**АДМИНИСТРАЦИЯ**

**МО «СВЕТЛОВСКИЙ ГОРОДСКОЙ ОКРУГ»**

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ**

**СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 3**

 **РАССМОТРЕНА СОГЛАСОВАНА УТВЕРЖДАЮ**

 **на заседании на методическом совете Директор МБОУ СОШ № 3**

 **ШМО учителей**

**предметов гуманитарного цикла (протокол № 1 от 29.08.13 г.) (приказ № 258/од от 29.08.13 г.)**

 **(протокол № 1 от 27.08.13 г.) Председатель методического**

 **совета**

 **Руководитель ШМО**

 **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ А.И. Молоденкова \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Н.А. Нетесова \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Л.В. Ракович**

**Рабочая программа**

**элективного курса**

**«Профессиональное самоопределение»**

**10 класс**

**очная форма обучения, 1 год обучения,**

**2013-2014 учебный год**

**г. Светлый**

**2013 г.**

**Рабочая программа элективного курса «Профессиональное самоопределение»**

**Пояснительная записка**

В настоящее время социально-экономическое состояние общества обуславливает развитие рыночных отношений не только в сфере экономики, но и в сфере труда и занятости. Предприятия трудоустраивают молодежь осторожно, и часто молодые люди оказываются невостребованными на рынке труда. Для того чтобы не оказаться в подобной ситуации молодой человек должен ориентироваться в ситуации на рынке труда, быть конкурентоспособным и гибким в принятии разного рода решений, уметь представить себя в более выгодном свете для работодателя, а для этого необходимо адекватно оценивать свои личные особенности, способности, возможности и потребности, а также иметь четкое представление о своих профессиональных и жизненных планах.

Таким образом, в современных условиях профессиональное самоопределение предполагает четко продуманный выбор карьеры, сферы приложения и саморазвития личностных возможностей, а также формирование осознанного отношения личности к социокультурным и профессионально-производственным условиям.

Современные социально-экономические условия предопределяют принципиально новые требования к процессу социализации молодого поколения. Сегодня на первый план выдвигается идеал Успешного Человека, обладающего большим потенциалом знаний, умений и навыков, которые он превращает в «рабочий капитал».

Курс позволяет учащимся ориентироваться в профессиях и специальностях, поможет в выборе деятельности, которая приведет к удовлетворению своих потребностей и поможет реализоваться применительно к способностям, склонностям, характеру, темпераменту конкретной личности, поможет оценить свои возможности, уменьшить вероятность ошибок при выборе профессии.

Программа элективного курса составлена для учащихся 10 классов, на основе факультативного курса «Я и моя профессия», автор Г. Резапкина, программы «Твоя профессиональная карьера» рекомендованной департаментом общего среднего образования Министерства образования Российской Федерации. Курс рассчитан на 35 часов (1 час в неделю)

**Цели курса:**

1. Актуализация процесса профессионального самоопределения учащихся благодаря специальной организации их деятельности, включающей получение знаний о себе, о мире профессионального труда.
2. Помощь учащимся в формировании собственной позиции к миру профессий, рынку труда, создание на ее основе портфеля достижений, выбор маршрута профессионального становления.
3. Развитие у учащихся способности к профессиональной адаптации в современных социально-экономических условиях.
4. Формирование навыков и качеств, способствующих успешному взаимодействию с социумом.

**Задачи курса:**

1. Повысить уровень психологической компетенции учащихся за счет вооружения их соответствующими знаниями и умениями, расширения границ самовосприятия, формирования адекватной самооценки, пробуждения потребности в самосовершенствовании.
2. Сформировать положительное отношение к самому себе, осознание своей индивидуальности, уверенность в своих силах применительно к реализации себя в будущей профессии;
3. Ознакомить со спецификой профессиональной деятельности и новыми формами организации труда в условиях рыночных отношений и конкуренции кадров.

**Структура курса:**

Курс состоит из трех равноценных частей. В первой части дается возможность каждому узнать свои интересы и склонности; особенности темперамента, мышления, памяти, внимания. Вторая часть знакомит с требованиями различных профессий; учащиеся могут соотнести их со своими возможностями. Третья часть представляет собой авторские тренинги, в ходе которых актуализируется процесс профессионального самоопределения, расширяются границы восприятия самого себя и других людей.

**Форма проведения:**

В ходе работы с учащимися предусмотрено использование комплекса психологических методик, направленных, во-первых, на изучение и анализ индивидуальных психологических качеств учащихся, а во-вторых, на обеспечение их психологического развития.

В процессе преподавания курса используются разнообразные формы организации занятий и методы обучения: комбинированный урок, конференция, «круглый стол», индивидуальные и групповые беседы; семинары, описание профессий, встреча с представителями отдельных профессий, диспут, конкурс, составление и решение профориентационных кроссвордов, ролевые игры, творческие этюды, элементы психодрамы, метод конкретных ситуаций. Он более других методов способствует развитию изобретательности, умения решать проблемы с учетом конкретных условий. С его помощью у подростков развиваются такие качества, как умение четко формулировать и высказывать свою позицию, умение общаться, дискутировать, оценивать информацию, а, кроме того, он способствует развитию у обучающихся чувства уверенности в себе. В завершении курса учащимся предлагается творческая работа, которая заключается в написании проектов по следующим темам: «Как я представляю своё будущее», «Как я понимаю счастье», «В чём цель жизни» и т. д. Изучение курса предполагает активное участие школьников в подготовке и проведении занятий, насыщение уроков и домашних заданий различными упражнениями для самостоятельной работы.

**Примерный перечень формируемых знаний и умений:**

* Учащиеся должны знать: значение профессионального самоопределения, требования к составлению профессионального плана; правила выбора профессии; понятие о профессиях и профессиональной деятельности; понятие об интересах, мотивах и ценностях профессионального труда, а также психофизиологических и психологических ресурсах личности в связи с выбором профессии; понятие о темпераменте, ведущих отношениях личности, эмоционально-волевой сфере, интеллектуальных способностях, стилях общения; значение творческого потенциала человека, карьеры.
* Учащиеся должны уметь: соотносить свои индивидуальные особенности с требованиями конкретной профессии; составлять личный профессиональный план и мобильно изменять его; использовать приемы самосовершенствования в учебной и трудовой деятельности; анализировать профессиограммы, информацию о профессиях по общим признакам профессиональной деятельности, а также о современных формах и методах хозяйствования в условиях рынка; пользоваться сведениями о путях получения профессионального образования.

Желательно занятия проводить в звукоизолированном помещении, где можно было бы довольно быстро организовать учебное пространство — переставлять стулья и столы, освобождать место для подвижных психотехнических упражнений.

Несмотря на наличие плана работы, нельзя свести способ ведения занятий с подростками к четко запрограммированному; в намеченный замысел всегда могут быть внесены изменения.

Описываемые занятия по форме, содержанию и способу организации учебной деятельности, по принципам взаимодействия психолога с учащимися во многом отличаются от традиционных уроков в школе, поскольку основаны, прежде всего, на диалогичности общения, рефлексивной позиции ведущего, безоценочном принятии учащихся.

Психолог, ведущий занятия, выступает в роли психолога, и педагога. Как учитель, он дает теоретические знания, организует и направляет учебную деятельность старшеклассников. Как психолог — профессионально осуществляет все диагностические процедуры, проводя их анализ и интерпретацию таким образом, чтобы это служило как целям обучения, так и формированию мотивации достижения у подростков, укреплению у них веры в свои силы и возможности, способствовало групповой рефлексии и благоприятному эмоциональному климату в классном коллективе.

При получении обратной связи от подростков и интерпретации данных недопустимо использовать негативные оценочные характеристики. В то же время можно открыто выражать свои чувства и использовать положительное стимулирование для осуществления обратной связи.

Курс делает попытку реализовать задачу формирования успешности подростков, подготовить их к взрослой жизни, научить решать личные и профессиональные проблемы, возникающие в жизни.

**Литература**

1. Бендюков М, Соломин И., Диалоги о выборе профессий. — СП6.: Рост, 2001.
2. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. - Ростов н\д.,2010.
3. Махаева О.А., Григорьева Е.Е. Я выбираю профессию: Комплексная программа активного профессионального самоопределения школьников. — М.: УЦ «Перспектива»,2002.
4. Прощицкая Е.Н. Практикум по выбору профессии. - М., 2010.
5. Пряжников Н.С. Активизирующие опросники профессионального и личностного самоопределения. - метод. Пособие 2. - Москва - Воронеж, 2009.
6. Пряжников Н.С. Профессиональное и личностное самоопределение. – Москва- Воронеж,2009.
7. Психология популярных профессий / Под ред. Л.А.Головей. — СП6.: Речь, 2003.
8. Резапкина Г.В. Секреты выбора профессии: Научно-популярное издание, - М.:Генезис, 2002.
9. Твоя профессиональная карьера: Учеб. для 8-11 кл. общеобразоват. Учреждений / Под ред. С.Н.Чистяковой и Т.И.Шалавиной. — М., 2000.
10. Технология профессионального успеха: Эксперим. Учеб. для 10-11 кл. естественно науч. Профиля / В.П.Бондарев, А.В.Гапоненко, Л.А.Зингер и др,; Под ред. С.Н.Чистяковой. — М.: Просвещение, 2008.

