

Профориентационные игры

Профориентационная игра «Автопортрет»

Цель игры – в шуточной форме повысить у игроков способность соотносить внешние характеристики и образы людей с различными профессиями.

Игровое упражнение проводится в круге (число участников от 7 – 10 до 15 человек).

Время – от 20 минут.

Процедура методики:

1. Все участники достают чистый с двух сторон листок бумаги.
2. Задание: «Каждый должен нарисовать на листке самого себя (сделать автопортрет). Рисунок должен быть на всю страницу, по центру, только лицо. Желательно нарисовать его быстро, как бы «на одном дыхании». Подписывать листок не надо». Если кто-то из игроков заявит, что он не умеет рисовать, можно сказать, что рисунок любого человека, особенно ребенка или подростка – гениален (так говорят великие художники...). Если кто-то наотрез откажется рисовать себя, то насильно заставлять его не следует, но если окажется, что таких окажется много (больше двух-трех человек), то игру лучше не проводить...
3. Ведущий быстро собирает листочки с автопортретами и демонстративно их перемешивает, как бы показывая, что ему не важно кто именно на них нарисован.
4. Тут же ведущий раздает игрокам листочки, но уже в случайном порядке.
5. Новое задание: «Посмотрите внимательно на изображение, постарайтесь понять, что это за человек, на что он способен, но при этом не старайтесь узнать, кто здесь нарисован. На обратной (чистой) стороне листочка с автопортретом напишите одну профессию, которая, на ваш взгляд, больше всего соответствует изображенному лицу. После этого листок передайте соседу справа, а от соседа слева возьмите новый листок и сделайте то же самое. Если Вы получите листок с собственным автопортретом, то также подберите к нему профессию... Таким образом, все листочки должны пройти круг. Профессии на одном листочке могут повторяться».
6. Далее ведущий быстро собирает листочки, перемешивает их и начинает подведение итогов. Берется первый листочек, участникам игры показывается изображение на нем и зачитываются выписанные на обратной стороне профессии соответствующие данному автопортрету. Опыт показывает, что упражнение проходит достаточно весело, а игроки слушают ведущего достаточно заинтересованно. Ни в коем случае нельзя тут же спрашивать, чей это листок, да еще вручать его автору, т.к. обычно над изображениями смеются и далеко не каждый может чувствовать себя при этом уверенно. Листочки после упражнения просто кладутся на стол и ведущий предлагает игрокам самим найти свои автопортреты и взять их себе на память. Будет лучше, если ведущий сам нарисует свой автопортрет и поиграет вместе со школьниками. Это даст ему возможность при подведении итогов начать со

своего собственного изображения, ведь лучше, когда начнут смеяться над рисунком и соответствующими рисунку профессиями сначала над самим психологом, даже если такой смех бывает очень добрым и дружеским. Конечно, данное игровое упражнение является скорее разминочным и в немалой степени развлекательным, но ведь известно, что во многих шутках часто заложен очень даже глубокий смысл. Например, в данной игре каждый рисунок – это своеобразная проекция участников своего представления о себе, а шутовское соотнесение рисунков с профессиями – это еще один шаг к пониманию образа профессионала

Проориентационная игра «Аукцион ценностей»

Цель: работа с ценностными ориентациями молодежи, влияние на процесс становления ценностных ориентаций.

Правила проведения игры: Участниками игры становятся 4-8 человек. Слишком большое количество участников снижает динамичность игры.

Сюжет игры «Аукцион ценностей» соответствует названию: объявляется аукцион, на котором распродают жизненные ценности. Задача участника – приобрести как можно больше ценностей, имеющих для него наибольшее значение.

В начале игры ведущий раздает бланки со списками жизненных ценностей. Участники должны оценить каждый пункт списка по следующей шкале:

«+» – положительное отношение,

«0» – безразличное отношение,

«-» – отрицательное отношение к данной ценности.

Затем ведущий собирает бланки и подсчитывает количество и стартовую стоимость каждой ценности, которая будет выставлена на аукционе.

