

Пряжников Н.С.

**ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
САМООПРЕДЕЛЕНИЕ: ТЕОРИЯ И
ПРАКТИКА**

(Учебно-методическое пособие)

Москва - 2007

Пряжников Н.С. Профессиональное самоопределение: теория и практика. – М.: «Академия», 2007 . – с.

В пособии дается понимание «профессионального самоопределения». Подчеркивается активный характер субъекта профессионального самоопределения, выделяются психолого-педагогические условия формирования такой активности. Особое внимание уделяется активной позиции психолога и организации конструктивного взаимодействия с самоопределяющимся клиентом (подростком).

В пособии представлены также авторские методики активизации профессионального самоопределения и варианты программ формирования субъекта профессионального самоопределения в условиях работы с классом, группой, микрогруппой, а также – в индивидуальных профконсультациях. Рассматриваются возможности использования (включения) этих программ в различные модели предпрофильного и профильного обучения школьников.

Данное пособие может использоваться при подготовке психологов-профконсультантов как на теоретических занятиях, так и при проведении спецкурсов и практических занятий. Пособие рассчитано также на школьных психологов (педагогов-психологов), классных руководителей, учителей-предметников, воспитателей, консультантов различных психологических центров и всех, кто интересуется вопросами профессионального самоопределения подростков и молодежи.

ОГЛАВЛЕНИЕ:

ВВЕДЕНИЕ	9
Глава 1. СУЩНОСТЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМООПРЕДЕЛЕНИЯ	12
1.1. Общие тенденции развития профориентации	12
1.2. Профессиональное самоопределение как поиск смысла	21
1.3. «Субъект профессионального самоопределения» и основные этапы его развития	22
1.4. Основные факторы профессионального самоопределения	25
1.5. Образ жизненного успеха как важнейший регулятор профессиональных выборов	25
1.6. Социально-психологические и профессиональные «пространства» самоопределения личности	31
1.7. Основные ошибки и предрассудки при планировании карьеры	36
Контрольные вопросы к Главе 1	41
Глава 2. ОРГАНИЗАЦИОННО-ПРАКТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМООПРЕДЕЛЕНИЯ	42
2.1. Цели и задачи профессионального самоопределения	42
2.2. Организационные принципы профориентации	44
2.3. Профориентация как система	62
2.4. Основные приоритеты профориентационной работы в современных условиях	65
2.5. Проблемы и трудности при реализации целей и задач профориентационной работы	70

Контрольные вопросы к Главе 2	72
Глава 3. ОСНОВЫ ПРОЕКТИРОВАНИЯ	73
ПРОФОРИЕНТАЦИОННЫХ МЕТОДОВ И	
ПРАКТИЧЕСКИХ ПРОГРАММ	
3.1. Общее представление о практической профориентационной методике	73
3.2. Метод как средство достижения цели и решения конкретных задач. Типология методов по возможным целям	74
3.3. Типология традиционных научно-практических методов профориентации	81
3.4. Основные характеристики активизирующей профконсультационной методики	87
3.5. Общая схема конструирования активизирующих профориентационных средств	90
3.6. Общие рекомендации по составлению профориентационных программ	94
3.7. Рекомендации по планированию и проведению конкретных профориентационных занятий	96
3.8. Рекомендации по планированию и проведению конкретных профконсультаций	98
3.9. Основы организации взаимодействия психолога-профконсультанта со смежными специалистами	102
3.10. Проблема оценки эффективности профконсультационной помощи.	105
Контрольные вопросы к Главе 3	112
Глава 4. ВАРИАНТЫ ПРОФОРИЕНТАЦИОННЫХ	113
ПРОГРАММ РАБОТЫ СО ШКОЛЬНИКАМИ	

4.1. Варианты профориентационных программ на уровне полноценных курсов (включенных в расписание или в форме факультативных занятий)	113
4.2. Варианты программ эпизодически проводимых профориентационных занятий	124
4.3. Варианты программ в рамках предпрофильной подготовки школьников	130
4.4. Варианты профориентационных программ в рамках профильного обучения	135
4.5. Варианты планирования индивидуальных профконсультаций в разных условиях	137
Контрольные вопросы к Главе 4	141
Глава 5. МЕТОДЫ АКТИВИЗАЦИИ	143
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМООПРЕДЕЛЕНИЯ	
5.1. Профориентационные игры с классом	143
Общая характеристика данных методик (активизирующие и диагностические возможности)	143
Игра «Ассоциация»	145
Игра «Угадай профессию»	150
Игра «Пришельцы»	159
Игра «Советчик»	162
Игра «Профконсультация»	164
5.2. Игровые профориентационные упражнения	172
Общая характеристика данных методик (активизирующие и диагностические возможности)	172
«Кто есть кто?»	174
«Автопортрет»	175

«Человек-профессия» (вариант «Ассоциации» в работе с подгруппой)	178
«День из жизни...» («Сон из жизни...»)	179
«Цепочка профессий»	182
«Ловушки-капканчики»	184
«Эпитафия»	186
5.3. Карточные информационно-поисковые методики («профессьянсы»)	191
Общая характеристика данных методик (активизирующие и диагностические возможности)	191
«Кто? Что? Где?»	194
«Формула»	211
5.4. Игровые карточные методики	219
Общая характеристика данных методик (активизирующие и диагностические возможности)	219
«Человек-Судьба-Черт»	222
«Психобизнес» (с использованием обычных игральные карт)	241
5.5. Настольные профориентационные игры	250
Общая характеристика данных методик (активизирующие и диагностические возможности)	250
«Или-Или»	254
«Страна богатых и умных»	277
5.6. Схемы анализа и самоанализа ситуаций самоопределения	303
Общая характеристика данных методик (активизирующие и диагностические возможности)	303

«Восьмиугольник основных факторов выбора профессии» (по Е.А.Климову)	306
Схема уровней сформированности личной профессиональной перспективы (ЛПП)	311
Схема альтернативного выбора	315
5.7. Игры-дискуссии	328
Общая характеристика данных методик (активизирующие и диагностические возможности)	328
«Зарботная плата работника» (ЗПР)	331
«Свобода, ответственность, справедливость» (СОС)	339
5.8. Карточно-бланковые игры	345
Общая характеристика данных методик (активизирующие и диагностические возможности)	345
«Комплимент»	347
«Медоворот»	357
«Сударь-государь»	362
«Болван»	371
5.9. Бланковые игры с классом	382
Общая характеристика данных методик (активизирующие и диагностические возможности)	382
«Бизнес-риск-мен»	383
«Я – компаньон»	388
«Торг»	396
5.10. Активизирующие опросники	405

Общая характеристика данных методик (активизирующие и диагностические возможности)	405
Опросник по схеме построения личной профессиональной перспективы (ЛПП)	414
«Будь готов!»	419
«Как поживаешь?»	447
«За и против»	460
Контрольные вопросы и практические задания к Главе 5	494
Заключение	496
Литература	499

В настоящее время актуальность профориентационной работы возрастает кс каждым годом. Развивающиеся в стране «рыночные отношения» требуют от самоопределяющихся выпускников (молодежи и всех, кто планирует свое профессиональной развитие) школ готовности к самостоятельному решению своих карьерных вопросов и умения выстраивать свою жизнь осознанно и самостоятельно.

В пособии представлены теоретические вопросы профессионального самоопределения, вопросы организации (Глава 1) и планирования профориентационной работы в школе (глава 2), даются рекомендации по проектированию профориентационных методов и программ работы со школьниками (Глава 3), даются примеры уже использующихся в разных условиях профориентационных программ (Глава 4), а также – описания различных групп авторских активизирующих методик профессионального и личностного самоопределения (Глава 5).

Особенностью данного пособия является то, что многие теоретические вопросы подкрепляются соответствующими практическими методиками, что соответствует и названию работы – «Профессиональное самоопределение: теория и практика». Другой особенностью пособия является то, что оно во многом дополняет другие наши работы, посвященные профориентационной проблематике, в частности, учебно-методическое пособие «Профориентация», выпущенное в издательстве «Академия» в 2005 году (Пряжникова Е.Ю., Пряжников Н.С., 2005). Но если в пособии «Профориентация» больший акцент делался на освещение теоретических проблем, то в данном пособии несколько больший акцент делается именно на практических методиках и рассмотрении различных условий их проведения со школьниками.

Как уже отмечалось, в пособии большое внимание уделяется проектированию конкретных профориентационных программ. Пособие построено таким образом, что эти программы, опираясь на наши общие рекомендации, можно составлять из наших же авторских методик, в зависимости от решаемых психологом профориентационных задач. Мы считаем, что единообразные программы менее эффективны, чем вариативные, которые можно было бы каждый раз менять и адаптировать к конкретным аудиториям учащихся. Большое разнообразие авторских методик позволит это сделать без труда.

Наши методики называются активизирующими, т.е. призванными не только формировать более высокую заинтересованность в профориентационной работе и профконсультациях, но и частично обучать школьников самостоятельно решать свои проблемы. Сами представленные в пособии методики больше рассчитаны именно на практическую работу, хотя часть из них можно использовать и для исследовательских целей. В этой связи в общей характеристике каждой из групп наших активизирующих методик мы специально выделяем «диагностические возможности методик», исходя из того. При этом важно отметить, что в отличие от традиционных диагностических средств (тестов, опросников и др.) наши методики предполагают достаточно развитый профессиональный и жизненный опыт использующего эти методы психолога, а также его умение «понимать» и даже «чувствовать» своих клиентов. Только тогда методики дадут психологу богатый материал для принятия профконсультационных решений (в научно-практических обследованиях) или для научных обобщений (уже в исследовательской деятельности).

После каждой главы в пособии даются контрольные вопросы для самопроверки обучающихся студентов и специалистов. В конце пятой главы представлены практические задания для формирования у

обучающихся начальных навыков проведения методик. Заметим, что все наши активизирующие методики не являются стандартизированными, т.е. допускают их значительную модификацию в использовании. Но как показывает опыт общения с психологами-практиками, использующими наши методы в своей работе, лучше, когда на начальных этапах освоения методик пользоваться нашими рекомендациями. И лишь затем, приобретя некоторый опыт и почувствовав уверенность, можно самостоятельно вносить в наши методики изменения, а в перспективе создавать на их основе свой собственные методы. Для этого в Главе 3 даются общие рекомендации по проектированию активизирующих профконсультационных методов.

