

Игры по профориентации

Игровое упражнение «Кто есть кто»

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

Процедура игры следующая:

1. Перед началом самой игры ведущий спрашивает у участников, какие профессии для них наиболее интересны, и выписывает эти профессии (примерно 10-15) на доске; или использует материалы анкет. Это исключит случаи, когда названная профессия будет никому не интересна, а может даже и неприятна.

2. Затем ведущий объясняет правила проведения игры: «Сейчас я буду называть профессии; каждый в течение нескольких секунд должен посмотреть на своих товарищей и определить, кому эта профессия подойдет в наибольшей степени. Затем все по команде одновременно должны показать на выбранного человека, наиболее подходящего для данной профессии».

3. Показав на своего товарища, все участники должны замереть; ведущий подсчитывает, сколько рук показывает на каждого человека, то есть чей образ, по мнению большинства игроков, в наибольшей степени соответствует данной профессии.

Игровое упражнение «Человек - профессия»

Цель выполнения упражнения: на ассоциативном, образном уровне научить школьников соотносить человека (в том числе и себя) с профессиями и таким образом повысить их готовность различать профессиональные стереотипы.

Игра проводится в круге, рассчитана на количество игроков от 8 до 20.

Основные этапы:

1. Ведущий дает инструкцию участникам: «Сейчас мы загадаем любого из сидящих в круге, а кто-то постарается отгадать этого человека. Но отгадывать он будет с помощью одного-единственного вопроса: с какой профессией ассоциируется загаданный человек. Все участники по кругу должны будут назвать наиболее подходящую для загаданного профессию. Профессии могут повторяться. После этого у отгадывающего будет возможность подумать немного (примерно 30-40 секунд) и назвать свои варианты отгадки. Интересно, какой по счету вариант будет правильным?»

2. Затем выбирается отгадывающий (лучше, если это будет по желанию) и отправляется на некоторое время в коридор, а остальные быстро и тихо выбирают любого из присутствующих. При этом загаданным может быть и сам отгадывающий.

3. Приглашается отгадывающий, садится в круг и начинает всем по очереди задавать вопрос: «С какой профессией ассоциируется загаданный человек?».

Каждый должен быстро дать ответ. Ответ должен быть правильным, но в то же время не являться подсказкой.

4. После того как все дали свои варианты ассоциаций, отгадывающий берет немного времени на раздумье и начинает называть тех, кто по его мнению, в наибольшей степени соответствует названным профессиям. Если игроков немного (8-10 человек), то отгадывающий может обратиться к участникам с этим же вопросом повторно, пройти по второму кругу.

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

Игровое упражнение «Вакансии»

Цель: научиться соотносить требования профессии и качества человека. Для игры необходимы доска и заранее заготовленные инструкции.

Ход игры

1. Объявляется название игры и выбираются 2 пары основных участников.

2. Ведущий знакомит всех с общей инструкцией: две группы «великих кинорежиссеров» (две выбранные пары) снимают фильмы. Фильмы разные, но в каждом из фильмов есть сценка из жизни предприятия (школы, автохозяйства и т. д. - в зависимости от разбираемой в игре профессии). «Режиссерам» срочно понадобились артисты для этих сценок. Весь облик артистов должен соответствовать типичному образу хорошего рабочего (учителя, водителя и т. д. - в зависимости от конкретной игры). Выбирать артистов «режиссеры» будут из своего класса, но, чтобы сделать удачный выбор, надо знать главные качества хорошего рабочего, иметь критерии выбора. (Возможна такая организация игры, при которой определяются не требуемые качества, а те, которые явно противопоказаны для данной профессии).

Далее группы «режиссеров» выйдут в коридор и продумают критерии выбора. Через 5-7 минут каждая группа выберет для своего фильма по 2 «артиста», после чего назовет 5 самых главных качеств (или противопоказаний) хорошего рабочего (критерии своего выбора). После чего мы определим, чей выбор был более удачным.

3. Перед отправкой «режиссеров» в коридор каждой группе дается вспомогательная (письменная) инструкция, с которой они знакомятся в коридоре. Инструкция включает в себя список качеств, необходимых для данной профессии, «режиссеры» в качестве критерия отбора должны выбрать 5 основных качеств или противопоказаний. Они берут с собой бумагу и ручки, чтобы не делать пометок в инструкции.

