

Сборник игровых профориентационных упражнений

«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 6—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 путанным 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 полезными 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»? Обратит 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 передается следующему по очереди игроку (по более жестким правилам, тот, кто не смог назвать профессию, выбывает из игры и выходит на время из круга). При этом совсем не обязательно требовать от участников официальных (безукоризненно “правильных”) названий профессий, поскольку на данный момент ни один справочник не является исчерпывающим. 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, по 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 кругу 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 “заикливаясь” на одной - двух профессиях с этими характеристиками), но ведь такие же характеристики могут встречаться во многих профессиях.

Проводить упражнение лучше в кругу. 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 по 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, подводятся 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 проводиться в кругу 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 кругу, но возможен вариант проведения ее в классе. В игре могут участвовать от 6-8 до 12-15 человек. Время на первое проигрывание – 5-7 минут. Процедура игрового упражнения следующая;

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 помощью походки, ведь можно же изображать разные вещи и явления с помощью жестов, мимики, различных поз и т.п. Сначала каждый должен выбрать для себя профессию, которую он захочет представить с помощью своей походки. Сейчас каждый из Вас по очереди встанет со своего места, спокойно подойдет ко мне и очень тихо (шепотом) скажет мне на ухо, какого профессионала он хотел 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 — пройти 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 профорIENTATIONной 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 Игры 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 называли 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 записать 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 ее 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 познакомя 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 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)	люди техника, транспорт	

<p>2 – материалы 3 – люди (дети, взрослые) 4 – техника, транспорт 5 – знаковые системы (тексты, информация в компьютерах...) 6 – художественный образ</p>		
<p><u>Цели труда:</u> 1 – контроль, оценка, диагноз 2 - преобразовательная 3 – изобретательная 4 – транспортирование 5 – обслуживание 6 – собственное развитие</p>	<p>транспортирование обслуживание</p>	
<p><u>Средства труда:</u> 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</p>	<p>механические функциональные</p>	
<p><u>Условия труда:</u> 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</p>	<p>экстремальные сидя</p>	
<p><u>Характер общения в труде:</u> 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</p>	<p>клиенты</p>	
<p><u>Ответственность в труде:</u> 1 – материальная 2 – моральная 3 – за жизнь здоровье людей 4 – невыраженная ответственность</p>	<p>жизнь и здоровье</p>	
<p><u>Особенности труда:</u> 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)</p>	<p>соблазны встречи со знаменит.</p>	
<p><u>Типичные трудности:</u> 1 – нервное напряжение 2 – профзаболевания 3 – распространены мат и сквернословие</p>	<p>нервное напряжение профзаболевания мат и сквернословие</p>	

4 – возможность оказаться за решеткой (в тюрьме) 5 – невысокой престиж работы		
<u>Минимальные уровень образования для работы:</u> 1 – без специального образования (после школы) 2 – начальное профессиональное образование (СПТУ) 3 – среднее профессиональное образование (техникум) 4 – высшее профессиональное образование (вуз) 5 – учена 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 профессиональный (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 игровой 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:

- а) изложения проблемного материала, обсуждения его,
- б) 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 независимых 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.
 - а) Защитные жесты: рассказывается о видах защитных жестов (перекрещивание рук, ног и др.), производится закрепление материала в виде анализа поз присутствующих, упражнения "Закрыться разными способами" и анализа разыгрываемой игры.
 - б) Жесты доминирования: рассказывается о видах жестов доминирования (поворот кисти при рукопожатии, выставление пальцев и др.), закрепление (аналогичное предыдущему).
 - в) Жесты прикосновений: рассказывается о видах и значениях жестов прикосновений (потирание носа, глаза, собирание и др.), закрепление.
 - г) Прочие жесты рук: то же.
3. Второй шаг: изучение различных положений головы, корпуса и ног.
 - а) Защитные жесты: рассказывается о видах защитных жестов (отворачивание и др.), закрепление.
 - б) Жесты головы: рассказывается о видах жестов головой (наклонения, поворачивания), закрепление.
 - в) Зональное расположение, направление и наклоны корпуса: рассказывается о смыслах движений корпуса, закрепление.
 - г) Другие положения корпуса.
4. Третий шаг: другие жесты, движения и сигналы.
 - а) Манипулирование различными предметами: рассказывается о смысле манипулирования теми или иными предметами (очками, сигаретами и т.д.), закрепление.
 - б) Движения глаз: рассказывается о смысле направленностей взгляда, открытости-закрытости глаз и пр., закрепление.
 - в) Движения, связанные с процессом ухаживания: рассказывается о пользе знания и умения использовать движения ухаживания в некоторых случаях самопрезентации, закрепление.
5. Четвертый шаг: отзеркаливание и другие способы расположения к себе.
 - а) Демонстрация открытых поз: повторение видов защитных жестов, обучение открытым жестам и позам, закрепление.
 - б) Выражение заинтересованности: повторение жестов, отражающих незаинтересованность и заинтересованность, рассказывается о комбинациях жестов заинтересованности, закрепление.
 - в) Отзеркаливание: рассказывается об отзеркаливании жестов партнера как наиболее успешном способе расположения к себе, закрепление (все разбиваются на пары и играют в отзеркаливание).

