

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ, МОЛОДІ ТА СПОРТУ УКРАЇНИ
ДЕПАРТАМЕНТ ОСВІТИ І НАУКИ
ДНІПРОПЕТРОВСЬКОЇ ОБЛАСНОЇ ДЕРЖАДМІНІСТРАЦІЇ
КРИВОРІЗЬКИЙ ЦЕНТР ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ
МЕТАЛУРГІЇ ТА МАШИНОБУДУВАННЯ**



Через гру - в доросле життя

**(МЕТОДИЧНА ЗБІРКА ПРОФОРІЄНТАЦІЙНИХ ІГОР)
(Частина 1)**

м. Кривий Ріг

Зміст

Візуально-рефлексивна вправа "Покликання"	5
Профорієнтаційна гра "Пастки - капкани"	6
Профорієнтаційна гра "Один день з життя"	8
Профорієнтаційна гра "Професія - спеціальність"	10
Профорієнтаційна гра "Сама - сама"	11
Профорієнтаційна гра "Створення світу"	12
Профорієнтаційна гра "Спляче місто"	13
Профорієнтаційна гра "Суд над безробітним"	16
Профорієнтаційна гра "Ланцюжок професій"	18
Рольова гра "Співбесіда з роботодавцем"	19
Вправа "5 кроків"	20
Вправа "А ось і Я"	21
Вправа "Якби ..., я став би ..."	25
Вправа "Зоряний час"	25
Вправа "Чи знаєш ти свою майбутню професію?"	29
Вправа "Хто є хто?"	30
Вправа "Кращий мотив"	31
Вправа "Мої життєві і професійні плани"	32
Вправа "Відгадай професію"	32
Вправа "План мого майбутнього"	32
Вправа "Подарунок з натяком"	34

Шановні колеги!

Сучасні вимоги часу диктують нам необхідність якісної підготовки підлітків до дорослого життя. І в цьому можуть допомогти тренінгові заняття із застосуванням різних ігор, у тому числі й профорієнтаційних. Значення профорієнтаційних ігор, як ефективного способу пізнання ринку праці, полягає в тому, що гра дозволяє учням поринути в атмосферу ринкових взаємин через штучно створені ситуації. Під час їх проведення неминучий елемент змагань, який надає їм захоплюючу азартність, вводить учасників гри в світ конкуренції.

Профорієнтаційні ігри дозволяють за допомогою моделювання та імітації процесів вийти на аналіз і вирішення важких практичних проблем, забезпечити формування культури мислення, управління, підвищення майстерності спілкування.

Профорієнтаційні ігри проводяться, як правило, в чотири етапи:

1. Ознайомлення учасників гри з метою, завданнями та умовами гри.
2. Інструктаж до проведення гри.
3. Об'єднання учасників у кілька груп, кожна з яких виконує своє завдання, свою роль.
4. Аналіз та оцінка процесу і результатів гри, розбір характерних помилок, успіхів у роботі груп і окремих учасників.

Профорієнтаційні ігри, як правило, спрямовані на вирішення наступних завдань:

- ✓ Розвиток навичок самопрезентації при влаштуванні на роботу;
- ✓ Визначення перспективних життєвих і професійних цілей;
- ✓ Аналіз та осмислення професійних перспектив;
- ✓ Управління особистим професійним планом;
- ✓ Спонування учасників до усвідомленого вибору професії;
- ✓ Розвиток професійно важливих якостей.

Дана добірка профорієнтаційних ігор може служити величезною підмогою в роботі з учнями, які або ще не визначилися з вибором професії, або можливі проблеми з пошуком роботи, працевлаштуванням і т. ін. Такі ігри

можуть використовуватись і на годинах спілкування, в позаурочній діяльності, а також при викладанні курсу «Основи професійної мобільності».

Збірка «Через гру - в доросле життя» призначена для практичних психологів системи освіти, класних керівників і всіх тих, хто зацікавлений у формуванні кваліфікованого мобільного працівника.





Візуально-рефлексивна вправа

"ПОКЛИКАННЯ"

Мета: образна рефлексія актуальної потреби професійних досягнень.

1) Тренер пропонує учасникам подумати над поняттям «покликання». Що це таке? Як покликання може бути проявлено в житті людини? Як знайти своє покликання? Що (або хто) може людину «закликати»?

2) Далі тренер пропонує візуалізувати образ того, що кожного з учасників «закликає». Де це знаходиться? На що (на кого) схоже? Яка це пора року? Час дня? Які чутні звуки? Запахи? Що кожен учасник відчуває? Бачить? Чує? Передчуває?

3) Далі слідує обмін враженнями та обговорення результатів візуалізації в групі.



Профорієнтаційна гра "ПАСТКИ - КАПКАНИ"

Метою гри є підвищення рівня усвідомлення можливих перешкод (пасток) на шляху до професійних цілей і уявлення про шляхи подолання цих перешкод.

Дана ігрова вправа проводиться в колі, кількість учасників - від 6-8 до 12-15. Час-20-30 хвилин.

Процедура включає наступні етапи:

1. Спільно з групою визначається конкретна професійна мета (вступ до конкретного навчального закладу; закінчення даного закладу, оформлення на конкретне місце роботи або конкретне професійне досягнення, включаючи побудову кар'єри і отримання нагород, премій і іншого).

2. У групі вибирається доброволець, який буде "представляти" якусь

вигадану людину (якщо доброволець побажає, то він може представляти і самого себе). При цьому для вигаданої людини необхідно відразу ж визначити його основні характеристики: стать, вік (бажано, щоб вік відповідав віку більшості присутніх, що зробить вправу більш актуальною: для граючих), освіта, сімейний стан та ін. Але таких характеристик не має бути занадто багато!

3. Загальна інструкція: "Зараз кожен, вже знаючи, до якої мети прагне наш головний (вигаданий або реальний) герой, повинен буде визначити (або придумати) для нього деякі труднощі на шляху до професійної мети. Особливу увагу звертаємо на те, що труднощі можуть бути як зовнішніми, вихідними від інших людей або від якихось обставин, так і внутрішніми, створеними самою людиною (наприклад, в нашому головному герої), і саме про ці, внутрішні, труднощі багато часто забувають. Бажано визначити навіть дві-три таких труднощі-пастки на випадок, якщо схожі труднощі придумають інші учасники (щоб не повторюватися). Виокремлюючи такі труднощі, кожен обов'язково повинен подумати і про те, як подолати їх. Головному гравцеві також дасться час, щоб він виділив декілька найбільш ймовірних труднощів на шляху до своєї мети і також підготувався відповісти, як він збирається їх долати.

Після цього, по черзі кожен буде називати по одній труднощі-пастці, а головний гравець відразу ж (без роздумів) повинен буде сказати, як можна було б ці труднощі подолати. Гравець, який назвав дану трудність, також повинен буде сказати, як можна було б її подолати. Ведучий з допомогою групи визначить (за допомогою голосування або інших процедур), чий варіант подолання цієї проблеми виявився найбільш оптимальним. Переможцю (головному гравцю або представнику групи) буде представлений приз - знак "плюс". Якщо до кінця гри у головного гравця виявиться більше плюсів, то значить, він зумів подолати основні труднощі (пастки-капкани) на шляху до своєї мети.

4. Далі гравці, включаючи головного героя, виділяють на своїх листочках основні труднощі на шляху до наміченої мети. Нагадуємо, що труднощі

бувають не тільки зовнішніми, але і внутрішніми (останні часто виявляються навіть більш суттєвою перешкодою-пасткою на шляху до своїх цілей).

5. Кожен по черзі називає свої труднощі. Якщо виявляється, що якась трудність буде явно надуманою (наприклад, розмова з самим Господом Богом напередодні відповідального іспиту), то сама група повинна вирішити, обговорювати подібну трудність чи ні.

6. Відразу ж головний гравець говорить, як він збирається її подолати.

7. Після нього про свій варіант подолання труднощі говорить гравець, який назвав цю трудність.

8. Ведучий з допомогою інших гравців визначає, чий варіант подолання труднощів виявився більш оптимальним, цікавим і реалістичним.

9. Нарешті, підводиться загальний підсумок (зумів головний герой подолати названі труднощі чи ні). При загальному підведенні підсумків можна також подивитися, чи зумів ще на підготовчому етапі головний гравець виділити ті труднощі (на своєму листочку), які вже в грі пропонували йому інші учасники.