**Содержание элективного курса «Профессиональное самоопределение»**

**АКТУАЛИЗАЦИЯ ПРЕДСТАВЛЕНИЙ О СЕБЕ. 11 часов.**

Что я знаю о своих возможностях?

Склонности и интересы в выборе профессии.

Понятие о темпераменте.

Мышление. Как определить тип своего мышления? Как развивать мышление?

Память. Виды памяти. Как улучшить память?

Внимание. Как оценить внимание? Как развивать внимание?

Воображение. Как определить уровень развития воображения? Аффективно направленное воображение.

Что такое характер? Как формировать характер?

«Мой психологический портрет».

**МИР ПРОФЕССИЙ. 16 часов.**

Классификация профессий.

Профессии типа «Человек – техника», «Человек – природа».

Профессии типа «Человек – знаковая система»

Профессии типа «Человек – искусство».

Профессии типа «Человек – человек».

Мир профессий.

Ошибки в выборе профессии.

Формула профессии.

Способности и профессиональная пригодность.

Что такое профессиограмма?

**САМООПРЕДЕЛЕНИЕ. 8 часов.**

Самопрезентация личных и профессиональных качеств.

Призвание.

Моя профессиональная карьера.

Игра-проект «Сотворение мира».

Игра-проект «Спящий город».

Заключительное занятие «Общее панно».

**Общая информация**

|  |  |
| --- | --- |
| Предмет  | ***элективный курс «профессиональное самоопределение»***  |
| Классы  | ***10-А***  |
| Учитель  | ***Романенкова Галина Николаевна*** |
| Количество часов в год | ***35***  |
| Из них: |  |
| * Контрольных работ
 |  |
| * Лабораторных работ
 |  |
| * Практических работ
 |  |
| Количество часов в неделю | ***1*** |
| Программа  | ***«Твоя профессиональная карьера», рекомендована департаментом общего среднего образования Министерства образования Российской Федерации, «Я и моя профессия», автор Г. Резапкина*** |
| Учебный комплекс для учащихся: |  |
| * Учебник
 | ***Твоя профессиональная карьера: Учеб. для 8-11 кл. общеобразоват. Учреждений / Под ред. С.Н.Чистяковой и Т.И.Шалавиной. — М., 2008.*** |
| * Дополнительная литература
 | * ***Резапкина Г.В. Секреты выбора профессии: Научно-популярное издание, - М.:Генезис, 2012.***
* ***Технология профессионального успеха: Эксперим. Учеб. для 10-11 кл. естественно науч. Профиля / В.П.Бондарев, А.В.Гапоненко, Л.А.Зингер и др,; Под ред. С.Н.Чистяковой. — М.: Просвещение, 2008.***
* ***Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. - Ростов н\д.,2010.***
 |
| Комплекс для учителя: |  |
| * Электронные источники информации
 | * ***Электронные пособия:***
 |
| * ***профориентационная система ПРОФИ-II***
 |
| * ***Интернет-ресурсы:***
 |
| * + [***http://www.***](http://www.)***urc.ac/ru/abiturient/index.html***
 |
| * + ***http://www.rabochee-mesto.com***
 |
| * + ***http://www.ucheba,ru***
 |
| * + ***http://www.profcenter.mosuzedu,ru***
 |
| * + ***http://www.proftaime.edu.ru***
 |
| * + ***http://www.shkolniky.ru***
 |
| * Литература:
 |  |
| Нормативные документы | * ***закон «Об образовании»***
 |
| * ***приказ Минобразования России от 05.03.2004 г. № 1089 «Об утверждении федерального компонента государственных образовательных стандартов начального общего, основного общего и среднего (полного) общего образования»***
 |
| * ***письмо Минобразования России от 20.02.2004 г. № 03-51-10/14-03 «О ввендении федерального компонента государственных образовательных стандартов начального общего, основного общего и среднего (полного) общего образования»***
 |
| * ***Приказ Минобразования России от 09.03.2004 г. № 1312 «Об утверждении федерального базисного учебного плана и примерных учебных планов для общеобразовательных учреждений РФ, реализующих программы общего образования»***
 |
| * ***Письмо Минобразования России от 07.07.2005 г. «О примерных программах по учебным предметам федерального базисного учебного плана»***
 |
| * ***Федеральный компонент государственного стандарта общего образования***
 |
|  | * ***Примерные программы по учебным предметам федерального базисного учебного плана***
 |

**Календарно-тематический план**

**элективного курса «Профессиональное самоопределение».**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Тема занятия** | **Кол.****часов** | **Дата**  |
| **РАЗДЕЛ I. АКТУАЛИЗАЦИЯ ПРЕДСТАВЛЕНИЙ О СЕБЕ** |
| 1 | Что я знаю о своих возможностях? | **1** | 02.09-07.09 2013г. |
| 2 | Склонности и интересы в выборе профессии. | **1** | 09.09-14.09 |
| 3 | Понятие о темпераменте. | **1** | 16.09-21.09 |
| 4 | Мышление. Как определить тип своего мышления? Как развивать мышление? | **1** | 23.09-28.09 |
| 5 | Память. Виды памяти. Как улучшить память? | **1** | 30.09-05.10 |
| 6 | Внимание. Как оценить внимание? Как развивать внимание? | **1** | 07.10-12.10 |
| 7-8 | Воображение. Как определить уровень развития воображения? Аффективно направленное воображение. | **2** | 14.10-02.11 |
| 9-10 | Что такое характер? Как формировать характер? | **2** | 11.11-23.11 |
| 11 | Коллаж «Мой психологический портрет». | **1** | 25.11-30.11 |
| **РАЗДЕЛ II. МИР ПРОФЕССИЙ** |
| 12 | Классификация профессий. | **1** | 02.12-07.12 |
| 13 | Профессии типа «Человек – техника», «Человек – природа». | **1** | 09.12-14.12 |
| 14 | Профессии типа «Человек – знаковая система» | **1** | 16.12-21.12 |
| 15 | Профессии типа «Человек – искусство». | **1** | 23.12-27.12 |
| 16 | Профессии типа «Человек – человек». | **1** | 13.01-18.01 2014г. |
| 17-18 | Мир профессий. | **2** | 20.01-01.02 |
| 19-20 | Ошибки в выборе профессии. | **2** | 03.02-15.02 |
| 21-23 | Формула профессии. | **3** | 17.02-07.03 |
| 24-25 | Способности и профессиональная пригодность. | **2** | 10.03-22.03 |
| 26-27 | Что такое профессиограмма? | **2** | 31.03-10.04 |
| **РАЗДЕЛ III. САМООПРЕДЕЛЕНИЕ** |
| 28-29 | Самопрезентация личных и профессиональных качеств. | **2** | 11.04-17.04 |
| 30-31 | Призвание. | **2** | 18.04-24.04 |
| 32 | Моя профессиональная карьера. | **1** | 25.04-08.05 |
| 33 | Игра-проект «Сотворение мира». | **1** | 12.05-17.05 |
| 34 | Игра-проект «Спящий город». | **1** | 19.05-24.05 |
| 35 | Заключительное занятие «Общее панно». | **1** | 26.05-30.05 |

