они между собой ссорятся). Или даже наоборот: один «соискатель» против двух «работодателей» (они могут быть из одной фирмы или из двух разных).

Другие участники тренинга являются активными наблюдателями. Они должны анализировать и оценивать действия игроков, давать обратную связь «соискателю» относительно эффективности его само презентации и поведения на собеседовании.

Обсуждение является важной частью этой процедуры. В нем участники ролевой игры получают развернутую связь, смотрят на себя глазами других участников. Поэтому обсуждение лучше проводить после каждой ролевой игры.

Упражнение «5 шагов»

Цель: повышение готовности учащихся выделять приоритеты при планировании своих жизненных и профессиональных перспектив, а также готовность соотносить свои профессиональные цели и возможности.

Инструкция: игра может проводиться как в круге для 6-12 человек, так и с большим количеством участников. Среднее время на игру - 30-40 минут. Процедура включает следующие этапы:

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

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

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

4. Далее все делятся на микро группы по 3-4 человека.

5. В каждой микро группе организуется обсуждение, чей вариант этапов достижения выделенной цели наиболее оптимальный и интересный (с

учетом особенностей обозначенного выше человека). В итоге обсуждения каждая группа на новом листочке должна выписать самые оптимальные пять этапов. На все это отводится 5-7 минут.

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

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

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

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

Упражнение «А вот и Я»

Цель: повышение уровня готовности учащихся к собеседованиям.

Упражнение в шутливой форме позволяет смоделировать некоторые элементы собеседования при приеме на работу и при поступлении в учебное заведение и, таким образом, повысить уровень готовности поступающих к подобным собеседованиям.

Инструкция: методика проводится в круге, количество участников - от 6-8 до 15-20 человек. Время проведения - от 30 до 40-50 минут. Методика может быть проведена в разных вариантах. Игровая процедура по первому варианту предполагает следующие этапы:

1. Участникам игры объясняется ее общий смысл - проверить и, по возможности, хоть немного повысить свою готовность к прохождению собеседования при трудоустройстве. Само название игры как бы говорит, вот я пришел, посмотрите, подхожу ли я для вашего заведения... По условию

игры предполагается, что итоги собеседования являются решающим фактором зачисления на работу или поступления на учебу.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Для руководителей можно порекомендовать следующие правила:

- не поддаваться первому впечатлению от внешности претендента (важнее для работы все-таки деловые качества);
- не переоценивать "красноречие" претендента, которое далеко не всегда свидетельствует об организаторских способностях;
- не переоценивать различные дипломы "с отличием" (они достаточно могли быть "купленными" или полученными без особого труда);
- при первой встрече следует поменьше говорить самому руководителю (рассказывать об организации) и побольше слушать претендента;
- даже если претендент поначалу и не произвел впечатления, не следует ему отказывать сразу, можно вежливо предложить ему позвонить через несколько дней секретарю;
- руководитель должен хорошо сам понимать, какой же работник ему нужен (хотя бы примерно представлять, какими качествами и характеристиками он должен обладать, чтобы выполнять конкретную работу или обучаться по конкретной специальности).

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

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

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

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

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

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

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

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

Упражнение «Если бы..., я стал бы...»

Цель: побуждение интереса учащихся к осознанному профессиональному самоопределению.

Инструкция: упражнение происходит по кругу, один участник ставит условие, а следующий, рядом сидящий, продолжает (заканчивает) предложение и т.д. Желательно участие ведущего.

Упражнение «Звездный час»

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

Инструкция: 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. К примеру, все сошлись на профессиональном стереотипе типичного «бармена».

2. Далее ведущий даст участникам следующее задание: «Сейчас каждый из нас 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 высажем свои предположения, после чего обсудим, чьи же представления оказались наиболее реалистичны, т.е. 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 достаточно 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 для бармена оказались наиболее характерными и правдивыми. Поскольку такие представления им носят в основном нон субъективный и характер, то не следует стремиться к полной «объективности» обсуждения. Педагог должен быть готов согласиться даже с теми мнениями, которые сам не разделяет. Смысл упражнения - не столько в том, чтобы познакомить участников с «правдой», сколько о том, чтобы актуализировать 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 (микротанды).

2. Определяются наиболее интересные для всех профессиональные (или социальные) стереотипы по числу игровых микротоманд.

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 микро группа.