В ході даної вправи можуть виникати цікаві дискусії, в учасників часто з'являється бажання поділитися своїм життєвим досвідом і т.д. Звичайно, ведучий повинен заохотити такий обмін досвідом, але одночасно стежити і за тим, щоб гра проходила динамічно і не загрузла в несуттєвих деталях.



Профорієнтаційна гра "ОДИН ДЕНЬ З ЖИТТЯ"

(Дана вправа є модифікацією відомої гри "Розповідь з іменників", яка була адаптована нами до проблематики професійного самовизначення.)

Сенс ігрової вправи - підвищити рівень усвідомлення учасниками типового та специфічного в професійній діяльності того чи іншого фахівця.

Вправа проводиться в колі. Кількість гравців - від 6-8 до 15-20. Час - від 15 до 25. хвилин. Основні етапи методики наступні:

1. Ведучий визначає разом з іншими гравцями, яку професію цікаво було б розглянути. Наприклад, група захотіла розглянути професію "фотомодель".

2. Загальна інструкція: "Зараз ми спільними зусиллями постараємося скласти розповідь про типовий трудовий день нашого працівника - фотомоделі. Це буде розповідь тільки з іменників. Наприклад, розповідь про трудовий день вчителя міг би бути таким: дзвінок - сніданок - дзвінок - урок - двієчники - питання - відповідь - трійка - учительська - директор - скандал - урок - відмінники – дзвінок - хата - ночівля. У цій грі ми подивимося, на скільки добре ми уявляємо собі роботу фотомоделі, а також з'ясуємо, чи здатні ми до колективної творчості, адже в грі існує серйозна небезпека якимось невдалим штришком (недоречно названим "заради сміху", безглуздим іменником) зіпсувати всю розповідь.

Важлива умова: перш, ніж назвати новий іменник, кожен гравець обов'язково повинен повторити все, що було названо до нього. Тоді наша розповідь буде сприйматись як цілісний твір. Щоб краще було запам'ятовувати названі іменники, раджу уважно дивитися на всіх мовців, як би пов'язуючи слово з конкретною людиною".

3. Ведучий може назвати перше слово, а решта гравців по черзі називають свої іменники, обов'язково повторюючи всі, що називалися до них. Якщо гравців небагато (6-8 чоловік), то можна пройти два кола, коли кожному доведеться називати по два іменники.

4. При підведенні підсумків гри, можна запитати у учасників, вийшла цілісна розповідь чи ні? Чи не зіпсував хтось загальну розповідь своїм невдалим іменником? Якщо розповідь вийшла плутаною і сумбурною, то можна попросити когось з гравців своїми словами розповісти, про що ж була складена розповідь, що там відбувалось (і чи відбувалось щось?). Можна також обговорити, наскільки правдиво й типово був представлений трудовий день розглянутого професіонала.

Досвід показує, що гра зазвичай проходить досить цікаво. Учасники нерідко знаходяться в творчій напрузі і можуть навіть трохи втомлюватися,

тому більше двох разів проводити дану ігрову вправу не слід.

Не менш цікаво може бути проведено аналогічну вправу, але вже на тему "СОН З ЖИТТЯ ..." такого-то фахівця. У цьому випадку можливе більш творче і бурхливе фантазування учасників, оскільки мова йде про незвичайну, майже, "містичну" ситуацію, пов'язану із загадковим світом снів.

Дані вправи виявляються цікавими і корисними і навіть при роботі із фахівцями. Наприклад, в програму підготовки профконсультантів можна включити спочатку вправу "Один робочий день з життя профконсультанта", а потім - "Сон із життя профконсультанта".

Особливо корисними як для профконсультанта навчального закладу, так і для профконсультанта служби зайнятості були б ігрові вправи на теми "День з життя безробітного" і "Сон із життя безробітного" (випускника навчального закладу епохи "демократичних перетворень" та безробітного дорослого з тієї ж епохи).



Профорієнтаційна гра "ПРОФЕСІЯ - СПЕЦІАЛЬНІСТЬ"

Дана ігрова методика направлена на підвищення в учасників рівня усвідомлення таких понять, як спеціалізація в рамках тієї чи іншої професії, і на розширення поінформованості про різноманіття професійної праці.

Ігрова вправа може проводитися як в колі (від 6-8 до 15-20 учасників), так і в роботі з цілим класом. За часом воно займає від 10 до 15-20 хвилин. Загальна процедура наступна:

1. Учасникам пояснюється, як співвідносяться поняття професія і спеціальність: професія - група споріднених спеціальностей (наприклад, професія-учитель, спеціальність - вчитель фізкультури тощо).

2. Інструкція: "Зараз будуть називатися професії, а вам потрібно буде по черзі називати відповідні спеціальності". Якщо хтось з гравців називає сумнівні

спеціальності або відверто помиляється, йому можна задавати уточнюючі запитання. Допускаються невеликі обговорення та дискусії. Бажано, щоб ведучий сам орієнтувався в обговорюваних професіях, тобто ще перед грою сам спробував би назвати відповідні спеціальності.

Можна дещо ускладнити ігрову процедуру, запропонувавши учасникам називати спеціальності не по черзі, а за принципом "пінг-понгу" (тільки що назвав спеціальність і гравець сам визначає, хто повинен назвати наступну спеціальність, і т.д.). Таке ускладнення хоча і вносить в гру деякий сумбур, але змушує багатьох знаходитись в творчій напрузі.

Дану вправу не слід проводити довго. Для ведучого важливо не упустити момент, коли слід зупинитися. За аналогічним принципом можна побудувати інші ігрові вправи: ПРОФЕСІЯ - НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД (називається професія, а учасники повинні сказати, де реально можна її придбати); ПРОФЕСІЯ - МЕДИЧНІ ПРОТИПОКАЗАННЯ (для даної професії); ПРОФЕСІЯ-НЕОБХІДНІ ЯКОСТІ (проблема професійно важливих якостей) і т.д.

Для підвищення активізації можливостей даної вправи можна розбити групу (клас) на команди і влаштувати змагання між ними, хто більше назве відповідних названій професії спеціальностей (навчальних закладів, медичних протипоказань, професійно важливих якостей ...).



Проорієнтаційна гра "САМА - САМА"

Методика служить підвищенню рівня орієнтації в світі професійної праці та кращому усвідомленню особливостей професій, пов'язаних з престижністю.

Вправа може проводитись в колі або при роботі з цілим класом. Для кола - кількість учасників від 6-8 до 10 - 15. За часом вправа займає від 15 до 25-30 хвилин. Процедура вправи включає наступні основні етапи:

1. Інструкція: "Зараз вам будуть пропонуватися деякі незвичайні характеристики професій, а ви повинні будете по черзі називати ті професії, які,

по вашому, найбільшою мірою даній характеристиці підходять. Наприклад, характеристика - сама грошова професія, - які професії є самими-самими грошовими?

2. Ведучий називає першу характеристику, а учасники відразу ж по черзі (по колу) пропонують свої варіанти. Якщо у когось виникають сумніви, що названа сама-сама (або близька до най-най), то можна задати уточнюючі питання.

3. Далі називається наступна характеристика і т.д. Всього таких характеристик має бути не більше 5-7.

Якщо вправа проводиться з класом, то після того, як ведучий назве перший незвичайну характеристику, учасники просто зі своїх місць пропонують варіанти найбільш підходящих професій. Ведучий виписує 3-5 найбільш "озвучених" варіантів на дошці, після чого організовується невелике обговорення та виділення "най-най" професії.

Важливим елементом даної ігрової вправи є обговорення. Ведучий повинен проявити повагу до думок різних учасників, оскільки оцінки можуть (і повинні) бути суб'єктивними. Тим часом, виділення деяких "най-най" професій має спиратися на об'єктивні знання про них. Приміром, якщо називається сама грошова професія - депутат, то можна дізнатися в учня, а чи знає він, скільки заробляють депутати (у порівнянні з іншими високооплачуваними професіями)? Можна в ході обговорення спільними зусиллями визначити, яку професію взагалі можна вважати грошовою і т.п.