**Сокращения:**

ПМ – профориентационные методики

ИПУ – игровое профориентационное упражнение

ОПГ – опросник профессиональной готовности

**Поурочно-тематическое планирование**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№№ урока** | **Тема урока** | **Виды деятельности** | **Дата по плану** | **Дата по факту** |
| **РАЗДЕЛ I. АКТУАЛИЗАЦИЯ ПРЕДСТАВЛЕНИЙ О СЕБЕ** |
| 1 | Что я знаю о своихвозможностях? | Беседа, дискуссия, сочинение «Кто я?» | **05.09** |  |
| 2 | Склонности и интересы в выборе профессии. | Беседа, методика «Карта интересов» | **12.09** |  |
| 3 | Понятие о темпераменте. | Беседа, тест | **19.09** |  |
| 4 | Мышление. Как определить тип своего мышления? Как развивать мышление? | Беседа, решение задач, методика ШТУР | **26.09** |  |
| 5 | Память. Виды памяти. Как улучшить память? | Беседа, диагностика, упражнения на развитие произвольной памяти | **03.10** |  |
| 6 | Внимание. Как оценить внимание? Как развивать внимание? | Беседа, диагностика, упражнения, ИПУ «Муха» | **10.10** |  |
| 7-8 | Воображение. Как определить уровень развития воображения? Аффективно направленное воображение. | Беседа, диагностика, упражнения,ИПУ «Один день из жизни», «Сон из жизни» | **17.10****24.10** |  |
| 9-10 | Что такое характер? Как формировать характер? | Беседа, упражнения, тренинг «Одни в лесу» | **31.10****14.11** |  |
| 11 | Коллаж «Мой психологический портрет». | Беседа, практическая работа – коллаж | **21.11** |  |
| **РАЗДЕЛ II. МИР ПРОФЕССИЙ** |
| 12 | Классификация профессий. | Беседа, ОПГ, ИПУ «Аукцион» | **28.11** |  |
| 13 | Профессии типа «Человек – техника», «Человек – природа». | Беседа, упражнения | **05.12** |  |
| 14 | Профессии типа «Человек – знаковая система» | Беседа, методика «Корректурная проба» | **12.12** |  |
| 15 | Профессии типа «Человек – искусство». | Беседа, ИПУ «Интервью» | **19.12** |  |
| 16 | Профессии типа «Человек – человек». | Беседа, ИПУ «Контакт» | **26.12** |  |
| 17-18 | Мир профессий. | Беседа, ИПУ «Отгадай профессию», «Профессии на букву», «Профессия – специальность», «Цепочка профессий» | **16.01****23.01** |  |
| 19-20 | Ошибки в выборе профессии. | Беседа, ИПУ «Ловушки-капканчики», «Лучший мотив» | **30.01****06.02** |  |
| 21-23 | Формула профессии. | ПМ Н. Пряжникова, ИПУ «Самая-самая», «Кто есть кто?», «Поступь профессионала» | **13.02****20.02****27.02** |  |
| 24-25 | Способности и профессиональная пригодность. | Беседа, ПМ, ИПУ «Человек – профессия», «Знаешь ли ты свою будущую профессию?» | **06.03****13.03** |  |
| 26-27 | Что такое профессиограмма? | Беседа, ИПУ «Оптимисты и скептики», «Угадай профессию», «Советчики», «Звездный час». | **20.03****03.04** |  |
| **РАЗДЕЛ III. САМООПРЕДЕЛЕНИЕ** |
| 28-29 | Самопрезентация личных и профессиональных качеств. | Семинар-тренинг | **10.04****17.04** |  |
| 30-31 | Призвание. | Беседа, ИПУ «Призвание», «Собеседование с работодателем – А вот и я!» | **24.04****30.04** |  |
| 32 | Моя профессиональная карьера. | ИПУ «5 шагов», «План моего будущего» | **08.05** |  |
| 33 | Игра-проект «Сотворение мира». | ИПУ | **15.05** |  |
| 34 | Игра-проект «Спящий город». | ИПУ | **22.05** |  |
| 35 | Заключительное занятие «Общее панно». | Коллективная работа | **29.05** |  |

Приложение

**Игровые профориентационные упражнения.**

 **«Муха».**

На доске чертится девятиклеточное игровое поле (3 на 3). Воображаемая «муха» находится в центральной клетке игрового поля. По одной из четырех возможных команд (вверх, вниз, вправо, влево) «муха» перемещается соответственно команде на соседнюю клетку. Команды подаются по очереди всеми учащимися. Игроки должны неотступно следить за передвижениями «мухи». Игра требует постоянной сосредоточенности: стоит кому-то отвлечься, как он тут же потеряет нить и выйдет из игры. Выигрывает тот, кто останется…

**«Один день из жизни».**

*Данное упражнение является модификацией известной игры "Рассказ из существительных", которая была адаптирована к проблематике профессионального самоопределения.*

Цель игрового упражнения — повысить уровень осоз­нания участниками типического и специфического в про­фессиональной деятельности того или иного специалиста.

Упражнение проводится в кругу. Количество играющих — от б—8 до 15—20. Время — от 15 до 25 минут.

Основные этапы методики следующие:

Ведущий определяет вместе с остальными игроками, какую профессию интересно было бы рассмотреть. Напри­мер, группа захотела рассмотреть профессию “фотомо­дель”.

Общая инструкция: “Сейчас мы совместными усилия­ми постараемся составить рассказ о типичном трудовом дне наш его работника — фотомодели. Это будет рассказ только из существительных. К примеру, рассказ о трудовом дне учителя мог бы быть таким: звонок — завтрак — звонок — урок — двоечники — вопрос — ответ — тройка — учительская — директор — скандал — урок — отличники — звонок — дом — постель. В этой игре мы посмотрим, на­сколько хорошо мы представляем себе работу фотомодели, а также выясним, способны ли мы к коллективному творче­ству, ведь в игре существует серьезная опасность каким-то неудачным штришком (неуместно названным "ради хох­мы", дурацким существительным) испортить весь рассказ. Важное условие: прежде, чем назвать новое существи­тельное, каждый игрок обязательно должен повторить все, что было названо до него. Тогда наш рассказ будет воспри­ниматься как целостное произведение. Чтобы лучше было запоминать названные существительные, советую внима­тельно смотреть на всех говорящих, как бы связывая слово с конкретным человеком”.

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

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

 **«Сон из жизни».**

Упражнение аналогично ИПУ «Один день из жизни» какого-то специалиста. В этом случае возможно более творческое и бурное фантазирование участников, поскольку речь идет о необычной, почти, “мистической” ситуации, связанной с загадочным миром снов...

Данные упражнения оказываются интересными и полез­ным даже при работе со специалистами. Особенно полезными были бы игровые упражнения на темы «День из жизни безработ­ного» и «Сон из жизни безработного».

**Тренинг «Одни в лесу».**

Вводная:

- Представьте, что вы отправились в путешествие по нашей стране, по самым дальним ее уголкам. Наша Родина большая. Есть в ней и степи, и горы, и леса. Путешествовать вы будете на школьном автобусе.

- Итак, в путь… Дорога лежит через лес. Случилось так, что налетел сильный ветер, закружил листву, поднял пыль. Но автобус продолжает путь. Вдруг мотор заглох и автобус остановился. К этому времени ветер стих. Вы огляделись и увидели, что дороги нет, а со всех сторон окружает лес. Водитель осмотрел автобус и сообщил, что произошла серьезная поломка двигателя. И что на ремонт понадобится не меньше двух недель.

- Что делать? *Ответы ребят.*

- Оказалось, что неподалеку находится старый заброшенный полуразвалившийся охотничий домик. А в автобусе – ящик с инструментами. Нужно: отремонтировать жилье, сварить еду, сшить навес для автобуса, помочь с ремонтом автобуса. Кто чем займется?

*Выбор ребят, деление на группы.*

- Для этого надо выбрать подходящие вещи и инструменты и рассказать, что и чем вы будете делать.

*Предлагаются предметные картинки с изображением инструментов: нитки, иголки, ножницы, кусок ткани, соль, крупа, масло, котелок, нож, хлеб, ложки, ведро с водой, масло, отвертка, гаечные ключи, напильники, топор, молоток, гвозди.*

Рассказы ребят. Беседа:

* Как вы думаете, люди, каких профессий занимаются похожими работами? (Повар, плотник, слесарь-механик, швея)
* Какими качествами они должны обладать? (Ответы детей)
* Что нужно делать, чтобы эти качества проявились? (Ответы детей)

**«Аукцион».**

Цель: актуализация имеющихся знаний о профессиях и подготовка к сложным игровым взаимодействиям.

Класс делится на 3 команды. От участников требуется назвать профессии, относящиеся к определенному типу. Названные профессии записываются на доске. Выигрывает та команда, игрок которой до третьего удара молотка (хлопка в ладоши) успел последним назвать необходимую профессию, или игроки которой назвали большее число профессий. ИПУ позволяет легко выявить степень общей информированности о мире профессий, направленность интересов учащихся. Игра занимает от 5 до 15 минут.

**«Интервью».**

Отработка навыков спонтанного поведения. Участникам предлагается попробовать себя в роли журналистов, задающих неожиданные острые вопросы, и известных людей, которым на эти вопросы приходится отвечать. Затем проводится обсуждение. Что участники чувствовали, отвечая на вопросы? Как вели себя журналисты? Удалось ли им расположить к себе собеседника? Как они обращались к «звездам»? Обратить внимание на позы, в которых находились участники интервью.

**«Контакт».**

Игра является эффективным средством в приобретении навыков культуры общения. Она направлена также на частичное определение ими своего соответствия конкретным профессиям. Участники делятся на пары. Каждая пара получает листок с описанием ситуации, которую предстоит разыграть:

На заключительном этапе участникам предлагается проанализировать разыгранные ими ситуации и поведение «специалистов», выделить те из них, в которых удалось найти оптимальное решение. Учащиеся приходят к выводу о том, что при выборе профессий этого типа, нужно быть готовым в любых условиях сохранять выдержку, спокойствие и доброжелательность.

