

ОКУ «Курский Центр для несовершеннолетних»

Отделение методической помощи

**Методические рекомендации
«Профориентационные игры для детей
и подростков»**

**Подготовила:
соц. педагог
Быканова М.А.**

г. Курск

Пояснительная записка

Игра – очень эффективная для восприятия форма работы: взрослому она дает возможность увидеть проблему в целом, а детям – на практике приобрести навыки принятия решения и овладеть ролевым поведением. У этой методики есть и свои особенности, требующие последующей корректировки: участники игр зачастую несерьезно воспринимают такую форму, а форма подачи материала не позволяет предложить несовершеннолетним большой объем информации. Целесообразно использовать в игре те знания, которые уже имеются у детей. Задача организаторов – через взаимообмен и взаимокоррекцию привести эти знания в систему.

Применение игровых технологий в профориентационной работе с детьми и подростками позволяет активизировать деятельность несовершеннолетних и способствует достижению более эффективных результатов.

В основе игровых технологий лежит взаимосвязь имитационного моделирования и ролевого поведения участников игры в процессе решения задач разного уровня сложности. С помощью игр в доступной, ненавязчивой форме легко узнается и усваивается новое, моделируются различные ситуации из реальной жизни, которые проигрываются участниками и дают им возможность попробовать себя в разной деятельности и приобрести необходимые навыки.

В процессе игры также активно работают все психические процессы: мышление, воображение, память, усиливаются эмоциональные и волевые проявления. Ребенок в процессе игры мотивирован собственной заданной целью, и это помогает ему лучше воспринимать и запоминать материал, поданный в ходе игры. Игра оставляет отпечаток на процессе развития и формирования ребенка, позволяет охватить и запомнить большой объем информации, а созданные игровые ситуации помогают развивать в нем новые, не свойственные ему качества.

Таким образом, игра является средством самовыражения человека, и в то же время способом его совершенствования. Вся деятельность приобретает смысл, когда заданные условия наиболее приближены к реальной жизни, и именно игра позволяет создать контекст, в рамках которого работа превращается в увлекательное занятие.

Условия для достижения максимальной эффективности при проведении игры

Для достижения максимальной эффективности при проведении игры важно стараться выполнять следующие условия:

- поддерживать высокую динамику, не давать участникам отвлекаться (это позволяет лучше осознать моделируемую проблему и поддержать дисциплину);
- соблюдать принцип добровольности (можно наблюдать со стороны, если другие позволяют);

- не проигрывать одно упражнение много раз (более 3 – 5), так как может быть утерян интерес к занятию;
- предоставлять игрокам возможность высказываться как можно больше и чаще;
- при планировании занятия иметь в запасе несколько игровых упражнений;
- не стремиться после каждого упражнения подводить обстоятельный итог: более важен эффект последствия.

Требования, которым должен соответствовать ведущий:

- умение свободно ориентироваться в профориентационной проблематике;
- профессиональный такт, уверенность в себе, смелость экспериментатора, владение дисциплиной.

Приемы, способствующие поддержанию уровня игровой дисциплины:

Динамичное ведение игры, ограничение переключения внимания участников. Подключение с использованием вопросов, игровых заданий пассивных или проявляющих неигровую активность участников. Поддерживание дисциплины во время игры невербальными методами. В случае чрезмерной активности рекомендуется введение новых правил во избежание затягивания игры, например, «Прежде чем высказаться – подними руку», «Регламент выступления – 30 секунд» и т.п.

Классификация игр

Классификация игр связана с игровой формой взаимодействия педагогов и детей через реализацию определенного сюжета, при этом образовательные задачи включаются в содержание игры. Игровой метод позволяет моделировать различные ситуации, в том числе и ситуации, требующие поиска и анализа различной профориентационной информации. По типам игры можно разделить на следующие:

- сюжетные;
- деловые;
- ролевые;
- предметные (настольные);
- имитационные;
- театрализованные.

По образу игровой методики игры можно выделить несколько групп, их различие базируется на построении правил процесса.

1. Игры со строго установленными правилами – это, в основном предметные, дидактические, строительные, деловые и т.п.
2. Игры с правилами, которые устанавливаются во время игры.
3. Игры со свободной игровой динамикой – это, преимущественно, более творческие типы: художественные, театрализованные, сюжетно-ролевые игры.

Как для любых игр, так и для профориентационных, характерно наличие основных составляющих:

- условность игрового действия;
- наличие у участников интереса к процедуре игры;
- добровольность участия в игре;
- естественная коммуникация между участниками;
- наличие определенной системы игровых правил и ограничений;
- динамичность игрового процесса;
- ситуативность игры.

Классификация игр, используемых в профориентационной работе

1. Игры-«заигрывания». Не являются строго профориентационными. Помогают устанавливать контакт, создают особую атмосферу, где дети в игровой ситуации могут проявить смекалку и сообразительность. Профориентационными эти игры становятся тогда, когда соотносятся с заданной целью и конкретными профессиями.

Рекомендуются игры: «Цепочка профессий», «Угадай профессию», викторина «Предмет труда» и т.п.

2. Ценностно-нравственные игры. Способствуют воспитанию мотивированного жизненно-заинтересованного отношения к труду и формированию соответствующих качеств личности.

3. Игры пробно-ознакомительные, моделирующие аспекты профессиональной деятельности. Могут быть ознакомительными – знакомят детей с миром профессий и их особенностями; пробными – направлены на самопознание, в них моделируются профессиональная деятельность, ситуации общения, взаимоотношения работников. Позволяют осознать профессионально важные качества.

Рекомендуются игры: «Ассоциации», «Стажеры-инопланетяне», «Защита профессий», «Угадай профессию» и т.д.

Применяемые техники «Информационная карта», «Плюс, минус».

4. Игры профессионального плана, моделирующие построение личных профессиональных и жизненных перспектив. Позволяют раскрыть такие понятия: профессиональные склонности, общие и специальные способности, уровень притязаний, информированность о мире профессий, мнение сверстников, мнение родителей, потребность общества в профессиональных кадрах.

5. Игры, моделирующие систему управления выбором профессии со стороны специалистов

Предназначены для подготовки и переподготовки специалистов, занимающихся профориентацией. Игры этого типа можно назвать учебно-профориентационными или управленческо-профориентационными. Это игры, имитирующие взаимодействие различных социальных институтов в системе профориентации (школа, семья, центры профориентации, профессиональные учебные заведения, медицинские учреждения и т.п.).

Проводятся в форме деловой игры-тренинга. Требуют предварительного изучения теоретического материала.

Рекомендуются игры: «Отдел кадров», «Мета-интервью» и т.д.

6. Игры «жизнедеятельности»

Такие игры предполагают организованное знакомство с историей и содержанием различных профессий и пробу своих сил на практике. Например, «День самоуправления» (в школе, Центре), «Рациональное питание» (в походе), «Демонстрация моделей» (в кружке). Главное – активизация участников профориентационного процесса (оптанта).

Достоинства игр: возможность увидеть целостность проблемы, творческое овладение изучаемым материалом, приобретения навыка принятия решения, овладение ролевым поведением и т.д. Недостатки игр: трудность подачи большого информационного материала, несерьезное восприятие метода участниками игры.

7. Бланковые игры с группой

Организуются таким образом, чтобы консультант имел возможность играть с каждым в отдельности и со всеми одновременно. При этом у всех игроков имеются свои отдельные бланки, в которых они отражают все свои ходы и результаты. Результаты не должны рассматриваться как традиционная психодиагностика, т.к. в данных методиках моделируются довольно сложные объекты, и процедура проводится в явно нестандартных условиях.

В большинстве игр данного типа моделируются некоторые особенности предпринимательской деятельности с учетом специфики социально-экономической ситуации, сложившейся в России в настоящее время. Поскольку профессии, связанные с бизнесом (с легким зарабатыванием целых состояний), особенно волнуют современных подростков, то профконсультант не должен уходить от специального их рассмотрения. А поскольку данный вопрос весьма деликатный (о таких профессиях кто-то ведь, действительно, искренне мечтает), то специфика игр должна заключаться в том, что в них исключаются моменты морализаторства (типа «деньги должны зарабатываться честным трудом» и т.п.). Лучшая форма рассмотрения этих вопросов – проведение методик в полушутливой, ненавязчивой и интригующей форме.

К методикам данной группы можно отнести следующие: «Купля-продажа», «Я – компаньон», «Торг».

8. Карточные информационно-поисковые системы (профессьянсы)

Карточные профконсультационные методики созданы для использования интригующей формы работы (раскладывание пасьянсов из карт, карточные игры), используются высокоэффективные операциональные возможности карточных технологий и содержательные моменты профессионального самоопределения и планирования жизни. Главным достоинством карточных технологий являются предметность поискового действия и возможность оперативного составления из карточек образов моделируемых объектов.

Все профконсультационные карточные методики можно разбить на две основные группы:

- ✓ информационно-поисковые системы;
- ✓ игровые карточные технологии.

В индивидуальных информационно-поисковых системах по определенным правилам ребенок составляет из карточек образы своих профориентационных проблем и подбирает пути их решения (методика «Стратегия»), а также образы наиболее привлекательных профессий (методики «Формула», «Что? Где? Когда?»). Таким методикам дали название «профессьянсы» (от слов «профессия» и «пасьянс», т.к. они напоминают раскладывание пасьянса). Главным преимуществом карточных технологий перед бланковыми тестами является возможность оперативно корректировать совершаемые выборы. Эти корректировки составляют важное условие проведения методик, поскольку профконсультант постоянно должен озадачивать подростка с помощью специальных («провокационных») вопросов и тем самым повышать уровень осознанности и самостоятельности его действий.

Карточные игровые консультационные методики

Важнейшим активизирующим приемом данных методик является специально организуемый игровой «спор» консультируемого подростка с ответами, выписанными на карточках, а также определенные призы и наказания за успешность такого спора. В ходе спора консультируемый подросток (или взрослый) обычно сам проговаривает связь тех или иных своих игровых возможностей и достижений игры (например, в какой степени с помощью воли можно избежать участия в преступной деятельности, ведь обычно преступники – это люди волевые... и т.п.). Важной особенностью проведения карточных профконсультационных игр является их высокая динамичность, позволяющая охватить моделируемую жизнь в целостности, а не зарываться в обсуждении частных вопросов.

Существуют некоторые «недостатки» и проблемы практического внедрения карточных профконсультационных методик.

- ✓ во-первых, тратится время: от 40 мин. до 1,5 – 2 ч в индивидуальных занятиях и от 2 до 3,5 ч. в групповых карточных играх;
- ✓ во-вторых, сложности, связанные с выработкой и приобретением данных методик;
- ✓ в-третьих, сложности самостоятельного изготовления профконсультационных карточек (иногда для изготовления некоторых методик приходится затратить от 6 до 10 часов чистого времени);
- ✓ в-четвертых, сложность самостоятельного освоения данных методик. При этом следует отметить, что те специалисты, которые освоили карточные методики своими силами, через некоторое время начинают самостоятельно придумывать аналогичные методики или модифицировать предложенные им варианты.

9. Настольные профориентационные игры

Настольные карточные игровые методики по сравнению с описанными выше карточными системами позволяют моделировать проблемы личностного и профессионального самоопределения в более простых формах.

В профориентационной игре «Или-Или» участники передвигают свои фишки по игровому полю, совершая выписанные на каждой клеточки ходы, связанные с выбором или отказом от тех или иных составляющих профессионального, жизненного и личностного развития. По сделанным (в виде отобранных карточек) выборам в конце определяется, какой профессиональный и жизненный стереотип удалось реализовать каждому участнику. В другой настольной игре – «Страна богатых и умных» моделируется общественное устройство государства. Игроки выполняют различные роли (банкира, министра экологии, министра образования, министра безопасности, министра здравоохранения и др.). В ней так же происходят различные события, на которые следует как-то реагировать (желательно сообщая). Если удастся преодолеть проблемы, то получается процветающее государство («страна богатых и умных»), если нет – получается «страна дураков». В связи с тем, что эти игры сложно издавать, а самостоятельно рисовать их готовы далеко не все консультанты, был придуман еще более упрощенный вариант игры с использованием обычных игровых карт (две полные колоды).