Мы надеемся, что данное пособие будет полезно для всех специалистов, работающих с самоопределяющимися подростками, а также с теми людьми, которые решают свои карьерные вопросы в наше нелегкое время.

Глава 1. СУЩНОСТЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМООПРЕДЕЛЕНИЯ

1.1. Общие тенденции развития профориентации

Культурно-исторический смысл возникновения проблемы профессионального самоопределения.

Для понимания того, что есть профессиональное самоопределение полезно задаться вопросом: когда и где должна была бы возникнуть профориентация? Первые лаборатории профориентации появились в 1903 году в г. Страсбурге (Франция) и в 1908 году в г. Бостоне (США). Обычно выделяются следующие причины появления этих первых профориентационных служб: бурный рост промышленности, миграция людей из сельской местности в города, проблема поиска работы, проблема отбора наиболее «подходящих» людей уже со стороны работодателей... Но все это причины скорее социально-экономические... Нам же интересно разобраться в том, каковы психологические причины возникновения профориентации? Что изменилось в сознании людей? - ...

Главная психологическая причина появления профориентации заключается в том, что именно в этот период и именно в этих странах перед значительным количеством людей возникла проблема свободы выбора. Значительная часть населения направилась в города в поисках работы и столкнулась с ситуацией, когда появился выбор. Для многих раньше не было этой проблемы (за исключением отдельных людей, которые не хотели жить по заранее заведенному, патриархальному порядку). Таким образом, именно проблема свободы выбора, возникшая перед значительными массами людей является важнейшей психологической причиной возникновения проблемы профессионального самоопределения. А профессиональная ориентация – это лишь способ помочь самоопределяющимся людям. Заметим, что

проблема самоопределения во многом и философская, поскольку найти свое призвание в профессии во многом означает найти свое место в мире и главное – сделать что-то ценное в этом мире, т.е. самореализоваться.

Развитие профориентации в России.

На примере России хорошо видно, как связаны уровень реальной свободы в обществе и уровень развития профориентации (см. подробнее – Пряжникова Е.Ю., Пряжников Н.С., 2005, С.7-12). В дореволюционной России (начала XX века) профориентации как системы еще не было и ею занимались в гимназиях и университетах лишь отдельные энтузиасты.

В 20-е годы XIX века, когда к власти пришли большевики, но еще не укрепились позиции И.В.Сталина, наблюдается относительная свобода (вся страна еще находилась в состоянии самоопределения). В 1922 году создается первое бюро по выбору профессии, а в 1927 году - первое бюро профессиональной консультации. Довольно быстро подобные службы возникают во многих крупных городах.

В период сталинского тоталитаризма (30-е – 50-е годы) профориентация свертывается, а многие специалисты репрессированы. В условиях, когда за человека многое в его жизни решает комсомол, партия и правительство, самому человеку самоопределяться почти не приходится. Таким образом, в условиях несвободы профориентация не нужна.

В годы хрущевской «оттепели» (конец 50-х – начало 60-х годов) вновь появляются относительные свободы и профориентация возрождается одной из первых среди других направлений практической психологии. Но время было упущено и отечественная профориентация заметно отставала от западной.

В период брежневского правления (конец 60-х – начало 80-х годов) отмечается некоторое ущемление свобод, но профориентацию уже не запрещают как в сталинский период, ее лишь ставят в определенные рамки. Это было время, когда на первый план пытались вывести не интересы самоопределяющейся личности, а интересы народного хозяйства, интересы обороноспособности и т.п. Понятно, что население (и особенно, молодежь) не очень-то откликалось на призывы партии и правительства.

В период горбачевской «перестройки» (вторая половина 90-х годов) появляется много свободы и первой среди различных направлений практической психологии по-настоящему возрождается именно профориентация. По всему тогдашнему СССР создаются более 60-ти региональных центров профориентации молодежи, начинается активная подготовка психологов-профконсультантов. Центры заработали, и это был, по сути, прообраз системы психологической службы страны.

Во время правления Б.Н.Ельцина (90-е годы) ухудшилось финансовое положение страны и значительной части населения. Профессиональные и карьерные выборы часто делались не по призванию, а по необходимости хоть как-то «сводить концы с концами». Мы рассматриваем это как особую разновидность несвободы. Профориентация не запрещается и не контролируется со стороны государства, но при этом почти перестает финансироваться. Многие центры профориентации молодежи разваливаются на глазах, а хорошо по тем временам подготовленные специалисты либо уходят в коммерческие структуры, либо занимаются частной консультационной практикой. Но параллельно развиваются службы занятости населения, поскольку в обществе возникает реальная безработица. К концу ельцинского периода эти службы даже начинают хорошо работать

(ситуация обязывала). Правда, тогда мало кого волновало, как помочь самоопределиться выпускникам школ, их лишь призывали быть «предприимчивыми» и «адаптироваться к условиям рынка»...

В период правления В.В.Путина наблюдается некоторое оживление социально-экономической жизни (в основном благодаря значительному повышению мировых цен на нефть и газ, что позволило увеличить бюджетные расходы, в том числе, и на образование). Несколько улучшилась и финансовая ситуация многих граждан РФ, т.е. расширилась экономическая свобода, позволяющая думать не только о хлебе насущном. Это позволило какой-то части населения больше и чаще делать профессиональные выборы в соответствии со своими желаниями, а не только «по нужде». Профориентационная помощь вновь становится более востребованной, хотя до полной свободы еще далеко. В части школ вводится профильное обучение и профориентация подростков (уже как составляющая профильного обучения) вновь официально возвращается в школы.

Анализ развития профориентации в России позволяет сделать интересные выводы:

1. Уровень развития профориентации во многом связан с уровнем развития реальной свободы выбора в обществе.

2. Важную роль в развитии профориентации играет государство (профориентация рассматривается нами как основа государственной кадровой политики).

3. Развитие самой профориентации может (при определенных условиях) способствовать развитию и сохранению свобод в обществе. Одним из таких условий, является, на наш взгляд, определенная финансовая и статусная независимость самих профконсультантов, которая позволила бы им не идти на поводу у различных администраторов (которые распоряжаются деньгами) и идеологов

(которые контролируют все, что не вписывается в меняющиеся идеологические схемы), а самим решать, как помочь человеку найти достойное место в обществе и как, через главное дело своей жизни (через профессиональный труд), способствовать развитию (улучшению) данного общества.

***Общая логика развития профориентации в странах с
высокой психологической культурой.***

Если обратиться к примеру Франции – страны, где долгое время теоретические и практические проблемы помощи молодежи в выборе профессии решались весьма успешно, - то можно условно выделить следующие этапы развития профориентации – этапы «смены основных акцентов в работе»: 1) в 20-е годы акцент делался на трудоустройстве (последствия войны, безработица); 2) в 40-50 гг. – определение профпригодности клиентов с помощью тестов (эпоха глобального «тестологического бума»); 3) с 70-х годов – преобладающим направлением стало «воспитание у молодежи способности самостоятельно делать выбор»... Интересно, что уже в 60-70 гг. в рамках «борьбы с тестоманией» стали даже появляться специальные частные бюро, где будущих клиентов обучали, как «лучше» и «правильнее» отвечать на вопросы тестов и, в итоге, более выгодно предстать перед работодателями...

В настоящее время в странах с пока еще невысокой психологической культурой «процветает тестирование» (в более развитых странах стараются переносить акцент на индивидуальные профконсультации).

Анализ американской профориентации и «психологии карьеры», показывает, что если уже к концу 70-х годов на теоретическом уровне

давно наметился отход от массивной психодиагностики, то на практике в основном все продолжают заниматься тестированием учащихся...

Правда, уже в последние годы даже в странах с развитыми психологическими службами вновь намечается некоторый возврат к поголовному тестированию... Объясняется это не столько появлением каких-то новых достоверных тестов, сколько устоявшимся представлением многих начальников, заказчиков и клиентов, что только тесты – являются настоящим научным средством помощи в выборе профессии. Даже в разработке самих тестов приходится «подыгрывать» потенциальным клиентам и заказчикам. В этой связи А.Г.Шмелев отмечает: «Любому новому тесту, каким бы он ни был передовым в научном отношении, в этих условиях очень трудно конкурировать с «классическими» методиками, по которым накоплена огромная методическая литература. Даже новые компьютерные тесты, обладающие массой объективных достоинств (например, гибкими возможностями настройки на конкретного испытуемого – свойствами так называемого «адаптивного тестирования»), с трудом пробивают себе дорогу и до сих пор не могут сравниться в популярности с «классическими» методиками. Не случайно многие образцы современных компьютерных тестов являются не более, чем компьютерными версиями существовавших до них буклетных, или «карандашно-бумажных» методик» (Шмелев А.Г. и др., 1996, С.56).

В данной ситуации проще немного «подыграть» клиенту, начальнику или заказчику, чем переубедить его. Тем более, что тесты все-таки позволяют решать ряд задач: при грамотном использовании они

могут дать определенную информацию о клиенте, с их помощью легко формировать мотивацию клиента на самопознание и т.п.¹

Вероятно, современным профконсультантам все-таки следует готовить себя к неизбежности использования профориентационных тестов хотя бы для того, чтобы не «осложнять себе жизнь» в бесполезных «выяснениях отношений» с клиентами и начальниками и больше времени, талантов и сил уделять творческому подходу к своей работе...

Эволюция проблематики профессионального самоопределения.