Для того, щоб вправа проходила більш цікаво, ведучий обов'язково повинен заздалегідь відібрати найбільш незвичайні характеристики професій, які повинні заінтригувати учасників. Це можуть бути, наприклад, такі характеристики: "найзеленіша професія", "найсолодша професія", "найволохатіша професія", "най неприємна професія", "сама дитяча професія", "найсмішніша професія" і т. д. У певному сенсі дана вправа близька до відомої гри "асоціації", оскільки учасники фактично повинні проасоціювати професії з незвичайними характеристиками.



Профорієнтаційна гра "СТВОРЕННЯ СВІТУ"

Мета: творче саморозкриття учасників та підвищення їх компетентності в області соціальної адаптації в процесі пошуку роботи.

Необхідний матеріал: лист ватману, ножиці, клей, кольорові фломастери.

1. Після того, як «світ створений», тренер розрізає аркуш ватману на кількість частин, яка дорівнює кількості працюючих підгруп. Далі тасує і плутає розрізані частини, після чого роздає кожній підгрупі по одній частині «створеного світу» з наступним завданням:

- Описати частину створеного світу;
- Дати всьому необхідні назви;
- Підкреслити характерні особливості;
- Державний лад;
- Сфери діяльності;
- Предмети імпорту та експорту;
- Приблизна чисельність населення;
- Чим населення займається, найбільш затребувані професії;
- Чи є безробіття, перспективи розвитку ринку праці;
- Культурні традиції (гімн, прапор, сленг, міфи, легенди, норми, правила, стандарти життя і поведінки, що потрібно знати і вміти іноземцю, щоб потрапити в державу, і т.д.).

Час виконання завдання - 30 хвилин.

2. Презентація учасників кожної з підгруп відбувається за такою схемою: розповідь про свою державу, реальні перспективи державного розвитку з позиції карти затребуваних професій, готовність до співпраці, реальність проникнення в країну емігрантів і т.д.

3. Після закінчення презентації відбувається обговорення аспектів «спільного створення» та спільної відповідальності за існування і розвиток світу, оцінка динаміки і перспектив подальшого світового розвитку.



Профорієнтаційна гра "СПЛЯЧЕ МІСТО"

Дана ігрова вправа (а скоріше - гра) призначена для підвищення, в учасників рівня усвідомлення особливостей трудової діяльності в найбільш престижних на даний момент сферах діяльності з урахуванням специфіки пережитого країною періоду. Спочатку дана гра була розроблена для допомоги старшокласникам у більш обґрунтованому виборі профілю подальшого професійного навчання в одному приватному міжнародному університеті під назвою "МУСП".

Гра може бути проведена як з групою в 12-15 осіб, так і з цілим класом. Досвід показав, що дана ігрова процедура може виявитися ефективною і при роботі з дорослими людьми і навіть в роботі з професійними психологами та профконсультанта. За часом методика займає зазвичай близько години, хоча нерідко учасники готові грати і півтора години.

Ігрова процедура побудована за принципом традиційних ділових ігор і включає такі основні етапи:

1. Загальна інструкція: "В деякому місті (якщо гра проходить в якомусь конкретному українському місті, то краще сказати: приблизно в такому місті, як ваше) деякі злі сили зачарували всіх жителів, перетворивши їх в млявих, майже сплячих істот. Щоб розбудити людей, необхідно якось запалити в них іскру життя. Для цього необхідно запропонувати жителям прості і зрозумілі, але при цьому реалістичні програми поліпшення їхнього життя. За умовою гри, наш клас (або група) повинен протягом уроку розробити такі програми за наступними напрямками: 1 - порядок і спокій в місті, зниження кількості злочинів і правопорушень (юридичні аспекти); 2 - більш досконале управління містом (влада, управління), 3 - пожвавлення економічного життя, підвищення

добробуту і зайнятості жителів (економіка в широкому сенсі); 4 - щастя жителів, допомога у вирішенні сімейних, особистісних проблем, допомога в пошуку сенсу життя (психологічні аспекти); 5 - здоров'я жителів, профілактика захворювань і збожень, вирішення екологічних проблем (медицина).

В залежності від конкретної ситуації, ведучий гри може змінити чи доповнити перелік програм. Наприклад, можна розглянути й такі програми, як "поголовна комп'ютеризація жителів, розвиток туристичного бізнесу, розвиток торгівлі та сфери послуг, наука і освіта та ін. Важливо, щоб таких програм не виявилося занадто багато, хоча б не більше 5-7 штук інакше гра стане дуже громіздкою). Зараз ми об'єднаємось в команди відповідно до перерахованих програм, спробуємо скласти такі програми і подивимось далі, що у нас вийде, тобто чи зможемо ми розбудити мешканців міста. Але при цьому, ми повинні виконати важливу умову: якщо хоча б одна з програм взагалі ніким не розроблятиметься, то сплячі жителі навіть слухати нас не захочуть, не те, щоб прокидатися.

2. Ведучий коротко виписує на дошці назви програм (порядок, управління, економіка, щастя людей, здоров'я). Далі він пропонує підняти руки тим учасникам, які хотіли б попрацювати над першою програмою (порядок), і виписує кількість бажаючих на дошці. Після цього - охочих попрацювати над другою програмою і т.д. Коли виявиться, що для якоїсь програми бажаючих взагалі не знайдеться, то потрібно буде нагадати про те, що в цьому випадку гра не відбудеться.

3. Далі ведучий розсаджує всі команди за окремі столи і дає наступне завдання; "Протягом 10-15 хвилин кожна група повинна на листочку визначити 5 основних справ для реалізації своєї програми. Спочатку можна виписати не 5, а більше таких справ, але потім в процесі групового обговорення необхідно залишити тільки 5 найбільш важливих напрямів роботи. При цьому всі виділені справи (напрямки роботи) обов'язково повинні бути реалістичними, тобто необхідно враховувати реальну ситуацію (приблизно таку ж як у вашому місті на даний момент). Бажано, щоб пропоновані програми менше нагадували те,

що пропонують зазвичай так звані економічні та політичні "лідери", тобто намагайтеся запропонувати більш розумні програми. Після цього кожна група повинна буде визначити, хто з її учасників виступить від імені цієї групи (презентує розроблену програму) і відповість на питання інших учасників гри.

4. Учасники приступають до роботи. Деякий час ведучий не втручається в обговорення і лише відповідає на уточнюючі запитання, а далі все частіше і частіше нагадує учасникам про те що минає час і про те, що в кожній групі повинен бути обраний доповідач (або два доповідача), які представили б свій проект програми.

5. Нарешті, доповідачі від кожної групи представляють свої програми і відповідають на питання. Щоб даний етап проходив цікавіше, ведучий також повинен бути готовий ставити питання у випадках, якщо учні раптом розгубляться і перестануть задавати свої питання до доповідачів. Тому ведучому заздалегідь слід заготовити невеликий перелік гострих питань для кожної групи. На даному етапі особливо важливо підтримувати високу динаміку обговорення. Досвід проведення даної гри показав, що учні проводять обговорення досить серйозно і зацікавлено. Наприклад, багато програм часто виявляються мало реалістичними через "проблеми з фінансування" або через "слабку підготовку кадрів".

6. При підведенні загального підсумку всі учасники самі повинні визначити, по кожній групі, наскільки запропоновані програми були продуманими, реалістичними, цікавими і наскільки вдалося зробити їх такими щоб вони не суперечили одна одній... Якщо більшість програм задовольняють цим умовам, то можна сказати, що жителі міста якщо і не прокинуться остаточно, то хоча б привідкриють очі і "потягнуться".

Ефект цієї гри може бути посилений, якщо по ходу обговорення знімати висловлювання учасників на відеокамеру, а після закінчення ігрової процедури переглянути відеозапис. Але при цьому гру повинні проводити вже дві людини: ведучий і оператор, а час проведення гри (разом з переглядом запису) може збільшитися до 1,5 -2 годин.