4. Далее по очереди представители микро групп 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 участникам, 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 микротоманды обсуждают только один профессиональный (или социальный) стереотип и в ходе общей дискуссии определяют, чье представление о радостях данного стереотипа является наиболее полным и правильным. Нередко оказывается, что в разных микротомпах некоторые представления сильно совпадают.

3 вариант:

1. Участники разбиваются на микро группы. В каждой микро группе 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 микро группе: «В течение 10 минут совместными усилиями необходимо придумать, а потом кратко представить сценку из жизни (или из профессиональной деятельности) загаданного стереотипа, которая отражала бы самые прекрасные мгновения его существования».

3. По очереди микротоманды 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 общей дискуссии, организуемой сразу после проигрывания сценки. Главные игроки (только что проигравшие эту сценку) в дискуссии не участвуют и, чаще всего, с интересом наблюдают за высказываниями своих товарищей, ведущий высказывает 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 микротоманда.

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 игровом ситуации рассказать кому-то о том, как у Него все прекрасно, т.е. 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 общее обсуждение того, насколько достоверно удалось каждому изобразить свой загаданный стереотип. При этом важно учесть не только слова и факты, подтверждающие «счастье» да иного стереотипа, но и саму манеру разговора, интонации и прочие характерные для разных стереотипов проявления (если ведущий напомнит 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 педагога. Ведь во многих случаях педагог 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. К примеру, кто-то выбирает профессию не потому, что его привлекает сам характер данного труда, а потому, что позволяет иногда пройтись в норковой шубе по улице столько ради этого многие живут или мечтают жить!), или ради того, чтобы непременно, прославиться (неважно, как лишь бы все о тебе знали), или чтобы очень-очень немало зарабатывать (вчера - партийный работник со льготами, сегодня - высокопоставленный чиновник-взяточник) или чтобы непременно «быть за границей» и т.п.

Естественно можно привести немало и приятных примеров, когда человеку удастся даже, но внешне непривлекательной (не престижной на данный момент) профессии находить для себя важные и благородные смыслы, развивать и реализовывать лучшие свои возможности. Это касается

не только изначально «благородных» профессий (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 («сногсшибательные») в этом плане профессии (как своеобразные «испытания» своей совести) и только таким образом сумеет возвысить свой дух ...

Упражнение «Знаешь ли ты свою будущую профессию?»

Цель: формирование личного профессионального плана.

Инструкция: участникам раздаются листки бумаги и карандаши. Участники должны наверху листка написать профессию, которую они для себя выбрали, если выбрали. Если не выбрали - наиболее нравящуюся профессию. После этого участников просят ответить на вопросы анкеты («да» или «нет»):

1. Знаешь ли ты основное содержание профессии?
2. Знаешь ли ты условия труда и оплаты, возможности повышения квалификации?
3. Знаешь ли ты, какие учебные заведения готовят специалистов данной профессии?
4. Есть ли у тебя качества, необходимые для овладения профессией?
5. Считаешь ли ты уровень своих знаний достаточным для овладения избранной профессией?
6. Знаешь ли ты, какие школьные предметы необходимы тебе в большей мере для овладения профессией?

Если 40-60% ответов на вопросы анкеты положительные, то достигнуты все поставленные цели. Всем тем, кто дал отрицательный результат, необходима индивидуальная консультация.

Упражнение «Кто есть кто?»

Цель: дать возможность участникам соотнести свой образ с различными профессиями на основании знания учащихся друг о друге.

Игра проводится в круге, 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 товарищев и определить, кому эта профессия подойдет, дет 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 педагог 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, т.е. чей образ, по мнению большинства игроков, в наибольшей степени соответствует данной профессии. Следует заметить, что в свое время проводились эксперименты (В.Н. Шубкин и др.), показывающие, что прогнозы школьников относительно профессионального будущего своих одноклассников нередко оказываются более точными, чем прогнозы их учителей и родителей. Это означает, что доверять мнению одноклассников о профессиональных перспективах своих товарищей все-таки можно и нужно. 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 группе и учащиеся сидят на своих местах за столами, то все основные правила сохраняются, а педагог должен быть готов к несколько большим эмоциям игроков. Однако, при таком варианте игры, учащимся 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 большие просторы и меньше ошибок с показыванием и обращением друг к другу. В целом, данное игровое упражнение достаточно простое и с интересом воспринимается участниками.