В целом можно выделить примерно следующие этапы развития проблематики профессионального самоопределения, своеобразное перемещение акцентов в работе психологов-профконсультантов:

1) Конкретно-адаптационный этап, когда главным становится помощь клиенту в нахождении любой более-менее приемлемой по заработку работы. Это характерно для периодов социально-экономических бедствий и массовой безработицы. Работа консультанта часто сводится к работе «статиста», когда нужно просто выслушать клиента и предложить ему какие-то из имеющихся вакансий. Естественно, при наличии времени и других условиях возможна и более глубокая помощь, например, психодиагностическое обследование и даже психотерапевтическая поддержка (в идеале – помощь в обретении смыслов даже в таких вариантах, которые явно не соответствуют данному человеку...). Но часто для этого не хватает времени...

¹ Как отмечает В.П.Зинченко, «Я предпочитаю определять коэффициент интеллектуальности не с помощью тестов, а по выражению лица. Несмотря на огромные усилия по установлению валидности тестов, многие из них так и остаются инвалидными» (Зинченко В.П., 1995, С.15)...

2) Диагностико-рекомендательный. В основе – *«трехфакторная модель Ф.Парсонса»*, где выделяются три основных фактора (условия) эффективной профконсультации: изучение требований профессии к человеку – первый «фактор», исследование качеств человека с помощью тестов – второй «фактор», сопоставление требований с качествами человека и выдача рекомендации о пригодности или непригодности к данной профессии – третий «фактор». При этом качества человека и требования профессии рассматриваются как относительно стабильные, что и служит основой для «объективного» выбора... Хотя реально, и качества человека меняются, и сама профессия может измениться (что вызывает сомнения при реализации такого подхода к консультированию подростков, которым еще долго предстоит учиться, а соответственно, многие профконсультационные рекомендации для них быстро «морально» устаревают).

3) Искусственная «подгонка» человека и профессии, когда мало учитываются как требования профессии, так и особенности конкретного человека. Возможны следующие основные варианты реализации данного подхода: обман, манипуляция, агитация на непривлекательные профессии (были распространены в 60-80 гг. в СССР); умелая продажа себя на «рынке труда» (это, скорее, уже обман специально подготовленным человеком предприятий и государства в целом, например, сейчас - масса пособий по «эффективному построению карьеры», основанной на «умелой продаже себя работодателю»); разработка методик с элементами манипуляции (например, после обследования у многих «вдруг» выявляется интерес к «требуемым» профессиям...).

4) Диагностико-корректирующая, диагностико-развивающая профконсультация. В отличие от диагностико-рекомендательной модели профориентационной помощи, основанной на неизменности качеств и

требований профессий, здесь делается попытка учитывать изменения в выбираемых профессиях, в их требованиях к человеку, а также учитывать изменения самого клиента (оптанта). Важной особенностью такого рода помощи оказывается возможность что-то улучшить в своей ситуации, корректировать свои качества, а также - постоянно корректировать свои выборы в зависимости от изменения требований профессии.

5) Учет изменяющегося общества. В дополнение к изменяющимся профессиям и изменяющемуся человеку происходит учет динамики общественных процессов. Сама профессия все больше начинает рассматриваться как средство для построения своего жизненного успеха, а также как средство для нахождения с помощью профессии своего места в данном обществе. Основные понятия, характерные для данного уровня развития профориентации являются: профессиональный и жизненный успех, карьера, образ жизни...

6) Учет изменения (развития) «ценностно-нравственного, смыслового ядра» самоопределяющегося человека. На данном уровне профориентационной помощи учитывается изменение представлений самоопределяющегося человека о самом смысле его профессионального выбора. Также учитывается не просто «успех», но и «моральная цена» за такой успех. Основными понятиями здесь становятся: совесть, чувство собственного достоинства, смысл жизни и выбираемой профессиональной деятельности.

Выход на более высокие (и более сложные) уровни развития профориентации порождает особые проблемы, в частности:

1) Неясность вектора развития (изменения) общества, когда сложно становится определить и свое место в таком «неопределенном» (или, лучше сказать, в «недосамоопределившемся») обществе. В такой ситуации важно формировать у клиента готовность к различным

вариантам самоопределения, а также - готовность ориентироваться не только в реальном обществе, но и хоть какие-то попытки прогнозировать (по-своему) изменение общества...

2) Неясность с идеалами личностного и профессионального самоопределения (к чему стремиться, с кого брать пример...). Это прежде всего, столь нелюбимая и болезненная для многих психологов проблема «элиты» (элитарных ориентаций). Между тем, еще Э.Эриксон писал, что для подростка очень важно определить для себя «аристократию» (образец «лучших людей») и «идеологию», чтобы обосновать свои жизненные выборы (Эриксон Э., 2000, С.251)...

1.2. Профессиональное самоопределение как поиск смысла

Понятие «самоопределение» вполне соотносится с такими модными ныне понятиями как самоактуализация, самореализация, самоосуществление, самотрансценденция... При часто самореализацию, самоактуализацию и т.п. связывают с трудовой деятельностью, с работой, а именно – с нахождением смысла в своей работе.

*Все это позволяет определить **сущность профессионального самоопределения как поиск и нахождение личностного смысла в выбираемой, осваиваемой и уже выполняемой трудовой деятельности, а также – нахождение смысла в самом процессе самоопределения.***

При этом сразу обнаруживается парадокс самоопределения (как и парадокс счастья): найденный смысл тут же обесценивает жизнь (образуется как бы «пустота»). Поэтому, не менее важен и процесс поиска смысла, где отдельные (уже найденные) смыслы – это лишь промежуточные этапы процесса (сам процесс становится главным

смыслом – это и есть жизнь, жизнь как процесс, а не как некое «достижение»).

При более творческом подходе к своей жизни, сам смысл создается человеком заново. Именно в этом случае человек превращается в подлинного *субъекта самоопределения*, а не просто выступает как проводник каких-то «высших» смыслов...

Одной из наиболее сложных (и одновременно творческих) проблем является поиск смысла для конкретного самоопределяющегося клиента. Но единого смысла (для всех одинакового) быть не может. Исключения составляют лишь эпохи войн и нравственных испытаний, когда народ или отдельные слои общества объединены единой идеей...

1.3. «Субъект профессионального самоопределения» и основные этапы его развития

Наиболее известной в России является *периодизация развития человека как субъекта труда Е.А. Климова (1996):*

1. Стадия предигры (от рождения до 3 лет), когда происходит освоение функций восприятия, движения, речи, простейшие правила поведения и моральные оценки, которые становятся основой дальнейшего развития и приобщения человека к труду.

2. Стадия игры (от 3 до 6-8 лет), когда происходит овладение “основными смыслами” человеческой деятельности, а также знакомство с конкретными профессиями (игры в шофера, во врача, в продавца, в учителя...), что является важнейшим условием их будущей социализации. Заметим, что Д.Б.Эльконин, вслед за Г.В.Плехановым, писал о том, что «игра – это дитя труда», и само возникновение детской сюжетно-ролевой игры произошло тогда, когда ребенок уже не мог непосредственно осваивать труд взрослых, когда произошло

историческое разделение и усложнение труда (см. Эльконин Д.Б., 1978). Правда, в современном мире все чаще наблюдается ситуация, когда дети в своих играх все меньше воспроизводят деятельность взрослых (см. Карабанова О.А., 2005, С.197).. Вероятно, это связано с усложнением мира взрослых, когда утрачиваются прямые взаимосвязи качества и общественной полезности труда, с одной стороны, и уровня жизни работников, с другой стороны, когда даже деньги (в виде зарплаты) часто не отражают вложенного в них труда (см. Зарубина И.К., 2007).

3. **Стадия овладения учебной деятельностью** (от 6-8 до 11-12 лет), когда интенсивно развиваются функции самоконтроля, самоанализа, способности планировать свою деятельность и т.п.. Особенно важно, когда ребенок самостоятельно планирует свое время при выполнении домашнего задания, преодолевая свое желание погулять и расслабиться после школы.

4. **Стадия “оптации”** (optatio - от лат. - желание, выбор) (от 11-12 до 14-18 лет). Это стадия подготовки к жизни, к труду, сознательного и ответственного планирования и выбора профессионального пути; соответственно, человек, находящийся в ситуации профессионального самоопределения называется “оптантом”. Парадоксальность этой стадии заключается в том, что в ситуации “оптанта” вполне может оказаться и взрослый человек, например, безработный; как отмечал сам Е.А.Климов, “оптация - это не столько указание на возраст” сколько на ситуацию выбора профессии.

5. Стадия «адепта» - это профессиональная подготовка, которую проходит большинство выпускников школ.

6. Стадия «адаптанта» - это вхождение в профессию после завершения профессионального обучения, продолжающаяся от нескольких месяцев до 2-3 лет.

7. Стадия «интернала» – это вхождение в профессию в качестве полноценного коллеги, способного стабильно работать на нормальном уровне. Это стадия, о которой Е.А.Климов говорит, что работника коллеги воспринимают как «своего среди своих», т.е. работник уже вошел в профессиональное сообщество как полноценный член («интер-» и означает: вошел «внутри», стал «своим»).

8. Стадия «мастера», когда о работнике можно сказать: «лучший» среди «нормальных», среди «хороших», т.е. работник заметно выделяется на общем фоне.

9. Стадия «авторитета» означает, что работник стал «лучшим среди мастеров». Естественно, не каждый работник может похвастаться этим.

10. Стадия «наставника» – высший уровень работы любого специалиста. Эта стадия интересна тем, что работник являет собой не просто великолепного специалиста в своей отрасли, но превращает такого специалиста в Учителя, способного передать лучший свой опыт ученикам и воплотить в них часть своей души (лучшую часть души). Таким образом, высший уровень развития любого специалиста – это педагогический уровень. Заметим, что именно педагогика и образование являются стержнем человеческой культуры, поскольку обеспечивают преемственность и сохранение лучшего опыта человечества. Профессионал, ставший Наставником-Учителем, по-своему тоже является культурным существом в лучшем смысле этого слова.

Остается вопрос: многие ли профессионалы стремятся именно к такому уровню своего профессионального развития?