**«Отгадай профессию».**

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

**«Профессии на букву».**

Цель данного упражнения — расширение у участни­ков знаний о мире профессионального труда или актуали­зация уже имеющихся знаний о профессиях.

Упражнение можно проводить в круге (примерно с 10— 15 участниками), а можно использовать и при работе с целым классом. Данная игровая методика очень компактна и занимает совсем от 5—7 до 10—15 ми­нут, носит разминочный характер. Процедура упражнения следующая (при работе в круге):

Общая инструкция: “Сейчас будет названа какая-то буква. Наша задача — показать, что мы знаем немало про­фессий, начинающихся с этой буквы, т.е. показать, на­сколько мы знаем мир профессий. Каждый по кругу будет называть по одной профессии на данную букву”.

 Ведущий называет первую букву, а участники по оче­реди называют профессии. Если называется совершенно непонятная профессия, ведущий просит пояснить, о чем идет речь. Если игрок не может это объяснить, то считается, что профессия не названа и ход передастся 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. 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 данной игровой методики начинать следует с простых букв, по которым легко называть профессии, по­степенно предлагая участникам более сложные буквы.

При работе с целым классом можно разбиться на 2—3 команды (например, но рядам) и уже таким образом выясните, какая команда является более эрудированной. При этом ведущий должен фиксировать успешность дейст­вий каждой команды на доске (например, каждый удачный ответ помечается плюсом, а неудачный — минусом), тогда игра станет более наглядной и интересной.

Опыт показывает, что у ведущего в данном упражнении имеются довольно большие возможности для ненавязчивой коррекции представлений учащихся о тех или иных про­фессиях.

**«Профессия – специальность».**

Данное ИПУ направлено на повышение у участников осознания таких понятий как специали­зация в рамках той или иной профессии и на расширение информированности о многообразии профессионального труда.

Игровое упражнение может проводиться как в круге от 6—8 до 15—20 участников, так и в работе с целым классом. По времени оно занимает от 10 до 15—20 минут. Общая процедура следующая:

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

Инструкция: “Сейчас будут называться профессии, а вам нужно будет по очереди называть соответствующие специальности”. Если кто-то из игроков называет сомни­тельные специальности или откровенно ошибается, ему можно задавать уточняющие вопросы. Допускаются не­большие обсуждения и дискуссии.

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» и т.д.

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

 **«Цепочка профессий».**

Упражнение используется для развития умения выделять общее в различных видах трудовой деятельности. Дан­ное умение может оказаться полезным в случаях, когда человек, ориентируясь на конкретные характеристики тру­да, сильно ограничивает себя в выборе (как бы “зацикливаясь” на одной - двух профессиях с этими характеристиками), но ведь такие же характеристики мо­гут встречаться во многих профессиях.

Проводить упражнение лучше в круге. Число участников от 6—8 до 15—20. Время проведения от 7—10 до 15 минут. Основные этапы следующие:

Инструкция: “Сейчас мы по кругу выстроим "цепочку профессий". Я назову первую профессию, например, ме­таллург, следующий назовет профессию, в чем-то близкую металлургу, например, повар. Следующий называет про­фессию, близкую к повару и т.д. Важно, чтобы каждый сумел объяснить, в чем сходство названных профессий, на­пример, и металлург, и повар имеют дело с огнем, с высо­кими температурами, с печами…

По ходу игры ведущий иногда задаст уточняющие вопросы, типа: “В чем же сходство вашей профессии с толь­ко что названной?”. Окончательное решение о том, удачно названа профессия или нет, принимает группа.

При обсуждении игры важно обратить внимание уча­стников, что между самыми разными профессиями иногда могут обнаруживаться интереснейшие общие линии сходства. К примеру, если в начале цепочки называются профес­сии, связанные с металлообработкой (как в нашем примере), в середине — с автотранспортом, а в конце — с балетом (для подтверждения сказанного приводим пример подобной цепочки: металлург—повар - мясник - слесарь (тоже рубит, но металл) - автослесарь - таксист – сатирик эстрадный (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 профессии, может оказаться в других, более доступных про­фессиях...

Иногда сходство между профессиями носит почти юмо­ристический характер, например что, может быть общего между профессиями водитель троллейбуса и профессор в вузе? Оказывается и у того, и у другого есть возможность выступать перед аудиториями, да еще у водителя троллей­буса аудитории бывают пообширнее (сколько людей только в часы пик через салон троллейбуса проходит?..). Если школьники указывают на подобные, или даже на еще более веселые линии сходства между профессиями, то ни в коем случае нельзя их осуждать за такое творчество — это один из показателей того, что игра получается.

**«Ловушки - капканчики».**

Цель игры - повышение уровня осознания воз­можных препятствий (ловушек) на пути к профессиональ­ным целям и представления о путях преодоления этих препятствий. Данное игровое упражнение проводится в круге, коли­чество участников—от 6—8 до 12—15. Время—20—30 минут.

Процедура включает следующие этапы:

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...).

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!

Общая инструкция: «Сейчас каждый, уже зная, к ка­ким целям стремится наш герой, должен будет определить (или придумать) для него некоторые трудности на пути к профессиональной цели. Особое внимание обращаем на то, что трудности мо­гут быть как внешними, исходящими от других людей или от каких-то обстоятельств, так и внутренними, заключен­ными в самом человека 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 дастся 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 поставлен "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».

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.

Каждый но очереди называет свою трудность. Если оказывается, что какая-то трудность будет явно надуман­ной, то сама группа должна ре­шить, обсуждать подобную трудность или нет. Сразу же главный игрок говорит, как он собирается ее преодолеть.

После него о своем варианте преодоления трудности говорит игрок, назвавший эту трудность. Ведущий с помощью остальных игроков определяет, чей вариант преодоления трудности оказался опти­мальным, интересным и реалистичным. Наконец, подводится общий итог (сумел 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. Ведущий должен поощрить такой обмен опытом, но одновременно следить и за тем, чтобы игра проходила динамично и не увязала в несущественных деталях.

**«Лучший мотив».**

Цель упражнения - помочь участникам на практике понять особенности осознанного выбора профессии.

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

1. Возможность получить известность, прославиться.
2. Возможность продолжать семейные традиции.
3. Возможность продолжать учебу со своими товарищами.
4. Возможность служить людям.
5. Заработок.
6. Значение для экономики страны, общественное и государственное значение профессии.
7. Легкость поступления на работу.
8. Перспективность работы.
9. Позволяет проявить свои способности.
10. Позволяет общаться с людьми.
11. Обогащает знаниями.
12. Разнообразная по содержанию работа.
13. Романтичность, благородство профессии.
14. Творческий характер труда, возможность делать открытия.
15. Трудная, сложная профессия.
16. Чистая, легкая, спокойная работа.

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

 **«Самая-самая».**

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

Упражнение может проводится в круге или при работе с целым классом. Для круга количество участников от 6—8 до 10— 15. По времени упражнение занимает от 15 до 25—30 минут. Процедура упражнения включает следующие ос­новные этапы:

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

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

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

Если упражнение проводится с классом то после того, как ведущий назовет первую необычную характеристику, участники просто со своих мест предлагают варианты наи­более подходящих профессий. Ведущий выписывает 3—5 наиболее “прозвучавших” вариантов на доске, после чего организуется небольшое обсуждение и выделение “самой-самой” профессии.

Важным элементом данного игрового упражнения явля­ется обсуждение. Ведущий должен проявить уважение к мнениям различных участников, поскольку оценки субъективны. Тем временем, выделение некоторых “самых-самых” профессий должно опираться на объективные знания о них. К примеру, если называется са­мая денежная профессия — депутат, то можно уточнить у школьника, а знает ли он, сколько зарабатывают депутаты, по сравнению с другими высокооплачиваемыми професси­ями? Можно в ходе обсуждения совместными усилиями определить, какую профессию вообще можно считать де­нежной и т.п.

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

**«Кто есть кто?»**

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

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

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 на выбранного человека, наиболее подходящего для названной профессии».

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

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

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

**«Поступь профессионала».**

Цель упражнения — в веселой форме смоделировать некоторые типичные черты и особенности поведения тех или иных профессионалов, позволяющие лучше понять обобщенные образы представителей данных профессий и соотнести их с представлениями о собственном Я-образе.

Количество участников игры — от 6—8 до 15—20 чело­век. Время — от 20 до 30—40 минут. Процедура включает следующие этапы:

Ведущий предлагает всем рассчитаться по порядку номеров. Каждый достает листочек бумаги и проставляет на нем в столбик столько номеров, сколько оказалось участников игры.

Общая инструкция: “Данное игровое упражнение од­новременно очень необычное и очень простое. Мы попробу­ем изобразить те или иные профессии с помощи 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 изобразить с помощью своей походки. После этого он так же тихо пройдет на свое место. Остальные должны будут внимательно наблюдать за поход­кой очередного игрока, а в своих листочках напротив номе­ра этого игрока написать ту профессию, с которой у Вас проассоциировалась его походка. Известно ведь, что по по­ходке можно иногда угадать, работает человек грузчиком или артистом балета, военным или бухгалтером и т.д.”.