Правила подсчета составляются таким образом, что ценность, которая привлекательна для большего числа игроков, имеет большую игровую «стоимость» и, соответственно, представлена в меньшем количестве игровых «лотов».

Далее объясняется, что «валютой», за которую можно будет приобретать ценности, является количество очков, набранное в упражнении на ловкость (сбивание кеглей, метание мячей, дробиков и т.п.).

На всю игру участникам дается ограниченное количество попыток для выполнения упражнения. Перед началом аукциона участник выбирает пять наиболее важных ценностей, за которые он собирается бороться. Этот выбор фиксируется в «плане аукциона». При этом после первоначального составления плана, участники могут внести в него необходимые изменения, после того, как ведущий объявит стартовую цену каждого «лота». Ведущий ориентирует участников на необходимость максимального выполнения составленного «плана». Затем начинается процесс аукциона. Ведущий объявляет игровой «лот»: наименование и стоимость ценности. Право на «покупку» получает участник, назвавший наибольшую цену «лота». Участник, получивший право на покупку, выполняет упражнение. Он может при этом использовать любое количество имеющихся в его распоряжении

попыток. При этом все набранные очки можно не использовать на приобретение данного «лота». В том случае, если игрок отказался от приобретения заявленной ценности или набранных им очков недостаточно, «лот» снова выставляется на продажу. Аукцион прекращается, когда все ценности были «проданы» или все игроки израсходовали отведенные им попытки.

Затем составляется список «достижений», в который входят все приобретенные участником ценности. При этом вместо «плановой» ценности, которую игрок не смог приобрести, в список вносится ее «противоположность», например, вместо ценности «Счастливая семейная жизнь» – «Неудачная семейная жизнь» и т.п.

На следующем этапе игры участники представляют свои списки «достижений», сопоставляя их с типичным жизненным путем представителя той или иной профессии. Формальным итогом игры может стать вручение «дипломов приверженца профессии».

В обсуждении важно обратить внимание участников на то, как менялось отношение к тем или иным ценностям по мере изменения их «цены», достижений игроков в процессе выполнения упражнения на ловкость. Ведущий также может проинформировать участников о результатах опроса, проведенного в начале игры. В ходе обсуждения ведущий может предложить каждому участнику назвать ту ценность, которую он считает основной, определяющей жизнь человека. Также может быть затронут вопрос о том, как конкретная профессия влияет на характер ценностных ориентаций.

Сложности проведения данной игры связаны с поддержанием динамики игрового действия, а именно переходов от выполнения упражнения на ловкость к аукциону, фиксацией достижений участников, а также с оформлением игровой «документации», поэтому желательно, чтобы ведущему помогал ассистент

Профориентационная игра «Двойки-пятерки»

Цель: рефлексия школьного обучения как этапа профессиональной жизни, анализа вариантов успешности протекания этого этапа.

Возраст: старшеклассники, студенты. Не рекомендуется проводить игру с подростками, так как она способствует усилению реакции эмансипации, обесцениванию роли взрослого как носителя общественно-полезных норм.

Правила проведения игры: В игре предусмотрено две основных роли – «учеников» и «учителей». Желательно, чтобы каждый из участников одновременно выполнял обе эти роли. Когда участники являются «учениками», они «посещают уроки», на которых демонстрируют свои «знания». В качестве уровня их «учебных достижений» выступают результаты в упражнении на ловкость (например, сбивании кеглей). Игроки получают «ведомости», в которых указаны посещаемые им «уроки». Когда участник играет роль «учителя-предметника», он получает «диплом учителя». В «дипломе» указано название предмета и результат, за который

«ученику» ставится оценка «пять». «Уроки» проходят по заранее объявляемому расписанию.

Основные правила игры сводятся к следующему: запрещается показывать остальным участникам «диплом учителя», «пропускать» свои уроки; «учитель» обязан ставить оценки в строгом соответствии с требованиями, указанными в его дипломе. «Учитель» ставит оценки следующим образом: если результат «ученика» меньше, чем указанный в «дипломе», выставляется оценка «два»; во всех других случаях ставится оценка «пять».