1.4. Основные факторы профессионального самоопределения

Е.А.Климов предлагает интересную модель – «восьмиугольник основных факторов выбора профессии» (Климов Е.А, 1990, С.121-128),

которые характеризуют ситуацию профессионального самоопределения и определяют само качество профессиональных планов подростка: 1) учет своих склонностей (по сравнению с интересами, склонности более устойчивы); 2) учет способностей, внешних и внутренних возможностей; 3) учет престижности выбираемой профессии; 4) учет информированности о ней; 5) учет позиции родителей; 6) учет позиции одноклассников, друзей и сверстников; 7) учет потребностей производства («рынка»), а также 8) наличие определенной программы действий по выбору и достижению профессиональных целей – с личной профессиональной перспективой (ЛПП). ЛПП считается удачной в том случае, когда она строится с учетом всех перечисленных факторов.

В работе со школьниками факторы выбора профессии обозначаются в виде «восьмиугольника», а при оценке (или при самооценке) ситуации профессионального выбора линиями обозначаются связи ЛПП с теми или иными факторами (например, если ЛПП строится без учета данного фактора, то линия не проводится). В таком виде «восьмиугольник основных факторов выбора» наглядно отражает консультируемого подростка и позволяет ему самому уточнить свои профориентационные проблемы (см. Главу 5, раздел 5.6).

1.5. Образ жизненного успеха как важнейший регулятор профессиональных выборов

Чувство собственного достоинства как «высшее благо» и возможный смысл профессионального самоопределения.

Еще Э.Фромм, рассуждая о «неотчужденном характере» (т.е. о полноценной личности), с сожалением, отмечал, что «XX век блистает отсутствием образов достойного человека в достойном обществе», т.к.

все сосредоточились на критике тех образов и идеалов, которые предлагались различными мыслителями в предшествующие эпохи (Фромм Э., 1992, С. 84). Но самоопределяющийся человек, особенно подросток, очень нуждается в таком образе.

Известный философ и социолог Дж.Ролз в качестве «первичного блага» выделяет *чувство собственного достоинства* и считает, что именно неразвитость или ущемление данного чувства лежит в основе как личных трагедий, так и неблагополучия общества. При этом само стремление быть уважаемым и достойным членом общества может реализовываться разными путями (Ролз Дж., 1995, С.385). Например, через утверждение собственного превосходства над другими людьми с помощью внешних символов элитарности (дорогой и модной одежды и предметов быта, связи с влиятельными людьми, особыми, «элитными» манерами поведения и т.п.). Все это может быть названо «псевдо-элитарностью», т.е. ориентацией на чисто внешнее сходство с так называемыми «успешными» людьми.

Можно было бы даже обозначить различные варианты соотношения человеком себя с элитой: 1) как «превосходство» над другими людьми (быть лучше других); 2) как «сопричастность» к каким-то элитным (уже признанным большинством) группам и 3) как «пребывание вне» каких-либо элитных групп, как следование своему самобытному пути, когда сам человек является хозяином своей жизни (Пряжников Н.С., 2000, С.124-127). При этом, каждый человек вправе сам выбирать, какой вариант «элитарных ориентаций» быстрее приведет его к счастью (успеху, привлекательному образу жизни и т.п.). Интересно и то, что сам путь к успеху не менее важен достижения успеха, точно так же, как и самоопределение предполагает не только нахождение смысла своей жизни и профессионального труда, но и постоянный поиск, и уточнение этого смысла...

Но чувство собственного достоинства может реализовываться и через творческий труд, и через личностный поступок, и через реальную помощь близкому... Это ближе к тому, что называется «подлинной элитарностью», когда человек приближается к полноценной самореализации. Недооценка психологами проблемы элитарных ориентаций в формировании смысловой картины мира свидетельствует о непонимании роли таких ориентаций (прежде всего, ценностно-смысловых ориентаций) в самоопределении подростков, ведь известно, что подросток в своем стремлении к лучшему, к идеалу так или иначе вынужден выстраивать в своем сознании определенные социально-психологические иерархии. Но если это ложные иерархии, и соответственно, ложные ориентации, основанные на подражании псевдо-элите, то и самоопределение будет неполноценным.

Естественно, было бы нелепо утверждать какие-то «правильные», «истинные», элитарные ориентации: главное - отметить необходимость специального обсуждения с самоопределяющимися подростками данной проблемы, тем более, что у многих подростков в этом есть потребность.

Сама *проблема деления людей на «лучших» и «худших»* является одной из центральных и, одновременно, одной из самых болезненных для формирования ценностно-смыслового и нравственного ядра самоопределяющегося человека. Конечно, проще было бы делать вид, что данной проблемы не существует (это очень «неудобная» для обсуждения проблема), хотя уже всеми признано, что абсолютного равенства между людьми быть не может. Некоторые психологи, признавая факт неравенства, считают, что людей надо делить не по принципу «плохой» или «хороший», а по принципу «все люди – хорошие, но разные»... Однако и здесь самоопределяющийся подросток сталкивается в реальности с совсем иной картиной: кто-то лучше учится, кто-то – хуже, в подростковой любви предпочтения также определяются

по линии «лучший (более достойный) – «худший» (недостойный) и т.п. Идея одинаковой «хорошести» всех людей подходит скорее для работы с пациентами (в клинической и психотерапевтической практике), чем для работы со здоровыми молодыми людьми, ориентированными на реальное (а не терапевтически-иллюзорное) самосовершенствование.

Некоторые психологи, понимая несостоятельность идеи одинаковой «хорошести», заявляют, что каждый человек обязательно «хорош» хоть в чем-то одном, но по другим характеристикам он может и уступать другим людям, т.е. быть «хуже» их. Такая точка зрения представляется более разумной, хотя если для самого подростка ущербность по какой-то характеристике гораздо более значима, чем его же превосходство по другой характеристике, то переживаний для подростка от этого меньше не становится, т.е. опять же он страдает... При этом само страдание часто и является важнейшим условием развития молодого человека, особенно условием его нравственного развития.

Роль современных средств массовой информации (СМИ) в формировании профессиональных и жизненных устремлений самоопределяющейся личности.

Современные средства массовой информации (СМИ) являются мощным средством воздействия на сознание самоопределяющейся молодежи (и не только молодежи). ***СМИ могут выступить в качестве союзника психологов-профконсультантов,*** позволяя через циклы телепередач, через специальные рубрики в периодической печати и т.п. в интересной и дискуссионной форме рассматривать важные проблемы профессионального и личностного самоопределения перед широкой аудиторией. Но СМИ могут во многом и перечеркивать усилия

педагогов и психологов, направленные на формирование полноценного, социально активного субъекта самоопределения, формируя в итоге «стандартного человека», ориентированного на ценности «массового общества».

Как отмечает Р.Миллс, «Массовые средства общения проникли не только в область нашего познания внешней действительности, они проникли в область нашего самопознания... они подсказывают человеку... они подсказывают ему, каким он хотел бы быть, т.е. формируют его стремления... и подсказывают ему, как этого достигнуть, т.е. внушают ему пути и способы осуществления желаний» (Миллс Р., 1959, С.421-422)... ***В этом случае СМИ должны рассматриваться в качестве реального «конкурента» профконсультантов.*** Соответственно, психологи-профконсультанты должны осознать опасность такой конкуренции и искать способы противодействия манипулятивному воздействию зависимых от обанкротившейся власти и от олигархов СМИ.

Вот как оценивает современную российскую прессу Б.С.Братусь: «Наша пресса заражена сегодня губительной бациллой насмешки над всем и над всеми. Это носит какой-то болезненный характер. Не давая возможности разобраться в происходящем, людей втягивают в это всеобщее осмеяние и насмехательство» (см. Интервью с Б.С.Братусем, 1998, С. 15).

Если выразиться образно, то, к сожалению, «силы зла и разложения» уже давно взяли на вооружение смех, юмор, иронию и, следует признать, используют их весьма искусно для манипуляции общественным сознанием, особенно в среде молодежи. Вопреки старым представлениям, смех не всегда побеждает зло: сам смех может быть злым и даже болезненным... Отмечая особую роль смеха в развитии человеческой культуры, Л.В.Карасев в своей работе «Философия смеха»

все-таки замечает: «Смеясь, мы подчиняемся чужой воле – воле смеха... Не мы свободны, а смех. Это он волен распоряжаться нами, подчинять своей власти, навязывать свои иллюзии и надежды. Смех перед опасностью – смех сильного, однако и он не должен обмануть нас. «Мера» смеха для каждого человека различна, но неизменным остается главное – самостоятельность смеха и его власть над нами» (см. Карасев, 1996, с. 199-200).

Смех оказался прекрасным средством для подавления воли людей, особенно тех людей, которые боятся своих собственных мыслей и чувств и стремятся быть ближе к «сильным» (смеющимся) личностям.

Подросток в своих профессиональных и жизненных выборах часто ориентируется на мнения тех, кого он считает «сильными» и «успешными» в данном мире. Но нередко оказывается, что такие люди часто достигают своего внешнего благополучия сомнительными путями. Часто при этом они сами интуитивно чувствуют свою внутреннюю ущербность и именно с помощью смеха пытаются опозлить более достойные пути достижения жизненного успеха, на которые сами они оказались (по разным причинам) не готовы. Поэтому, важнейшей психолого-педагогической задачей является формирование у подростка иммунитета против такой пошлости, а также готовности отличать подлинный успех (при сохраненной совести и чувстве собственного достоинства) от мнимого (когда человек самоутверждается лишь через внешние символы успеха, за которыми – духовная пустота)

Только в этом случае учащийся не будет зависеть от мнения окружающих (например, от мнения своей «тусовки») и в ответственные моменты жизни сможет продемонстрировать свою готовность к действительно нравственному поступку, что и будет основой для чувства его собственного достоинства (как важнейшей этической категории). Все

сказанное еще в большей степени относится к преподавателю психологии, к психологу-практику и к профконсультанту ...

1.6. Социально-психологические и профессиональные «пространства» самоопределения личности

Различные типологии профессионального и личностного самоопределения.