4. Пока «режиссеры» определяют критерии выбора, ведущий прodelьывают такую же работу с классом. Классу зачитывается такой же перечень качеств,

что и в инструкции, и предлагается выбрать из них 5 наиболее важных (или крайне нежелательных) для разбираемой профессии. При этом ведущий записывает предложения учащихся на доске. Таким образом класс вырабатывает свои критерии, с тем чтобы лучше оценить критерии «режиссерских групп». Естественно, перед приходом «режиссеров» записи с доски стираются.

5. Группы «режиссеров» по очереди входят в класс и в течение 1 минуты называют выбранных «артистов». «Артисты» при этом остаются на своих местах, а «режиссеры» сразу же называют 5 своих критериев выбора. Если окажется, что одного человека выбрали обе группы, он в выборах больше не участвует, а группы выбирают себе другого «артиста». Дважды выбранному ученику ведущий может сделать комплимент.

6. Для оценки более удачных критериев выбора все варианты критериев (двух групп «режиссеров» и класса) могут быть выписаны на доске, после чего можно устроить небольшое (5-7 минут) обсуждение. Каждая группа соглашается с тем, что другие критерии более удачны, или отстаивает свой вариант. Чтобы спор не затягивался, решающее слово может сказать ведущий.

7. При наличии достаточного количества времени можно играть не с двумя командами, а с тремя и даже четырьмя. В этом случае в игре будет участвовать большее количество школьников.

Игровое упражнение «остров»

Цель игры: знакомство с потребностями экономики в кадрах, с проблемой непрестижных профессий; игра помогает лучше осознать роль тех или иных профессий в жизни общества.

Ход игры

1. Общая инструкция: «Представьте, что мы все «чудом» попали на необитаемый остров где-то в южных широтах. Когда нас спасут - не известно. Перед нами стоят 2 задачи: первая - выжить, вторая - остаться при этом цивилизованными людьми. За 40 минут мы должны доказать самим себе, что мы сможем решить эти задачи. Мы сидим на берегу океана и обсуждаем, что нам делать дальше. Я, как старший из вас, буду руководителем, но я сразу же хочу установить в нашем обществе демократию. Итак, ваши предложения...».

2. Участники предлагают то, что необходимо для выживания (обычно это постройка жилья, организация питания и т. д.), а ведущий выписывает все предложения на доске.

3. Далее все предложения обсуждаются, в результате чего остаются наиболее важные. Все это отражается на классной доске. Желательно 2-й и 3-й этапы закончить в течение 5-10 минут.

4. Когда установлен перечень работ, необходимых для выживания, следует, исходя из общего количества играющих (в том числе и ведущего), определить, сколько человек необходимо для каждой работы. Определяется это в ходе совместного обсуждения, а ведущий выписывает против каждого

вида работ названное участниками количество работников. Время на этот этап - 3-5 минут.

5. Далее ведущий предлагает поднять руки тем, кто хотел бы выполнять ту или иную работу (в соответствии со списком выделенных работ), и независимо от требуемого количества выписать число желающих на доске. Как правило, возникает некоторое несоответствие требуемого и желаемого. (Если времени на игру мало, можно остановиться на этом этапе, организовав после него дискуссию по теме «Несоответствие потребностей общества и профессиональных намерений школьников».)

6. Ведущий объявляет, что «его поразила неизвестная болезнь и через 3 минуты он умрет». За это время надо выбрать из участников Совет, который будет организовывать дальнейшее выживание. Тут же решается вопрос о количественном составе совета и о конкретных кандидатурах.

7. «Умирая», ведущий сообщает, что превращается в «злого духа», который абсолютно неуязвим, но может принести немало бед и трудностей группе. Сказав это, ведущий предлагает совету организовать дальнейшее выживание, а сам уходит на последнюю парту и некоторое время не вмешивается в игру.

8. Совет учащихся пытается организовать выживание (добиться соответствия требуемого и желаемого числа работников, организовать работу в конкретных рабочих группах в виде обсуждения предстоящих дел и т. д.). В зависимости от успешности работы Совета ведущий может несколько усложнять работу в виде следующих вмешательств, например: 1) с помощью тропических болезней нейтрализовать наиболее активных школьников (вызвать необходимость медицинской помощи); 2) с помощью ветров, ливней осложнить деятельность некоторых рабочих групп; 3) пригрозив эпидемией, подсказать необходимость сооружения санитарно-гигиенических объектов (выход на непрестижные профессии) и т. д. Если Совет неплохо справляется со своими обязанностями, вмешательство ведущего может и не понадобиться.