После того, как ведущий объявляет сюжет игры, раздаются «ведомости учеников» и «дипломы учителей», вывешивается расписание, проводится тур «начальной школы». По окончании всех уроков проводится «педсовет», на котором «учителя» должны составить рейтинг успешности обучения учеников. Аналогичным образом проводятся туры «средней» и «старшей» школы. Игра завершается обсуждением.

Система «дипломов» учителей и «ведомостей» учеников построена таким образом, что в игре присутствуют три типа учеников: первые попадают на «уроки» к строгим «учителям», которые ставят «пять» только за очень высокий результат (например, за 8 сбитых кеглей из 10); вторые попадают на «уроки» к нестрогим «учителям», которые ставят «пять» за предельно низкий результат (например, за 1 сбитую кеглю из 10); третьи попадают на уроки к разным «учителям».

При анализе игры ведущий может раскрыть эти роли. Обычно уже в процессе игры сами участники обращают внимание на то, что за один и тот же результат разные «учителя» ставят разные оценки. Часто это служит отправной точкой дискуссии по поводу содержания игры, и даже системы образования в целом. Игра особенно полезна для студентов педвузов, так как позволяет коснуться проблем, связанных с педагогической оценкой. Использование игры в профориентационных целях предполагает содержательное обсуждение того, каким образом школьная жизнь влияет на выбор той или иной профессии. Кроме того, ведущему необходимо сделать предметом обсуждения реакции участников, которые попадали к «строгим» учителям.

Профориентационная игра «Кто есть кто?»

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

Игра проводится в круге, но возможен вариант проведения ее в классе. В игре могут участвовать от 6 – 8 до 12 – 15 человек.

Время на первое проигрывание – 5 – 7 минут.

Процедура игрового упражнения следующая:

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

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

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

1. . 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 об раз, по мнению большинства игроков, в наибольшей степени соответствует данной профессии. Если упражнение проводится в классе и учащиеся сидят на своих местах за партами, то все основные правила сохраняются, а ведущий должен быть готов к несколько большим эмоциям игроков. Однако, при таком варианте игры, школьникам намного проще сосчитать самим, сколько товарищей на них показывают, ведь в отличие от игры в круге, где все сидят плотно друг с другом, в классе больше простора и меньше ошибок с показыванием и обращением друг к другу. В целом, данное игровое упражнение достаточно простое и с интересом воспринимается участниками.

Профориентационная игра «Ловушки – Капканчики»

Цель игры — повысить уровень осознания возможных препятствий (ловушек) на пути к профессиональным целям и представления о путях преодоления этих препятствий.

Данное игровое упражнение проводится в круге, количество участников – от 6 – 8 до 12 – 15.

Время: 20 – 30 минут.

Процедура включает следующие этапы:

1. Совместно с группой определяется конкретная профессиональная цель (поступление в конкретное учебное заведение; окончание данного заведения; оформление на конкретное место работы или конкретное профессиональное достижение, включая построение карьеры и получение наград, премий и прочего...).
2. В группе выбирается доброволец, который будет «представлять» какого-то вымышленного человека (если доброволец пожелает, то он может представлять и самого себя...). При этом для вымышленного человека необходимо сразу же определить его основные характеристики: пол, возраст (желательно, чтобы возраст соответствовал возрасту большинства присутствующих, что сделает упражнение более актуальным для играющих), образование, семейное положение и др. Но таких характеристик не должно быть слишком много!

3. Общая инструкция: «Сейчас каждый, уже зная, к каким целям стремится наш главный (вымышленный или реальный) герой, должен будет определить (или придумать) для него некоторые трудности на пути к профессиональной цели. Особое внимание обращаем на то, что трудности могут быть как внешними, исходящими от других людей или 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 проставлен приз — знак «плюс». Если к концу игры у главного игрока окажется больше плюсов, то значит, он сумел преодолеть основные трудности (ловушки-капканчики) на пути к своей цели».