Упражнение «Лучший мотив»

Цель: помочь учащимся на практике понять особенности осознанного выбора профессии.

Инструкция: «Наша задача - выбрать наиболее правильный мотив выбора профессии, то есть ту главную причину, по которой все люди должны выбирать себе профессию. Для этого я буду зачитывать по 2 мотива. Вы путем обсуждения и, возможно, голосования должны прийти к мнению, какой мотив лучше». Список мотивов включает 16 фраз:

1. Возможность получить известность, прославиться.
2. Возможность продолжать семейные традиции.
3. Возможность продолжать учебу со своими товарищами.
4. Возможность служить людям.
5. Заработка.
6. Значение для экономики страны, общественное и государственное значение профессии.

7. Легкость поступления на работу.
8. Перспективность работы.
9. Позволяет проявить свои способности.
10. Позволяет общаться с людьми.
11. Обогащает знаниями.
12. Разнообразная по содержанию работа.
13. Романтичность, благородство профессии.
14. Творческий характер труда, возможность делать открытия.
15. Трудная, сложная профессия.
16. Чистая, легкая, спокойная работа.

Педагог зачитывает 1-й и 2-й мотив, 3-й и 4-й ... 15-й и 16-й. После этого у него остается список из 8 мотивов, из которого он опять зачитывает 1-й и 2-й мотив, 3-й и 4-й и т.д.

Упражнение «Мои жизненные и профессиональные планы»

Цель: определение перспективных жизненных и профессиональных целей, анализ и осмысление своих жизненных и профессиональных перспектив.

Инструкция: каждый участник вместе с группой получает возможность поразмыслить над вопросами:

- 1) что он ожидает от своей жизни,
- 2) каковы его устремления,
- 3) какие ценности для него значимы,
- 4) чем можно было бы пожертвовать.

Упражнение «Общее панно»

Цель: внесение социального аспекта в индивидуальную профессиональную карьеру, создание ощущения завершенности работы.

Инструкция:

- Сейчас вы будете конструировать общее панно из тех работ, которые вы рисовали на предыдущих занятиях, каждая из этих работ должна войти в панно. Работу будет выполнять группа вся вместе. Каждый из нас развивается самостоятельно, и в то же время рядом с нами развиваются и другие люди, постарайтесь в этой работе отразить логику вашего развития в группе (необходимо чтобы заранее была подготовлена стена, заклеена бумагой, на которой выполняется задание). Достаньте все свои рисунки и приступайте к работе.

На выполнение задания отводиться 25 минут. После выполнения каждый участник делится своими ощущениями.

Упражнение «Отгадай профессию»

Цель: развитие воображения и коммуникативных навыков.

Участники разбиваются на две команды. Одна из команд загадывает профессию, член другой команды должен невербально изобразить названную ему одному профессию, чтобы члены его команды могли ее угадать.

Упражнение «План моего будущего»

Цель: создание стратегического плана жизни на ближайшие 5 лет и мотивирующего девиза на ближайшие 2 месяца.

Педагог раздает участникам Алгоритм картины будущего.

Инструкция: «Давайте попробуем построить картину будущего. Сейчас каждый должен определить свою цель на 5 лет вперед. Запишите эту цель у себя в тетрадях.

Комментарий 1: «Лучшее средство укрепить в себе какое бы то ни было чувство - это подолгу и как можно чаще поддерживать (нашем сознании идеи, с которыми оно находится в связи стараться, чтобы эти идеи выступили перед нами выпукло ярко, отчетливо. А чтобы этого достигнуть, необходимо представлять себе каждую вещь конкретно, со всеми ее живыми, характерными подробностями» (Пэйо Ж., 1903, с. 60)

Комментарий 2: «Для того чтобы эмоция, желание могло приобрести - полную живость, нужно только, чтобы предмет желания сделался вполне ясен уму, так чтобы все его приятные, соблазнительные или просто полезные стороны выступили в сознании выпукло и ярко» (Пэйо Ж., 1903, с. 45).

«Вопросы алгоритма могут помочь вам нарисовать картину будущего выпукло и отчетливо. Кем вы будете через 5 лет? Какое вы получите к этому времени дополнительное образование? Каков будет ваш ежемесячный доход? Как вы будете себя чувствовать? Какими будут ваши перспективы на будущее?