Використання відеоапаратури дозволяє учням подивитися на себе з боку, оцінити, наскільки вони добре усвідомили особливості професійної діяльності, з обговорюваної програми, наскільки вони взагалі переконливі і т.д. Нерідко використання відео змушує багатьох учасників діяти більш відповідально (під всевидячим і запам'ятовуючим "оком камери"), хоча може виявитися і так, що хтось, навпаки, захоче покривлятися перед відеокамерою. При цьому треба бути готовим до того, що в перші хвилини перегляду відеозапису учні трохи навіть "попустують", адже сам факт споглядання себе на екрані багатьох може здивувати і тому ведучому варто спокійніше поставитися до бурхливого, емоційного перегляду гри в перші хвилини демонстрації відеозапису. Іноді навіть рекомендується використовувати ці записи для повторного перегляду (через певний час), коли початкові емоції трохи стихнуть.



Профорієнтаційна гра "СУД НАД БЕЗРОБІТНИМ"

Мета гри - допомогти учасникам виробити конструктивне ставлення до безробіття, створити умови для активного пошуку виходу з негативної ситуації, а також створити передумови для формування адекватної самооцінки.

Як показує досвід, ігровий процес з подальшим обговоренням результатів сприяє подоланню безробітною людиною наявних суб'єктивних перепон на шляху до успіху і допомагає поставитися більш реалістично до себе і своєї конкурентоспроможності на ринку праці.

Тема дискусійного обговорення - Успіх.

Групі пропонується обговорити:

- Що таке «успіх»?
- Що таке «успіх» для людини, що втратила роботу?;
- Чи можна вважати успішним пройдений трудовий шлях, якщо в даний час людина залишилася без роботи?
- Чи є перешкодою для людини на шляху до успіху його стан

безробітного?

- Чи пов'язане відчуття власної неуспішності з втратою професійної значимості?;
- Що заважає безробітній людині бути успішною у житті?;
- І т.д.

Далі групі пропонується придумати якусь легенду, тобто життєпис типового безробітного за наступною схемою: сім'я, освіта, етапи трудового життя, втрата роботи, пошук нового місця роботи, ставлення до суспільства, служби зайнятості і т.д.

Після цього група об'єднується в команди: вибирається учасник, який зіграє роль «підсудного», формуються групи «захисту», «звинувачення», «присяжних засідателів».

«Звинуваченню» доведеться придумати якомога більше доказів, які доводять що саме «підсудний» винен у тому, що на певному етапі став неуспішним в житті (згідно за придуманою легендою).

«Захист», як і годиться, наводить докази на користь «підсудного», вважаючи, що «підсудний» не може повною мірою нести відповідальність за свій неуспіх. Об'єктивні процеси в суспільстві створюють несприятливі умови для стабільного та успішного трудового життя.

Кожна зі сторін судового процесу може «запрошувати свідків» для «дачі свідчень» в захист або проти підсудного.

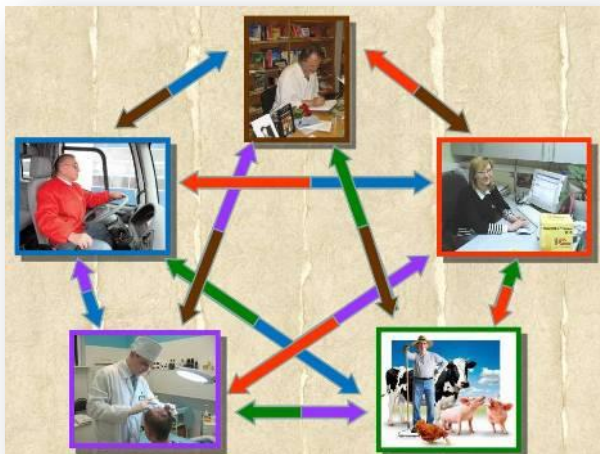
«Присяжні засідателі» по ходу справи мають право ставити будь-які уточнюючі питання сторонам «звинувачення» і «захисту».

Слухання справи включає і так зване «останнє слово» підсудного », в якому йому пропонується сформулювати і пред'явити суду нову оцінку проблеми, більш об'єктивно поставитися до позитивних і негативних сторін ситуації безробіття, реально оцінити можливості та перспективи свого працевлаштування та подальшого професійного розвитку.

Далі суд виносить свій вердикт - «винен» або «не винен» «підсудний» в тому, що він сьогодні безробітний. Якщо «винен», то вирок виноситься у формі

обов'язкових практичних заходів, що пропонуються «підсудному» для успішного працевлаштування. Якщо «не винен», то вирок може носити рекомендаційний характер у вигляді системи заходів, які допоможуть безробітній людині на шляху до його працевлаштування.

У висновку слід обговорити в групі результати і підбити підсумки гри. Варто відзначити, що така групова форма роботи з учнями дозволяє комплексно вирішувати вузлові проблеми, що перешкоджають успішному працевлаштуванню.



Профорієнтаційна гра "ЛАНЦЮЖОК ПРОФЕСІЙ"

Вправа використовується для розвитку вміння виділяти загальне в різних видах трудової діяльності. Дане вміння може виявитися корисним у випадках, коли людина, орієнтуючись на конкретні характеристики праці, сильно обмежує себе у виборі (як би "зациклюючись" на одній-двох професіях з цими характеристиками), але ж такі ж характеристики можуть зустрічатися в багатьох професіях.

Проводити вправу краще в колі. Число учасників від 6-8 до 15-20. Час проведення від 7-10 до 15 хвилин. Основні етапи наступні:

1. Інструкція: "Зараз ми по колу вибудуємо" ланцюжок професій ". Я назву першу професію, наприклад, металург, наступний назве професію, у чомусь близьку металургові, наприклад, кухар. Наступний називає професію, близьку до кухаря і т.д. Важливо, щоб кожен зумів пояснити, в чому схожість названих професій, наприклад, і металург, і кухар мають справу з вогнем, з високими температурами, з печами. Визначаючи подібність між різними професіями, можна згадати схему аналізу професії, наприклад, подібність за умовами праці, за середовищем і т.д. ".

2. По ходу гри ведучий іноді задасть уточнюючі питання, типу: "У чому ж схожість вашої професії з тільки що названою?". Остаточне рішення про те, вдало названа професія чи ні, приймає група.

3. При обговоренні гри важливо звернути увагу учасників, що між різними професіями іноді можуть виявлятися цікаві загальні лінії схожості. Приміром, якщо на початку ланцюжка називаються професії, пов'язані з металообробкою (як у нашому прикладі), в середині - з автотранспортом, а в кінці - з балетом (для підтвердження сказаного наводимо приклад подібного ланцюжка: металург - кухар - м'ясник - слюсар (теж-рубас, але метал) - автослюсар - таксист - сатирик естрадний (теж "зуби заговорює") - артист драмтеатру - артист балету і т.д.). Такі несподівані зв'язки між самими різними професіями свідчать про те, що не слід обмежуватися тільки одним професійним вибором, адже дуже часто те, що Ви шукаєте в одній (тільки в одній!?) професії, може виявитися в інших, більш доступних професіях. ..

Досвід показує, що зазвичай більше двох разів проводити гру не слід, тому що вона може набриднути гравцям.

Іноді схожість між професіями носить майже гумористичний характер, наприклад, що може бути спільного між професіями водій тролейбуса і професор у вузі? Виявляється і у того, і в іншого є можливість виступати перед аудиторіями, та ще у водія тролейбуса аудиторії бувають найобширніші (скільки людей тільки в години пік через салон тролейбуса проходить? ..). Якщо учні вказують на подібні, або навіть на ще більш веселі лінії подібності між професіями, то ні в якому разі не можна їх засуджувати за таку творчість - це один з показників того, що гра вийшла.



Рольова гра "СПІВБЕСІДА З РОБОТОДАВЦЕМ"

Мета вправи: вироблення навичок ефективної самопрезентації.

Кожен учасник пробує себе в ролі претендента. Будь-хто з членів групи грає роль роботодавця. Ведучий тренінгу може дати установку на відмову "шукача"

або пред'явлення йому жорстких вимог. Це додасть грі більш реалістичний і творчий характер.

Члени групи, які не беруть участь у співбесіді, є спостерігачами, які аналізують і оцінюють по її завершенні, дають зворотний зв'язок "шукачу" щодо ефективності його самопрезентації та поведінки на співбесіді.



Вправа "5 КРОКІВ"

Сенс вправи - підвищити готовність учасників виділяти пріоритети при плануванні своїх життєвих і професійних перспектив, а також готовність співвідносити свої професійні цілі і можливості.