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

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

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

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

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

9. Наконец, 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, ведущий должен поощрять такой обмен опытом, но одновременно следить и за тем, чтобы игра проходила динамично и не увязала в несущественных деталях.

Профориентационная игра «Пришельцы»

Цель игры: помочь учащимся в осознании роли труда и правильного выбора профессии в их жизни, а также места труда в системе общественных отношений.

Условия проведения. В игре может участвовать весь класс.

Время на игру 30 – 40 мин. Школьники должны иметь ручки и бумагу.

Процедура игры. Проводится она без явно выраженного подготовительного этапа. Лекционный материал о значении труда можно предложить учащимся, как перед игрой, так и после нее. Отдельные элементы его используются и при обсуждении результатов.

В самой игре условно выделяются следующие этапы.

1. Из учащихся по желанию выбираются 2 —3 человека для роли «пришельцев».

2. Ведущий знакомит класс с ситуацией: «Неожиданно к нам пришло сообщение о прибытии на Землю представителей другой цивилизации. Срочно организуется пресс-конференция с участием журналистов. Из-за технических сложностей время пребывания «пришельцев» ограничивается 15 мин. За это время мы и они должны узнать друг о друге самое главное». Затем дается устная или письменная инструкция «пришельцам»: «Сейчас вы выйдете из класса и за 3 – 4 мин продумаете, откуда вы прилетели, с какой целью. Подготовьте небольшой рассказ о своей планете (не более 5 мин), расскажите, чем занимаются и как живут ее жители. Будьте готовы ответить на любой вопрос «журналистов», т.е. всех оставшихся в классе. Можете подумать и о своем «инопланетном» внешнем виде.

3. Пока «пришельцы» готовятся, «журналисты получают следующую инструкцию: «Вы представляете те или иные агентства, радио – и телепрограммы, журналы и газеты. Пусть каждый подумает, какое именно средство массовой информации он представляет. Придумайте по 1 – 2 вопроса к «пришельцам». Задавая вопрос, надо предварительно сказать, какую информационную службу вы представляете, данное условие дисциплинирует участников игры. Вопросы должны быть краткими и по возможности интересными». Ведущий приглашает «пришельцев», приветствует их и, напомним об ограниченном времени, сразу предоставляет слово. Те очень коротко рассказывают о своей планете.

4. Далее ведущий предлагает «журналистам» задавать гостям вопросы, а «инопланетянам» – кратко отвечать на них. Главный соревновательный момент данного этапа – задать наиболее интересный и важный вопрос. Некоторые вопросы ведущий задает сам (для активизации и содержательной

коррекции хода игры), но делать это надо как можно реже, развивая инициативу самих школьников.

5. Когда до конца встречи останется 1 мин, ведущий предупреждает об этом играющих и на 15-й мин сообщает, что «пришельцы исчезли». «Исчезнувшим инопланетянам» предлагается занять свои места в классе.

6. После этого все участники игры должны в течение 5 – 7 мин написать небольшие, примерно на полстраницы, сообщения о первых впечатлениях от пресс-конференции, в которых освещаются два момента:

1. оценка общего уровня развития цивилизации;
2. целесообразность контакта с ней.

«Журналисты» помечают в своих записях, какие агентства они представляют, и дают броские названия сообщениям. «Пришельцы» также отмечают на своих листах название планеты и в качестве предварительной информации о встрече с землянами сообщают об уровне их развития и целесообразности контакта.

7. Через 5 – 7 мин сообщения собираются, независимо от того, все ли учащиеся успели их написать, и зачитываются вслух. Желательно предложить это сделать двум школьникам из числа пассивных, чтобы они читали сообщения по очереди. Эта процедура является подготовкой к обсуждению игры. На нее выделяется 5 – 7 мин.