Если эти вопросы не вполне совпадают с вашими представлениями о собственном будущем, задайте себе другие. Это могут быть вопросы о ваших достижениях в бизнесе, о перспективах семейной жизни, о научных свершениях и т. п. Главное, чтобы вы смогли нарисовать действительно желанную для вас картину будущего через 5 лет. Запишите это в тетради».

Комментарий к упражнению: на эту работу может потребоваться от 5 до 10 минут. Заранее оговаривать время не стоит. Эта работа требует достаточно глубокого погружения в себя, самоанализа. Она должна протекать органично и занимать столько времени, сколько необходимо.

«Теперь определите, что вы должны сделать в течение каждого из этих 5-ти лет, чтобы добиться этой цели. Напишите, что должно быть сделано в 2000 году? В 2001? В 2002? В 2003? В 2004?».

Комментарий: на эту работу может потребоваться 6-7 минут.

«Теперь решите, что должно быть сделано в течение ближайших 3-х месяцев для того, чтобы вы могли продвинуться к цели - я раздам вам эти чудесные карточки для того, чтобы вы написали на них свой девиз».

Комментарий: на формулирование девизов группе может потребоваться около 4-5 минут.

«Теперь те, кто может показать свой девиз всем остальным, вставят его в свой бейдж. Если девиз очень личный, его, конечно, можно никому не показывать. Давайте встанем, походим по комнате, вчитаемся в девизы других...

Надеюсь, эти девизы помогут нам мотивировать себя в течение ближайших 3 месяцев. Карточку лучше всего носить с собой в кармане. Доставайте ее всякий раз, когда будете чувствовать себя растерянным, бескураженным, потерявшим цель.

Через 3 месяца нужно будет сформулировать новый девиз, и затем повторять это через каждые 3 месяца.

В конце года сопоставьте полученный результат с вашей целью на год. Если цель будет достигнута, поощрите себя. Подарите себе что-то, что вы цените, в чем давно отказываете себе, то, что вы любите. Затем уточните цель на следующий год и действуйте и далее по п.п. 4-10а.

Если цель не достигнута, все равно поощрите себя. Дайте самому себе небольшой отпуск, купите себе нужную для работы или для осуществления вашей цели вещь, пройдите какой-нибудь интересный и важный тренинг. Вы боролись, но пока у вас не получилось.

После этого уточните свою цель на следующий год и примите на себя определенные обязательства, предусматривающие некоторые лишения в том случае, если цель не будет достигнута и в следующем году.

Первое, что вы можете сделать, - это сообщить, как можно большему количеству людей о своем намерении добиться поставленной цели. На карту будет поставлено ваше имя. Если самолюбие не является одной из ваших главных черт, вы можете выбрать другой путь.

Составьте контракт, который предусматривал бы определение материальные лишения в случае, если поставленная цель не будет вами достигнута.

Комментарий: в бихевиоральной терапии такие контракты практикуются достаточно часто. Хочешь похудеть на 10 кг, а силы воли не хватает ? Ты можешь заключить договор о том, что на период в 6 месяцев или в 1 год ты передаешь терапевту в клинику определенные ценности, которые будут тебе возвращены, если ты похудеешь на 10 кг, и останутся в клинике навсегда, если ты не сможешь этого сделать.

Упражнение «Подарок с намеком»

Цель: осознание специфики выбранной профессиональной деятельности.

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

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

- подарок должен содержать намек на его профессию (далее мы уточним, что это за профессия);
- подарок должен быть «с изюминкой», т.е. быть веселым, необычным (предполагается, что л друг - это человек с юмором, который может даже обидеться, если ему подарят что-то обычное, т.е. как бы «откупятся» от него);
- подарок должен быть доступным Вам по цене. Вместе с группой ведущий определяет, что это за воображаемый друг. Определяется, мужчина это или женщина, примерный возраст и обязательно, какая у него (у нее) профессия".

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

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

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

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

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

Аналогично можно организовать игровые упражнения «Маскарад» и «Любимое блюдо». В игре «Маскарад» участники придумывают наиболее интересный и необычный маскарадный костюм для заранее определенной профессии. К примеру, для профессии коммерсант это может оказаться костюм в виде изящного галстука «в клеточку...», для профессии экономист - костюм «деревянного рубля», для профессии телохранитель – «кефка нулевого размера», для профессии президент – «рог (рога) для произнесения тостов за здоровье русского народа» и т.п. Важно при этом суметь обосновать, почему именно такой костюм больше всего подойдет для данной профессии.