На сегодняшний день наиболее популярная в России типология принадлежит Е.А.Климову, который выделил пять сфер труда по принципу взаимодействия человека с преимущественным предмету труда (Климов Е.А., 1990, С.110-115): 1) человек – природа; 2) человек – техника; 3) человек - знаковые системы; 4) человек - человек и 5) человек - художественный образ. Интересно, что в зарубежных типологиях часто выделяются похожие сферы труда. Но при этом добавляется и нечто новое. Например, такой «тип профессиональной среды» как «предпринимательский» (у Д.Холланда), а в более ранних типологиях – еще и сферы «политики» или «религии» (у Э.Шпрангера) и т.п. Анализ таких типологий показывает, что они во многом отражают культурно-историческую ситуацию, сложившуюся в данном обществе. А это значит, что типология Е.А.Климова, при всей ее привлекательности, эффективности и привычности все-таки немного устарела и не отражает ситуацию, сложившуюся в современной России.

Чтобы профконсультант опирался на более адекватную ситуации типологию следует либо специально разрабатывать новую типологию, либо искать какую-то универсальную типологию, адекватную разным культурно-историческим ситуациям.

Различные варианты планирования профессионального развития.

Для начала полезно разобраться, чем принципиально отличаются понятия «профессиональный выбор», «личный профессиональный план» и «личная профессиональная перспектива».

Профессиональный выбор ориентирован на ближайшую перспективу. Например, выбор конкретного профессионального учебного заведения. Далее может быть выбор (уточнение) специальности, кафедры, факультета... В ходе обучения могут быть и другие выборы: научного руководителя, места производственной практики. Различных спецкурсов и т.п. По окончании – выбор места работы. Таким образом, вся карьера – это чередующиеся выборы. Следовательно, нельзя утверждать, что неудачный выбор профессии сделает неудачной и всю жизнь. Даже неудачный выбор можно во многом подкорректировать другими (последующими) выборами. Хотя конечно, лучше поменьше делать таких неудачных выборов.

Профессиональный план – это четкая последовательность действий по достижению конкретных целей, вплоть до того, что можно спланировать по конкретным дням и часам посещение «дней открытых дверей», встречу с профконсультантом и т.п. План часто позволяет представить сложные (на первый взгляд) профессиональные цели в виде более простых действий (или задач), которые вполне понятны и просты в реализации.

Профессиональная перспектива более обобщенна, она обычно бывает ориентирована на отдаленное будущее, поэтому – менее конкретна. Профессиональная перспектива обычно более оптимистична (само слово – «перспектива» содержит в себе что-то хорошее, желательное). Часто именно на основе перспективы разрабатываются

различные (более конкретные планы). При этом перспектива может быть одна, а планов для реализации этой перспективы – несколько. И здесь уже возникает проблема выбора наиболее удачных планов.

И в основе профессиональных перспектив, и в основе профессиональных планов, и даже – профессиональных выборов лежат ценностно-смысловые ориентации данного человека. Каждый раз он как бы задает себе вопрос: а позволит ли данный выбор, план или перспектива прийти к желаемому образу жизни, к успеху?

Ниже представлены **основные варианты планирования профессионального развития:**

1. Целевой вариант, когда человек больше ориентируется на сложные и престижные цели, но мало учитывает свои реальные возможности. Поэтому данный вариант можно назвать «романтическим». Часто такие планы бывают труднореализуемыми, поэтому профконсультанты пытаются переориентировать клиентов на более реалистичные цели. Но иногда, если клиент является сильной личностью, сложные цели могут мобилизовать его и он быстро расширяет свои возможности (работает над собой) для того, чтобы реализовать даже такие сложные планы. Но это получается не у всех.

2. Реалистический вариант. Здесь человек, наоборот, не ставит перед собой сложные цели, а больше учитывает свои реальные возможности и как бы подбирает профессиональные цели под эти возможности. Обычно такие скромные цели человек достигает, хотя нередко и жалеет о том, что даже не попробовал достичь более интересные и сложные цели. Иногда бывает и так, что человек, уже начав реализовывать такие планы, обнаруживает в себе более интересные возможности. И тогда возможны другие, более сложные выбор и планы, т.е. вполне допустима корректировка планов.

3. «Событийный подход», в основе которого лежит интересная идея о том, что вся жизнь – это череда взаимосвязанных (и взаимодействующих) событий. Событие понимается как относительно компактное по времени, но очень важное (значительное, яркое) дл всей жизни человека. Нередко уже зрелые или пожилые люди, вспоминая свою жизнь, выделяют именно такие яркие события (а всю жизнь во всех ее деталях вспомнить довольно сложно), Иногда даже говорят, что если в жизни не было таких событий, то и жизнь не получилась. Имеется даже интересная методика (см. Головаха Е.И., Кроник А.А., 1984), где из событий прошлого, настоящего и предполагаемого будущего выстраивается «жизненная транспектива», которая потом анализируется вместе с клиентом и определяются (а иногда – и планируются) наиболее важные события жизни.

4. «Сценарный подход», в основе которого – типичные жизненные сценарии, ориентируясь на которые многие люди планируют свою жизнь. Эти сценарии задаются данной культурой и являются своеобразными образцами, по которым можно жить (см. Берн Э., 1988, С.285-351; Пряжникова Е.Ю., Пряжников Н.С., 2005, С. 154-160). Особенность многих сценариев в том, что общество одобряет большинство из них, поэтому, человек, который планирует свою жизнь по таким образцам понятен для окружающих и у него гораздо меньше проблем, чем у тех, кто планирует жизнь как-то необычно, самобытно, творчески.... С одной стороны, человек не реализует свое право быть «субъектом» самоопределения, поскольку следует уже готовым образцам. Но, с другой стороны, большинство людей не готовы быть полноценными «субъектами» самоопределения – это, к сожалению, реальность, связанная и с недостаточной профориентационной работой. И тогда таким людям готовые сценарии часто помогают хоть как-то самоопределиться в нашем сложном мире. У них правда, еще остается

возможность выбора наиболее привлекательного сценария, т.е. хоть какую-то субъектность в самоопределении они проявляют.

5. Творческий вариант планирования профессионального развития. Здесь в основе – стремление построить жизнь самобытную, мало на что похожую. Чем оригинальнее профессиональные и жизненные планы и их реализация, тем они интереснее для окружающих, и тем больше оснований человеку гордиться, что его жизнь уникальна и другой такой жизни ни у кого нет (а значит, он прожил не зря). Главная проблема при реализации такого творческого подхода в том, что окружающим это мало понятно и нередко творческий человек бывает одинок, а то и осуждаем со стороны большинства окружающих. Например, творческому человеку не интересно без переживаний (без «трагедийности» жизни), без «неожиданных поворотов судьбы», без внутренних или внешних «проблем», которые надо преодолевать (а потом этим гордиться) и т.п. Но всем ли это интересно?

И, тем не менее, именно такой вариант пропагандируется многими мыслителями гуманистического направления и даже рассматривается как некий идеал самоопределения, самореализации, самотактуализации, самотрансцендентности и т.п. Правда, для большинства такой «идеал» сложен и непривлекателен. Поэтому в реальной профконсультационной работе психолог должен говорить о таком варианте планирования профессионального развития очень осторожно. И одновременно, не сказать об этом тоже нельзя. Предлагается примерно такая схема разговора с клиентом. После установления доверительного контакта с клиентом, быть может даже и не на первой консультации, можно кратко обозначить разные варианты (как бы расширить общий кругозор клиента), обозначив «плюсы» и «минусы» каждого варианта. Возможно, клиент заинтересуется какими-то вариантами, и тогда с ними можно поработать подробнее. Вполне возможно, что, начав с привлекательных

и сложных вариантов, клиент потом все-таки перейдет к более простым, понятным и доступным. Это ведь тоже процесс поиска и он может не однозначным.

1.7. Основные ошибки и предрассудки при планировании карьеры

Е.А.Климов выделяет следующие основные затруднения и ошибки при выборе профессии (Климов, 1990, с. 128-134):

1. Отношение к выбору профессии как к выбору постоянного островка в мире профессий. Это порождает ощущение «фатальности» выбора. Когда неудачный выбор может перечеркнуть всю жизнь. На самом деле вся жизнь – это постоянно чередующиеся выборы (по Д.Сьюперу). Еще К.Маркс выступал против «призвания», закрепляющего человека за определенной трудовой функцией и призывал к тому, чтобы человек в ходе жизни постоянно осваивал все новые и новые виды деятельности и именно это обеспечивает его «гармоничное развитие». Он даже писал, что «природа крупной промышленности требует постоянного движения рабочей силы», когда «каждые пять лет работник вынужден будет менять профессию», что связано с постоянным изменением и развитием самого производства. Частично прогнозы К.Маркса подтвердились и на современных предприятиях успешные карьеры чаще складываются у тех, кто осваивает хотя бы смежные профессии.

2. Предрассудки чести, когда некоторые профессии считаются «постыдными», предназначенными для людей «второго сорта». Данная проблема сложна, но надо понимать, что каждый труд важен для общества. Недаром на цивилизованном Западе все чаще такие непрестижные профессии как «мусорщик» оплачиваются достаточно высоко и, наоборот, работники престижных творческих профессий

далеко не всегда получают высокие зарплаты. Одно из объяснений: сама творческая работа уже является высокой наградой и потом. Если все захотят быть престижными творцами, то кто будет мусор убирать?... По поводу мусора можно также заметить, что культура вообще начинается с того, что производимый мусор не оставляется, а убирается или энергия мусора как-то аккумулируется в иное качество.

3. Выбор профессии под прямым или косвенным влиянием товарищей. С одной стороны, следует прислушиваться к мнению друзей, которые хорошо знают друг друга и иногда дают честные и обоснованные советы. Но часто, ориентируясь на мнение товарищей, подросток делает такие же профессиональные выборы, как и они – это называется выбор «за компанию». И если сам товарищ даже обосновал для себя свой выбор, то это не означает, что и его друзья должны за ним следовать. Все-таки у каждого человека должен быть свой выбор, свое счастье.