10. Тематические квесты

Квест – чрезвычайно популярная в настоящее время у молодежи форма проведения досуга и обучения, многие компании (например, операторы мобильной связи, автодилеры) используют ее для продвижения своих товаров и услуг. Квест представляет собой игру (компьютерную или на местности), в которой команды или отдельные игроки в рамках заранее объявленной легенды проходят этапы, последовательно выполняя задания и находя спрятанные или зашифрованные организаторами ключи (коды, ответы на вопросы). Побеждает игрок или команда, первыми выполнившие все задания и пришедшие к конечной цели.

Такая игровая форма может быть использована применительно к любому виду деятельности, в данном случае – к реалиям любой профессии или специальности. Плюсом компьютерных квестов является то, что они позволяют распространять действие игры на участников из нескольких регионов. Однако разработка компьютерного квеста – достаточно дорогостоящее предприятие. Поэтому педагогам рекомендуется организация «реального» квеста – игры на местности, во время которой участники будут не только участвовать в интересном приключении, но и знакомиться с различными профессиями (например, квесты «Профессиональный старт», «Марафон за профессией» и др.)

ПРОФОРИЕНТАЦИОННЫЕ ИГРЫ

Игра-ассоциация «Человек – профессия»

Цель игры: на ассоциативном, образном уровне научиться соотносить человека (в том числе, самого себя) с профессиями и, таким образом, повысить готовность детей различать профессиональные стереотипы.

Игра рассчитана на **количество игроков** от 6 – 12 человек.

Время от 7 – 10 до 15 минут.

Инструкция: «Сейчас мы выберем одного из вас, который должен будет угадать другого подростка. Отгадывать он будет с помощью одного единственного вопроса: «С какой профессией этот человек (загаданный) ассоциируется, т.е. какая профессия ему больше всего подойдет?» Каждый по кругу должен будет называть наиболее подходящую для загаданного ребенка профессию. Профессии могут повторяться. После этого у отгадывающего будет возможность подумать (примерно 30 – 40 секунд) и назвать свои варианты. Интересно, какой по счету вариант будет правильным?»

Ход игры: По желанию выбирается доброволец-отгадывающий и отправляется на некоторое время в коридор, а остальные быстро и тихо выбирают любого из присутствующих.

Приглашается отгадывающий, садится в круг и начинает всем, по очереди задавать вопрос: «Какая профессия подойдет этому человеку?». Каждый должен быстро дать ответ (ответ должен быть правильным и в то же время не являться откровенной подсказкой).

После того, как все озвучили свои варианты ассоциаций, отгадывающий думает и начинает называть тех, кто, по его мнению, в наибольшей степени соответствует названным профессиям.

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

Примечание. Возможен вариант игры на невербальном уровне (изображение профессиональных действий с помощью жестов и мимики).

Профориентационная игра «Профессиональная рулетка»

Цель игры: знакомство с содержанием профессиональной деятельности наиболее востребованных профессий, как уникальными и незаменимыми.

Участники игры самостоятельно и с помощью педагога ищут и находят аргументы в защиту необходимых, но не самых популярных профессий.

Время проведения: 25 – 30 минут.

Место проведения: просторное помещение со стульями, расставленными по кругу. Список профессий может быть сокращен или дополнен с учетом числа участвующих.

Материалы: карточки с описаниями профессий (лучше, сначала, перечислить профессиональные качества, после описать профессиональную деятельность), поощрительные жетоны для участников.

На стульях можно заранее разложить конверты с описаниями профессий: *АВТОСЛЕСАРЬ, ВОДИТЕЛЬ, КОНДИТЕР, ШВЕЯ, ФЕРМЕР, ЛЕСНИК, ПРОДАВЕЦ, ПОВАР, ПАРИКМАХЕР, БИБЛИОТЕКАРЬ, МЕДСЕСТРА, ВРАЧ, ПЛОТНИК, УЧИТЕЛЬ, ЖУРНАЛИСТ, АРХИТЕКТОР, ДИЗАЙНЕР, ШТУКАТУР-МАЛЯР, НЕФТЯННИК, ЭЛЕКТРИК...*

Примечание. Возможны варианты:

– конверты выдаются после отгадывания загадок. Загадки следует подобрать не про профессии, а про инструменты или результаты труда (молоток, иголка, платье, дом, торт и т.д.);

– конверты приклеены к спинке стула, ребята в процессе игры «Поменяйтесь местами, кто (любит поспать до обеда, умеет шить, умеет забивать гвозди, ходит с папой в гараж, хорошо рисует, любит считать, любит готовить и т.д.)» меняются местами и им случайным образом достается «свой» конверт;

– с помощью юлы (волчка), каждому достается «свой» конверт.

Ход игры:

I этап. Когда ребята усядутся в круг, педагог спрашивает их, задумывались ли они о своей будущей профессии, и рассказывает, что в одном городе есть такой обычай: профессию выбирают с помощью рулетки и предлагает проверить, как работает этот обычай. Для этого надо достать из своего конверта текст о профессии и прочитать его про себя, никому не показывая. Затем ребята по очереди в течение минуты представляют свои профессии, рассказывая об их важности, но не называя. Тот, кто первый отгадает профессию, получает символический приз или жетон.

II этап. Педагог спрашивает ребят: «Есть ли среди отгаданных профессий профессии ваших родителей? Как ваши родители относятся к своей работе? Кто из вас хотел бы выбрать эти профессии?»

Потребность в жилище, питании, одежде не оставит без работы строителей и производителей продуктов питания. Пока есть болезни, нужны врачи. Пока есть дети, нужны учителя. Пока есть преступность, нужны полицейские. Среди профессий, о которых мы сегодня говорим, есть массовые и достаточно редкие. Каких специалистов нужно больше всего?

Участники по очереди называют профессии, а педагог записывает их в строчку на доске или большом листе. На нижнем ярусе, вероятно, будут профессии водителя, нефтяника, строителя, врача, учителя, а на верхнем этаже – профессии архитектора, журналиста, лесника, дизайнера.

Важны не столько правильные ответы, которых может и не быть, сколько сам процесс обсуждения. Наиболее активным игрокам ведущий может вручить символические призы или жетоны.

Профориентационная игра «Что? Где? Когда?»

Цель: расширение представлений о профессиональной деятельности

Оборудование: волчок, конверты с вопросами, карточки с изображением профессиональных действий, рабочих инструментов, рабочей одежды.

Время проведения: 35 – 40 минут

Ход игры: Участники делится на 2 команды, которые по очереди садятся за стол. Игра проводится по аналогии с известной телепередачей. Каждая команда получает конверт, в который вложена карточка и вопрос «Что вы знаете об этой профессии?» Следует обозначить вопросы, на которые должны ориентироваться ребята, рассказывая о профессии: Название, профессиональная деятельность, инструменты, спецодежда, результат труда, профессионально важные качества и т.д.).

Дополнительно, каждая команда может задать 2 – 3 вопроса (можно приготовить заранее или провести отдельным этапом в игре) про любую профессию для команды соперника.

Педагог или жюри определяет правильность ответов, подсчитывает количество баллов.

Профориентационная игра «Инопланетяне-стажеры»

Цель игры: познакомить несовершеннолетних с предприятием (на выбор педагога, можно на примере конкретного предприятия), основными отделами, его профессиями, требованиями этих профессий к человеку; научить сопоставлять требования профессии с особенностями человека.

Время проведения игры: 30 – 40 минут.

Этапы игры:

1. Ведущий перед игрой кратко рассказывает о том, что на любом предприятии есть много различных служб и профессий, каждая из которых предъявляет свои требования к человеку.

2. Далее ведущий знакомит всех с инструкцией: «Представьте, что недавно наша планета установила контакт с другой цивилизацией. Ученые обеих планет изучают друг друга по разным направлениям. Два профессора-инопланетянина исследуют земные профессии. Изучать их они решили не только по книгам и рассказам, но и пройти стажировку».

Выбираются два главных участника на роль инопланетян-стажеров.

Ведущий продолжает: «Мы с вами являемся представителями предприятия, руководителями отделов, цехов. Нас всех собрали на ответственное совещание, чтобы мы выбрали гостям несколько подходящих профессий. «Инопланетяне-стажеры» сейчас пойдут и придумают, как они выглядят, а остальные участники разобьются на группы по 2 – 3 человека и выберут «Руководителей».

3. «Инопланетянам-стажерам» дается инструкция, ручка и бумага, и они выходят на 5 минут в коридор.

Карточка-инструкция для «Инопланетян-стажеров»

В целях ознакомления с земными профессиями вы прибыли на одно из предприятий. Постарайтесь точнее представить свой вид, чтобы можно было подобрать вам работу, поскольку вы сильно отличаетесь от землян. Подумайте, как вы выглядите, укажите:

- 1) рост и вес;
- 2) форму и покров тела;
- 3) ноги, руки (сколько и какие);
- 4) анализаторы (глаза, уши, нос), какие функции они выполняют;
- 5) ваши достоинства и ваши недостатки.

Остальные участники разбиваются на группы (отделы) по 2 – 3 человека. Каждая группа выбирает «Руководителя» отдела. Им раздаются инструкции, где указывается название отдела, его основные функции, содержание работы, требования профессий к человеку (*см. Приложение*).

После этого ведущий говорит: «Когда «Инопланетяне-стажеры» познакомят нас со своим обликом, каждый «Руководитель» должен решить, смогут ли они работать у него или нет и сообщить им о своем решении, обосновав его».

4. В аудиторию приглашаются «Инопланетяне-стажеры», которые знакомят всех со своим обликом, отвечают на вопросы. Ведущий ограничивает количество вопросов, следит за тем, чтобы они соответствовали целям игры.

5. После выступления «Инопланетян-стажеров» участники групп (представители отделов) обсуждают кандидатуры. Затем ведущий предлагает «Руководителям» отделов высказать мнение группы о том, смогут ли «Инопланетяне-стажеры» выполнять работу их отдела. Если желающих выступить первыми не окажется, ведущий может обратиться к кому-либо конкретно, например,

– Пусть свое первое слово скажет «Руководитель» станочного участка механического цеха, как непосредственный изготовитель деталей.

6. Ведущий предлагает обсудить: согласны ли «Инопланетяне-стажеры» с мнением «Руководителей», подходят ли они тому или иному отделу. В конце обсуждения ведущий подводит итоги, обращает внимание участников на структуру предприятия, где могут найти работу люди с разными интересами и способностями.

Роль «Инопланетянина-стажера» можно представить в виде мужского и женского представителя далекой планеты, тогда будут рассматриваться два кандидата.

Примечание. Данная игра может быть использована на уровне конкретного предприятия, что позволит обсуждать конкретные профессии.

Примерный вариант карточек-инструкций для отделов:

Карточка-инструкция содержания работы планово-экономического отдела

Отдел занимается составлением планов работы предприятия и анализирует их выполнение. Работа проходит в обычном помещении, за столами. Основной предмет труда – цифры, таблицы, графики, отчеты. При подсчетах используют калькуляторы, компьютеры. Основным работником (экономист) должен быть аккуратным, исполнительным, иметь хорошую память, счетно-аналитические способности, развитый самоконтроль.

Карточка-инструкция содержания работы бухгалтерии

Отдел осуществляет контроль за расходами денежных средств, начисление заработной платы. Работа проводится в обычном помещении. В работе используют калькуляторы, компьютеры. Основным работником (бухгалтер) должен быть внимательным, аккуратным, исполнительным, терпеливым, уметь быстро считать, иметь хорошую память.