В игре «Любимое блюдо» участники придумывают любимое блюдо для того или иного профессионала. Например, для представителей профессии эстрадный певец это может оказаться тарелка леденцов (чтобы «изо рта шел более приятный запах...»), для дипломата – «жвачка с пузыри ком» («чтобы умел говорить ни о чем...»), для психолога и учителя - сковородка семечек («чтобы нервы свои успокаивал...») и т.п. Здесь также важно суметь соотнести те или иные «блюда» с особенностями рассматриваемых профессий.

Данные игровые упражнения при всей своей юмористической направленности (и даже «несерьезности») воспринимаются участниками с интересом и позволяют рассматривать особенности профессий в неожиданных ракурсах, а, следовательно, лучше осознавать эти особенности.

Упражнение «Поступь профессионала»

Цель: осознание специфики выбранной профессиональной деятельности

Количество участников игры - от 6-8 до 15-20 человек. Время - от 20 до 30-40 минут. Педагог в шутливой форме моделирует некоторые типичные черты и особенности поведения тех или иных профессионалов, позволяющие лучше понять обобщенные образы представителей данных профессий и соотнести их с представлениями о собственном Я-образе.

Процедура включает следующие этапы:

1. Педагог предлагает всем рассчитаться по порядку номеров.
2. Каждый достает листочек бумаги и проставляет на нем в столбик столько номеров, сколько оказалось участников игры.
3. Общая инструкция: «Данное игровое упражнение одновременно очень необычное и очень простое. Мы попробуем изобразить те или иные профессии с помощью походки, ведь можно же изображать разные вещи и явления с помощью жестов, мимики, различных поз и т.п. Сначала каждый должен выбрать для себя профессию, которую он захочет представить с помощью с вое и походки. Сейчас каждый из Вас по очереди встанет со своего места, спокойно подойдет ко мне и очень тихо (шепотом) скажет мне на ухо, какого профессионала он хотел изобразить с помощью своей походки. После этого он так же тихо пройдет на свое место. Остальные должны будут внимательно наблюдать за походкой очередного игрока, а в своих листочках напротив номера этого игрока написать ту профессию, с которой у Вас проассоциировалась его походка. Известно ведь, что по походке иногда узнать (угадать), работает человек грузчиком или артистом балета, военным или бухгалтером и т.д.».

4. Будет лучше, если первым пример покажет сам педагог, поскольку упражнение действительно очень необычное и у кого-то из игроков оно может вызвать некоторое недоумение. Педагог должен продемонстрировать, что нет ничего особенного в том, что он просто встанет со своего места,

подойдет к одному из игроков и шепотом скажет ему на ухо, какую профессию он изображает помошью своей походки.

5. Далее игроки по очереди проделывают то же самое, но каждый раз, называя предварительно свой порядковый номер.

6. Педагог записывает в своем листочке, какой номер, какую именно профессию хотел представить своей походкой.

7. Далее педагог быстро собирает у игроков их листочки с записями и перемешивает их.

8. При подведении итогов педагог берет первый листочек и зачитывает профессию напротив первого номера, затем берет второй листочек и также зачитывает профессию напротив первого номера и т.д. После этого он говорит, какую же профессию хотел представить своей походкой сам игрок (ведущий зачитывает это по своим записям). Делается это для того, чтобы сравнить задуманную игроком профессию и то, что из этого получилось. Далее он переходит ко второму номеру и т.д. При этом совершенно не обязательно выяснять, кто именно под каким номером выступал (обычно, когда немало участников, чужие номера остальными игроками забываются).

Если окажется, что кто-то из озорства напишет какую-то явно неприличную (обидную) профессию, то педагог ее просто не зачитывает. Опыт показывает, что обычно игра проводит оживленно и весело, хотя столь простое на первый взгляд задание - пройтись под взглядами своих товарищей - для кого-то может оказаться непростым испытанием. Поэтому, если кто-то откажется участвовать в упражнении, то нужно отнестись к нему с пониманием и предложить просто наблюдать за своими товарищами.

Упражнение «Три судьбы»

Цель: помочь участникам разобраться, в чем могут быть основные смыслы трудовой жизни, применительно к различным стереотипам людей.