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 изображаете помощью своей походки...

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

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

Игра проходит оживленно и весело, хотя столь простое на первый взгляд задание — пройтись по классу под взглядами своих одноклассников — для кого-то может оказаться непростым испытанием. Поэ­тому, если кто-то откажется участвовать в упражнении, то нужно отнестись к нему с пониманием и предложить просто понаблюдать за своими товарищами.

**«Человек – профессия».**

Цель - побуждение интереса участников к выбору профессии; дать возможность участникам «посмотреть на себя со стороны».

Это упражнение является профориентационной модификацией игр типа "ассоциации". Выбирается участник, которому предстоит отгадать другого загаданного игрока. Ему дается на это три попытки. Правила: отгадывающий должен задавать всем присутствующим один и тот же вопрос: "С какой профессией ассоциируется загаданный человек?" Каждый должен отвечать, стараясь выбрать наиболее подходящую для него профессию (при этом разные участники могут называть одну и ту же профессию).

 **«Знаешь ли ты свою будущую профессию?»**

Цель - проверка сформированности личного профессионального плана.
Участникам раздаются листки бумаги и карандаши. Участники должны наверху листка написать профессию, которую они для себя выбрали, если выбрали. Если не выбрали - наиболее нравящуюся профессию. После этого участников просят ответить на вопросы анкеты ("да" или "нет"):

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

Если 40-60% ответов на вопросы анкеты положительные, то достигнуты все поставленные цели.

**«Оптимисты и скептики».**

В начале Иры школьники делятся на 2 команды «Оптимистов» и «Скептиков». Предварительно уточняется значение этих слов. Затем учитель называет несколько профессий разных типов и предлагает участникам команд с учетом роли назвать максимальное количество их позитивных и негативных характеристик.

Для подготовки дается не более 10 минут. К характеристикам могут относиться:

* значение профессии для общества,
* автоматизированный или ручной труд в ней используется,
* объект труда,
* конечный результат работы,
* примерная зарплата,
* условия работы,
* медицинские противопоказания и т.д.

Команды выступают по очереди. За каждую обоснованную характеристику получают 1 балл. Выигрывает команда, набравшая наибольшее количество баллов. Иногда одна и та же характеристика может рассматриваться двояко, побеждает команда с более весомыми аргументами. Можно задавать наводящие вопросы. В заключение учитель обращается к играющим: кто хотел бы выбрать данную профессию и почему?

**«Угадай профессию».**

Цель упражнения — познакомить участников со схемой анализа профессий. В качестве основы использована расширенная и модифицированная “формула профессий”, разработанная Е.А. Климовым.

Упражнение проводится с классом или группой, а может быть использовано и в индивидуальной работе. По времени оно занимает около часа. При этом на подготовку к игре уходит около 30—40 минут, а на саму игру — 10—15 минут.

Процедура включает следующие основные этапы:

Ведущий просит назвать учащихся профессию, которую все хорошо знают. К примеру, профес­сия — таксист. Далее ведущий обращается со следующим заданием: “Представьте, что я "свалился с луны" и ничего не знаю о земных профессиях, хотя по-русски все пони­маю, попробуйте объяснить мне, что это за профессия такая. Например, таксист, т. е. то, что ранее назвали уча­щиеся». Обычно участники игры называют 8—12 характеристик профессии, которые являются далеко не исчерпывающими. Иногда учащиеся просят, чтобы им задавали наводящие вопросы. Смысл данного эта­па — сформировать у учащихся желание познакомиться со схемой, которая позволила бы им, не путаясь, рассказать о любой профессии.

Ведущий предлагает учащимся запасать в свои тетра­ди схему анализа профессии. Сразу же, по ходу записи таблицы ведущий показывает, как можно было бы анализировать только что обсуждавшуюся профессию, которая вызвала определенные за­труднения у участников игры. Задача данного этапа — не столько проанализировать профессию, сколько показать учащимся, что схема на самом деле несложная и с ее помощью достаточно можно анализировать различные виды трудовой деятельности. Поэтому не следу­ет на данном этапе спорить и лучше закончить его как можно побыстрее, чтобы у участников было ощущение легкости использования данной схемы.

После первого знакомства со схемой анализа профес­сий всем участникам в парах предлагается следующее:

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

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

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

Упражнение можно использовать и в индивидуальной работе как элемент профконсультации. Если школьник об­ратился к психологу с просьбой уточнить или проверить уже сделанный выбор, то можно предложить ему за­кодировать по схеме уже выбранную профессию, предва­рительно познакомив учащегося с самой схемой анализа профессий. И тогда профконсультант выступит в роли от­гадывающего. Важным в такой работе может оказаться об­суждение профессий, соответствующим характеристикам, которые выписал сам подросток и которые, скорее всего и привлекают его больше всего в будущей работе. Такое об­суждение можно использовать для коррекции представле­ний учащегося о наиболее привлекательной для него профессии.

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

***Схема анализа профессий***

***(перечень основных характеристик профессий)***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Характеристика профессий** | **Место для первого примера профессии- “таксист”** | **Место для кодирования профессии** |
| Предмет труда: 1 – животные, растения (природа) 2 – материалы 3 – люди (дети, взрослые) 4 – техника, транспорт 5 – знаковые системы (тексты, информация в компьютерах…) 6 – художественный образ  | люди техника, транспорт  |  |
| Цели труда: 1 – контроль, оценка, диагноз 2 - преобразовательная 3 – изобретательная 4 – транспортирование 5 – обслуживание 6 – собственное развитие  | транспортирование обслуживание  |  |
| Средства труда: 1 – ручные и простые приспособления 2 – механические 3 – автоматические 4 – функциональные (речь, мимика, зрение, слух…) 5 – теоретические (знания, способы мышления) 6 – переносные или стационарные средства  | механические функциональные  |  |
| Условия труда: 1 – бытовой микроклимат 2 – большие помещения с людьми 3 – обычный производственный цех 4 – необычные производственные условия (особый режим влажности, температуры, стерильность) 5 – экстремальные условия (риск для жизни и здоровья) 6 – работа на открытом воздухе 7 – работа, сидя, стоя, в движении 8 – домашний кабинет  | экстремальные сидя  |  |
| Характер общения в труде: 1 – минимальное общение (индивидуальный труд) 2 – клиенты, посетители 3 – обычный коллектив (одни и те же лица…) 4 – работа с аудиториями 5 – выраженная дисциплина, субординация в труде  | клиенты  |  |
| Ответственность в труде: 1 – материальная 2 – моральная 3 – за жизнь здоровье людей 4 – невыраженная ответственность  | жизнь и здоровье  |  |
| Особенности труда: 1 – большая зарплата 2 – льготы 3 – “соблазны” (возможность брать взятки, воровать…) 4 - изысканные отношения, встречи со знаменитостями 5 – частые командировки 6 – законченный результат труда (можно полюбоваться)  | соблазны встречи со знаменит.  |  |
| Типичные трудности: 1 – нервное напряжение 2 – профзаболевания 3 – распространены мат и сквернословие 4 – возможность оказаться за решеткой (в тюрьме) 5 – невысокой престиж работы  | нервное напряжение профзаболевания мат и сквернословие  |  |
| Минимальные уровень образования для работы: 1 – без специального образования (после школы) 2 – начальное профессиональное образование (ПТУ) 3 – среднее профессиональное образование (техникум) 4 – высшее профессиональное образование (вуз) 5 – ученая степень (аспирантура, академия…)  | начальное профессиональное  |  |

**«Советчик».**

Данное упражнение является упрощенной процедурой груп­пового экспертирования с элементами игры.

Цель - получение обобщенных представлений о профессиональном будущем каждого из участников на основании групповых рекомендаций, сде­ланных товарищами-одноклассниками.

ИПУ может проводиться с целым классом, но эффективнее она проходит в подгруппе из 12—15 человек. Время проведения — от 15 до 25 минут. Процедура включает следующие этапы:

Участники делят вертикальный лист на три рав­ные колонки, т.е. делают бланк. Каждый участник выписывает в своем бланке фамилии и имена всех присутствующих в классе (или в группе) под диктовку ведущего. Важно, чтобы все присутствующие бы­ли выписаны в одном и том же порядке.

Всем дается задание, напротив каждой фамилии (включая собственную) проставить наиболее подходящие профессии и соответствующие учебные заведения, которые можно было бы порекомендовать данному человеку. Жела­тельно никого не пропускать. На все это отводится примерно 7— 10 минут.