Обсуждение. Ведущий задает вопрос: «Вы только что оценивали развитие цивилизации. Какой главный показатель (критерий) такого развития?» Возможные ответы записываются на доске, после чего обсуждаются. Неудачные критерии отсеиваются. Важно найти такой показатель развитости, который был бы связан со всеми остальными. Одновременно может возникнуть вопрос, чем развитый человек отличается от неразвитого, счастливый от несчастливой. Важно подвести учащихся к пониманию того, что в развитом обществе каждый человек может полноценно реализовать себя, свои возможности. Достигается это главным образом в свободном, творческом, общественно полезном труде, который в наибольшей степени связан и с общественным признанием, и с самоуважением, и, наконец, со счастьем. При этом каждый реализует себя по-своему. К человеку, полностью реализующему свои индивидуальные, неповторимые возможности, относятся с уважением и пониманием.

Хотя данные вопросы достаточно сложны, важно хоть немного приблизить учащихся к правильному пониманию роли труда в их жизни и жизни общества.

Диагностические возможности игры. В вопросах и ответах ее участников отчетливо проявляется их отношение к труду как жизненной ценности, а также выявляются творческие возможности отдельных учащихся, их фантазия и остроумие.

Типичные трудности. Задавая вопросы «пришельцам» «журналисты» могут перевозбудиться или, наоборот, проявить пассивность («Нет вопросов»). В

первом случае ведущий должен давать слово только тем, кто первым поднял руку. Во втором случае он может сам начать задавать вопросы.

Главная сложность при проведении этой игры – лимит времени, особенно на этапе обсуждения. Поэтому ведущий должен постоянно поддерживать высокую динамику игры (напоминать школьникам о времени; не дожидаться, пока все выполнят очередное задание; самому не увлекаться длинными высказываниями). Не следует стремиться к полному разбору всей игры на одном занятии. Можно вернуться к ряду вопросов на других занятиях и даже в ходе индивидуальных бесед с конкретными учащимися.

Замедлить игру могут и слишком длинные письменные сообщения «журналистов» и «пришельцев», при зачитывании которых теряется много времени. Надо заметить, что при очень высоком активизирующем эффекте игры некоторые учащиеся за 5 – 7 мин готовы исписать одну и даже две страницы. Для предотвращения этого и ограничивается объем корреспонденции (не более полстраницы).

Профориентационная игра «Сотворение мира»

Цель: творческое самораскрытие участников и повышение их компетентности в области социальной адаптации в процессе поиска работы.

Время выполнения задания – 30 минут.

Необходимый материал: лист ватмана, ножницы, клей, цветные фломастеры. После того, как «мир сотворен», тренер разрезает лист ватмана на количество частей, равное количеству работающих подгрупп. Далее тасует и путает разрезанные части, после чего раздает каждой подгруппе по одной части «сотворенного 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.).

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.

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

Профориентационная игра «Собеседование с работодателем»

Цель: выработать навыки эффективной самопрезентации.

Каждый участник пробует себя в роли соискателя. Кто-либо из членов группы играет роль работодателя. Ведущий тренинга может дать установку на отказ «соискателю» или предъявление ему жестких требований. Это придаст игре более реалистичный и творческий характер.

Члены группы, не принимающие участие в собеседовании, являются наблюдателями, которые анализируют и оценивают по ее завершении, дают обратную связь «соискателю» относительно эффективности его самопрезентации и поведения на собеседовании.

Профориентационная игра «Детективы»

Правила проведения: Каждому участнику профориентационного занятия необходимо нарисовать шесть предметов, которыми пользуется представитель какой-либо профессии, а затем всей группе предлагается угадать, что это за профессия.

Профориентационная игра «Призвание»

Цель: образная рефлексия актуальной потребности профессиональных достижений.

1. Тренер 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»?

2. Далее тренер предлагает 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?

3. Далее следует обмен впечатлениями и обсуждение результатов визуализации в группе.

Профориентационная игра «Профессия на букву»

Цель упражнения – расширить знания о мире профессионального труда или актуализировать уже имеющиеся знания о профессиях.

Время проведения: 5 – 15 минут.

Упражнение проводится в кругу и носит разминочный характер.