6. 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.
 - а) Рассказывается об основных проблемах, связанных с дефектами речи: тихая речь, нозальность, неиспользование грудного резонатора и др.
 - б) Каждый участник рассказывает какое-либо стихотворение; после каждого выступления ведущий анализирует акустические характеристики речи выступившего, предлагает упражнения по самосовершенствованию.
 - в) Производится игра "Кубок обладателей хорошего голоса": попарно зачитывается один и тот же прозаический текст (отрывок из Экклесиаста).
3. Второй шаг: использование разных интонаций при психологическом воздействии на другого человека.
 - а) Рассказывается о методах психологического воздействия и соответствующих им интонациях: внушение, убеждение, доказательство, приказ, изменение состояния.
 - б) 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.
 - в) Происходит совместное обсуждение того, в каких ситуациях приемлемы те или иные методы.
4. Третий шаг: особенности построения излагаемого материала.
 - а) Рассказывается о различных стилях построения излагаемого материала: драматический, сатирический, детективный, трагический, стиль триллера, любовный, комический, исторический, стиль боевика, эссеистический, научный, фантастический, философский, патетический, идеологический, документальный.
 - б) 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.
5. Четвертый шаг: аналогичен пятому шагу предыдущего семинара-тренинга, только весь упор при "устройстве на работу" делается на стилевом построении рассказа о себе, своих способностях.
6. 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.
 - а) Рассказывается о девяти факторах, помогающих/мешающих снижению эмоционального напряжения в общении (даны положительные и отрицательные полюса):

+	-
<ul style="list-style-type: none">- 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	<ul style="list-style-type: none">- 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.
3. Второй шаг: мотивация достижения.
 - а) Рассказывается о том, что такое мотивация достижения и почему это хорошо.
 - б) Составление проективных рассказов с использованием категорий мотивации достижения.
4. Третий шаг: "Что можно дать собеседнику?"
 - а) Происходит коллективное обсуждение того, что можно дать в разговоре собеседнику интересного, захватывающего.
 - б) 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.
5. 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.
 - а) Рассказывается о современных требованиях к внешнему виду делового человека: одежда, походка и т.д.
 - б) Закрепление материала: походки, манеры двигаться и др.
3. Второй шаг: Аксессуары делового человека.

- а) Рассказывается об аксессуарах делового человека и об искусстве пользоваться минимумом их.
 - б) Обсуждение.
4. Третий шаг: этика делового общения.
- а) Рассказывается об этике делового общения: разговоры по телефону, назначение визитов, приветствия и прощания и т.д.
 - б) Разыгрывание ролевых ситуаций для закрепления материала.
 - в) Обсуждение.
5. Четвертый шаг: самореклама.
- а) Рассказывается о том, как найти в себе самые хорошие качества и забыть о недостатках.
 - б) Все участники по очереди рассказывают о своих достоинствах. Происходит обсуждение, какие качества являются абсолютными достоинствами, а какие - относительными или сомнительными.
 - в) Рассказывается о способах заочной самопрезентации: рассылание визиток, листов самопрезентации (резюме), а также о способах размещения рекламного материала и способах подачи.
 - г) Каждый участник составляет себе листок самопрезентации, после чего происходит совместное обсуждение листов 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 шуточной форме позволяет смоделировать некоторые элементы собеседования при приеме на работу и при поступлении в учебное заведение и, таким образом, повысить уровень готовности поступающих к подобным собеседованиям.

Методика проводится в кругу, но может использоваться и при работе с 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 герой, 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 произвести хорошее впечатление и для руководителя, который не хочет ошибиться в своем выборе.

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

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 2011?»

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 раздаю 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 преступлений 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. Если 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.