Гра може проводитись як в колі (для 6-12 учасників), так і при роботі з класом. Середній час на гру - 30-40 хвилин. Процедура включає наступні етапи:

1. Ведучий пропонує групі визначити яку-небудь цікаву професійну мету, наприклад, вступити в якийсь навчальний заклад, оформитися на цікаву роботу, а може навіть - зробити в перспективі щось видатне на роботі. Ця мета, так як її сформулювала група, виписується на дошці (або на листочку).

2. Ведучий пропонує групі визначити, що за уявна людина повинна досягти цієї мети. Учасники повинні назвати її основні (уявні) характеристики за наступними позиціями: стать, вік (бажано, щоб ця людина була однолітком граючих), успішність в навчальному закладі, матеріальне становище і соціальний статус батьків і близьких людей. Це все також коротко виписується на дошці.

3. Кожен учасник на окремому листочку повинен виділити п'ять основних етапів (п'ять кроків), які забезпечили б досягнення наміченої мети. На це відводиться приблизно 5 хвилин.

4. Далі все діляться на мікрогрупи по 3-4 людини.

5. У кожній мікрогрупі організовується обговорення, чий варіант етапів

досягнення виділеної мети найбільш оптимальний і цікавий (з урахуванням особливостей означеної вище людини). В результаті обговорення кожна група на новому листочку повинна виписати самі оптимальні п'ять етапів. На все це відводиться 5-7 хвилин.

6. Представник від кожної групи коротко повідомляє про найбільш важливі п'ять етапів, які виділені в груповому обговоренні. Решта учасників можуть задавати уточнюючі питання. Можлива невелика дискусія (за наявності часу).

7. При загальному підведенні підсумків гри можна подивитися, наскільки збігаються варіанти, запропоновані різними мікрогрупами (нерідко збіг виявляється значним). Також у підсумковій дискусії можна оцінити спільними зусиллями, наскільки враховувалися особливості людини, для якого і виділялися, п'ять етапів досягнення професійної мети. Важливо також визначити, на скільки виділені етапи (кроки) реалістичні і відповідають конкретній соціально-економічній ситуації в країні, тобто наскільки загальна ситуація в суспільстві дозволяє (або не дозволяє) здійснювати ті чи інші професійні та життєві мрії.

Цілком можливе проведення даної ігрової вправи за іншими процедурними схемами. Приміром, спочатку кожен виділяє п'ять етапів на своїх листочках, потім 2-3 бажаючих (добровольця) виходять до дошки і виписують свої пропозиції, після чого в загальному обговоренні розглядаються по порядку етапи, виписані цими учасниками і виділяється найбільш оптимальний варіант.

В іншому випадку, можна відразу об'єднати учнів у групи і запропонувати їм (без індивідуальної попередньої роботи) скласти загальний варіант програми досягнення наміченої мети (виписати п'ять кроків-етапів) для даної людини.



Вправа "А ось і Я"

Вправа в жартівливій формі дозволяє змодельовати деякі елементи співбесіди при прийомі на роботу і при вступі до навчального закладу, і, таким чином, підвищити рівень готовності вступників до подібних

співбесід.

Методика проводиться в колі, але може використовуватися і при роботі з класом. Кількість учасників - від 6-8 до 15-20 чоловік. Час проведення-від 30 до 40-50 хвилин. Методика може бути проведена в різних варіантах. Ігрова процедура по першому варіанту припускає наступні етапи:

1. Учасникам гри пояснюється її загальний зміст - перевірити і, по можливості, хоч трохи підвищити свою готовність до проходження співбесіди при працевлаштуванні. Сама назва гри як би говорить, ось я прийшов, подивіться, чи підходжу я для вашого закладу ... За умовами гри передбачається, що підсумки співбесіди являються вирішальним фактором зарахування на роботу або вступу на навчання.

2. Кожен учасник на окремому листочку виписує 5-7 найголовніших правил поведінки для вступника і 5-7 головних правил проведення бесіди для члена приймальної комісії, які дозволили б йому не помилитися при виборі претендента. (Доцільність включення в гру ролі керівника (члена Приймальної комісії) пояснюється тим, що претендент на роботу або вступник до навчального закладу повинні розуміти позицію керівників фірми (закладу), а також краще усвідомлювати, чого від них очікують при співбесіді. Все це підвищує, шанси претендента справити гарне враження і бути зарахованим). На це відводиться приблизно 5-7 хвилин.

3. Всі сідають в коло. Ведучий пропонує двом гравцям-добровольцям виконати перше ігрове завдання: протягом 7-10 хвилин розіграти сценку співбесіди. Відразу ж уточнюється, хто буде грати претендента на вакантне

місце, а хто керівника закладу.

4. Після цього обов'язково слід уточнити, що це за заклад (конкретний вуз, фірма і т.п.), а також, яка саме вакансія пропонується для претендента, тобто про що піде мова. Бажано, щоб заклад і вакантне місце в ньому було і досить престижним і, але в той же час, реалістичними для працевлаштування. Уточнити це повинен гравець, який зображає керівника.

5. Інший гравець - претендент - відразу ж уточнює, якими основними характеристиками та якостями володіє його герої, наприклад, його вік, освіта, стать, життєвий досвід і т.п.

6. Під час програвання інші учасники уважно спостерігають за діями керівника і претендента, відзначаючи для себе, наскільки їхні дії відповідають вписаним на їх листочках правилам поведінки для керівника і претендента.

7. Після першого програвання усім (включаючи головних гравців) дається завдання: за 5-бальною шкалою оцінити успішність дій окремо для претендента і для керівника.

8. Перше слово надається головним гравцям. Спочатку вони по черзі називають свої оцінки (і самооцінки), а потім коротко коментують їх, не забувши співвіднести свої оцінки з вписаними раніше правилами поведінки для керівника і для претендента. Після цього можуть коротко висловлюватися й інші учасники. Бажано завершити перше обговорення за 5-7 хвилин. При наявності більшого часу можна навіть швидко підрахувати, скільки балів набрали керівник і претендент по оцінках інших гравців.

9. Перед тим, як почати загальну гру, ведучий може зачитати (для загального розвитку) основні правила для людини, що бажає справити гарне враження і для керівника, який не хоче помилитися у своєму виборі.

Приміром, щоб сподобатися іншим людям можна орієнтуватися на наступні відомі правила, виділені Д.Карнегі:

1 - щиро цікавтеся іншими людьми;

2 - посміхайтесь;

3 - пам'ятайте, що ім'я людини - це найсолодший і найважливіший для

нього звук на будь-якій мові;

4 - будьте хорошим слухачем, заохочуйте інших говорити про самих себе;

5 - говоріть про те, що цікавить Вашого співрозмовника;

6 - переконуйте Вашого співрозмовника в його значущості і робіть це щиро.

Для керівників можна порекомендувати наступні правила:

✓ не піддаватися першому враженню від зовнішності претендента (важливіші для роботи все-таки ділові якості).

✓ не переоцінювати "красномовство" претендента, яке далеко не завжди свідчить про організаторські здібності;

✓ не переоцінювати різні дипломи "з відзнакою" (вони могли бути "купленими" або одержані без особливих зусиль);

✓ при першій зустрічі слід поменше говорити самому керівникові (розповідати про організацію) і по більше слухати претендента;

✓ навіть якщо претендент спочатку і не справив враження, не слід йому відмовляти відразу; можна ввічливо запропонувати йому зателефонувати через кілька днів секретарю;

✓ керівник повинен добре сам розуміти, який же працівник йому потрібен (хоча б приблизно уявляти, якими якостями і характеристиками він повинен володіти, щоб виконувати конкретну роботу або навчатися по конкретній спеціальності).

Після цього ведучий пропонує вийти наступному добровольцю на більш складну і цікаву роль - претендента, який розмовляє з цілої Приймальною комісією.

11. Доброволець сам визначає, в який заклад та на яку вакансію (спеціальність) він збирається оформитися, а також коротко називає основні характеристики свого "героя".

12. Роль керівників, а точніше - членів Приймальної комісії будуть грати всі інші учасники, при цьому, для більшої гостроти гри учасники об'єднуються

у дві команди, тобто розмовляти з претендентом буде не одна, а відразу дві Приймальні комісії на конкурсній основі ... Кожна комісія розташовується за окремим столом.