4. Перенос отношения с человека – представителя той или иной профессии – на саму профессию. Например, у подростка есть знакомый взрослый – прекрасный человек, занимающийся наукой. И тогда подросток начинает думать, что все ученые – прекрасные люди. Хотя известно, что часто в творческих профессиях работают люди с очень непростыми характерами, что нередко порождает непростые взаимоотношения в трудовых коллективах (зависть, склоки, откровенную травлю наиболее творческих работников и т.п.). И общаться с такими людьми достаточно сложно. Поэтому в дальнейшем могут возникнуть сильные разочарования. Надо помнить, что далеко не всегда сама профессия собирает в свои ряды наилучших людей. А прекрасные (умные, порядочные) люди есть в каждой профессии, даже в среде ученых.

5. Увлечение какой-то внешней или какой-то частной стороной профессии. Например, в профессии геолог школьника может привлечь возможность путешествовать, но при этом не учитывается, что у геолога много кропотливой и даже рутинной работы, связанной с тончайшими наблюдениями, химическими анализами, записями и обработкой результатов. Поэтому следует учитывать все разнообразные характеристики будущей профессии.

6. Отождествление школьного предмета с профессией (или плохое различение этих реальностей). Конечно, в идеале учебные предметы должны выполнять и профориентационную роль, т.е. ориентировать школьников в соответствующей профессиональной деятельности. Но реально многие учебные предметы преподаются слишком академично и фактически оторваны от практики. Например, история как учебный предмет далеко не всегда соответствует работе настоящего историка, буквально «страдающего» (имеются в виду «творческие муки», которые являются естественным и даже счастливым состоянием для ищущего человека) от неспособности понять специфику той эпохи, в которую он сам живет. Само образование обычно носит более консервативный (и даже догматичный) характер, когда учеников и студентов больше знакомят с консервативной частью данной науки или данной сферы производства, тогда как реальная практика больше ориентирована на решение конкретных проблемных вопросов. И решение этих проблемных практических вопросов предполагает особые сложности профессионального общения с коллегами, руководителями, заказчиками, клиентами и другими людьми, о чем в школе говорят явно недостаточно.

7. Устаревшие представления о характере труда в сфере материального производства. Е.А.Климов имел в виду то, что многие технические профессии ранее включали значительный элемент «ручного» и даже рутинного труда, а также были связаны с не очень

благоприятными условиями (повышенной загрязненностью, шумом, травмоопасностью и т.п.). На многих современных предприятиях работники работают в гораздо более комфортных (эргономичных) условиях и недаром даже появился термин «синие воротнички», когда можно работать, если и не в белых рубашках, но вполне прилично одетыми. Ведь на современном производстве все больше технологических процессов автоматизируются и не требуют, как раньше, больших физических и психофизиологических затрат.

8. Неумение разобраться, отсутствие привычки разбираться в своих личных качествах (склонностях, способностях, подготовленности). Конечно, дело это непростое, - отмечает Е.А.Климов. Но явный не учет своих склонностей и своей готовности часто приводит к тому, что намеченные цели не достигаются или за достижения приходится сильно расплачиваться своим здоровьем и нервами, что никак не вяжется с успешным выбором, приносящем удовлетворение и счастье человеку.

9. Незнание или недооценка своих физических особенностей и недостатков, существенных при выборе профессии. Здесь также возможны трудности при достижении намеченных целей и трудности уже в самой профессиональной деятельности. Например, работа, требующая отличного здоровья, выносливости, стрессоустойчивости может вызвать у неподготовленного человека не только нервные срывы и психические заболевания, но и привести к авариям и катастрофам, которые могут иметь весьма тяжелые последствия для окружающих.

10. Незнание основных действий, операций и порядка их выполнения при решении, обдумывании задачи о выборе профессии. И тогда возникают ситуации, когда человек хочет правильно выбрать профессию, но действует скорее хаотично, чем энергично, когда при внешней видимости какой-то активности результат может оказаться не удачным. И здесь могут помочь не только отдельные советы и

консультации специалистов, но в идеале – систематическая профориентационная работа. А со стороны самоопределяющегося человека важна активность по поиску тех специалистов, которые могли бы квалифицированно помочь в правильном профессиональном и жизненном выборе.

К типичным ошибкам, выделенным Е.А.Климовым, можно добавить и другие ошибочные действия многих самоопределяющихся людей:

11. В поиске консультантов и советчиков нередко обращаются в коммерческие психологические центры, где с клиентов (школьников и их родителей) берут достаточно высокие гонорары. Дело в том, что не всегда большие гонорары соответствуют качественной помощи.

12. Излишнее доверие к психологам-профконсультантам, которые хотя и стараются оказать эффективную помощь, но тоже не всегда удачно это делают. Например, в платном консультировании, чтобы как-то оправдать высокие гонорары, консультант строит свои взаимоотношения с клиентом на откровенной манипуляции (очаровывает его и навязывает свои выборы или забалтывает его красивыми разговорами, а то и просто банально тестирует его с помощью экзотических зарубежных тестов и выдает наукообразные, но малообоснованные рекомендации). Конечно, мы не советуем настороженно относиться к профконсультантам (в том числе, и к частнопрактикующим), но по возможности, следует иногда и перепроверять их рекомендации, а главное – понимать, что ответственность за выборы лежит на самом самоопределяющемся человеке.

13. Неспособность и нежелание задумываться о перспективах развития общества (и производства). При этом часто выборы делаются с ориентацией на сегодняшний день, когда востребованы одни профессии,

но в дальнейшем эти профессии могут оказаться избыточны (по законам рынка, когда чего-то слишком много, то это теряет свою ценность и «рыночную цену») или появится потребность в других профессиях. Сложность подобных прогнозов социально-экономического развития общества связана часто со страхом реально взглянуть на ситуацию в нашей стране. Поэтому полноценное самоопределение – это часто преодоление в себе страха размышлять о проблемах того общества, в котором человек и собирается найти свое место.

Контрольные вопросы к Главе 1:

1. Каковы психологические причины возникновения профориентации как особого научно-практического направления в начале XIX века в странах или Западной Европы и Северной Америки?

2. Что важнее для полноценного профессионального самоопределения, нахождение смысла в выбираемой профессии или нахождение смысла в самом поиске смысла? Почему?

3. Каждого ли выпускника школы можно назвать «субъектом профессионального самоопределения»?

4. Какую роль в формировании образа профессионального и жизненного успеха играют современные средства массовой информации?

5. Должен ли психолог-профконсультант рассматривать сомнительные варианты планирования карьеры (криминальные или предполагающие сильные унижения при совершении карьерных шагов)?

Можно ли считать «ошибкой» при выборе профессии ориентацию школьника на любимый предмет или на любимого учителя, преподающего определенный предмет? Почему?

Глава 2. ОРГАНИЗАЦИОННО-ПРАКТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМООПРЕДЕЛЕНИЯ

2.1. Цели и задачи профессионального самоопределения

Условно можно выделить следующие *основные группы задач профессионального самоопределения*: 1) информационно-справочные, просветительские; 2) диагностические (в идеале – помощь в самопознании); 3) морально-эмоциональная поддержка клиента; 4) помощь в выборе, в принятии решения.

Каждая из этих задач может решаться на разных уровнях сложности: 1) проблема решается «вместо» клиента (клиент занимает пассивную позицию и еще не является «субъектом» выбора); 2) проблема решается «вместе» (совместно) с клиентом – диалог, взаимодействие, сотрудничество, к которому еще надо прийти (в случае успеха клиент уже является частичным субъектом самоопределения)... 3) постепенное формирование у клиента готовности самостоятельно решать свои проблемы (клиент становится подлинным субъектом).

Например, при решении информационно-справочной задачи на первом уровне клиенту просто сообщается нужная информация (это тоже помощь!), на втором уровне – психолог вместе с клиентом анализирует определенную информацию, на третьем уровне – психолог объясняет клиенту, как самостоятельно получить необходимую информацию (какие задавать вопросы специалистам по данной профессии, куда обращаться и т.п.).

Чтобы выйти на третий уровень помощи часто надо сначала организовать взаимодействие с клиентом на втором уровне. К сожалению, иногда приходится помогать клиенту, ограничиваясь только

первым уровнем (например, в случаях, когда надо принимать быстрое решение, а времени для этого не хватает...).

Главная (идеальная) цель профессионального самоопределения - постепенно сформировать у клиента внутреннюю готовность самостоятельно и осознанно планировать, корректировать и реализовывать перспективы своего развития (профессионального, жизненного и личностного).

Идеальной данная цель названа потому, что достичь ее удается очень редко, но идеалы, как известно, существуют не для того, чтобы их достигать, а для того, чтобы указывать направления своих стремлений. Постепенное формирование означает, что быстро такие сложные вопросы не решаются (профконсультация «за один присест» – это «профанация»). Профконсультация предполагает не только традиционное «планирование», но и своевременную корректировку своих планов (как уже отмечалось, важнейшим итогом профориентационной помощи является не только содействие конкретному выбору, но и формирование способности совершать новые выборы). Реализация профессиональных перспектив предполагает хотя бы моральное воодушевление клиента для первых шагов на пути к своим целям. А также первоначальный контроль за успешностью этих шагов. Профессиональное развитие должно обязательно рассматриваться в контексте всей жизни и в контексте личностного становления.

Можно сформулировать **главную цель профессионального самоопределения и несколько иначе**: постепенное формирование у клиента готовность рассматривать себя развивающимся в рамках определенного времени, пространства и смысла, постоянно расширять свои возможности и максимально их реализовывать (близко к «самотрансценденции» – по В.Франклу)...

2.2. Организационные принципы профориентации

Как известно, принципы задают систему «ограничений» и «дозволений» в работе специалиста. В структуре методологического знания сами принципы определяются после выделения целей и смыслов деятельности (общефилософский уровень), а также – после уточнения предмета и метода деятельности (конкретно научный уровень). И уже после этого, на основе этих принципов разрабатываются конкретные технологии исследования и практической деятельности, т.е. принципы как бы задают определенные «рамки», и даже обозначают сам «вектор» работы, позволяющий достигать намеченные цели.