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

1. С самого начала, еще до объявления названия игры, необходимо выбрать трех добровольцев на главные роли (сразу может оказаться, что желающие не объявятся, даже тогда, когда по многим признакам видно, что учащиеся хотели бы «поиграть». Есть простые приемы, позволяющие решить эту проблему. К примеру, педагог может просто сказать, что если через 3 (через 5) секунд добровольцев не будет, то игры не получится и придется заняться чем-то другим. Обычно на последней секунде появляются даже больше желающих, чем требуется. Или другой прием: опытный педагог сразу увидит, кто хочет быть главным игроком, но еще не «созрел» окончательно, чтобы заявить об этом. Иногда достаточно легкого кивка головой такому учащемуся, чтобы тот смело вышел для участия в игре).

2. Общая инструкция: «Представьте, что дело происходит в школе будущего, где-то в середине следующего столетия. К нам на диспут о смысле

жизни приглашены три уважаемых человека-ветерана, каждый из которых в 1995 году закончил среднюю школу и прожил потом интересную жизнь, «дотянув» до нашего времени. Каждому из приглашенных где-то по 70 лет. Но гости наши необычные (в школе будущего немало чего необычно): мы решили пригласить разных по своим жизненным ориентациям людей. Первый - это труженик, уверенный, что только в честном труде заключается настоящее счастье. Второй - «выдающиеся лентяй», считающий, что работать должны только дураки. Третий - «удивительная бездарность», убежденная, что высшее счастье - заниматься таким делом и сидеть на таких постах, которым ты явно не соответствуешь (и пусть перед тобой трепещут более умные и более достойные), т.е. как в бизнесе - выгодно продавать себя, даже тогда, когда ты гроша ломаного не стоишь... Но вот загадка, мы не будем знать, кто из наших гостей кем является. Сейчас они выйдут в коридор, и сами решат, кто какую роль на себя возьмет (при этом они могут вообще играть одну и ту же роль). Возможны разные варианты использования данного правила. К примеру, педагог может сам раздать карточки с указанием их ролей, может вообще не задавать ролей, а может в присутствии всего класса предложить игрокам сами распределить эти три роли. Мы за это время попробуем придумать для наших гостей интересные вопросы, чтобы лучше понять этих людей, действительно, ли, они счастливы, а потом постараемся угадать, какие роли они играли».

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

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

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

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

тому, о ком вроде бы и «позабыть успели», переключив, таким образом, внимание класса и на других «гостей».

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

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

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

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

10. На доске педагог выписывает критерии различия этих стереотипов, предлагаемые школьниками (см. Таблицу 3), но сам пока никак их не комментирует и свои критерии не называет. Единственное, о чем должен напомнить ведущий игрокам - это о том, что критерий различия не должен быть применим ко всем рассматриваемым стереотипам, например, если какое-то качество есть у труженика, то либо у лентяя, либо у бездарности его быть не должно, иначе все одинаковыми оказываются, без различия... При этом сами учащиеся могут высказывать сомнения в том, что выписанные на доске критерии действительно позволяют различать труженика, лентяя и бездарность. Очень часто в таких спорах участники игры сильно запутываются и в группе наступает некоторая растерянность (это особенно ощущается, когда игра проводится не в спешке, а при наличии резервного времени).

11. Когда группа явно растеряется, ведущий может предложить свои критерии различия труженика, лентяя и Бездарности. Для этого он использует уже нарисованную на доске таблицу (см. Таблица 2, нижняя часть). Прокомментировать таблицу 2 можно следующим образом, выделяется только два основных критерия:

- 1) желание хорошо делать конкретное дело;
- 2) способность хорошо его делать (чем меньше таких критериев, тем понятнее, о чем идет речь).

Труженик (настоящий, а не карикатурный) - это человек, который умеет, и мечтать, и реализовывать свои мечты. Лентяй (по определению) - это тот, кто не хочет, не способен по-настоящему мечтать, хотя способности у него могут и быть. В этом смысле, лентяй близок к дураку: мог сделать что-то значительное, но не захотел (лучший пример - алкоголики, любимая тема разговоров у которых - «вот какой я был - молодец, герой, супермен - раньше», "вот если бы я раньше захотел"...). Бездарность - это тот, кто может и очень даже хочет, но совершенно не способен... (бездарность при этом может быть большим начальником и даже президентом). Бездарность способна пробраться на престижную работу, но саму работу она делать не умеет, потому и - Бездарность.