Ведущий собирает листочки и начинает подведение итогов. Берется первый листочек и зачитывается первая по списку фамилия. Сразу же зачитывается рекомендуемая профессия и учебное заведение. После этого берется второй листочек, зачитывается эта же фамилия и соответствую­щие рекомендации и т.д. После того, как зачитывается всё по первому человеку, ведущий переходит ко второму и т.д.

***Образец бланка для упражнения "Советчик"***

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Ф.И.О. уч-ся в классе****(в строгом порядке)** | **Рекомендуемая****профессия** | **Рекомендуемое учебное заведение (место работы) после школы** |
| 1 |  |  |  |
| 2 |  |  |  |

Всем присутствующим ведущий может посоветовать, повнимательнее прислушаться к советам своих товарищей, а что-то может для себя и пометить в тетрадях.

**«Звездный час».**

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

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

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

Возможны различные варианты проведения упражне­ния. Можно рассмотреть “звездные часы” для типичных профессиональных стереотипов (для типичного ученого, продавца, таксиста.), а можно и стереотипы более широкого плана (типичного "нового русского”, "шикарной жен­щины”, “простого человека” и т.п.).

Варианты проведения упражнения могут быть разными по форме и процедуре.

1 вариант (основные этапы проведения):

Участники рассаживаются в круг и совместно опреде­ляют, какой профессиональный стереотип (или социаль­ный стереотип) они будут обсуждать. К примеру, все сошлись на профессиональном стереотипе типичного “бар­мена”. Далее ведущий дает участникам следующее задание: “Сейчас каждый из нас попробует представить, какие самые приятные, радостные минуты в жизни типичного бармена (у каждого может быть свое собственное представление об этом). Далее все мы по очереди кратко выскажем свои пред­положения, после чего обсудим, чьи же представления ока­зались наиболее реалистичны, т.е. в наибольшей степени соответствуют "счастью" большинства барменов”.

Участники по очереди говорят о своих представлениях, о “звездном часе” бармена. Ведущий при этом не должен как-то критиковать эти представления. Возможны шутки и некоторая ирония по отношению к “счастью” стереоти­пов, особенно, стереотипов неординарных, но находящихся у всех на виду... Это нормально, ведь нередко с помощью шутки можно понять гораздо больше, чем в серьезных обсуждениях... Высказывания участников могут повторяться, хотя было бы интереснее называть раз­нообразные проявления радости для данного профессиона­ла, что позволило бы более полно понять эту профессию.

Далее организуется обсуждение, чьи же представле­ния о самом большом счастье для бармена оказались наибо­лее характерными и правдивыми. Поскольку такие представления носят в основном субъективный характер, то не следует стремиться к полной “объективности" обсужде­ния. Ведущий должен быть готов согласиться даже с теми мнениями, которые сам не разделяет. Смысл упражнения — том, чтобы актуализировать их представления о “радостях” того или иного труда и, лишь по возможности, в тактичной и ненавязчивой форме, подкорректировать эти представления.

2 вариант:

Участники разбиваются на группы по 3—5 человек (микрокоманды). Определяются наиболее интересные для всех профес­сиональные (или социальные) стереотипы по числу игро­вых микрокоманд. Каждая группа берет для рассмотрения какой-то один стереотип. Необходимо примерно за 7—10 минут выделить 3—5 наиболее характерных для этого стереотипа радостей (ради чего представители данной профессии или социаль­ной группы вообще живут, что для них самое главное в жизни). Желательно, выписать все это на листочке и определить человека, который сумел бы кратко рассказать о том, к чему пришла микрогруппа.

 Далее по очереди представители микрогрупп зачитывают свои варианты профессионального сча­стья, и после каждого выступления организуется небольшое обсуждение. Если окажется, что представления о счастье будут диаметрально противопо­ложными, то удивляться этому не следует, но участникам, для обострения дискуссии все же можно предложить опре­делить что-то наиболее характерное и, следовательно, ме­нее противоречивое.

Разновидностью 2-го варианта упражнения является та­кая его организация, когда микрокоманды обсуждают толь­ко один профессиональной (или социальный) стереотип и в ходе общей дискуссии определяют, чье представление о радостях данного стереотипа является наиболее полным и правильным. Нередко оказывается, что в разных микрогруппах некоторые представления сильно совпадают.

3 вариант:

Участники разбиваются на микрогруппы. В каждой микрогруппе сами участники определяют на­иболее интересный для себя профессиональный или соци­альный стереотип, но так, чтобы никто пока об этом не знал. Задание каждой микрогруппе: “В течение 10 минут совместными усилиями необходимо придумать, а потом кратко представить сцену из жизни, или из профессио­нальной деятельности загаданного стереотипа, которая от­ражала бы самые прекрасные мгновения его существования”.

По очереди микрокоманды проигрывают счастливые мгновения из жизни стереотипов. Время на одно проигры­вание — не более 5—7 минут. А остальные пытаются уга­дать, о каком стереотипе идет речь. Отгадывание происходит в небольшой общей дискуссии, организуемой сразу после проигрывания сценки. Главные игроки в дискуссии не участвуют. Ведущий выписывает на доске принятые многими варианты отгадок. Можно ограничить число таких вариантов двумя - тремя. После этого называется загаданный стереотип, и дис­куссия может вновь возобновиться, например, кто-то мо­жет не согласиться с тем, как представила данный стереотип микрокоманда.

4 вариант - "Хвастуны":

Каждому игроку дается задание: “Придумать наибо­лее интересный для себя профессиональный или жизнен­ный стереотип. На отдельном листочке в течение 5—7 минут написать название этого стереотипа и выписать 2—3 наиболее характерных счастливых мгновений из жизни этого стереотипа. Предлагается каждому представить себя на месте этого стереотипа с тем, чтобы в игровом ситуа­ции рассказать кому-то о том, как у него все прекрасно, т.е. похвастаться, какой он молодец и как у него все здорово...”. Важно подумать и о том, с помощью каких слов и типичных манер поведения убедительнее предста­вить загаданный стереотип.

Далее выбираются два игрока-добровольца и разыгры­вают небольшую сценку в течение 5—10 минут, в которой по очереди, а может даже и мешая друг другу, начинают хвастаться своей прекрасной жизнью и работой, но называя не саму работу, а наиболее характерные радости с этой работой связанные. В этом своеобразном соревнова­нии необходимо сыграть более счастливого человека.

После этого каждый пытается с двух попыток назвать тот стереотип, который изображался его напар­ником, а дальше организуется небольшое общее обсужде­ние того, насколько достоверно удалось каждому изобразить свой загаданный стереотип. При этом важно учесть не только слова и факты, подтверждающие “счастье” да иного стереотипа, но и саму манеру разговора, интонации и прочие характерные для разных стереотипов проявления.

Разыгрывание и обсуждение (попытка понять) профессиональные и жизнен­ные стереотипы являются очень важной частью работы профконсультанта. Ведь во многих случаях консультант реально выходит на проблемы не столько чистой профориентации, сколько на проблемы нахождения смыс­ла своей жизни, связанного с той или иной деятельностью. Но такая деятельность не обязательно является только про­фессиональной.

Нередко человек реально выбирает не столько профессию, сколько образ (или стиль) жизни, тот или иной социальный стереотип, ту или иную социальную роль.

**Программа семинара-тренинга**

**"Самопрезентация личных и профессиональных качеств"**

Цель программы: обучение знаниям, умениям и навыкам самопрезентации.

Задачи программы:

1. Обучение умениям и навыкам установления контактов.
2. Обучение этике делового взаимодействия.
3. Помощь в обретении собственного речевого стиля.
4. Обучение языку телодвижений.

Содержательные аспекты программы.

Самое главное в эффективной самопрезентации - добиться того, чтобы у объекта самопрезентации в момент расставания с субъектом возникло ощущение, что без дальнейшего сотрудничества никак не обойтись, возникла своего рода зависимость. Чтобы владеть ситуацией общения в полной мере - субъект должен владеть широким спектром знаний, умений и навыков. Практически никогда не достаточно при завязывании сотрудничества иметь лишь специальные, профессиональные способности, опыт, но и необходимо иметь определенный набор личных качеств. Исходя из контекста нашей программы, можно предложить следующий набор данных качеств:

* умение быстро и точно распознавать свойства и состояние конкретного человека;
* умение располагать к себе мимикой, пантомимикой, интонациями и риторическими оборотами;
* умение связно объяснить, ненавязчиво показать конкретному человеку те новые возможности, которые он получит после начала сотрудничества;
* умение показать навыки делового взаимодействия с тем, чтобы продемонстрировать свою способность ценить своё и чужое время, оптимальным образом организовывать деловую деятельность.

На развитие этих умений, а также на получение соответствующих знаний, которые призваны, с одной стороны, способствовать развитию определенных умений и навыков в дальнейшей самостоятельной деятельности клиента, а, с другой стороны, призваны помогать клиенту в анализе конкретных ситуаций и составлении программы собственных действий.

Особенности форм и методов проведения занятий по программе.