Карточка-инструкция содержания работы технологического отдела

Отдел занимается разработкой технологических процессов и контролирует их соблюдение. Характерны частые контакты с руководством отделов и непосредственными исполнителями. Работа проходит в обычном помещении, где изучается и разрабатывается технологическая документация. Основным работником (технолог) должен иметь развитое техническое и пространственное мышление, хорошую зрительно-оперативную память, коммуникативные способности, быть принципиальным.

Карточка-инструкция содержания работы отдела технического контроля

Отдел контролирует качество выполнения выпускаемой продукции, выявляет причины брака. На специальных столах с помощью измерительных приборов осуществляют замеры. Основным работником (контролер) должен быть аккуратным, внимательным, принципиальным, иметь хороший глазомер, слух, кожно-тактильную чувствительность, зрительно-оперативную память, техническое мышление и пространственное воображение.

Карточка-инструкция содержания работы опытно-конструкторского бюро

Бюро создает новые образцы продукции и совершенствует уже выпускаемые. Работа в обычном помещении, за чертежной доской, иногда на специальных участках при сборке опытных образцов. Основным работником (конструктор) должен быть аккуратным, уметь грамотно делать чертежи, иметь развитое пространственное мышление, память. Особые требования предъявляются к зрению и точности движений рук.

Карточка-инструкция содержания работы столярного цеха

В цехе занимаются изготовлением и ремонтом деревянных конструкций. В работе используются различные столярные инструменты (пилы, дрели, рубанки), станки по обработке древесины. Основной работник (столяр) должен обладать хорошим глазомером, координацией движений, слухом, пространственным мышлением, быть внимательным и сосредоточенным.

Карточка-инструкция содержания работы службы по охране предприятия

Служба осуществляет круглосуточную охрану территории предприятия. Основной работник (охранник) должен быть бдительным, смелым, решительным, выносливым, иметь хорошее здоровье.

Карточка-инструкция содержания работы отдела кадров

Отдел занимается приемом на работу и увольнением работников, выдает различные справки. Работа проходит в обычных условиях и связана с частыми приемами посетителей. Работать приходится также с различными документами. Основной работник (инспектор) должен быть ответственным, аккуратным, внимательным, приветливым, иметь хорошую память, коммуникативные способности.

Профориентационная игра «Поступь профессионала»

Цель: в веселой форме смоделировать некоторые типичные черты и особенности поведения представителей тех или иных профессий.

Время проведения: 10 – 15 минут

Материал: лист бумаги и ручка для каждого.

Инструкция: «Данная игра одновременно очень необычная и очень простая. Мы попробуем изобразить те или иные профессии с помощью походки, ведь можно же изображать разные вещи и явления с помощью жестов, мимики, различных поз и т.п. Сначала каждый должен выбрать для себя профессию, которую он захочет представить с помощью своей походки. Сейчас каждый из вас по очереди встанет со своего места, спокойно подойдет ко мне и очень тихо (шепотом) скажет мне на ухо, какого профессионала он хотел бы изобразить с помощью своей походки. После этого он так же тихо пройдет на свое место. После по очереди все пройдутся «особой» профессиональной походкой. Остальные должны будут внимательно наблюдать за походкой очередного игрока, а в своих листочках напротив номера этого игрока написать ту профессию, с которой у вас соотносилась его походка. Известно ведь, что по походке иногда можно узнать (угадать), работает человек грузчиком или артистом балета, военным или бухгалтером и т.д.»

Ход игры:

Будет лучше, если первым пример покажет сам ведущий, поскольку упражнение действительно очень необычное и у кого-то из игроков оно может вызвать некоторое недоумение. Ведущий должен продемонстрировать, что нет ничего особенного в том, что он просто встанет со своего места, подойдет к одному из игроков и шепотом скажет ему на ушко, какую профессию он изображает с помощью своей походки.

Далее игроки по очереди проделывают то же самое, но называя предварительно свой порядковый номер. Ведущий записывает в своем листочке, какой участник, какую именно профессию хотел представить своей походкой.

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

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

Если окажется, что кто-то из озорства напишет какую-то явно неприличную (обидную) профессию, то ведущий ее просто не зачитывает.

Проориентационная 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.

Инструкция:

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 с подростками. 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 педагогом, даже если такой смех бывает очень добрым и дружеским.

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.

Профориентационная 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, дротиков 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 «Кто есть кто?»

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

Игра проводится в круге. В игре могут участвовать от 6 – 8 до 12 – 15 человек.

Время на первое проигрывание: 5 – 7 минут.

Процедура игрового упражнения:

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 (флипчарте), 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 большого количества участников лучше всё это проделывать одной рукой, иначе будет путаница.

Показав рукой на своего товарища, все должны на время замереть, а ведущий сам по очереди подсчитывает, сколько рук показывает на каждого человека, т.е. чей образ, по мнению большинства игроков, в наибольшей степени соответствует данной профессии.

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

Профориентационная игра «Ловушки – Капканчики»

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

Игра проводится в круге, количество участников от 6 – 8 до 12 – 15.

Время: 20 – 30 минут.

Этапы игры:

1. Совместно с группой определяется конкретная профессиональная цель (поступление в конкретное учебное заведение; окончание данного заведения; оформление на конкретное место работы или конкретное профессиональное

достижение, включая построение карьеры и получение наград, премий и прочего).

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

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

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

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

5. Каждый по очереди называет свою трудность. Если оказывается, что какая-то трудность будет явно надуманной, 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 данной игры 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 «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 – расширить знания о мире профессионального труда или актуализировать уже имеющиеся знания о профессиях.

Время проведения: 5 – 15 минут.

Игра 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. Детям 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 выяснить, какая команда является более эрудированной. При этом ведущий должен фиксировать успешность действий каждой команды на доске (флипчарте) (например, удачный ответ отмечается плюсом, а неудачный – минусом), тогда игра станет более наглядной и интересной.

У ведущего в данной игре имеются возможности для ненавязчивой коррекции представлений детей о тех или иных профессиях

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, 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 друзья, знакомые, 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 несовершеннолетние знакомятся как с малоизвестными профессиями, так и с традиционными, профессиями, не пользующимися спросом, но востребованными. Дети соотносят требования, которые предъявляет профессия с возможностями человека.

Информация о профессиях дана в разных ключах. Это сделано того, чтобы несовершеннолетние имели возможность делать осознанный выбор, сопоставляя информацию о профессиях. Для этого подростки 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 несовершеннолетними 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 круге (для 6 – 12 участников), так и при работе с группой.

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 (флипчарте).

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 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 детей на группы и предложить им (без индивидуальной предварительной работы) составить общий вариант программы достижения намеченной цели (выписать пять шагов-этапов) для данного человека.

Профориентационная игра «А вот и Я»

Упражнение в шуточной 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 кругу, но может использоваться и при работе с группой.

Количество участников: от 6 – 8 до 15 – 20 человек.

Время проведения: от 30 до 40 – 50 минут. Методика может быть проведена в разных вариантах. Игровая процедура по первому варианту предполагает следующие этапы:

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

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

3. Все садятся в круг. 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 было и достаточно престижным и, но в то же время реалистичными для трудоустройства. Уточнить это должен игрок, изображающий руководителя.

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

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

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

8. Первое слово предоставляется главным игрокам. Сначала они по очереди называют свои оценки (и самооценки), а потом кратко комментируют их, не забыв 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 можно ориентироваться на следующие известные правила, выделенные Д. Карпеги:

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

Для руководителей можно порекомендовать следующее:

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

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

3. не переоценивать различные дипломы «с отличием» (они 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;

б. 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).

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

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

Роль руководителей, а точнее— членов Приемной комиссии будут играть все остальные участники, при этом, для большей остроты игры они 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.

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).

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 данной игры. К примеру, после разыгрывания ситуации собеседования в паре, всем предлагается также разделить 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 разделить 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.

Профориентационная игра «Профессия – специальность»

Данная игровая методика направлена на повышение у участников уровня осознания таких понятий как специализация в рамках той или иной профессии и на расширение информированности о многообразии профессионального труда.

Игра может проводиться как в круге (от 6 – 8 до 15 – 20 участников), так и в работе с целой группой. По времени оно занимает от 10 до 15 – 20 минут. Общая процедура следующая:

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

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

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

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

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

Профориентационная игра «Суд над безработным»

Цель игры: помочь участникам выработать конструктивное отношение к безработице, создать условия для активного поиска выхода из негативной ситуации, а также создать предпосылки для формирования адекватной самооценки.

Как показывает опыт, игровой процесс с последующим обсуждением результатов способствует преодолению безработным человеком имеющихся

субъективных преград на пути к успеху и помогает отнестись более реалистично к себе и своей конкурентоспособности на рынке труда.

Тема дискуссионного обсуждения – Успех.

Группе предлагается обсудить:

- что такое «успех»?
- что такое «успех» для человека, потерявшего работу?
- можно ли считать успешным пройденный трудовой путь, если в настоящее время человек остался без работы?
- является ли преградой для человека на пути к успеху его состояние безработного?
- связано ли ощущение собственных неудач с утратой профессиональной значимости?
- что мешает безработному человеку быть успешным в жизни? и т.д.

Далее группе предлагается придумать некую легенду, т.е. жизнеописание типичного безработного по следующей схеме: семья, образование, этапы трудовой жизни, потеря работы, поиск нового места работы, отношение к обществу, службе занятости и т.д.

После этого группа подразделяется на команды: выбирается участник, который сыграет роль «подсудимого», формируются группы «защиты», «обвинения», «присяжных заседателей».

«Обвинению» предстоит придумать как можно больше доводов, доказывающих что именно «подсудимый» виноват в том, что на определенном этапе стал неуспешным в жизни (согласно придуманной легенде).

«Защита», как ей и полагается, приводит доказательства в пользу «подсудимого», считая, что «подсудимый» не может в полной мере нести ответственность за свой неуспех. Объективные процессы в обществе создают неблагоприятные условия для стабильной и успешной трудовой жизни.

Каждая из сторон судебного процесса может «приглашать свидетелей» для «дачи показаний» в защиту или против подсудимого.

«Присяжные заседатели» по ходу дела имеют право задавать любые уточняющие вопросы сторонам «обвинения» и «защиты».

Слушание дела включает и так называемое «последнее слово «подсудимого», в котором ему предлагается сформулировать и предъявить суду новую оценку проблемы, более объективно отнестись к позитивным и негативным сторонам ситуации безработицы, реально оценить возможности и перспективы своего трудоустройства и дальнейшего профессионального развития.

Далее суд выносит свой вердикт – «виновен» или «не виновен» «подсудимый» в том, что он сегодня безработный. Если «виновен», то приговор выносится в форме обязательных практических мер, предписываемых «подсудимому» для успешного трудоустройства. Если «не виновен», то приговор может носить рекомендательный характер в виде системы мероприятий, которые помогут безработному человеку на пути к его трудоустройству.

В заключении следует обсуждение в группе результатов и подведение итогов игры.

Стоит отметить, что такая групповая форма работы с безработными позволяет комплексно решать узловые проблемы, препятствующие успешному трудоустройству.

ПРОФИОРИЕНТАЦИОННЫЕ УПРАЖНЕНИЯ

«Кто больше?»

Цель: расширение знаний о различных профессиях.

Время: 3 – 5 минут.

Правила: образуются две команды. Каждая команда должна записать на листке бумаги как можно больше слов к определенной профессии:

а) инструменты; б) действия; в) рабочая одежда и т. д.

Побеждает та команда, которая написала больше пунктов к заданной профессии.

«Самый интересный рассказ»

Цель: расширение знаний о различных профессиях.

Время: 10 минут.

Правила: Образуются две команды. Каждой даётся задание составить рассказ об определенной профессии («В школе», «На заводе», «Журналист»). Должны выбрать самостоятельно (*другой вариант: вытянуть карточку с названием профессий*).