1. Общая инструкция:

Сейчас будет названа какая-то буква. Наша задача – показать, что мы знаем много профессий, начинающихся на эту букву, т.е. показать, насколько мы знаем мир профессий. Каждый по кругу будет называть по одной профессии на данную букву.

2. Ведущий называет первую букву, а участники по очереди называют профессии. Если называется незнакомая большинству участников профессия, ведущий просит пояснить, о чем идет речь. Если игрок не может это объяснить, то считается, что профессия не названа, и ход передается

следующему по очереди игроку (по более жестким правилам, тот, кто не смог назвать профессию, выбывает из игры и выходит на время из круга). При этом совсем не обязательно требовать от участников официальных (безукоризненно правильных) названий профессий, поскольку на данный момент ни один справочник не является исчерпывающим. Учащимся важно хотя бы приблизительно обозначить ту или иную профессиональную деятельность и суметь ответить на уточняющие вопросы. Ведущему желательно больше 5 – 7 букв не предлагать, иначе игра перестанет быть увлекательной для участников. При проведении данной игровой методики начинать следует с простых букв, по которым легко называть профессии (м, н, о), постепенно предлагая участникам более сложные буквы (ч, ц, я).

3. При работе с большой группой можно разбиться на 2-3 команды и выяснять, какая команда является более эрудированной. При этом ведущий должен фиксировать успешность действий каждой команды на доске (например, удачный ответ отмечается плюсом, а неудачный – минусом), тогда игра станет более наглядной и интересной.

У ведущего в данном упражнении имеются возможности для ненавязчивой коррекции представлений учащихся о тех или иных профессиях

Профориентационная игра «20 000 дней»

Цель игры: осознать свой жизненный план, построение или вынесение во внешний план иерархии ценностных ориентаций, а также их «апробирование» в столкновении с «реалиями» игровой ситуации.

Данную игру можно причислить к процедурам и техникам с условным названием «техники линии жизни». Общим для них является то, что участнику предлагается представить значительный промежуток его жизни, как прошлой, так и будущей. Разница заключается в том, какой цели служит этот прием. В данном случае линия жизни – вспомогательное средство для доведения до сознания участников игры двух основных идей:

1. Жизненные достижения растянуты по времени.
2. Жизненные достижения требуют наиболее ценного капитала, которым располагает человек – времени.

Первая идея кажется удивительной особенно для подростков – им кажется, что всего через несколько лет вполне реально достижение не только выдающегося материального благополучия, но и других ценностей в масштабах, которые редко достигает человек в молодом возрасте.

Вторая идея часто кажется надуманной и вызывает сопротивление, особенно в современной России, где важнейшей ценностью представляются деньги. Данная игра носит характер ориентировочной деятельности, а не направлена на развитие умения строить адекватные и реалистичные планы и распоряжаться своим временем.

Ход игры: Участниками игры становятся 4-8 человек. Возможно проведение данной игры с группой 16 человек, в таком случае остальные 8 участников становятся либо зрителями, либо присоединяются к другим участникам и

образуют пару, выступающую как единая команда. По времени игра занимает примерно 1,5 – 2 часа. В качестве реквизита и оснащения для проведения игры понадобятся наборы игровых карточек с обозначениями ценностей, доска для фиксации «жизненного пути» участников, игровые столы, за которыми располагаются игроки.

Участникам предлагается «проиграть» свой жизненный путь: наметить основные ценности, которые каждый собирается приобрести в игре, а также затратить усилия для их достижения. Начальная фаза игры совпадает с началом игры «Аукцион ценностей», когда ведущий предлагает участникам список жизненных ценностей, в котором нужно оценить каждый пункт по степени важности. Затем ведущий по правилам, аналогичным правилам «Аукциона ценностей», подсчитывает игровую «цену» и количество ценностей, которые будут разыграны. Затем участникам также предлагается составить «план жизни» по достижению ценностей. Далее ведущий информирует, что средний срок оставшейся жизни участников – около двадцати тысяч дней (средний возраст жизни в России составляет около 65 лет). Основной платой за ценности служит время, которое участники потратят на их достижение. Стоимость каждой ценности списка выписывается на доске. Затем участникам предоставляется возможность изменить свои планы в соответствии с объявленными «ценами».