13. Сенс подальшого завдання полягає в тому, що члени комісій будуть по черзі задавати претендентові різні питання, а він повинен відразу ж на них відповідати. Приблизно через 5-7 хвилин таких питань-відповідей члени комісій повинні будуть на листочках по 5-бальній шкалі оцінити, наскільки готовий претендент до зарахування в їх організацію. Після цього в кожній команді (в кожній комісії) проводиться невелике обговорення й швидко підраховується середній бал готовності претендента (по балам, проставленим в листочках).

14. Нарешті, проводиться підсумкове обговорення. Якщо у Приймальних комісій різні думки, то організується невелика дискусія, як між командами - комісіями, так і між окремими гравцями. Загальним підсумком гри можуть стати спільно розроблені й уточнені правила поведінки для претендента і для керівника (члена Приймальної комісії).

Можливі й інші варіанти проведення даної ігрової вправи. Наприклад, після розігрування ситуації співбесіди в парі, усім пропонується також розділитися на пари і відтворити цю ситуацію (або ж самим визначити, в який заклад, на яку вакансію за своїми якостями людина збирається вступати). В інших випадках можна заздалегідь вибрати з числа гравців (а може навіть, і з числа запрошених спеціалістів) спеціальне журі, яке і буде проставляти основні бали і говорити своє вирішальне слово. Можна також після першого програвання в парі усім об'єднатись в команди, вибрати в кожній команді свого добровольця і розіграти його бесіду з членами Приймальних комісій (у кожній з команд) і т.д. і т.п.

Головне для вправ такого типу - намагатися менше фантазувати і бути ближче до реальності. Для цього потрібно і самому ведучому краще уявляти, які складності очікують претендентів при надходженні в ті чи інші навчальні заклади, а також при оформленні в державні організації і приватні фірми.



Вправа "Якби ..., я став би ..."

Мета вправи: спонукання інтересу учасників до усвідомленого професійного самовизначення.

Вправа відбувається по колу: один учасник ставить умову, а наступний, поруч сидить, продовжує (закінчує) пропозицію і т.д. Бажано участь ведучого.

Вправа "ЗОРЯНИЙ ЧАС"

Мета ігрової вправи - допомогти учасникам краще усвідомити основні особистісні цілі тієї чи іншої професійної діяльності для людини і співвіднести ці цілі зі своїм власним уявленням про щастя.

Більш оптимально проводити вправу в підгрупі. За часом вона може зайняти близько 20-40 хвилин, але якщо вийде цікава дискусія, то часу буде потрібно більше.

У самому загальному плані учасники гри намагаються виокремити і обговорити різні "радощі" життя і роботи, найбільш характерні для представників тих чи інших професійних і соціальних груп суспільства.

Можливі різні варіанти проведення вправи. По-перше, можна розглянути "зоряні години" для типових професійних стереотипів (для типового вченого, типового продавця, типового таксиста ...), а можна розглянути і стереотипи більш широкого плану (типового "нового українця", типової "шикарної жінки", типового "супермена", типового "п'яниці", типової "простої людини" і т.п.).

По-друге, варіанти проведення вправи можуть бути різними за формою і процедурою.

1 варіант (основні етапи проведення):

1. Учасники розсаджуються в коло і спільно визначають, який

професійний стереотип (або соціальний стереотип) вони будуть обговорювати. Наприклад, всі зійшлися на професійному стереотипі типового "бармена".

2. Далі ведучий дасть учасникам наступне завдання: "Зараз кожен з нас спробує уявити, які самі приємні, радісні хвилини в житті типового бармена (у кожного може бути своє власне уявлення про це). Далі всі ми по черзі коротко висловимо свої припущення, після чого обговоримо, чиї ж подання виявились найбільш реалістичні, тобто найбільшою мірою відповідають "щастю" більшості барменів ...".

3. Учасники по черзі говорять про свої уявлення, про "зіркову годину" бармена. Ведучий при цьому не повинен якимось критикувати ці уявлення. У підліткових (а часто і у дорослих) аудиторіях досить можливі жарти і деяка іронія по відношенню до "щастя" стереотипів, особливо, стереотипів неординарних, але перебувають у всіх на виду ... Ми вважаємо, що це нормально, адже нерідко за допомогою жартів можна зрозуміти набагато більше, ніж у серйозних обговореннях ... Висловлювання учасників можуть повторюватися, хоча було б цікавіше називати різноманітні прояви радощів для даного професіонала, що дозволило б більш повно зрозуміти цю професію. Природно, ведучий не повинен допускати переростання жартів у відверту грубість та "зубоскальство".

4. Далі організовується обговорення, чиї ж уявлення про найбільше щастя для бармена виявились найбільш характерними і правдивими. Оскільки такі подання носять в основному суб'єктивний тон і характер, то не слід прагнути до повної "об'єктивності" обговорення. Ведучий повинен бути готовий погодитися навіть з тими думками, які сам не поділяє. Сенс вправи - не стільки в тому, щоб познайомити учасників з голою "правдою", скільки в тому, щоб актуалізувати їх уявлення про "радощі" тієї чи іншої праці і, лише по можливості, в тактовній і ненав'язливій формі, відкоригувати ці уявлення.

2 варіант:

1. Учасники об'єднуються в групи по 3-5 чоловік (мікрокоманди).

2. Визначаються найбільш цікаві для всіх професійні (або соціальні)

стереотипи по числу ігрових мікрокоманд.

3. Кожна група бере для розгляду якийсь один стереотип. Необхідно приблизно за 7-10 хвилин виділити 3-5 найбільш характерних для цього стереотипу радощів (заради чого представники даної професії або соціальної групи взагалі живуть, що для них найголовніше в житті ...). Бажано, виписати все це на листочку і визначити людину, яка змогла б коротко розповісти про те, до чого прийшла мікрогрупах.

4. Далі по черзі представники мікрогруп виступають (зачитують свої варіанти професійного щастя) і після кожного виступу організовується невелике обговорення. Хтось задає уточнюючі запитання, хтось висловлює свою думку. Якщо виявиться, що уявлення про щастя будуть діаметрально протилежні – помилковими, то дивуватися цьому не слід, але учасникам, для загострення дискусії все ж можна запропонувати визначити щось найбільш характерне і, отже, менш суперечливе.

Різновидом 2-го варіанту вправи є така її організація, коли мікрокоманди обговорюють тільки один професійний (або соціальний) стереотип і в ході загальної дискусії визначають, чиє уявлення про радощі даного стереотипу є найбільш повним і правильним. Нерідко виявляється, що в різних мікрогрупах деякі уявлення сильно збігаються.

3 варіант:

1. Учасники об'єднуються в мікрогрупи. У кожній мікрогрупі самі учасники визначають найбільш цікавий для себе професійний або соціальний стереотип, але так, щоб ніхто поки про це не знав (випадково не почув ...).

2. Завдання кожній мікрогрупі: "Протягом 10 хвилин спільними зусиллями необхідно придумати, а потім коротко представити сценку з життя (або з професійної діяльності) загаданого стереотипу, яка відображала б найпрекрасніші миті його існування".

3. По черзі мікрокоманди програють щасливі миті з життя стереотипів (час на одне програвання - не більше 5-7 хвилин). А інші намагаються вгадати, про який стереотипі йдеться. Відгадування відбувається в невеликій загальній

дискусії, яку організує ведучий відразу після програвання сценки. Головні гравці (тільки що програли цю сценку) в дискусії не беруть участь і, найчастіше, з цікавістю спостерігають за висловлюваннями своїх товаришів, ведучий виписує на дошці найбільш "озвучені" (прийняті багатьма) варіанти відгадок. Ви можете обмежити число таких варіантів, наприклад, двома-трьома.

4. Після цього називається задуманий стереотип, і дискусія може знову оновитися, наприклад, хтось може не погодитися з тим, як представила даний стереотип мікрокоманда.

4 варіант - "Хвалько":

1. Кожному гравцеві дається завдання: Придумати найбільш цікавий для себе професійний або життєвий стереотип. На окремому листочку протягом 5-7 хвилин написати назву цього стереотипу і виписати 2-3 найбільш характерних щасливих миттєвостей з життя цього стереотипу (це своєрідна розминка перед основною вправою). Пропонується кожному уявити себе на місці цього стереотипу для того, щоб в ігровій ситуації розповісти комусь про те, як у Нього все прекрасно, тобто похвалитися, який Він молодець і як у Нього все здорово Важливо подумати і про те, як (за допомогою яких слів і типових манер поведінки) переконливіше представити задуманий стереотип.