Выигрывает команда, составившая самый интересный рассказ и наиболее полно рассказавшая о своей профессии. Желательно подготовить опорный план с вопросами, на которые должны ответить ребята.

«Действия – профессия»

(Возможен вариант: «Предмет – профессия»)

Цель: расширение знаний о многообразии профессий.

Время: 5 – 7 минут

Упражнение можно выполнять словесно или с помощью карточек, на которых написаны слова – «действия» или изображены предметы, к которым надо подобрать названия профессий, с которыми их можно соотнести.

Инструкция: «Ребята, вы знаете, много разных профессий. А вы знаете, что люди совершенно разных профессий могут делать одно и то же? Например, шьет – и швея, и хирург. Сейчас я буду называть действие, а вы продолжите, называя профессии, где это действие выполняют».

Действия – профессия:

Рубит – (кто?) Лесоруб, металлург, повар, мясник... (что рубят?)

Варит – повар, сталевар, бариста (варит кофе), сыровар, сварщик...

Ищет – археолог, историк, геолог, кинолог...

Общается – журналист, продавец, врач, учитель...

Пишет – писатель, учитель, профессор, журналист...

Носит – почтальон, грузчик, официант ...

Считает – бухгалтер, банкир, кладовщик, математик...

Предмет – профессия

Ножницы (кто использует?)– парикмахер, портной, швея, (как используют?)

Печь, огонь – сталевар, кузнец, кондитер, повар ...

Мука – кондитер, повар, хлебороб (как результат труда), мельник ...

Ткань – ткач, швея, модельер, продавец...

Корова – пастух, ветеринар, доярка...

Цветок – цветовод, флорист, дизайнер...

Молоко – доярка, пекарь, сыровар...

Мел – учитель, портной и т.д.

«Профессии на букву...»

Цель: расширение знаний о мире профессионального труда; актуализация уже имеющихся знаний о профессиях. (*Хорошо использовать в качестве разминки*).

Инструкция: «Сейчас я буду называть в случайном порядке какие-то буквы. Ваша задача – показать, что вы знаете немало профессий, начинающихся с этой буквы, т. е. показать, насколько вы знакомы с миром профессий. Поднимайте руку и по моему знаку называйте профессию. Побеждает тот, кто последним назовет профессию на заданную букву».

Процедура проведения: Ведущий называет первую букву, а участники по очереди называют профессии. Если возникает пауза, то педагог начинает считать, как на аукционе. Например, при букве «П» «Психолог – раз, психолог – два, психолог... – три! Победил ХХХ!»

Если называется совершенно непонятная профессия, ведущий просит пояснить, о чем идет речь. Если ребенок не может это объяснить, то считается, что профессия не названа, и игра продолжается. При этом совсем не обязательно требовать от участников официальных (безукоризненно правильных) названий профессий. Важно хотя бы приблизительно обозначить ту или иную профессиональную деятельность и суметь ответить на уточняющие вопросы.

Желательно больше 5 – 7 букв не предлагать, иначе игра перестанет казаться увлекательной. При проведении данного упражнения начинать следует с простых букв, по которым легко называть профессии (буквы: М, Н, О ...), постепенно предлагая участникам более сложные буквы (Ч, Ц, Я ...).

Можно разбиться на 2 – 3 команды и состязаться между командами.

«Продолжение сказки про зайца»

Цель: проективное и метафорическое исследование участниками понятия «профессиональная роль»; выяснение последствий (для себя и для окружения) занятия чужой профессиональной роли.

Инструкция: «Сейчас я расскажу вам начало сказки, продолжение которой вам нужно будет придумать самим.

Сказка про зайца

На зиму зайцы меняют свою шкурку. Для этого они приходят на склад, сдают свою летнюю (серую) и берут взамен белую, более пушистую и теплую.

Одному зайцу не хватило новой шкурки, и кладовщик СЖАЛИЛСЯ над ним и дал ЛИСЬЮ, чтобы заяц не замерз...

Продолжите сказку... Что произошло дальше?

Процедура проведения: Можно разделить группу на две части. Продолжение сказки может быть как в виде обычного текста, так и в форме драматической постановки. Можно использовать видео, чтобы зафиксировать результаты творческих усилий группы.

Обсуждение результатов: Что происходит с людьми, когда они начинают выполнять чужую (не свою) профессиональную роль?

«Цепочка профессий»

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

Инструкция участникам: «Сейчас мы по кругу выстроим «цепочку профессий». Я назову первую профессию, например, *металлург*, следующий назовет профессию, в чем-то близкую металлургу, (признаки сходства могут быть по действиям, по одежде, по требованиям к профессии, и др.), например, *повар*, при этом объяснить свой выбор. Следующий называет профессию, близкую к повару, например, *хирург* (режет и тот и другой), далее *хирург – швея* (шьют) и т.д. Важно, чтобы каждый сумел объяснить, в чем сходство названных профессий. Например, и металлург, и повар имеют дело с огнем, с высокими температурами, с печами, хирург и швея используют в своей работе нитки и иглы, они шьют».

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

Умение находить общее в разных профессиях может оказаться полезным в случаях, когда человек, ориентируясь на конкретные характеристики труда, сильно ограничивает себя в выборе (как бы «заикливаясь» на одной – двух профессиях с этими характеристиками), но ведь такие же характеристики могут встречаться во многих профессиях.

Можно усложнить задание, построить цепочку профессий, разделившись на малые группы (3 – 5 человек). Каждой группе можно дать задание построить цепочку из 5 шагов (5 звеньев) между двумя очень разными профессиями.

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

в одной (только в одной!) профессии, может оказаться в других, более доступных.

«Подарок с намеком»

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

Упражнение проводится в круге.

Количество участников: от 6 – 8 до 15 – 20.

Время проведения: от 15 – 20 до 30 – 40 минут.

Процедура включает следующие основные этапы:

1. Инструкция: «Представьте, что у нас есть общий друг (далее мы уточним, что это за друг), который пригласил нас всех на свой день рождения. Отказаться и не пойти никак нельзя. В течение 30 секунд каждый должен придумать, какой он сделает подарок своему другу. При этом важно выполнить три условия: 1 – подарок должен содержать намек на его профессию (далее мы уточним, что это за профессия); 2 – подарок должен быть «с изюминкой», т.е. быть веселым, необычным (предполагается, что друг – это человек с юмором, который может даже обидеться, если ему подарят что-то обычное, т.е. как бы «откупятся» от него); 3 – подарок должен быть доступным Вам по цене. Вместе с группой ведущий определяет, что это за воображаемый друг. Определяется, мужчина это или женщина, примерный возраст и обязательно, какая у него (у нее) профессия».

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

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

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

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

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

НАСТОЛЬНЫЕ ИГРЫ ПО ПРОФОРИЕНТАЦИИ

Профориентационная игра «Профи плюс» (Профи+)



Цели игры:

1. Дать несовершеннолетним элементарные представления о терминах и типологии профессий, научить их свободно ими оперировать и грамотно применять в профессиональной сфере.
2. Расширить кругозор детей о современных профессиях, их представителях и проявлениях профессий.
3. Предоставить несовершеннолетним возможность (условия) определить свой собственный ориентировочный тип профессии и ее направление.

Задачи игры:

1. Предоставить несовершеннолетним практическим путем, в игровой форме, возможность самостоятельно классифицировать и анализировать общие термины, связанные с понятием «профессия»: «**профессия**», «**специальность**», «**должность**», «**род занятий**», «**отрасль**».
2. Предоставить несовершеннолетним практическим путем, в игровой форме, возможность ознакомиться и в дальнейшем **различать** (использовать) **основные типы профессий**: «человек-человек», «человек-техника», «человек-природа», «человек-знак», «человек - художественный образ».
3. На примере ярких представителей профессий предоставить несовершеннолетним возможность больше узнать о специфике самой профессии.
4. В игровой форме предоставить несовершеннолетним возможность испытать на себе специфику профессий и влияние некоторых социальных статусов.

«**ПРОФИ ПЛЮС**» включает в себя 5 различных мини-игр. Мини-игры последовательно не взаимосвязаны между собой. При небольшом количестве времени или для закрепления определенных знаний/навыков по профориентации достаточно провести любую из мини-игр. При проведении

полноценной игры рекомендуется действовать в вышеперечисленном порядке. Правила игры интуитивно понятны. Игра удобна в использовании.

Технические характеристики:

1. **Количество игроков:** 5 – 40 чел. (возможно задействовать и большее количество участников одновременно)

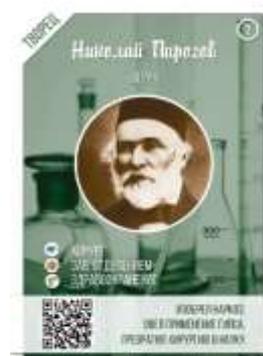
2. **Возраст:** 10 – 18+ (взрослым игра также будет интересна)

3. **Время установки:** до 3-х минут

4. **Длительность партии:** от 10 до 40 минут (в зависимости от количества участников)

5. **В комплекте:** инструкция, приложения, задания к играм, коробка с игровыми карточками, 35 жетонов с порядковыми номерами от 1 до 35, вспомогательные карточки, наградные жетоны, вспомогательные карточки, маркерная доска для фиксации результатов.

Примеры карточек с представителями профессий из игры «Профи плюс»



Игровой модуль «Карьерная лестница»,

Игровой модуль «Профессионально важные качества»

Профориентационные настольные игры для групповых занятий со средними и старшими классами

Игровой модуль – это набор дидактических материалов для проведения неограниченного количества неповторяемых игровых занятий со детьми среднего и старшего школьного возраста.

Каждый модуль даёт возможности для нескольких десятков неповторяемых вариаций различных игр. Занятия по игровым модулям возможны в течение всего года. Для лагерей и тренинговых программ – рекомендуется расширенный формат занятий по 3 – 4 часа на каждый модуль.

Аудитория: средний и старший школьный возраст.

Формат: Занятия возможны как индивидуальные, так и командные, для больших групп (40 игроков и более).

Время проведения: можно проводить серию мини-игр по 10 – 15 минут каждая. Количество неповторяемых мини-игр уже более 50. Существует специальная интернет-площадка, куда выкладываются новые игровые задания на базе модулей и организован обмен опытом.

Чему научат игры по модулям?

- Разобраться в такой сложной теме, как *карьерная лестница*. Выяснить, каким образом строятся горизонтальная и вертикальная карьеры в различных сферах: на госслужбе, в торговле, в промышленности и т.д.

- Узнаем, что такое *штатное расписание*, а также новое понятие – *разряды* и их взаимосвязь со структурой компании.

- Игра приближает к пониманию основной формулы выбора профессии – это поиск соответствия между личными качествами (ЛК) и профессионально важными качествами (ПВК) профессии и требованиями должности.

- Игра существенно расширяет кругозор – много новых профессий, специальностей и должностей.

Игровые модули «КАРЬЕРНАЯ ЛЕСТНИЦА» и «ПРОФЕССИОНАЛЬНО ВАЖНЫЕ КАЧЕСТВА» являются логическим продолжением игры «ПРОФИ ПЛЮС» и опираются на полученные с её помощью знания и навыки.

Игровая составляющая, которая подробно описана в инструкции к модулям, запускает внутреннюю мотивацию ребенка: командный дух, настрой на победу, азарт. Через эти механизмы усвоение материала происходит не «сверху», а «снизу». Сложная схема устройства организации рассматривается как квест и игровое задание, а карточки с профессиями – ключ к прохождению. Чтобы победить (и получить удовольствие от игры), темы, которым мы учим, не просто изучаются, органично усваиваются, а знания превращаются в навыки.

КАКИЕ НАВЫКИ БУДУТ ПОЛУЧЕНЫ?

- Умение составлять «**Карту профессии**» – вычленять востребованные и невостребованные ключевые профессионально важные качества, завязанные на личные (например, коммуникабельность, лидерство, креативность и т.д.).