Различные авторы выделяют принципы профессионального консультирования. Ниже, на нескольких примерах мы покажем, что идея учета разнообразных реальностей (фактически, принцип «реализма») присутствует везде, а иногда эту идею можно обнаружить даже в разных по своим формулировкам принципах.

Например, Е.А.Климов выделил следующие основные принципы подготовки молодежи к труду и выбору профессии: 1) культивирование полной психологической структуры труда; 2) воспитание равного уважения к разным видам профессионального труда как социально равноценным; 3) знакомство с профессиями как органичным звеном формирования мировоззрения; 4) опора на формирующий, воспитательный подход (в противовес «отсеивающему» подходу); 5) помощь человеку не как компенсация его «беспомощности», а как активизация его жизненной позиции; 6) последовательная реализация права и возможностей подрастающего человека на сознательный и свободный выбор профессии в связи с реалистичной оценкой им себя и конкретной жизненной ситуации; 7) сочетание массовых форм работы с

групповым и индивидуальным подходами (Климов, 1985, С.6-8). Особенно интересен для нас шестой принцип, где говорится о «реалистичной оценки себя и конкретной жизненной ситуации». Правда, писал об этом Е.А.Климов еще в советский период, но «принцип реалистичности» уже, фактически, был обозначен, тем более, что и в советское время были свои сложности в понимании «реалистичности» социально-экономической ситуации.

Можно выделить целую *систему принципов профессионального самоопределения, включающую следующие основные блоки* (см. Пряжников, 1995, С.31-34):

1. Конкретно-методологические: 1) культурно-историческая обусловленность самоопределения; 2) личностно-индивидуальный подход к клиенту; 3) системность; 4) системность; 5) постепенность (предполагающая учет реальной ситуации развития клиента); 6) приоритет ценностно-нравственных ориентаций в самоопределении (также предполагается учет уровня нравственного развития конкретного клиента).

2. Организационно-управленческие принципы делятся на две подгруппы:

Первая подгруппа – принципы организации профконсультационной помощи: 1) многообразие форм и методов работы; 2) «экологичность» (нравственность, ориентация на этически приемлемые цели работы); 3) преемственность (учет предшествующего опыта); 4) гибкость; 5) выделение приоритетов; 6) самоактивизация (и ответственность) различных субъектов системы профориентации; 7) формирование профессионального содружества; 8) гибкость, готовность к разумным компромиссам (близко к принципу конкретности и принципу реализма); 9) действенный оптимизм и разумная самоирония; 10) взаимосвязь принципов (близко к принципу системности).

Вторая подгруппа – принципы организации подготовки кадров профконсультантов: 1) способствование творческой самореализации специалистов; 2) соединение теоретической подготовки с методологической и практической (с постепенным формированием готовности к самостоятельному конструированию средств своей профессиональной деятельности); 3) учет имеющегося у обучающихся специалистов профессионального и жизненного опыта (близко к принципу реализма); 4) формирование полноценной ценностно-нравственной основы профессиональной деятельности.

3. Конкретно-практические принципы: 1) учет реальной аудитории и особенностей конкретных клиентов; 2) учет реальных условий использования конкретных методик; 3) учет собственной готовности к оказанию помощи со стороны консультанта; 4) чередование различных форм и методов работы; 5) учет характеристик самой используемой методики (ее динамичности, привлекательности и др.); 6) взаимодополняемость методов (сочетание собственно профориентационных и вспомогательных методик); 7) диалогичность профконсультационной работы; 8) приоритет активизирующих методов. Заметим, что в данной группе первые три принципа напрямую соотносятся с идеей учета реальных условий работы консультанта и, фактически являются конкретизацией «принципа реальности».

4. Этические принципы: 1) «не навреди»; 2) не навешивай оценочных «ярлыков»; 3) стремись к доброжелательному пониманию клиента (уточнение принципа «безусловного принятия клиента»); 3) конфиденциальность; 4) сочетание добровольности и обязательности при использовании определенных методов; 5) не выясняй отношений с коллегами в присутствии клиентов; 6) уважительно относись к любому клиенту (учитывай его реальные особенности); 7) не самоутверждайся

за счет клиента; 8) уважай себя как специалиста (профконсультанта) и как личность.

Принцип «реальности».

Как видно из приведенных выше примеров, многие принципы включают в себя идею учета различных реальностей ситуации профконсультирования. В этой связи, уместно было бы говорить об учете этих реальностей как **«метапринципе» профессионального консультирования**. Фактически, при решении любой консультативной задачи приходится сначала «понять» (а иногда и «прочувствовать») реальную ситуацию консультирования и конкретного клиента, а лишь затем попытаться ее как-то улучшить. А в более полном (идеальном) понимании принцип реальности предполагает не только правдивую оценку наличной ситуации, но и создание новой реальности, как в плане взаимодействия с клиентом, так и в плане улучшения ситуации его самоопределения.

В психологии и педагогике на основании принципов разрабатываются технологии, а также индивидуальные средства профессиональной деятельности. При этом принципы, являясь производными от ценностно-смысловых установок, целей и предмета деятельности, должны лучше организовывать деятельность и психолога-исследователя, и проектировщика психотехнологий, и психолога-практика. И в этом смысле, деятельность психологов и педагогов становится целесообразной.

Но в современной ситуации, сложившейся на российском рынке труда, все более запутанными и противоречивыми становятся цели одного из важнейших направлений психологической практики - профессионального консультирования. С одной стороны, декларируется

помощь в профессиональном и личностном самоопределении, часто понимаемом как нахождение своего призвания и личностного смысла в реализации своих сил на благо общества. С другой стороны, реально многие подростки и молодые люди, выбирая профессию, ориентируются больше на ценности комфорта и заработка, мало заботясь о своем призвании и, тем более, о служении своей стране.

Еще больше «усугубляют» ситуацию родители многих молодых людей, настойчиво ориентируя их на высокодоходные профессии (часто сомнительные в этическом плане), мало заботясь о том, насколько эти профессии соответствуют интересам и способностям их детей, насколько дети смогут реализовать свой реальный (нередко достаточно высокий и духовно богатый) потенциал в этих видах деятельности. А «укрепляют» такие настроения современные российские средства массовой информации (СМИ). Отсюда, возникает необходимость специально разобраться, как соотносятся научные и «житейские» представления о сущности профконсультационной помощи.

Анализ различных систем этих принципов позволяет выделить две основные идеи, регламентирующие и во многом определяющие деятельность психолога-профконсультанта: 1) учет внешних и внутренних реальностей (особенностей данного клиента и его ситуации); 2) ориентация на «лучшую» реальность, ведь смысл любого консультирования – улучшения данной реальности. Иными словами, можно говорить о том, что консультанту приходится работать с двумя планами реальностей, или по-другому – с изменяющейся реальностью, когда главная реальность – это не столько статичная ситуация, сколько ее постоянное изменение (в идеале – «улучшение»).

И тогда важно понять, что из себя представляют эти реальности.

Если мы говорим об учете данной реальности (внешней и внутренней), то вынуждены признать, что она во многом оставляет

желать лучшего (потому-то клиент и приходит на консультацию, что его не устраивает его данная ситуация). **Внутренняя реальность** складывается из учета желаний клиента, его внутренних возможностей (способностей, уровня образования, состояния здоровья и др.), из его готовности сотрудничать с психологом-профконсультантом и др. Наибольшие проблемы часто возникают в связи с неготовностью к эффективному сотрудничеству, которое предполагает активную позицию клиента и определенный уровень ответственности за принимаемые решения.

При несформированной готовности к сотрудничеству клиент часто ожидает инициативы со стороны психолога (например, ждет, чтобы на него «произвели впечатление»), а также стремится переложить на психолога ответственность за свои выборы, действуя по принципу, «раз Вы (психолог) специалист, то Вы и должны за меня принимать решения» (в платном консультировании этот принцип несколько видоизменяется: «раз я заплатил Вам деньги, то Вы и должны решить мои проблемы»)...

При этом, часто когда психолог даже и пытается активизировать клиента, то тот сопротивляется и нередко обижается. Здесь необходимо вспомнить, что для полноценного сотрудничества психолога и клиента у самого клиента еще должна быть сформирована определенная психологическая культура (хотя бы понимание того, в чем может помочь психолог, а чем - нет). Это формируется на основе психологического просвещения, самостоятельного знакомства с основами психологии – это то, что называют «формирование компетентного клиента или заказчика», но встречается такой «компетентный клиент» крайне редко.

Поэтому реально психологу часто приходится отказываться от полноценного взаимодействия с клиентом и нередко вместо него решать его важные жизненные задачи...

Если учитывать *внешнюю реальность клиента* (его социальный статус, финансовые возможности его и его семьи, ситуацию на рынке труда в его городе или регионе и др.), то и здесь возникает множество проблем. Например, сам клиент высоко оценивает возможности своей ситуации, но психолог видит, что его внешняя ситуация не очень благоприятная (проблемы с жильем, нет знакомых, которые могли бы помочь в карьерных вопросах и т.п.). Возможно и наоборот, когда клиент слишком недооценивает возможности своей ситуации. Особые проблемы возникают в этом случае тогда, когда у клиента, в силу его предшествующего воспитания, сформировалась иждивенческая позиция (когда всему чего-то «должны») и он не способен сам использовать даже те возможности, которыми располагает.

Поскольку в оценках реальной для данного момента ситуации у психолога и самого клиента возникают противоречия (несостыковки), которые не всегда удастся безболезненно преодолеть, то психологу часто приходится либо идти на поводу у клиента (и тогда это, естественно, понижает качество консультативной помощи), либо активно переубеждать клиента (и тогда консультация становится манипулятивной), либо внешне соглашаясь с оценками клиента, незаметно подводить его к другим оценкам (это та же манипуляция, только более изощренная).