Все занятия по программе "Самопрезентация личных и профессиональных качеств" происходят в виде традиционного семинара-тренинга, то есть происходит чередование:

1. изложения проблемного материала, обсуждения его,
2. закрепления этого материала в виде разнообразных тренинговых мероприятий.

К особенностям занятий по данной программе можно отнести следующее:

* + использование видеоаппаратуры для записи эпизодов тренинга;
	+ использование учебных видеоматериалов;
	+ выдача вспомогательных печатных материалов (образцы листков самопрезентации, перечни необходимых упражнений и пр.) и материалов, репрезентирующих ситуацию семинара-тренинга.

По окончании каждого семинара-тренинга в рамках программы "Самопрезентация личных и профессиональных качеств" каждому участнику по его желанию выдается справка о том, что он прошел этот семинар-тренинг.

Структурные компоненты занятий.

Вся программа состоит из четырёх этапов, причем каждый из них обладает высокой степенью самостоятельности, направлен на решение независящих от содержания других этапов проблем, то есть парциален. При желании клиент может сделать заказ на свое участие не во всей программе, а только в некоторых этапах либо же в одном.

На один этап отводится 5 часов времени с одним перерывом. Каждое занятие (этап) состоит из четырех-пяти шагов. Продолжительность одного шага составляет около одного часа. Каждый шаг состоит из двух составляющих: просвещающей и реализационной - примерно по 30 минут каждая. В просвещающей части выдается определенная информация, закрепление которой происходит в реализационной части.

Первый этап посвящен изучению языка телодвижений: смысла отдельных жестов, смысла комбинаций жестов, контекстного смысла, а также того, как наилучшим образом располагать к себе людей.

Второй этап направлен на совершенствование вербальных возможностей клиентов: развитие акустических характеристик речи, владение интонациями и риторическими оборотами.

Третий этап направлен на изменение стереотипа общения и установления социальных контактов, а именно на развитие умения и навыков самоотдачи в общении и вообще во взаимодействии с другими людьми, то есть на переход от своих проблем и потребностей к интересам партнера.

Четвертый этап полностью посвящен этике деятельности профессионального и организационного плана: тому, как наилучшим образом презентовать себя заочно, навыкам деловой этики, аксессуарам делового человека и пр.

***Программа занятий.***

Первый семинар-тренинг. Язык тела: понимание жестов других людей, расположение к себе своими.

1. Знакомство, вступительное слово (10 мин.).
2. Первый шаг: изучение жестов рук.
	1. Защитные жесты: рассказывается о видах защитных жестов (перекрещение рук, ног и др.), производится закрепление материала в виде анализа поз присутствующих, упражнения "Закрыться разными способами" и анализа разыгрываемой игры.
	2. Жесты доминирования: рассказывается о видах жестов доминирования (поворот кисти при рукопожатии, выставление пальцев и др.), закрепление (аналогичное предыдущему).
	3. Жесты прикосновений: рассказывается о видах и значениях жестов прикосновений (потирание носа, глаза, собирание и др.), закрепление.
	4. Прочие жесты рук: то же.
		1. Второй шаг: изучение различных положений головы, корпуса и ног.
			1. Защитные жесты: рассказывается о видах защитных жестов (отворачивание и др.), закрепление.
			2. Жесты головы: рассказывается о видах жестов головой (наклонения, поворачивания), закрепление.
			3. Зональное расположение, направление и наклоны корпуса: рассказывается о смыслах движений корпуса, закрепление.
			4. Другие положения корпуса.
				1. Третий шаг: другие жесты, движения и сигналы.

Манипулирование различными предметами: рассказывается о смысле манипулирования теми или иными предметами (очками, сигаретами и т.д.), закрепление.

Движения глаз: рассказывается о смысле направленностей взгляда, открытости-закрытости глаз и пр., закрепление.

Движения, связанные с процессом ухаживания: рассказывается о пользе знания и умения использовать движения ухаживания в некоторых случаях самопрезентации, закрепление.

* + - * 1. Четвертый шаг: отзеркаливание и другие способы расположения к себе.
1. Демонстрация открытых поз: повторение видов защитных жестов, обучение открытым жестам и позам, закрепление.
2. Выражение заинтересованности: повторение жестов, отражающих незаинтересованность и заинтересованность, рассказывается о комбинациях жестов заинтересованности, закрепление.
3. Отзеркаливание: рассказывается об отзеркаливании жестов партнера как наиболее успешном способе расположения к себе, закрепление (все разбиваются на пары и играют в отзеркаливание).
	1. Пятый шаг (занимает все время от конца четвертого шага до конца тренинга): разыгрывание ситуаций реального тренинга.

Используется система жетонов. Ведущий является заказчиком определенной услуги (к примеру, за какое-то время решить арифметическую задачку) и выбирает из присутствующих "менеджера" (то есть того, кто будет выбирать конкретного исполнителя/исполнителей). "Менеджер" должен, исходя из рода задачи (ведущий описывает задачу только в общих чертах) и способностей присутствующих выбрать исполнителя/исполнителей. С каждым присутствующим "менеджер" проводит собеседование в течение одной минуты. В случае удачного выполнения задачи ведущий даёт "менеджеру" какое-то количество жетонов, которое он сам, исходя из договоренности с исполнителями и распределяет.

За 10-15 минут до конца семинара-тренинга все присутствующие на нем высказывают свое мнение о нем и о своих успехах и неудачах в процессе разыгрывания ситуаций.

Второй семинар-тренинг. Риторика: обретение собственного речевого стиля.

1. Знакомство, вступительное слово (10 мин.).
2. Первый шаг: развитие акустических характеристик речи.
	1. Рассказывается об основных проблемах, связанных с дефектами речи: тихая речь, нозальность, неиспользование грудного резонатора и др.
	2. Каждый участник рассказывает какое-либо стихотворение; после каждого выступления ведущий анализирует акустические характеристики речи выступившего, предлагает упражнения по самосовершенствованию.
	3. Производится игра "Кубок обладателей хорошего голоса": попарно зачитывается один и тот же прозаический текст (отрывок из Эклесиаста).
3. Второй шаг: использование разных интонаций при психологическом воздействии на другого человека.
4. Рассказывается о методах психологического воздействия и соответствующих им интонациях: внушение, убеждение, доказательство, приказ, изменение состояния.
5. Все участники разбиваются на пары. Для каждой пары находится тема для обсуждения, по которой имеются противоречия. В течение 10 минут (по две минуты на каждый метод) происходит спор с использованием интонаций, присущих одному из методов психологического воздействия.
6. Происходит совместное обсуждение того, в каких ситуациях приемлемы те или иные методы.
	1. Третий шаг: особенности построения излагаемого материала.
		1. Рассказывается о различных стилях построения излагаемого материала: драматический, сатирический, детективный, трагический, стиль триллера, любовный, комический, исторический, стиль боевика, эссеический, научный, фантастический, философский, патетический, идеологический, документальный.
		2. Каждый участник по очереди рассказывает содержание какого-либо рассказа или повести (одного для всех - к примеру "Му-Му" Тургенева). Перед рассказыванием каждый участник выбирает один из 16-ти стилей и вслух мотивирует свой выбор.
	2. Четвертый шаг: аналогичен пятому шагу предыдущего семинара-тренинга, только весь упор при "устройстве на работу" делается на стилевом построении рассказа о себе, своих способностях.
	3. Пятый, заключительный шаг: каждый участник должен рассказать о прошедшем семинаре-тренинге в том стиле, который он выбрал и заявил.

Третий семинар-тренинг. Власть дающего: "Я никогда ничего не беру, а только даю!"

1. Знакомство, вступительное слово (10 мин.).
2. Первый шаг: техники, снижающие эмоциональное напряжение.
	1. Рассказывается о девяти факторах, помогающих/мешающих снижению эмоционального напряжения в общении (даны положительные и отрицательные полюса):

|  |  |
| --- | --- |
| **+** | **-** |
| - давать выговориться партнеру - вербализация эмоционального состояния (своего и партнера) - подчеркивание общности - интерес к проблемам партнера - подчеркивание значимости партнера - немедленное признание своей неправоты - предложение конкретного выхода - обращение к фактам - спокойный, уверенный темп речи  | - мешать этому - игнорирование его - подчеркивание различий - игнорирование их - принижение партнера - оттягивание признания - поиск виноватого - переход на личности, на "вообще" - избегание, убыстрение темпа речи  |

б) Участники разбиваются на пары, в каждой происходит на протяжении 5 минут обсуждение какой-либо спорной темы: о погоде, о политике, о воспитании детей и т.д. Затем каждый сам себя оценивает по каждому фактору (+, - или 0) и рассказывает, что ему помешало использовать все факторы.