- Ориентироваться в **должностных иерархиях**.

- Планировать свою **профессиональную карьеру** как ступеньки горизонтального и вертикального роста в любой области/сфере деятельности.

Кроме полученных знаний, участники, в процессе игр:

- Разовьют опыт интеллектуальной работы в команде.

- Отточат навыки командной презентации.

- Активизируют одновременно творческое и логическое мышление.

- Запустят внутренние процессы личностного самоопределения.

В игровые модули входят иллюстрации и игровые карточки:

- Структуры самых различных организаций: коммерческие (торговые и производственные), государственные, научные, образовательные... даже армия РФ.

- 650 карточек с профессиями, специальностями и должностями (с помощью которых можно построить любую компанию и даже целый мир с разными отраслями).

- Карточки с разными типами профессий (по Климову, по предмету труда, по типу деятельности и т.д.).

- Большой перечень карточек с различными профессионально важными качествами, навыками и компетенциями 21 века.

Примеры внешнего вида карт, входящих в состав игровых модулей «КЛ» и «ПВК»:



Игровой модуль «Карта отраслей»

Игровой модуль – это набор дидактических материалов для проведения неограниченного количества неповторяемых игровых занятий с детьми среднего и старшего школьного возраста.

Аудитория: подростки среднего и старшего школьного возраста, студенты.

Формат: Занятия возможны как индивидуальные, так и командные, для групп в 30 человек.

Время проведения: возможно проведение различных мини-игр; среднее время проведения одной игры ~ 20 – 30 минут.



ЧЕМУ НАУЧАТ ИГРЫ ПО МОДУЛЮ «КАРТА ОТРАСЛЕЙ»?

В мире существует более 1300 отраслей и это число растет. Получить представления обо всех отраслях практически невозможно, так же, как и обо

всех профессиях. Однако, все отрасли укладываются в определенную систему направлений трудовой деятельности, которыми можно описать весь мир профессий и труда.

Модульные игры помогут разобраться и получить системные знания:

- о направлениях, описывающих все виды трудовой деятельности;
- об отраслях, входящих в данные направления;
- о наиболее распространенных профессиях, входящих в данные отрасли.

В игровой форме подростки и студенты смогут проследить взаимосвязь отраслей, историю их происхождения, выделить динамично развивающиеся и стагнирующие отрасли, «вечные» отрасли, а также получить много интересной информации о мире профессий и труда.

Игровой модуль «образ жизни»

Игровой модуль – это набор дидактических материалов для проведения неограниченного количества неповторяемых игровых занятий с подростками среднего и старшего школьного возраста.

Аудитория: подростки среднего и старшего школьного возраста, студенты, взрослые.

Формат: Занятия возможны как индивидуальные, так и командные, для групп в 25 человек.

Время проведения: ~ 20 – 45 минут.



Чему научат игры по модулю «образ жизни»?

Многие профессии откладывают свой отпечаток на всём образе жизни человека. Образ жизни машиниста локомотива отличается от образа жизни рабочего на заводе, хотя будет похож на образ жизни водителя дальнобойщика.

Но речь не только о характере работы. Образ жизни – это еще история о ценностях и о том, что является для нас успехом – профессиональным и жизненным.

Образ жизни — это больше, чем профессия. Часто люди, мечтающие поменять профессию, на самом деле мечтают об изменении образа жизни.

Поэтому данный игровой модуль рекомендуется в работе со взрослыми.

С помощью игрового модуля «Образ жизни» участники:

- Узнают о типовых образах жизни и их отличиях.
- Разберутся, из каких компонентов складывается образ жизни.
- Смогут построить модель образа жизни, оптимальную для них самих.

ИГРА-ТРЕНИНГ «НАВИГАТУМ: МОЯ КОМПАНИЯ. Монетизация»

Увлекательная игровая программа для подростков старшего школьного возраста и взрослых, которая позволит попробовать себя в роли предпринимателя

Возраст: от 14 до 65+

Количество участников: от 1 до 30

Коробка: Габариты 40x25x280, вес 12,5 кг.

Время проведения: Это игра-конструктор. В нее можно играть 3 часа или провести трехдневный тренинг. А если выбрать одно игровое задание, то можно уложиться в 45 – минутное занятие.

Сюжет игры:

В игре участники получают готовый бизнес и должны будут в нем хорошо разобраться, чтобы привести свою компанию к успеху... или получить первый опыт банкротства.

Задача команд – вывести свой бизнес на IPO – первичное предложение акций на фондовом рынке. Игроки попробуют себя в качестве биржевых трейдеров.

В игре и в дополнительных игровых модулях к ней используются технологические бизнесы из различных областей, наиболее перспективных в будущем. Это может быть что угодно: ресторан молекулярной кухни, таксопарк из дронов или медицинский центр протезирования искусственно выращенными конечностями.



<p style="text-align: center;">В ходе игры участники познакомятся с понятиями:</p> <ul style="list-style-type: none"> • SWOT-анализ; • Штатное расписание; • Баланс; • Бюджет доходов и расходов; • Движение денежных средств; • Форс-мажор; • Agile (scrum) – и почему его не надо везде использовать; • Муки бизнеса от прихода проверяющих органов ; • Маркетинговый план; • Работа с кадрами; • Выход на IPO. 	<p style="text-align: center;">Игроки получают навыки:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Стратегического мышления и планирования. • Финансового планирования. • Управления проектами (компания – как большой проект). • Межличностных коммуникаций (договориться внутри своей компании). • Публичных презентаций (“продать” свою компанию инвесторам и акционерам). • Креативного решения маркетинговых задач (продвижение).
---	--

Вместе с описанием компании, команды получают её краткий **SWOT-анализ**: сильные и слабые стороны, угрозы и возможности. Игрокам предстоит разобраться в важности SWOT-анализа и получить навык его практического применения.

Кроме этого, команда получает карточки со своим текущим штатным расписанием (в разных бизнесах оно разное), имущественным балансом (что есть в активах и сколько стоит), подробным бюджетом расходов и доходов компании (составленный по всем правилам бухгалтерской науки).

У компаний есть доступ на рынок труда: они могут привлечь новых сотрудников, уволить имеющихся. Каждый новый сотрудник увеличивает затраты, но и приносит какую-либо пользу. Вопрос в том, как найти правильный баланс?

Каждый в компании занимается своим делом: директор по маркетингу подготовит план рекламной кампании, разработает сценарий рекламного сообщения (УТП) и опишет свою аудиторию. Финансовый директор попытается свести свой первый ДДС. Директор по производству проанализирует, кого ему не хватает в штате и как это отразится на себестоимости.

После чего компании ждет **АУДИТ!**

Дальше начинается самое интересное. Как в жизни, которая непредсказуема и капризна.

Решив большое количество промежуточных задач, в итоге командам необходимо вывести свою компанию на рынок IPO – рынок ценных бумаг.

В конце игры будет выявлено, какая компания стала самой богатой на рынке фондовых бумаг, продала больше всех своих акций. Но самое главное, это даже не победа, а тот бесценный опыт, который подарит участие в игре «НАВИГАТУМ: МОЯ КОМПАНИЯ. Монетизация»!

Игровая тренинговая программа «Думай как эйчар»

(Помощь соискателям в трудоустройстве)



Попробовать себя в роли работодателя, провести собеседование с соискателями и выбрать подходящего.

Попробовать себя в роли соискателя и определить, какая работа больше всего подходит.

Технические характеристики:

Количество игроков: группы от 6 до 18 человек

Возраст: от 16 до 55+

Время проведения: от 45 минут до 5 часов.

Комплект мини-игр «Думай как эйчар» позволит участникам тренинга спокойнее пройти собеседование, покажет их настрой на сотрудничество, позволит выбрать такую работу, на которой будет комфортно и интересно развиваться, а в случае несовпадения – избавит от лишних сожалений.

Эффективный поиск работы начинается с понимания задач работодателя. Раскрывая их, мы делаем процесс найма понятным. С помощью нескольких

игр отрабатываются ключевые этапы трудоустройства – составление резюме, прохождение собеседования, краткий рассказ о себе и своих преимуществах.

Механика игр позволяет выйти за рамки «натаскивания» соискателей, показав процесс найма с изнанки – глазами эйчара. Раскрывая «тайны» работодателя, создатели игры делают весь процесс найма полностью понятным. А понятное перестает вызывать страхи и опасения. Игра содержит элементы психологической поддержки и мотивации.

«Думай как эйчар» – тренинг, позволяющий взглянуть на трудоустройство глазами работодателя, а также понять, что задача соискателя – это не трудоустройство любой ценой, а выбор подходящей ему работы. Точно так же, как работодатель ищет не любого, а подходящего сотрудника.

В комплект входят 4 мини-игры:

«Собеседование» позволяет понять схему типичного собеседования и учит его проходить.

«Резюме» объясняет, как избежать распространенных ошибок при составлении резюме.

«Самопрезентация» дает навык составления краткого рассказа о себе так, чтобы показать себя эйчару с лучшей стороны.

«Практика» замыкает тренинг составлением индивидуальных текстов и выявлением опорных точек по успешному трудоустройству для каждого конкретного участника тренинга

Потрясающий мир иллюстраций увлечет игроков и поднимет настроение.

Вселенная персонажей продолжается в книге/рабочей тетради «Советы по трудоустройству», которая дополнит игру.



Порядок, длительность игр и комплектация

Можно провести тренинг с использованием всех четырех мини-игр, а можно каждую из них задействовать независимо. В результате можно организовать большой 4- 5-часовой тренинг (с кофе-брейком в середине), или серию из 4 встреч, или одиночные игры по различным этапам трудоустройства.

Психологическая игра «Калейдоскоп профессий»

Автор: Екатерина Скуратова

Комплектация:

- Карточки – 182 шт.
- Карточки – 107 шт.
- Игровое поле – 1 шт.
- Фишки – 6 шт.
- Кубик – 2 шт.



Ресурсы

Деньги

Правила игры

Обучение (2,5 часа видеолекций)

Калейдоскоп Профессий – это игра о целях, мечте и самоопределении, игра позволяет рассмотреть семью как один из основных ресурсов человека. Игра будет интересна коучам как инструмент для работы с людьми любого возраста, для педагогов этот инструмент позволит создавать уникальные занятия для детей от 6 лет (для 6-10 лет, в наборе имеются отдельные карточки). HR профессионалы смогут протестировать сотрудников любого уровня. Игра Калейдоскоп Профессий дает игроку возможность побывать в разных профессиях и создать проекты.

Игра «Калейдоскоп Профессий» основана на семейных ценностях, способностях, любимых занятиях детства.

Первый этап игры. В городе Талантов и Творцов игрок вспоминает свое детство (ведь оно есть даже у 6-летних детей).

Все мы родом из детства, поэтому игра предлагает вспомнить и систематизировать свои способности, рассмотреть эти способности через призму семьи. Ведь ваша бабушка-учитель, может оказаться ВРАЧОМ, потому что, когда кто-то болеет в семье именно она ухаживает и лечит, и таким образом, оказывает влияние на формирование ваших способностей ВРАЧЕВАТЬ, ПРОЯВЛЯТЬ МИЛОСЕРДИЕ и ЗАБОТУ.

Второй этап игры. Игрок проходит путь по дорожке к городу и встает на поле Профессии. Попасть на поле не просто, игрок ходит до тех пор, пока не узнает все о своих способностях, семье и чувствах. Так же игрок накапливает баллы.

Игроки после выбора профессии делают свой выбор – учиться или сразу идти работать?

Игроки имеют возможность пройти путь в игре не получая образование, игрок видит причинно-следственные связи такого решения.

Далее у игроков, как и в реальной жизни встает вопрос «Куда идти?», ведь дорожка завершилась и впереди непонятные кружочки, домики. Здесь мы видим стратегии игрока.