2. Далі вибираються два гравці-добровольці і розігрують невелику сценку протягом 5-10 хвилин, в якій по черзі, а може навіть і заважаючи один одному (як в житті), починають хвалитися своїм прекрасним життям і роботою, але називаючи не саму роботу, а найбільш характерні радощі з цією роботою пов'язані. В цьому своєрідному змаганні необхідно зіграти більш щасливу людину.

3. Після цього кожен намагається з двох спроб назвати (вгадати) той стереотип, який зображувався його напарником, а далі організовується невелике загальне обговорення того, наскільки вірогідно вдалося кожному зобразити свій задуманий стереотип. При цьому важливо врахувати не тільки слова і факти, що підтверджують "щастя" того чи іншого стереотипу, а й саму

манеру розмови, інтонації та інші характерні для різних стереотипів прояви (якщо ведучий нагадає і про це, то обговорення відбудеться набагато корисніше і цікавіше) .



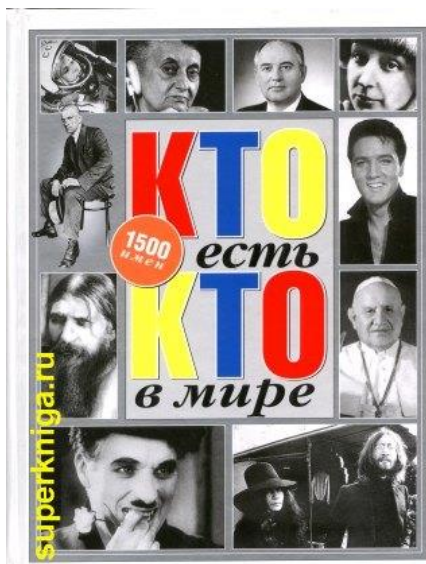
Вправа "Чи знаєш ти свою майбутню професію?"

Мета вправи: перевірка сформованості особистого професійного плану.

Учасникам роздаються аркуші і олівці. Учасники повинні нагорі листка написати професію, яку вони для себе обрали, якщо обрали. Якщо не обрали - найбільш привабливу професію. Після цього учасників просять відповісти на питання анкети ("так" або "ні"):

1. Чи знаєш ти основний зміст професії?
2. Чи знаєш ти умови праці та оплати, можливості підвищення кваліфікації?
3. Чи знаєш ти, які навчальні заклади готують фахівців даної професії?
4. Чи є в тебе якості, необхідні для оволодіння професією?
5. Чи вважаєш ти рівень своїх знань достатнім для оволодіння обраною професією?
6. Чи знаєш ти, які шкільні предмети необхідні тобі найбільш для оволодіння професією?

Якщо 40-60% відповідей на запитання анкети позитивні, то досягнуті всі поставлені цілі. Усім тим, хто дав негативний результат, радимо звернутися за індивідуальною консультацією.



Вправа "Хто є хто?"

Сенс ігрової вправи - дати можливість учасникам співвіднести свій образ за різними професіями на підставі знання учнів один про одного.

Гра проводиться в колі, але можливий варіант проведення її в групі. У грі можуть брати участь від 6-8 до 12-15 учнів. Час на перше програвання - 5-7 хвилин. Процедура ігрової вправи наступна:

1. Інструкція: "Зараз я буду називати професії, кожний протягом декількох секунд повинен подивитися на своїх товаришів і визначити, кому ця професія підійде найбільше. Далі я хлопну в долоні і всі по команді одночасно повинні показати рукою (або ручкою) на обрану людину (найбільш підходящу для названої професії)".

Ще перед початком самої гри ведучий може запитати в учасників групи, які професії для них найбільш цікаві й виписати ці професії (приблизно 10-15 штук) на дошці, називаючи згодом професії з цього переліку. Це виключить випадки, коли названа професія буде нікому не цікава, а може навіть і неприємна.

Якщо гравців мало (6-8 чоловік), то показувати можна, не однією рукою, а двома (однією рукою - на одну людину, іншою - на другого). Для більшої кількості учасників краще все це проробляти однією рукою, інакше буде плутанина.

2. Показавши рукою на свого товариша, всі повинні на час завмерти, а ведучий сам по черзі підраховує, скільки рук показує на кожну людину, тобто чий образ, на думку більшості гравців, найбільш відповідає даній професії. (Слід зауважити, що свого часу проводилися експерименти В.Н.Шубкіним, які показують, що прогнози учнів щодо професійного майбутнього своїх однокласників нерідко виявляються більш точними, ніж прогнози їх вчителів та батьків. Це означає, що довіряти думці однокласників про професійні

перспективи своїх товаришів таки можна і потрібно). Звичайно, й самі гравці можуть порахувати, скільки рук на них вказують, але з досвіду проведення гри часто виявляється, що без допомоги ведучого багато збиваються.

Якщо вправа проводиться в аудиторії й учні сидять на своїх місцях за партами, то всі основні правила зберігаються, а ведучий повинен бути готовий до дещо більших емоцій гравців. Однак, при такому варіанті гри, учням набагато простіше порахувати самим, скільки товаришів на них показують, адже на відміну від гри в колі, де вони сидять щільно один з одним, в аудиторії більше простору і менше помилок з показуваннями та зверненням один до одного. В цілому, дана ігрова вправа досить проста і з цікавістю сприймається учасниками.



Вправа "КРАЩИЙ МОТИВ"

Мета вправи: допомогти учасникам на практиці зрозуміти особливості усвідомленого вибору професії.

Інструкція: "Наше завдання - обрати найбільш правильний мотив вибору професії, тобто ту головну причину, за якою всі люди повинні вибирати собі професію. Для цього я буду зачитувати по 2 мотиви. Ви шляхом обговорення і, можливо, голосування повинні прийти до думки, який мотив краще "

Список мотивів включає 16 фраз:

1. Можливість отримати популярність, прославитися.
2. Можливість продовжувати сімейні традиції.
3. Можливість продовжувати навчання зі своїми товаришами.
4. Можливість служити людям.
5. Заробіток.
6. Значення для економіки країни, суспільне і державне значення професії.
7. Легкість вступу на роботу.
8. Перспективність роботи.

9. Дозволяє проявити свої здібності.
10. Дозволяє спілкуватися з людьми.
11. Збагачує знаннями.
12. Різноманітна за змістом робота.
13. Романтичність, благородство професії.
14. Творчий характер праці, можливість робити відкриття.
15. Важка, складна професія.
16. Чиста, легка, спокійна робота.

Ведучий зачитує 1-й і 2-й мотив, 3-й і 4-й ... 15-й і 16-й. Після цього у нього залишається список з 8 мотивів, з якого він знову зачитує 1-й і 2-й мотив, 3-й і 4-й і т.д.



Вправа "МОЇ ЖИТТЄВІ І ПРОФЕСІЙНІ ПЛАНИ"

Мета вправи: визначення перспективних життєвих і професійних цілей; аналіз і осмислення своїх життєвих і професійних перспектив.

Кожен учасник разом з групою має можливість поміркувати над тим, що він очікує від свого життя, які його цілі, які цінності для нього значущі.

Вправа "ВІДГАДАЙ ПРОФЕСІЮ"

Учасники об'єднуються в дві команди. Одна з команд загадує професію, член іншої команди повинен невербально зобразити названу йому одному професію, щоб члени його команди могли її вгадати.



Вправа "ПЛАН МОГО МАЙБУТНЬОГО"

Мета - створення стратегічного плану життя на найближчі 5 років і мотивуючого девізу на найближчі 2 місяця.

Тренер роздає учасникам **алгоритм картини майбутнього**.

Інструкція:

«Давайте спробуємо побудувати картину майбутнього. Зараз кожен повинен визначити свою мету на 5 років вперед. Запишіть цю мету у себе в зошитах».

Коментар 1: «Кращий засіб зміцнити в собі яке б то не було почуття - це довго і як можна частіше підтримувати в нашій свідомості ідеї, з якими воно знаходиться у зв'язку, щоб ці ідеї виступили перед нами яскраво, чітко. А щоб цього досягти, необхідно уявляти собі кожну річ конкретно, з усіма її живими, характерними подробицями» (Пейо Ж., 1903, с. 60).