9. Обсуждение игры начинается с вопроса «Удалось ли нам выжить?» и «Остались ли мы цивилизованными людьми?». Отвечая на вопросы, участники должны кратко обосновать свое мнение. В случае необходимости ведущий может и сам ответить на эти вопросы.

10. Типичные трудности состоят в том, что богатые возможности игры несут опасность увлечься каким-либо одним ее аспектом (обсуждение конкретных работ, увлечение географическими деталями острова, борьба с «тунеядцами» и т. д.) и потерять главную линию игры - обеспечение конкретных потребностей задач выживания.

Поскольку многие вопросы выживания решаются коллективно, ведущий должен следить за дисциплиной и ввести правила обсуждения:

- хочешь сказать - подними руку;
- один говорит - все молчат;
- время на высказывания - 15-20 секунд.

Чтобы меньше стоять спиной к классу, многочисленные записи на доске можно предложить делать одному из учащихся.

При наличии достаточного количества времени в ходе игры можно обсуждать вопросы соответствия качеств участника требуемой работе и даже организовать игровые группы подготовки кадров.

Игровое упражнение «А вот и я»

Цель упражнения: смоделировать некоторые элементы собеседования при приеме на работу и при поступлении в учебное заведение и таким образом повысить уровень готовности поступающих к подобным собеседованиям. Количество участников - от 6 до 20 человек, время проведения - от 30 до 50 минут.

Ход игры

1. Каждый участник на отдельном листочке выписывает 5-7 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. На это отводится примерно 5-7 минут.

2. Ведущий предлагает двум игрокам в течение 7-10 минут разыграть сценку собеседования. Сразу же уточняется, кто будет играть претендента на вакантное место, а кто - руководителя учреждения. Желательно, чтобы вакантное место было достаточно престижным, но в то же время реальным для трудоустройства. Уточнить это должен игрок, которому досталась роль руководителя. Другой игрок - претендент на вакантное место - сразу же уточняет, какими основными качествами обладает его герой, например, указывает его возраст, пол, образование, жизненный опыт.

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

4. После разыгрывания ситуации слово дается главным игрокам. Они оценивают себя, соотнося свои действия с выписанными ранее правилами поведения. Затем могут высказаться и остальные участники. Желательно завершить первое обсуждение за 5-7 минут.

5. Перед тем как начать общую игру, ведущий может зачитать основные правила для человека, желающего произвести хорошее впечатление, и для руководителя, который не хочет ошибиться в своем выборе.

Например, чтобы понравиться другим людям, можно ориентироваться на правила, выделенные Д. Карнеги:

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

Для руководителей можно порекомендовать следующее:

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

- не переоценивать «красноречие» претендента, которое не всегда свидетельствует об организаторских способностях;

- не переоценивать различные /дипломы «с отличием» (они вполне могут быть «купленными» или полученными без особого труда);

- при первой встрече следует поменьше говорить самому руководителю и побольше слушать претендента;

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

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

6. После этого ведущий предлагает выйти следующему добровольцу на более сложную и интересную роль - претендента, беседующего с приемной комиссией.

7. Доброволец сам определяет, в какое учебное заведение и на какую специальность он собирается поступать, а также кратко называет основные характеристики своего «героя».

8. Роль членов приемной комиссии будут играть все остальные участники. При этом, для большей остроты игры, все делятся на две команды, то есть беседовать с претендентом будет не одна, а сразу две приемные комиссии на конкурсной основе. Каждая комиссия располагается за отдельным столом. 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 (комиссии) проводится небольшое обсуждение и быстро подсчитывается средний балл готовности претендента (по баллам, проставленным в листочках).

9. 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 упражнения. Например: после разыгрывания ситуации собеседования в паре всем предлагается также разделить на пары и воспроизвести эту ситуацию. В других случаях можно заранее выбрать из числа играющих специальное жюри, которое и будет проставлять основные баллы и говорить свое решающее слово. Можно также после первого проигрывания в паре всем разделить на команды, выбрать в каждой команде своего добровольца-претендента и разыграть его беседу с членами приемных комиссий.