В процессе игры участники формируют свою мечту. Именно мечта делает жизнь веселее, радостнее и интереснее.

Игра предполагает создание проектов. Игра помогает прожить «день сурка» и наглядно понять рутину без творчества и общения с людьми.

В игре заложены семейные влияния профессионального пути человека.

Профориентационная игра «ПРОФФОРСАЙТ»

Автор: Г. Юшкевич, психолог-профконсультант, методист высшей категории, автор и ведущая профориентационных игр для детей и подростков, сертифицированный тренер образовательных программ.

Комплект игры:



участника – 2шт.

– Руководство для ведущего – 1шт.

Профориентационная игра «ПРОФФОРСАЙТ» предназначена для организации профориентационной работы с подростками старшего школьного возраста.

Цель игры: научить подростков ставить и эффективно достигать свои профессиональные цели.

Формат игры: настольная игра для работы в группах и индивидуально.

Количество участников: до 6 человек.

Возраст участников: 14 лет и старше.

Продолжительность: от 1 до 2 часов.

Запросы и возможные результаты игры:

- Оценить свои знания, способности, умения и навыки.
- Понять свои мотивы в достижении цели.
- Прояснить свои базовые ценности.
- Осознать шаги, ведущие к успеху в профессиональной сфере жизни.
- Научиться преодолевать препятствия на пути к достижению цели.
- Освоить эффективные стратегии достижения цели.

Игра «ПРОФФОРСАЙТ» – это инструмент для увлекательного путешествия в мир внутренних ресурсов и возможностей подростка для достижения своих будущих профессиональных целей. Слово «Форсайт» (Foresight) в переводе с английского означает «предвидение, предсказание». Если говорить о «Форсайте» в контексте игры буквально, то это планирование своего профессионального будущего с очень высокой степенью реальности. В процессе игры подросток не просто ставит цели и планирует свое



профессиональное будущее, но учится стратегии успешной реализации своих планов в жизнь.

При использовании в работе с подростками желательна проведение серии игр на обучение целеполагания.

Трансформационная профориентационная игра «Точка Роста»

Автор игры: О. Русинова — детский, семейный психолог, специалист Образовательной Кинезиологии и Нейрографики, арт-терапевт, игропрактик.



Комплект игры:

1. Папка – 1 шт.
2. Игровое поле – 1 шт.
3. Инструкция – 1 шт.
4. Карточки «Положительные качества» – 26 шт.
5. Карточки «Отрицательные качества» – 26 шт.
6. Карточки «Страхи и Негативные убеждения» – 36 шт.
7. Карточки «Кейсы Положительных утверждений» – 6 шт.
8. Кубик – 1 шт.
9. Фишки – 6 шт.



Использование игры:

- Индивидуально и в группе 2 – 6 человек.
- Продолжительность игровой сессии от 2 до 4 часов.
- Игру можно разделить на несколько дней и использовать в тренинговом формате.
- Игра может быть использована для подростков 15+ и для взрослых с целью определения направления профессионального пути и работе с личностью для достижения цели и формированию мотивации на успех

Каждый новый ведущий игры по желанию может обратиться к автору за бесплатной сессией-знакомством и вопросам, связанных с динамикой игры.

По желанию, возможно пройти обучение игре с автором (проходит в формате клиентской игры в skype, 2500 р. / 2 – 2,5 часа).

Игра «Точка Роста» поможет подросткам определить профессиональное направление, исходя из своих личных особенностей и предпочтений, понять свои слабые и сильные стороны на пути движения к выбранной профессии и наметить Путь движения к Цели. Игра полезна и для взрослых, которые находятся в поиске своего жизненного и профессионального пути, желают проработать свои слабые стороны, страхи и негативные убеждения и начать путь движения к успеху.

Цель игры: определение профессионального направления, исходя из индивидуальных особенностей игрока, выход на позицию Автора в своей жизни.

Задачи игры:

- определение наиболее актуального для личности профессионального направления;
- выявление отрицательных качеств личности, которые мешают проф. определению и достижению успеха, их проработка и трансформация;
- выявление положительных качеств личности, помогающих человеку двигаться к желаемой цели;
- выявление страхов и негативных убеждений, являющихся препятствием на пути движения к успеху, и освобождение от них;
- осознание своих ресурсов и возможностей, их практическое применение;
- получение навыка планирования своей жизни и достижения поставленных целей;
- получение практических рекомендаций по дальнейшему продвижению.

Этапы игры.

1. Профориентационный тест.
2. Положительные и отрицательные качества личности.
3. Страхи и негативные убеждения. Ресурсы.
4. Положительные утверждения.
5. Лестница достижений – этап планирования.

Задача ведущего провести игроков «от подножия горы к её вершине», помочь в самопознании, работе над собой и планировании пути к цели.

В игре используются: профориентационный тест, МАК, техники арт-терапии и коучинговая техника «Лестница Достижений».

Для более глубокого прохождения игры и процесса трансформации можно использовать разные колоды МАК на разных этапах Игры.

Рекомендуемые колоды (в комплект не входят):

- на втором этапе, для большего творческого погружения участников, для определения отрицательных и положительных качеств личности, рекомендуется воспользоваться колодой «Архетипы Личности» или другой портретной колодой, например: «Портреты и лица», «Танец образов», предварительно разделив их на «+» и «-»;
- на третьем этапе игры, для определения страхов и их причин, а также причин рождения негативных убеждений, можно взять колоды: «Тишина», «Проекция», «ОН», «Из сундука прошлого», «Встреча с собой» (часть «травма»);
- необходима и ресурсная колода для работы: «Внутренняя опора», «Ресурсы и Силы», «Встреча с собой» (ресурсная часть), «Путь героя».

Психологическая игра «Профнавигатор. Цель»

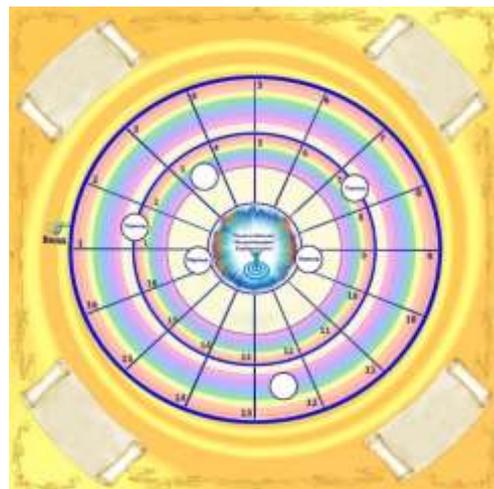
«ЦЕЛЬ» 10+ – игра – фокусировка из системы активизации профессионального и жизненного самоопределения «ПРОФНАВИГАТОР».

Рекомендуется на начальном этапе освоения т-игровой системы самоопределения.

Автор: Е. Михеева: психолог, игротехник, методист, автор и разработчик трансформационных психологических игр, аспирантка МИП, автор и ведущий обучающей программы для ведущих т-игр.

В комплект входит:

1. Игровое поле, 40 x 40, натуральный холст*.
2. 57 ситуативных карты (матовый ламинат) (в том числе, специальная версия для подростков)
3. Фишка – символ
4. Один 6-гранный кубик
5. Личная карта участника (высылается в электронной форме);
6. Правила игры (высылаются в электронной форме);
7. Тубус для хранения;
8. Skype-консультация по правилам игры: 2 часа (консультация + игровой практикум).



Это краткое двухуровневое стратегическое исследование и формирование цели с точки зрения ее актуальности, адекватности потребностям и внутренним ресурсам, а также возможности и готовности участника к ее реализации.

Игра предназначена для:

- Специалистов, работающих в области профориентации и профессионального самоопределения как подростков, так и взрослых.
- Коучей, тренеров и психологов, как инструмент для актуализации и формирования запроса

Перемещаясь по первому уровню, участник имеет возможность по ходу игры формулировать цель (изменять, дополнять, уточнять). Второй уровень дает возможность просчитать свои возможности, риски и конкретные шаги к реализации,

- Игровая цель – попасть «в яблочко», то есть, в центр мишени
- Методическая цель: создать условия для формулировки цели (например, цели профессионального выбора)

Пример результатов: если цель сформулирована четко и ясно, а участник готов ее воплотить, время игры – минут пятнадцать, что дает возможность использовать ее перед началом других, основных игр, как вспомогательный инструмент.

Формат игры: предполагает как индивидуальную, так и микрогрупповую форму работы. При небольшой дополнительной подготовке есть возможность проводить игру фронтально, например, с группой (13+) до 18 человек.

Рекомендованное время индивидуальной игры 15 минут до двух часов.

При использовании в работе с подростками рекомендуется проведение серии игр на обучение целеполаганию.

Важно! Для многих подростков — это самая сложная игра: часто они не понимают, чего можно или стоит хотеть. Исключение – мотивированные и

целеустремленные участники. Начинать работу с ними более корректно с игры «Профнавигатор. Опыт»: с собой они, пусть немного, но знакомы.

Психологическая т-игра «Профнавигатор. Опыт»

Психологическая т-игра «ОПЫТ» 10+ – игра – ревизия из системы активизации профессионального самоопределения «ПРОФНАВИГАТОР». Рекомендуется на начальном этапе освоения т-игровой системы самоопределения.

Автор: Е. Михеева: психолог, игротехник, методист, автор и разработчик трансформационных психологических игр, аспирантка МИП, автор и ведущий обучающей программы для ведущих т-игр.

В комплект входит:

1. Игровое поле, 60 x 60, натуральный холст.
2. Более 385 ситуативных карт (матовый ламинат)
3. 64 пронумерованных метафорических карты (матовый ламинат)
4. Фишки – символы
5. Фишки-символы «Личной силы»
6. Набор игровых кубиков;
7. Личная карта участника (высылаются в электронной форме);
8. Правила игры (высылаются в электронной форме);
9. Удобный тубус для хранения игры;
10. Skype-консультация по правилам игры: 4 часа (консультация + игровой практикум)



Это инструмент для увлекательного путешествия в мир внутренних ресурсов и возможностей.

Создает пространство для исследования своего личностного потенциала (ценностей, личных качеств, задатков и способностей, жизненного опыта, знаний и компетенций), а также эффективности его применения для достижения поставленной цели.

Игра предназначена для:

- Специалистов, работающих в области профориентации и профессионального самоопределения как подростков, так и взрослых
- Педагогов и соц. работников, занимающихся развитием и воспитанием школьников старше 10 лет
- Коучей и психологов, как инструмент для актуализации внутреннего потенциала клиента
- Эффективна в работе со сложными и слабыми подростками.

Есть возможность работать с детьми младшего школьного возраста; ограничением могут стать особенности интеллектуального развития подростка или школьника.

Активизирует процессы самопознания, самоопределения и формирования активной жизненной позиции. Развивает волевые качества личности, произвольное внимание, целеустремленность и навыки целеполагания и готовности к успеху.

Особенностью этой игры является «Круг ответственности», в котором участник может исследовать свою позицию в этом вопросе и, при желании, взять на себя ответственность за воплощение задуманного.

Цели игры:

➤ Игровая – набрать как можно больше сил для достижения поставленной цели и взять на себя ответственность за ее воплощение

➤ Методическая – создать условия для осознания внутренних ресурсов (личных качеств, ценностей, знаний, компетенций, способностей и личного опыта)

Пример результатов: «понимание, что все ресурсы внутри нас...»

Формат игры: предполагает как индивидуальную, так и микрогрупповую форму работы (не более 4-х человек); рекомендованное время игры 2 – 3 часа; возможна серия игр по 40 – 45 минут с продолжением. Группа несовершеннолетних (6 – 11 класс завершают ее за 2 – 6 раз; количество игр зависит от стартовых потребностей участников)

Психологическая т-игра «Профнавигатор.Выбор»

Психологическая т-игра «ВЫБОР» 13+ – игра – проект из системы активизации профессионального и жизненного самоопределения «ПРОФНАВИГАТОР».