В ходе основной фазы игры ведущий объявляет наступление очередного временного промежутка протяженностью в две тысячи дней (около 5 лет). Каждый участник называет ценность, на которую он тратит это время. Если количество затраченного времени совпадает с «ценой», участник приобретает ценность. Если количество имеющихся ценностей меньше желающих их приобрести, организуется аукцион, на котором претенденты используют свое будущее время.

Спустя 10 000 дней (середина жизни) «стоимость» отдельных ценностей изменяется (например, цена таких ценностей как «Здоровье», «Образование» повышается, а «Мудрость» снижается). Ведущий может обосновать это естественными закономерностями – организм человека со временем теряет свои способности, в более старшем возрасте сложнее учиться и т.п. Ход игры отражается на доске. По окончании игры организуется обсуждение, каждый участник рассказывает о своей жизни. Ведущий может предложить оценить «прожитое» по разным шкалам – удовлетворенность, ценность для других, соответствие той или иной профессии и другим. Игра может завершиться элементом игры «Эпитафия» (Н.С. Пряжников)

Деловая игра «Кадровый вопрос»

Цели:

- * формирование информационного пространства.
- * знакомство с новыми профессиями на рынке труда;
- * знакомство с конкурентоспособными профессиями;
- * развитие навыков целеполагания и планирования.

Сегодня на занятии вашему вниманию предлагается деловая игра «Кадровый вопрос». Речь пойдет о создании своего бизнеса. Вам необходимо разделиться на группы по 3 – 4 человека. Каждая группа получит бланки с инструкцией, с кратким описанием профессий, профессий, востребованных на рынке труда и профессий, не пользующихся спросом, а также конкурентоспособных профессий в данное время на рынке труда.

Время работы – 25 минут.

Инструкция:

1. Из списка предложенных профессий нужно выбрать те, которые относятся к фармацевтическому бизнесу и необходимы для решения задач бизнеса. Ваш бизнес: фармацевтическое производство и продажа лекарств. Подсказка: задача выбора упрощается, если вы для начала ознакомитесь с информацией о профессиях, а затем выстроите схему «движения товара» (От производителя к потребителю. Помните, вы реализуете товар!) На листе запишите выбранные профессии.

2. Придумайте «бренд» (торговую марку и кредо) своей компании». Информация о «бренде» в списке профессий.

3. Вакансии выбранных вами профессий должны быть заполнены конкретными людьми. Пусть это будут ваши одноклассники, личностные качества которых отвечают требованиям выбранных профессий.

Подсказка: для того чтобы сделать выбор, необходимо оценить требования, которые профессия предъявляет к личности человека, и сопоставить с его возможностями

4. Не забудьте об «информационном поле» – вашему делу нужна «раскрутка»! Разработайте программу рекламной акции.

5. Защита проектов.

Ведущий: Время вышло. Давайте послушаем первую команду.

При обсуждении ребята говорят о том, что нового они узнали из сегодняшнего занятия, делятся своими впечатлениями от работы. Ведущий поддерживает дискуссию участников.

Комментарий и рекомендации:

Занятие больше похоже на автономный игровой тренинг по развитию навыков целеполагания и планирования. Проходит в атмосфере творческого и эмоционального подъема и вызывает искренний интерес у участников. Помимо того учащиеся знакомятся как с малоизвестными профессиями, так и с традиционными, профессиями, не пользующимися спросом, но востребованными. Учащиеся соотносят требования, которые предъявляет профессия с возможностями человека.