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

Схема различных стереотипов труженика, лентяя, бездарности и др.

Таблица 2

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

Где: (+) - Критерий соответствует стереотипу, (0) - не соответствует, (?) - неопределенная степень соответствия, (+/-) - немножко соответствует, немножко не соответствует ("как у людей"...).

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

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

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

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

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

3. Заключение.

В условиях современной экономики одни профессии исчезают, другие появляются, утрачивают значимость многие прежние профессиональные ценности, появляются другие. Меняется само понимание карьеры – она может быть традиционной «вертикальной», когда человек постепенно

поднимается по ступеням карьерной лестницы, или «горизонтальной», когда специалист растет профессионально, совершенствуя свои навыки на постоянной работе или участвуя в разных проектах в качестве фрилансера. А может быть поливариативной, когда человек, следуя тренду междисциплинарности, осваивает сразу несколько специальностей.

Разобраться в море этих возможностей молодым непросто. И здесь на помощь приходит грамотная профориентация, которая не только знакомит с профессиями, но помогает понять, какие принципы в жизни, карьере и работе сегодня важны.

Сегодня ключевые инструменты профориентации – образовательные программы, диагностические инструменты оценки потенциала, профессиональные пробы и мероприятия. Все это помогает подростку осознать свой потенциал и направить его в те сферы, где он сможет реализовать себя, стать мотивированным и востребованным специалистом. Профориентационные программы дополнительного образования действительно дают ощутимые результаты. В целом в реализации таких программ важно находить баланс между потенциалом, интересами и ценностями самих подростков и вовлечением их в те отрасли и профессии, где они действительно смогут реализовать себя в будущем. Таким образом, можно преодолевать стереотипы молодежи в отношении рынка труда и менять ценностные ориентиры молодых.

Отношение молодых к той или иной профессии начинает меняться, только когда появляется ее позитивная поддержка и формируется привлекательный образ. Однако для изменения восприятия любых профессий, в том числе из реального сектора, необходимо не только показывать молодежи современные условия труда, возможности карьерного роста и значимость этих профессий для экономики страны. Важно также развивать карьерную грамотность молодых людей, формировать их ценностные установки в карьере, помогая осознать свои интересы и возможности, обучать их анализировать рынок труда и осознанно выбирать профессию. Профориентация помогает синхронизировать ожидания всех участников процесса – государства, работодателей и самих молодых людей.

Данный методический кейс предназначен для педагогов дополнительного образования. Он нацелен на профессиональную ориентацию учащихся в тренинговой форме в системе дополнительного образования: в центрах детского творчества, а также в общеобразовательных организациях. Формы обучения и содержание, описываемые в методическом кейсе, ориентированы на учащихся 16-18 лет.

В условиях дополнительного образования полнота и системность освоения содержания идут следом за вовлеченностью и поддержанием устойчивого интереса учащихся. С учётом предварительных знаний у целевой аудитории и специфики дополнительного образования, в методическом кейсе сделан акцент на вовлекающий потенциал выбранных форм обучения.

4. Список использованных источников

1. Аверин В.А. Психология детей и подростков: Монография. – Санкт-Петербург, 1994.
2. Бережнова, Е.В., Краевский, В.В. Основы учебно-исследовательской деятельности: учеб. пособие для студ. учреждений сред. проф. образования [Текст]: 10-е изд., стер. – М.: Издательский центр «Академия», 2016.
3. Куимова М. В., Габерлинг И. П., Тясто А. А. О воспитании духовно-нравственных ценностей студентов. // В мире научных открытий. № 5.2 (41), 2013, с. 27–34.
4. Марков А. К. Психология профессионализма. – М.: 1996.
5. Методические рекомендации по реализации профориентационного минимума в общеобразовательных организациях Российской Федерации, - М.: 2023.
6. Моя будущая профессия. Рабочие программы. 8—11 классы / К. Г. Кузнецов, М. А. Лебедева. — М.: Просвещение, 2021. — 40 с. — ISBN 978-5-09-079290-5.
7. Чистяков С.Н., Родичев Н.Ф., Сергеев И.С. Критерии и показатели готовности обучающихся к профессиональному самоопределению. // Профессиональное образование. Столица. – 2016. – №8. – С. 10-16.