Коментар 2: «Для того щоб емоція, бажання могли набути повну жвавість, потрібно тільки, аби предмет бажання зробився цілком ясному розуму, так щоб усі його приємні, спокусливі або просто корисні сторони виступили в розумі яскраво» (Пейо Ж., 1903, с. 45).

«Питання алгоритму можуть допомогти вам намалювати картину майбутнього виразно. Ким ви будете через 5 років? Яку ви отримаєте до цього часу додаткову освіту? Який буде ваш щомісячний прибуток? Як ви будете себе почувати? Якими будуть ваші перспективи на майбутнє?

Якщо ці питання не цілком збігаються з вашою уявою про власне майбутнє, задайте собі інші. Це можуть бути питання про ваші досягнення в бізнесі, про перспективи сімейного життя, про наукові звершення і т. п. Головне, щоб ви змогли намалювати дійсно бажану для вас картину майбутнього через 5 років. Запишіть це в зошиті. »

Коментар до вправи: На цю роботу може знадобитися від 5 до 10 хвилин. Заздалегідь обмовляти час не варто. Ця робота вимагає досить глибокого занурення в себе, самоаналізу. Вона повинна протікати органічно і займати стільки часу, скільки необхідно.

«Тепер визначте, що ви повинні зробити протягом кожного з цих 5-ти років, щоб досягти цієї мети. Напишіть, що повинно бути зроблено в 2012 році? В 2013? В 2014? В 2015? В 2016? »

Коментар до вправи: На цю роботу може знадобитися 6-7 хвилин.

«Тепер вирішите, що має бути зроблено протягом найближчих 3-х місяців для того, щоб ви могли просунутися до мети - я роздам вам ці чудові картки для того, щоб ви написали на них свій девіз».

Коментар: На формулювання девізів групі може знадобитися близько 4-5 хвилин.

«Тепер ті, хто може показати свій девіз всім іншим, вставлять його у свій бейдж. Якщо девіз дуже особистий, його, звичайно, можна нікому не показувати. Давайте встанемо, походимо по кімнаті, вчитаймося в девізи інших.

Сподіваюся, ці девізи допоможуть нам мотивувати себе протягом найближчих 3 місяців. Картку найкраще носити з собою в кишені. Діставайте її всякий раз, коли будете почувати себе розгубленим, збентеженим, коли втратили мету.

Через 3 місяці потрібно буде сформулювати новий девіз, і потім повторювати це через кожні 3 місяці.

В кінці року зіставте отриманий результат з вашою метою на рік. Якщо мета буде досягнута, заохотьте себе. Подаруйте собі щось, що ви цінуєте, в чому давно відмовляли собі, те, що ви любите. Потім уточніть мету на наступний рік і дійте.

Якщо мета не досягнута, все одно заохотьте себе. Дайте самому собі невелику відпустку, купіть собі потрібну для роботи або для здійснення вашої мети річ, пройдіть будь-який цікавий і важливий тренінг. Ви боролися, але поки у вас не вийшло.

Після цього уточніть свою мету на наступний рік і прийміть на себе певні зобов'язання, що передбачають деякі позбавлення в тому випадку, якщо мета не буде досягнута і в наступному році.

Перше, що ви можете зробити - це повідомити якомога більшу кількість людей про свій намір домогтися поставленої мети. На карту буде поставлено ваше ім'я. Якщо самолюбство не є однією з ваших головних рис, ви можете обрати інший шлях.

Складіть контракт, який передбачав би певні матеріальні збитки у

випадку, якщо поставлена мета не буде досягнута вами.

Коментар: У біхевіоральної терапії такі контракти практикуються досить часто. Хочеш схуднути на 10 кг, а сили волі не вистачає? Ти можеш укласти договір про те, що на період в 6 місяців або в 1 рік ти передаєш терапевту в клініку певні цінності, які будуть тобі повернені, якщо ти схуднеш на 10 кг, і залишаться в клініці назавжди, якщо ти не зможеш цього зробити.



Вправа "ПОДАРУНОК З НАТЯКОМ"

В даній ігровій вправі дещо незвичним чином спеціально організовується обговорення деяких особливостей конкретно розглянутої професії, що дозволяє учасникам краще усвідомити специфічні моменти даної професійної діяльності.

Вправа проводиться в колі. Кількість учасників: від 6-8 до 15-20. Час проведення: від 15-20 до 30-40 хвилин. Процедура включає такі основні етапи:

1. Інструкція: "Уявіть, що у нас є спільний друг (далі ми уточнимо, що це за друг), який запросив нас усіх на свій день народження. Відмовитися і не піти ніяк не можна. Протягом 30 секунд кожен повинен придумати, який він зробить подарунок своєму другові. При цьому важливо виконати три умови:

1 - подарунок повинен містити натяк на його професію (далі ми уточнимо, що це за професії);

2-подарунок повинен бути "із родзинкою", тобто бути веселим, незвичайним (передбачається, що друг - це людина з гумором, який може навіть образитися, якщо йому подарують щось звичайне, тобто як би "відкупляться" від нього);

3 - подарунок повинен бути доступним Вам за ціною.

Разом з групою ведучий визначає, що це за уявний друг. Визначається, чоловік це чи жінка, приблизний вік і обов'язково - яка у нього (у неї) професія".

2. Дається час (приблизно 30 секунд), щоб кожен придумав другові подарунок.

3. Після цього кожен по черзі коротко називає свій подарунок. При цьому ведучий (або будь-який учасник) можуть задавати іноді уточнюючі питання. Наприклад, яке відношення даний подарунок має до професії (одна з умов гри), скільки подарунок буде коштувати і т. п. Такі питання грають додаткову активізуючу роль, оскільки змушують учасників більш відповідально і обгрунтовано пропонувати свої варіанти подарунків.

Обгрунтовуючи свої варіанти подарунків, гравець змушений співвідносити їх з особливостями аналізованої професії і, таким чином, фактично розкривати найцікавіші елементи даної професійної праці.

4. В кінці гри визначається, чиї подарунки виявилися найбільш цікавими.

Зауважимо, що і сам ведучий може подарувати свій подарунок, навіть, якщо виявиться, що це буде не самий цікавий варіант.

Можна запропонувати інший варіант проведення вправи, коли учасники об'єднуються в невеликі команди (по 2-5 чоловік) і вже там обговорюють, що подарувати другові. Далі з'ясовується, подарунок якої команди виявився вдалим.

Аналогічно можна організувати ігрові вправи "Маскарад" і "Улюблена страва".

У гри "МАСКАРАД" учасники придумують найбільш цікавий і незвичайний маскарадний костюм для заздалегідь визначеної професії. Наприклад, для професії комерсант це може виявитися костюм у вигляді витонченої краватки в клітинку, для професії економіст - костюм дерев'яного рубля, для професії охоронець - кепка нульового розміру, для професії президент - ріг (роги) для виголошення тостів за здоров'я українського народу і т.п. Важливо при цьому зуміти обгрунтувати, чому саме такий костюм найбільш підійде для даної професії.

У гри "Улюблена страва" учасники придумують улюблене блюдо для того чи іншого професіонала. Наприклад, для представників професії естрадний співак це може виявитися тарілка льодяників (щоб з рота йшов більш приємний запах), для дипломата - жуйка з бульбашками (щоб умів говорити ні про що),

для психолога і вчителя - сковорідка насіння (щоб нерви свої заспокоював) і т.п. Тут також важливо зуміти співвіднести ті чи інші "страви" з особливостями розглянутих професій.

Дані ігрові вправи при всій своїй гумористичній спрямованості (і навіть "несерйозності") сприймаються учасниками з цікавістю і дозволяють розглядати особливості професій в несподіваних ракурсах, а, отже, краще усвідомлювати ці особливості.



Джерела

Первое сентября - www.1september.ru

Тинейджер.ru - <http://teen.fio.ru/>

CURATOR.RU - Интернет технологии в образовании

<http://www.curator.ru/e-books/>

Козловский О.В. Как правильно выбрать профессию; методики, тесты, рекомендации .-Донецк: ООО ПКФ »БАО», 2006.- 800 с.