Информация о профессиях дана в разных ключах. Это сделано того, чтобы учащиеся имели возможность делать осознанный выбор, сопоставляя информацию о профессиях. Для этого учащимся раздают две карточки: одна — с детализированной характеристикой профессии (например, повар-кондитер), а другая – с обобщенной (например, пиар-менеджер). Участникам необходимо выделить требования, которые предъявляет эта профессия к

личности кандидата. Для того чтобы занятие не было затянутым, ведущему, необходимо быть предельно лаконичным и собранным. На этом занятии вы должны быть «командиром», отдающим «приказы», строго следить за игрой дисциплиной, а также жестко нормировать время работы. В ходе обсуждения необходимо обратить внимание на требования профессии к личности кандидата. Выбор одноклассниками друг друга должен быть мотивированным (обоснованным).

Профориентационная игра «5 шагов»

Смысл упражнения — повысить готовность участников выделять приоритеты при планировании своих жизненных и профессиональных перспектив, а также готовность соотносить свои профессиональные цели и возможности.

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

1. Ведущий предлагает группе определить какую-либо интересную профессиональную цель, например, поступить в какое-то учебное заведение, оформиться на интересную работу, а может даже — совершить в перспективе что-то выдающееся на работе. Эта цель, так как ее сформулировала группа, выписывается на доске (или на листочке).
2. Ведущий предлагает группе определить, что за воображаемый человек должен достичь эту цель. Участники должны назвать его основные (воображаемые) характеристики 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 выписывается на доске.
3. Каждый участник на отдельном листочке должен выделить основные пять этапов (пять шагов), которые обеспечили бы достижение намеченной цели. На это отводится примерно 5 минут.
4. Далее все делятся на микрогруппы по 3—4 человека.
5. В каждой микрогруппе организуется обсуждение, чей вариант этапов достижения выделенной цели наиболее оптимальный и интересный (с учетом особенностей обозначенного выше человека). В итоге обсуждения каждая группа на новом листочке должна выписать самые оптимальные пять этапов. На все это отводится 5—7 минут.
6. Представитель от каждой группы кратко сообщает о наиболее важных пяти этапах, которые выделены в групповом обсуждении. Остальные участники могут задавать уточняющие вопросы. Возможна небольшая дискуссия (при наличии времени).
7. При общем подведении итогов игры можно посмотреть, насколько совпадают варианты, предложенные разными микрогруппами (нередко совпадение оказывается значительным). 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

Проориентационная игра «А вот и Я»

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.

Методика проводится в круге, но может использоваться и при работе с классом. Количество участников — от 6—8 до 15—20 человек. Время проведения—от 30 до 40—50 минут. Методика может быть проведена в разных вариантах. Игровая процедура по первому варианту предполагает следующие этапы:

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

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

3. Все садятся в круг. Ведущий предлагает двум игрокам-добровольцам выполнить первое игровое задание: в течение 7—10 минут разыграть сценку

собеседования. Сразу же уточняется, кто будет играть претендента на вакантное место, а кто руководителя заведения.

4. После этого обязательно следует уточнить, что это за заведение (конкретный вуз, фирма и т.п.), а также, какая именно вакансия предлагается для претендента, т.е. о чем пойдет речь. Желательно, чтобы заведение и вакантное место в нем был 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 соотносить свои оценки с выписанными ранее правилами поведения для руководителя и для претендента. После этого могут кратко высказываться и остальные участники. Желательно завершить первое обсуждение за 5—7 минут. При наличии большего времени можно даже быстро подсчитать, сколько баллов набрали руководитель и претендент по оценкам остальных игроков.

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

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

1 — искренне интересуйтесь другими людьми;

2 — улыбайтесь;

3 — помните, что имя человека — это самый сладостный и самый важный для него звук на любом языке;

4 — будьте хорошим слушателем, поощряйте других говорить о самих себе;

5 — говорите о том, что интересует Вашего собеседника;

6 — внушайте Вашему собеседнику сознание его значительности и делайте это искренне.

Для руководителей можно порекомендовать следующее 17:

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

2 — не переоценивать “красноречие” претендента, которое далеко не всегда свидетельствует об организаторских способностях;

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

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

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

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

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

8 — Доброволец сам определяет, в какое заведение и на какую вакансию (специальность) он собирается оформиться, а также кратко называет основные характеристики своего “героя”.

9 — 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.

10 — 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).

11. 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.