1. Второй шаг: мотивация достижения.
2. Рассказывается о том, что такое мотивация достижения и почему это хорошо.
3. Составление проективных рассказов с использованием категорий мотивации достижения.
	1. Третий шаг: "Что можно дать собеседнику?"
		1. Происходит коллективное обсуждение того, что можно дать в разговоре собеседнику интересного, захватывающего.
		2. Обучение "искусству фишек": участники садятся в круг и начинают по очереди "двигать фишки", то есть интересные, неожиданные или по-новому поданные идеи или мысли, которые на какое-то время заставляют собеседника всерьез задуматься, отвлечься на какое-то, пусть и небольшое время. Все присутствующие оценивают идею по тому "фишка" она или нет. Тот, кто выдвинул "нефишку" - выбывает из игры. Последние два игрока объявляются "фишечниками года". В зависимости от времени игра может повториться.
	2. Четвертый шаг: аналогичен пятому шагу первого семинара-тренинга, только со спецификой "давания".

Четвертый семинар-тренинг. Этика профессионала: профессионалом не только быть, но и выглядеть.

1. Знакомство, вступительное слово (10 мин.).
2. Первый шаг: Внешний вид делового человека.
	1. Рассказывается о современных требованиях к внешнему виду делового человека: одежда, походка и т.д.
	2. Закрепление материала: походки, манеры двигаться и др.
3. Второй шаг: Аксессуары делового человека.
4. Рассказывается об аксессуарах делового человека и об искусстве пользоваться минимумом их.
5. Обсуждение.
	1. Третий шаг: этика делового общения.
6. Рассказывается об этике делового общения: разговоры по телефону, назначение визитов, приветствия и прощания и т.д.
7. Разыгрывание ролевых ситуаций для закрепления материала.
8. Обсуждение.
	1. Четвертый шаг: самореклама.
		1. Рассказывается о том, как найти в себе самые хорошие качества и забыть о недостатках.
		2. Все участники по очереди рассказывают о своих достоинствах. Происходит обсуждение, какие качества являются абсолютными достоинствами, а какие - относительными или сомнительными.
		3. Рассказывается о способах заочной самопрезентации: рассылание визиток, листков самопрезентации (резюме), а также о способах размещения рекламного материала и способах подачи.
		4. Каждый участник составляет себе листок самопрезентации, после чего происходит совместное обсуждение листков самопрезентации.

**«Призвание».**

Цель - образная рефлексия актуальной потребности профессиональных дос­тижений.

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»?

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?

Далее следует обмен впечатлениями и обсуждение результатов визуализа­ции в группе.

**«Собеседование с работодателем – А вот и я!»**

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

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

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.

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.

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.

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 были достаточно престижными, но в то же время реалистичными для трудоустройства. Уточнить это должен игрок, изображающий руководителя.

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

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.

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

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

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

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

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

Для руководителей можно порекомендовать следующее:

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 вполне могли быть “купленными” или полученны­ми без особого труда);
4. при первой встрече следует поменьше говорить са­мому руководителю (рассказывать об организации) и ­больше слушать претендента;
5. даже если претендент поначалу и не произвел впе­чатления, не следует ему отказывать сразу; можно вежливо предложить ему позвонить через несколько дней секрета­рю;
6. руководитель должен хорошо сам понимать, какой же работник ему нужен (хотя бы примерно представлять, какими качествами и характеристиками он должен обла­дать, чтобы выполнять конкретную работу или обучаться по конкретном специальности).

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 нее делятся на две команды, т.е. беседовать с претендентом будет не одна, а сразу две При­емные комиссии на конкурсной основе... Каждая комис­сия располагается за отдельным столом.

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

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

 **«5 шагов».**

Цель 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 классом. Среднее время на игру — 30—40 минут. Процедура включает следующие этапы:

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).

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.

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

Далее все делятся на микрогруппы по 3—4 человека. 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.

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). 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 насколько общая ситуация в обществе позволяет (или не позволяет) осуществлять те или иные профессиональные и жизненные мечты.

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

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

 **«План моего будущего».**

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

Тренер раздает участникам Алгоритм картины будущего.

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

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

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

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

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

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

«Теперь определите, что вы должны сделать в течение каждо­го из этих 5-ти лет, чтобы добиться этой цели. Напишите, что должно быть сделано в 2007 году? В 2008? В 2009? В 2010? В 20011?»

Комментарий: На эту работу может потребоваться 6—7 минут.

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

Комментарий: На формулирование девизов группе может по­требоваться около 4—5 минут.

«Теперь те, кто может показать свой девиз всем остальным, вставят его в свой бейджик. Давайте встанем, походим по ком­нате, вчитаемся в девизы других...»

Надеюсь, эти девизы помогут нам мотивировать себя в тече­ние ближайших 3 месяцев. Карточку лучше всего носить с собой в кармане. Доставайте ее всякий раз, когда будете чувствовать себя растерянным, обескураженным, потерявшим цель. Через 3 месяца нужно будет сформулировать новый девиз, и за­тем повторять это через каждые 3 месяца.

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

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

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

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

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

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

 **Игра-проект «Сотворение мира».**

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

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.).

Время выполнения задания — 30 минут.

 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.

**Игра-проект «Спящий город».**

Цель - повышение у участников уровня осознания осо­бенностей трудовой деятельности в наиболее престижных на данный момент сферах деятельности с учетом специфи­ки переживаемого страной периода.

Игра может быть проведена как с группой в 12—15 че­ловек, так и с целым классом и рассчитана на учащихся 9—11 классов. По времени методика занимает обычно около часа, хотя нередко участники готовы играть и полтора часа.

Игровая процедура построена по принципу традицион­ных деловых игр и включает следующие основные этапы:

Общая инструкция: “В некотором городе некоторые злые силы околдовали всех жителей, превратив их в вялых, почти спящих существ. Чтобы разбудить людей необходимо как-то зажечь в них искру жизни. Для этого необходимо предложить жителям простые и понятные, но при этом реалистичные программы улучшения их жизни. По условию игры, наш класс должен в течение урока разработать такие программы по следующим направ­лениям:

1. порядок и спокойствие в городе, снижение чис­ла преступлении и правонарушений (юридические аспекты);
2. более совершенное управление городом (мэрская власть, управление);
3. оживление экономиче­ской жизни, повышение благосостояния и занятости жите­лей (экономика в широком смысле);
4. счастье жителей, помощь в решении семейных, личностных проблем, по­мощь в поиске смысла жизни (психологические аспекты);
5. здоровье жителей, профилактика заболеваний и из­вращений, решение экологических проблем (медицина).

В зависимости от конкретной ситуации ведущий игры может изменить или дополнить перечень программ. К примеру, можно рассмотреть и такие программы как "поголовная компьютеризация жителей", “развитие туристического бизнеса”, “развитие торговли и сферы услуг”, “наука и образование” и другие. Важно, чтобы таких программ не оказалось слишком много, хотя бы не более 5-7 штук, иначе игра станет слишком громоздкой.

Сейчас мы разобьемся на команды в соответствии с пере­численными программами, попробуем составить такие про­граммы, и посмотрим далее, что у нас получится, т.е. сможем ли мы разбудить жителей города. Но при этом мы должны выполнить важное условие: если хотя бы одна из программ вообще никем не будет разрабатываться, то спящие жители даже слушать нас не захотят, не то, чтобы просыпаться”.

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

Далее ведущий рассаживает все команды за отдельные столы и дает следующее задание; “В течение 10—15 минут каждая группа должна на листочке определить 5 основных дел для реализации своей программы. Сначала можно вы­писать не 5, а больше таких дел, но потом в процессе груп­пового обсуждения необходимо оставить только 5 самых важных направлений работы. При этом все выделенные дела (направления работы) обязательно должны быть реа­листичными, т.е. необходимо учитывать реальную ситуацию. Желательно, чтобы предлагаемые программы поменьше напоминали то, что предлагают обычно так на­зываемые экономические и политические "лидеры", т.е. постарайтесь предложить более толковые программы... По­сле этого каждая группа должна будет определить, кто из ее участников выступит от имени данной группы (предста­вит разработанную программу) и ответит на вопросы ос­тальных участников игры”.

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

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

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

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

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

 **«Общее панно».**

Цель - внесение социального аспекта в индивидуальную карьеру. Создание ощущения завершенности работы.

Инструкция:

«Сейчас вы будете конструировать общее панно из тех работ, которые вы исполняли на предыдущих занятиях, каждая из этих работ должна войти в панно. Работу будет выполнять группа вся вместе. Каждый из нас развивается самостоятельно, и в то же время рядом с нами развиваются и другие люди, постарайтесь в этой работе отразить логику вашего развития в группе и группового развития. Достаньте все свои рисунки и приступайте к работе».

*Необходимо чтобы заранее была подготовлена стена (заклеена бумагой), на которой будет выполняться задание.*

Комментарий: На выполнение задания отводиться 25 минут.

После выполнения каждый участник делится своими ощущениями.