Автор: Е. Михеева: психолог, игротехник, методист, автор и разработчик трансформационных психологических игр, аспирантка МИП, автор и ведущий обучающей программы для ведущих т-игр.



В комплект входит:

1. Игровое поле, 60 x 60, натуральный холст.
2. Более 180 ситуативных карты (матовый ламинат)
3. Набор пронумерованных метафорических карт, 64 шт (матовый ламинат)
4. Фишки – символы;
5. Набор игровых кубиков;
6. Личная карта участника (высылается в электронной форме)
7. 10 карт – инструкций (высылаются в электронной форме)
8. Правила игры (высылаются в электронной форме);

9. Удобный тубус для хранения;

10. Skype-консультация по правилам игры: 6 часов (консультация + игровой практикум)

Это инструмент для проектирования профессионального пути. Предполагает исследование каждым участником своих интересов, ожиданий и возможностей в профессиональном мире, а также ожиданий и готовности все это реализовать.

Игра предназначена:

➤ для специалистов, работающих в области профориентации и профессионального самоопределения как подростков, так и взрослых.

➤ специалистов, работающих с темой выбора

«Выбор» предполагает трехуровневое путешествие, в начале которого лежит выбор сферы интересов, а в завершении – тест-драйв.

Часто является сильным мотиватором к самопознанию и самоопределению. Способствует развитию внимания, системной рефлексии, личностной активности и вдумчивой, ответственной позиции.

Цели игры:

Игровая: исследовать пространство выбора и совершить его, сохранив достаточно «силы» для старта. Пройти успешно тест-драйв.

Методическая: создать условия для активизации процессов профессионального самоопределения участника игры

Пример результатов: создание участником уникальной личной формулы профессионального пути, сбалансированной с точки зрения его ожиданий, необходимого для этого уровня профессионального развития, а также готовности все это реализовать.

Формат игры: предполагает, как индивидуальную, так и микрогрупповую форму работы (не более 4х человек); рекомендованное время игры 2 – 3 часа, возможна игра, с продолжением

PS: игра может помочь несовершеннолетним в определении направления проектной деятельности.

Профориентационная игра «Город Мастеров»

Автор: Г. Юшкевич. Психолог-профконсультант, методист высшей категории, автор и ведущая профориентационных игр для детей и подростков, сертифицированный тренер образовательных программ.

Комплектация:

– Игровое поле – 1 шт., размером 72x54 см. (банерная ткань)

– Методическое руководство для ведущего – 1 шт. (24 стр.)

– Маршрутный лист для участников (образец) – 2 экз.

– Карточки с заданиями – 148 шт. (7 видов)



- Карточки «Мини-профессиограммы» – 113 шт.
- Бонусные карточки – 75 шт.
- Карточки «Кейсы» – 27 шт.
- Карточки «Ребусы» – 20 шт.
- Фишки – 5 шт.

Игра «Город Мастеров» – это увлекательная образовательная игра для школьников, которая позволяет расширить знания детей о современном мире профессий и сформировать готовность к осознанному профессиональному самоопределению. Игра динамичная с большим количеством заданий. Ее можно использовать для проведения цикла профориентационных занятий – от 6 до 10 занятий.



Формат игры: игра предназначен для системной профориентационной работы с группой – от 9 до 15 человек.

Возраст участников – 10 – 14 лет.

Это эффективный инструмент для педагогов, психологов, специалистов по профориентации. Игру можно использовать в школах, центрах профориентации, клубах для подростков, оздоровительных лагерях.

Технология игры подробно описана в методическом руководстве для ведущего и не требует дополнительного обучения.

Запросы и возможные результаты игры.

- Расширить знания о современном мире профессий и осознать значимость каждой профессии для людей и общества.
- Погрузиться в различные сферы профессиональной деятельности через игровые элементы и понять специфику каждой профессии.
 - Развить свои креативные способности и творческое мышление.
 - Получить опыт работы в команде и сформировать коммуникативные умения.

В основу игры «Город Мастеров» заложена идея удивительного города, в котором проживают интересные люди, знающие и любящие свое ремесло.

Методический кейс игры представлен в формате профориентационной квест-игры, которая состоит из 2 этапов.

На первом этапе – «Профмозаика» каждая команда движется по своей улице, и выполняет различные задания, которые требуют от участников быть сообразительными и находчивыми. По мере выполнения заданий участники



накапливают бонусные карточки и по итогу прохождения первого этапа получают самый главный бонус «Подмастерье».

В процессе второго этапа игры **«Парк профессий»** участникам предоставляется возможность погрузиться в различные области профессиональной деятельности, а также побыть в роли «врача», «юриста», «психолога» и даже... мэра города! В ходе игры участники могут познакомиться с девятью профессиональными областями и изучить более 100 профессий.

Игру «Город Мастеров» можно проводить как отдельную игровую программу, а можно комбинировать с профориентационными занятиями, в сочетании с мини-играми (7 мини-игр) и дидактическим материалом, имеющимся в комплекте игры. С помощью игры можно организовать цикл профориентационных занятий – от 6 до 10 занятий, продолжительностью одного занятия 45 – 60 минут.

Особенности предлагаемой игры в том, что ведущий может трансформировать игру в зависимости от запроса, возраста и количества участников: варьировать содержание, корректировать время, использовать дополнительный материал.

Трансформационная игра «Профессии»

Автор: Алексей Ураев

Т-игра «Профессии» – не только про профессии, это игра про качества, которые нужно развить чтобы получить желаемое. В «Профессии» можно играть на любой запрос из любой сферы.

Эта игра является отличным инструментом для диагностики и выявления способностей и навыков для достижения выбранной цели. Игра помогает лучше осознать и проработать свои слабые качества, выявить свои сильные стороны, необходимые компетенции в любом запросе. Участие в т-игре «Профессии» дает возможность потренироваться в самопрезентации и найти ресурс, который поможет эффективно действовать в вашем запросе. Свой запрос в игре можно проработать на 7 уровнях.

Комплектация:

- Игровое поле – 73 ячейки (разделенное на 6 уровней)
- 7 колод: карточки с цитатами (30 шт.), карточки с вопросами (30 шт.), карточки с ресурсами (30 шт.), карточки с установками (30 шт.), карточки с качествами (30 шт.), карточки с действиями (30 шт.), карточки с профессиями (60 шт.)
- Карточка участника с 6 полями
- Карточка с заданиями
- Инструкция
- Игровой кубик D6



Все карточки с подсказками и профессиями имеют матовый препресс, что делает их приятными на ощупь и защищает от влаги, карточки участника заламинированы, что продлевает их срок службы. Игра упакована в плотную картонную коробку, удобную для переноски и хранения.

Обучение включено в стоимость игры. Обучение проходит в онлайн режиме (ZOOM), длительностью 3 астрономических часа. Сертификат отправляется в электронном варианте на почту после обучения.

Правила:

Игра делится на 6 уровней. Каждый уровень обозначает определенную сферу жизни:

- Безопасность
- Удовольствие
- Деньги
- Эмоции
- Самовыражение
- Развитие

Уровни расположены в виде переплетенных колец, что символизирует важность проработки каждой сферы.

В основу игры легла авторская колода метафорических ассоциативных карт «Профессии».

Она представляет собой набор карт с изображением профессий. Работа участников состоит в анализе и интерпретации собственных ассоциаций, возникающих при просмотре изображений.

ОДНИМ ИЗ ОСНОВОПОЛАГАЮЩИХ МЕХАНИЗМОВ работы карт является закон проекции. По сути карты являются стимулом, вызывающим поток ассоциаций, содержащих информацию о внутреннем мире человека.

Игрок начинает свой ход с первой ячейки. При переходе с уровня на уровень игрок берёт карточку с профессией, а ведущий запрашивает у него ассоциации, вызванные картой. Ассоциации трактуются относительно уровня, на котором находится участник, и связываются с его запросом.

За игру каждый собирает 6 карточек с метафорами, раскладывая их на карточку участника. Попав на поле 73, игрок резюмирует 6 карт, выпавших ранее, и берет седьмую карту – она содержит ответ на запрос. Игра заканчивается на 73 поле.

Проведение игры:

Ведущий каждому игроку раздает карточки с изображением 6-ти цветных уровней, которые соответствуют уровням игры. Предлагает каждому участнику сформировать запрос или цель. Далее ведущий просит игроков ответить на вопрос «Зачем ему эта цель?», чтобы определить истинность выбранного запроса. Когда запрос на игру готов, ведущий предлагает им выбрать фишку, которой они будут играть (обычно это может быть личной вещью).

Игрок, сидящий справа начинает игру с красного поля, которое отвечает за Безопасность. Бросает кубик и встает на ту ячейку, номер, которой указал кубик. Затем ведущий предлагает ему выбрать карту из колоды «Профессии», которая покажет уровень безопасности выбранного запроса.

Далее ведущий предлагает игроку ту карточку, которую определяет название ячейки с номером (цитата, качество, задание, ресурс или установка). Полученную карточку игрок анализирует относительно своего запроса и уровня, на котором он находится, в данном случае уровень Безопасность. Полученные карты от ведущего игрок кладет на свою индивидуальную карту и закрывает первый уровень красного цвета. Свои осознания игрок может записать на отдельном листе бумаги. Далее ход делает следующий игрок. Движение по игре происходит по часовой стрелке. На каждом уровне игрок получает только одну карту из колоды «Профессии», но ведущий может предлагать и дополнительные колоды по каждому уровню. Чтобы перейти с одного уровня на другой необходимо встать на ячейку с белой стрелкой, которая ведет к следующему уровню «Удовольствие» или с значения 12 идти по направлению серой стрелки на уровень «Удовольствие» продолжая с цифры 13.

Когда игроки пройдут все 6 уровней их задача встать в центр на уровень 73. В завершении ведущий предлагает проанализировать всю игру, глядя на свои полученные карточки и предлагает им вытянуть карту из колоды «Профессии» – значение, которой будет означать, с чем они завершают игру, т.е. ответ на свой запрос. Так же в завершении можно раздать, каждому игроку цитаты как напутствие.

Игру можно разбавлять ресурсными колодами, психологическими упражнениями и пр. А также коучинговыми техниками.

Трансформационная игра «Профнавигатор. Путь»

Психологическая т-игра «ПУТЬ» 10+ – игра – квест из системы активизации профессионального и жизненного самоопределения «ПРОФНАВИГАТОР».

Автор: Е. Михеева: психолог, игротехник, методист, автор и разработчик трансформационных психологических игр, аспирантка МИП, автор и ведущий обучающей программы для ведущих т-игр.

В комплект входит:

1. Игровое поле, 60 x 60, натуральный холст.
2. Более 440 ситуативных карты (матовый ламинат)
3. Набор пронумерованных метафорических карт, 64 шт (матовый ламинат)
4. Фишки – символы
5. Игровые денежные знаки
6. Фишки личной силы
7. Набор кубиков;
8. Правила игры (высылаются в электронной форме);



9. Личная карта участника (высылается на электронную почту по запросу)

10. Удобная упаковка – тубус для хранения;

11. Skype-консультация по правилам игры: 6 часом (консультация + игровой практикум)

Это инструмент позволяет исследовать и развивать стратегии саморазвития, распределения и конвертации ресурсов, работать с «зоной ближайшего развития» участников. В игре заложена идея многофакторного развития успешного человека, возможности стратегического планирования профессионального пути и эффективного использования своих ресурсов для выхода на комфортный уровень жизни, который определяется не только ресурсозатратностью, но и открывающимися возможностями.

Игра предназначена для:

➤ Педагогов и соц. работников, занимающихся развитием и воспитанием школьников старше 10 лет

➤ Специалистов, работающих в области профориентации и профессионального самоопределения подростков

➤ Коучей, как инструмент для исследования стратегий накопления, развития и использования внутренних ресурсов (опыта, знаний и компетенций), финансов и возможностей. Для организации работы с т.н. зоной ближайшего развития.

Получив в начале игры «задачу развития», участник отправляется в путешествие, где каждый шаг ставит перед ним выбор, связанный с распределением имеющихся ресурсов. Станут ли они реальными вложениями, или потерями; получит ли участник желаемое; сумеет ли обеспечить себя и выйти на удовлетворяющий его уровень жизни...

В работе с подростками это хороший повод для коротких бесед на различные актуальные темы. А также мягкий способ актуализации процесса сепарации.

Цели игры:

Игровая цель – выполнив «задачу развития», получить максимальную выгоду (ценностную, профессиональную, финансовую) и выйти на комфортный уровень жизни

Методическая цель – создать условия для осознания ЗБР (зоны ближайшего развития) и развития навыков целесообразного распределения и вложения личных ресурсов (личной сил и финансов)

Пример результатов: человек начинает понимать, что для достижения успеха ему необходимы не только узкоспецифичные знания, умения и навыки из конкретной профессиональной сферы, но и повышение своей компетентности в других сферах жизни, в том числе, психологическая, юридическая и финансовая грамотность; личностное и культурное развитие... формируется более целостный, образ профессионала.

Формат игры: предполагает, как индивидуальную, так и микрогрупповую форму работы (не более 4-х человек); рекомендованное время игры 2 – 3 часа. Возможна серия игр по 40 – 45 минут, с продолжением

Требования к ведущему:

Инструмент допускает возможность работы без специального обучения, ориентируясь на правила игры. Однако в качестве «стартовой игры» для самостоятельного освоения системы «Профнавигатор» лучше взять игру «Опыт».

Для корректной работы полезными могут оказаться навыки фасилитатора. Если Вы хотите получить не только инструмент, но и методику организации, проведения и корректного психологического сопровождения участников игрового процесса для достижения оптимальных результатов, предлагаем пройти обучение методике проведения трансформационных игр.

Бизнес-игра «Двенадцатый вал»

Автор игры: психолог, бизнес-тренер Малиновская Л.

Комплектация игры:

– брэндированная картонная коробка-слайдер

– игровое поле (60 см х 80 см),

– игровой кубик 20d,

– кубик погоды,

– сертификат,

– общая игровая фишка в виде деревянного кораблика,

– колода карт с вопросами (12 карт) 15х11 см,

– колода карт «Герои» (23 карты героев) 9х7 см,

– колода карт с подсказками «Черная метка» (8 карт) 9х7 см,

– бало-деньги,

– 3 конверта со спец. заданием

– методическое пособие в электронном виде + доступ к обучающему видео на сайте автора

Характеристики: бумажные карты плотностью 300 гр\метр, поле на ткани

Кем используется: бизнес-тренерами, HR, TOP-менеджерами, педагогами, карьерными консультантами, менеджерами по развитию и обучению персонала, специалистами помогающих профессий, психологами, психотерапевтами, консультантами, арт-терапевтами, коучами

Область применения:

– для внешней оценки или самопознания своих двенадцати базовых компетенций;

– для ежегодной оценки персонала;

– для рекрутинга и отбора персонала;

– для развития и обучения персонала;

– для включения игры в бизнес-тренинги;

– для командообразования и сплочения коллектива;



- для оценки и усовершенствования стиля взаимодействия в группе;
- для профориентации и карьерного консультирования;
- для поиска новой профессии, профессионального предназначения, при смене вида деятельности;
- для проведения психологической групповой консультации в игровой форме;
- для проведения коуч-сессий;
- для личностного роста и развития;
- для проведения бизнес-консалтинга.

Игра помогает:

- Выявить свои сильные и слабые компетенции в работе и деятельности.
- Осуществлять карьерное консультирование и карьерный коучинг.
- Понять какой тип деятельности подходит наилучшим образом.
- Осознать подходит ли человеку его профессия, и если нет, то что ближе.
- Оценить не тратятся ли силы понапрасну на поддержание ненужных компетенций.
- Изучить свою роль в группе.
- Посмотреть не только на себя, но и на других участников со стороны. Увидеть их сильные и слабые стороны (особенно полезно при рекрутинге, обучении персонала и ежегодной оценке персонала).
- Игра способствует командообразованию.
- Игра развивает и укрепляет 12 базовых компетенций.
- Игра является незаменим инструментом оценки и отбора персонала для рекрутера и HR

Кол-во игроков: от 3 до 12 человек (рекомендованное количество 6 – 8 человек)

Возраст: от 18 лет (но, при наличии официального разрешения от родителей, можно использовать с 12 лет)

Особенности: длительность групповой игры 4 часа, игру можно проводить как очно, так и по скайпу, игру можно использовать при рекрутинге, обучении персонала или как ассесмент-центр при оценке персонала (тогда она может длиться до 8 часов), игру можно включать в бизнес-тренинги.

Игра включает в себя работу с 72 кейсами, практическими заданиями и вопросами, распределенными на 12 блоков, соответствующих 12 компетенциям. В процессе игры участники получают подсказки, накапливают деньги-баллы, отвечают на 120 тестовых вопросов, заполняют специальный аналитический бланк. Для входа в игру используются персонажи, как метафора рабочей роли и кубик погоды, как метафора разнообразных рабочих ситуаций.

На старте бизнес-игра переносит игроков на корабль, цель которого доплыть до заветного маяка, преодолев 12 валов-испытаний. Каждый из 12 валов – это набор из практического задания, кейса, провоцирующего события и 10 тестовых вопросов, задача которых оценить одну из двенадцати компетенций. В игре развиваются и оцениваются следующие компетенции:

коммуникативность, самоуправление, умение распознавать ресурсы, управленческие навыки, навыки решения проблем, саморазвитие, целеустремлённость, готовность следовать ценностям, навыки управления ошибками, решительность, тайм-менеджмент, навыки командной работы).

В метафорическом путешествии каждый участник выбирает свой персонаж на корабле из 23 представленных. Диапазон персонажей от капитана корабля до юнги. На протяжении игры участники не только будут отвечать на вопросы, решать задачи и накапливать баллы, но и будут регулярно давать обратную связь друг-другу.

В конце игроки поймут, какие из 12 компетенций смогут привести их к успеху, а на какие уходит слишком много сил. Какая их наиболее комфортная и эффективная роль в группе и какой тип работы подходит больше всего.

Настольная игра-тренинг. Ключ №7 «Город миллионеров»

Авторы уникальных методов решения вопросов «11 ключей»: Конаныхина Я. и Гудкова О. Ведущие трансформационных игр, игротехники, авторы методики «Личный код успеха», на основе которой созданы все инструменты.

Серия «11 ключей» предназначена для детальных проработок различных тематических вопросов. Подходит для самостоятельных проработок, работы в группах, как инструмент в работе психологов, а также для интересного досуга в кругу друзей и близких. Возраст участников от 11 лет.

Игра создана на основе трех игр – Ключ 1 «Исполнение желаний», Ключ 2 «Движение к цели», Ключ 3 «Возможности. Как найти вход и выход», при этом акцент в игре сделан на профориентацию подростков и взрослых, поиска возможностей для материального благосостояния, решения задач, связанных с материальной, профессиональной и социальной сферой. Эта информация для тех, кто уже приобрел все три игры ранее.

В набор входит:

1. Игровое поле 90*60 из баннерной ткани
2. Карточки: сила (25шт.), действия (25 шт.), совет (25 шт.), границы (25 шт.), убеждения (25 шт.)
3. Инструкция
4. Кубик 2 штуки (шестигранник для 1 и 2 части игры, десятигранник для 3 части игры)
5. Ключик на счастье
6. Мешочек

Игра предназначена для того, чтобы понять, как исполнять свои материальные желания, находить пути к цели, используя собственные



возможности! Обладая этим инструментом, вы имеете все шансы узнать, как это сделать. Также мы рекомендуем использовать этот инструмент для поиска себя в социальной жизни, профессии, профессиональных задачах, материальных целях и планировании на будущее.

Мы уверены, что правильный выбор профессиональной деятельности, которая приносит доход и обеспечивает наш быт – это гарантия успеха человека как в материальном плане, так и личном росте. Как много теряют люди от того, что при выборе будущей профессии, они предоставляют все дело слепому случаю или неверно оценивают свои собственные желания, способности, интересы и состояние здоровья. Когда идут обучаться из соображения «престижа», «за компанию», «куда возьмут», «по совету родителей» и т.п.

Игра окажет помощь человеку в профессиональном самоопределении с целью принятия осознанного решения в выборе профессионального пути с учетом его психологических особенностей и возможностей. Очень важно на первых этапах выбора своего будущего пути, определиться с выбором будущей профессии (дела), от этого будет зависеть дальнейшая жизнь и здоровье человека.

Если рассматривать подростков, то из-за отсутствия собственного опыта, они выбирают профессию по наставлению родителей или друзей. Они еще не знают свой потенциал, свои сильные стороны, стороны, которые требуют доработки, предрасположенности к профессии. Родители же советуют всегда от «себя», конечно, они хотят только самого лучшего и им кажется, что они знают своего ребенка лучше, чем кто бы то ни был. Это заблуждение, т.к. никто кроме профессионалов, использующих определенные навыки, не может заглянуть внутрь человека и оказать квалифицированную помощь.

Игра состоит из трех частей, а точнее трех домов:

1. Дом желаний – 1 часть (4 варианта ведения)
2. Дом целей – 2 часть (4 варианта ведения)
3. Дом возможностей – 3 часть

Посетив каждый дом, вы сможете:

- Выявить истинное желание (материальное, профессиональное, социальное)
- Перевести его в цель
- Узнать свои возможности для реализации

Игра имеет много вариантов игры, за счет этого, вы можете использовать игру как три отдельные сессии, а можете завершить путь полностью за один раз. Вы можете играть отдельно, придумывая разные варианты на темы:

- Желаний
- Целей
- Возможностей

Можно идти поэтапно. Сначала выявить желание, потом перевести его в цель и найти свои собственные возможности для реализации. Так же в процессе игры можно узнать свои сильные и слабые стороны, что поможет, а что мешает прийти к задуманному.

Заключение

Использование игр в профориентационной работе, это лишь один из элементов большой деятельности, направленной на профессиональное самоопределение несовершеннолетних. Но это очень яркий и значимый элемент, помогающий наиболее эффективно реализовать это направление. С помощью игровых технологий подростки сначала знакомятся с миром профессий, узнают новое, могут попробовать себя в разных ролях, после определяют свои склонности, предпочтения и возможности, знакомятся с современным рынком труда. Все это позволяет лучше ориентироваться в данной сфере и сделать осознанный выбор, который поможет детям на пути жизненного становления.

Список литературы:

1. Климов Е. А. Как выбрать профессию. – М; 1990. – с.158
2. Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения. – Ростов-на-Дону, 1996.
3. Пряжников Н.С., Пряжникова Е. Ю. Игры и методики для профессионального самоопределения старшеклассников. – М.: Первое сентября, 2004.
4. Пряжников Н.С. Профориентация в школе: игры, упражнения, опросники (8-11 классы). Москва: Вако, 2005. – 288 с.
5. Резапкина, Г. В. Уроки самоопределения: самопознание и улучшение навыков общения: профориентационные занятия в 5 – 7 классах
6. Романова Е.С., Коган Б.М., Свистунова Е.В., Ананьева Е.В. Учимся сотрудничать: Комплексный подход к профориентации и профконсультированию подростков с ограниченными возможностями здоровья – М.: Издательский центр «Академия», 2012. – С. 16 – 23
7. Тюшев Ю. В. Выбор профессии: тренинг для подростков. — СПб.: Питер, 2009. — 160 с: ил. — /Серия Практическая психология/
8. Резапкина Г. В. Уроки выбора профессии – Газета «Школьный психолог № 14, июль 2006: Издательский дом «Первое сентября»