Для более полноценной работы, когда мнения клиента постепенно меняются в ходе совместных размышлений с психологом необходимо значительное время, которым консультант часто не располагает (особенно в платных консультациях). Отсюда – неизбежным становится реализация манипулятивных стратегий консультирования, за исключением тех редких случаев, когда удастся организовать работу в режиме полноценного диалога. И здесь следует признать, что такая вынужденная реализация манипулятивных стратегий все же улучшает

ситуацию клиента (решает какие-то его проблемы), но все это очень далеко от идеала полноценной профконсультации, когда клиент с помощью психолога учится самостоятельно и осознанно решать свои жизненные вопросы.

Если говорить о *преобразовании и улучшении реальности*, то и здесь не так все просто. Улучшение внутренней реальности клиента предполагает выделение значимых, достижимых и оптимистичных целей, к которым следует стремиться. Но реальность такова, что многие клиенты в качестве таких целей выделяют обычно «высокий заработок» и «престиж», которые может дать выбираемая профессия или выгодное место работы. При этом забывается о том, что существуют и более интересные (возвышенные) цели профессионального и личностного самоопределения. Нередко на консультациях эти (возвышенные) цели как-то даже проговариваются, но на фоне этих красивых разговоров выборы делаются весьма прагматичными.

Если даже отбросить моральные оценки такой «реальности», следует согласиться с тем, что таково большинство клиентов и нужно уважать их «реальные» намерения. Даже если сам психолог-профконсультант стремится в своей жизни к иным целям, это не означает, что и всех своих клиентов он должен ориентировать на более высокий уровень самоопределения. Достаточно вспомнить А.Маслоу, который выделил высший уровень личностного развития – уровень самоактуализации, но показал в своем исследовании, что претендовать на него могут лишь самые выдающиеся люди (а это около 1% от всех людей).

Еще больше проблем возникает с изменением внешних реальностей. Какие-то реальности изменить можно, например, обзавестись новыми друзьями, поменять место жительства, сделать какие-то карьерные шаги (получить новое образование, оформиться на

новую работу и др.). Но есть такие реальности, которые мало зависят от конкретного человека, например, конкретная социально-экономическая и духовная ситуация в стране, которая во многом определяет и возможности для реализации карьерных планов.

Здесь консультант может предложить, во-первых, попробовать по-новому взглянуть на эту реальность (выделить новые возможности для успешной карьеры), и, во-вторых, предложить клиенту подготовиться себя к эффективным действиям в условиях возможного изменения этой ситуации в ближайшем будущем (причем, как к негативным изменениям, так и позитивным изменениям). К сожалению, для такого мысленного экспериментирования (с активным участием «социального воображения» или даже – «социального фантазирования») не готовы не только многие клиенты, но и сами психологи-профконсультанты... И это тоже реальность, которую следует учитывать, и которая ограничивает возможности профессионального консультирования.

В этой связи можно сказать и двух других важных принципах организации профконсультационной работы. Во-первых, это **принцип ответственности профконсультанта**. Если спровоцировать размышления о преобразовании общества, то возникает опасность такой крайности как экстремизм, когда хочется революционным путем все срезом изменить к лучшему. Поэтому здесь важно научиться размышлять о таких вариантах улучшения реальности, которые менее болезненны для большинства людей (даже для тех, кто сильно запутался в этой жизни и уже успел наделать много нехорошего...).

Во-вторых, это **принцип осторожности**. Он предполагает размышления о последствиях самого обращения к столь сложной проблематике как «улучшение общества», Может так оказаться, что кому-то из начальства это не понравится. И если человек работает в престижном заведении и дорожит своей работой, то у него появляется

реальная опасность быть уволенным или как-то наказанным. По собственному (печальному) опыту мы знаем, что иногда осторожность не помешает. А если человек работает в провинциальном городе. Где существуют реальные сложности с трудоустройством даже для психологов-профконсультантов, принцип осторожности особенно актуален в наше замечательное время.

Хотя В.В.Давыдов еще в начале 90-х годов, выступая на Президиуме РАО, при обсуждении Концепции профессионального самоопределения молодежи сказал, что «со старшеклассниками должны обсуждаться самые сложные проблемы нашего общества, даже те проблемы, которые пока еще не обсуждают ни политики, ни журналисты, ни аналитики», а потом добавил, что «если этого не будет, то общество обречено на стагнацию, т.к. молодежь – это будущее любой страны. И если она будет считать, что все и так благополучно, то не будет стимула к улучшению»... Но хорошо и даже безопасно быть известным и уважаемым академиком (да еще Вице-Президентом РАО), и совсем другое дело – простым психологом, которого не защищает ни закон, ни профсоюз...

По большому счету, ориентация только на существующие (да еще и приукрашенные) реальности сильно ограничивает развитие профконсультирования, что, само по себе, является важнейшей нерешенной пока проблемой. Но ситуация не так безнадежна. Можно обозначить эту проблему как творческую ситуацию, которую, если пока и не удастся разрешить на глобальном уровне (для этого необходимы интегрированные усилия методологов, ученых, разработчиков методик, психологических начальников-администраторов, представителей власти, отвечающих за кадровую политику в государстве и др.), но это такая творческая ситуация, которую (при желании) может разрешить для себя каждый конкретный психолог-профконсультант...

Например, даже работая с пассивным клиентом, можно постараться расширить его представления о самих стилях взаимодействия с психологом-консультантом (это позволит реалистичнее определить данный стиль взаимодействия и наметить перспективу для перехода к более совершенному стилю). Также можно расширить представления клиента о разнообразных реальных и потенциальных возможностях, которые многие даже не учитывают в своих самооценках или в оценках внешней ситуации. Сама идея выбора (самоопределения) предполагает развитие у клиента диапазона его представлений (общекультурного кругозора) о «пространстве» возможных выборов, куда входят и разнообразные оценки наличной и желаемой реальности.

Полноценный выбор (самоопределение) возможен лишь тогда, когда такие пространства сформированы. Таким образом, мы предлагаем не столько менять представления о реальности, сколько расширять представления о возможных реальностях, когда даже уже существующие (сложившиеся) представления можно сравнивать с другими представлениями и выбирать наиболее «реалистичные» и «перспективные» для успешной карьеры и достижения наиболее интересного варианта счастья. Естественно, такие выборы должен делать сам клиент, а психолог-профконсультант, даже после такого (идеального) варианта помощи, должен быть готов к тому, что клиент сделает выбор, неожиданный для психолога...

Научная и «жизненная» профконсультации.

Нынешняя власть исходит из того, что «рынок обладает способностью саморегулироваться» и те, кто пытается адаптироваться к рынку, должны учитывать потребности рынка и сами обладать

способностью к самоопределению (отсюда, модные до сих пор понятия: «самоменеджмент», «самопрезентация» и т.п.). Лишь только в последние годы, на уровне государственного управления, предпринимаются какие-то усилия для систематизации профориентационной работы. Например, в школах вводится предпрофильная подготовка и профильное обучение, предполагающее и профориентационную работу с учащимися; в службах занятости постепенно возвращается традиция работы с молодежью (в 90-е годы «работа с молодежью рассматривалась как дополнительная услуга») и др.

К сожалению, полноценной, системной кадровой политики в области профориентации молодежи пока еще нет. Поэтому, профессиональное самоопределение и трудоустройство молодежи во многом носит стихийный характер, определяется законами так и не состоявшегося полноценного «рынка». При этом системная профориентационная работа в условиях полноценного «рынка» предполагала бы его изучение (маркетинг, прогнозирование его развития), а соответственно, и подготовку специалистов для перспективных отраслей производства, и создание условий для отбора наиболее талантливых, активных учащихся и студентов, а затем - и условий для их карьерного роста и т.п. А пока всего этого нет, большинство людей и обслуживающих их специалистов больше исходят из «здравого смысла» и собственных представлений о том, как в нынешних условиях добиться успеха. Но при этом они чаще руководствуются «житейскими» представлениями, не очень-то доверяя психолого-педагогической науке, слишком далекой от реальности.

Заметим также, что большинство дипломных и диссертационных работ по профориентационной проблематике, с которыми мы ознакомились за последние годы (в различных вузах и диссертационных советах), к сожалению, не производят впечатление смелых в плане

постановки реальных проблем профессионального самоопределения. Можно при этом даже оправдать многих соискателей, ведь им самим нужно решить важный для себя карьерный вопрос – получить диплом или «корочку», а это не предполагает постановки и обсуждения скандальных и рискованных тем (например, самоопределение в этически сомнительных, но доходных видах деятельности, успех в полукриминальных фирмах, бездарная кадровая политика нынешней власти и т.п.). Так или иначе, мы можем констатировать значительное рассогласование представлений о профконсультационной помощи по крайней мере со стороны ученых и со стороны тех, кто ориентируется на «житейский» здравый смысл.

В самом общем плане можно было бы выделить основные «несостыковки» научных и «житейских» представлений о сущности профконсультационной помощи, а также – о реальных факторах профессионального самоопределения (см. Таблицу 1). В перспективе все это требует более детального анализа. Мы же в данной статье сконцентрируем свое внимание на главном несоответствии – между видением реальной социально-экономической ситуации как относительно справедливой с правовой и моральной точек зрения (со стороны представителей науки) и сильными сомнениями по этому поводу со стороны простых людей (населения, обывателей, клиентов...).

Таблица 1.

Основные несоответствия в представлениях психологов-профконсультантов и их клиентов о «реальной» ситуации профессионального самоопределения и сущности профориентационной помощи.

<i>Критерии сравнения</i>	<i>Представления ученых и психологов-профконсультантов</i>	<i>Представления клиентов (простых людей, населения, обывателей...)</i>
<i>По целям самоопределения</i>	Поиск личностных смыслов в профессиональной деятельности в сочетании с максимальной пользой для общества (для других людей).	Личные (часто эгоистические) стремления: больше зарабатывать и меньше работать
<i>По отношению к потенциальным конкурентам в карьерных вопросах</i>	Уважительное отношение к достойным конкурентам, отказ от стремления «идти по трупам» к своим целям	Умелая борьба с конкурентами на основе «изучения психологии» на тренингах, консультациях, через специальную литературу и самообразование...
<i>По средствам консультирования (используемым методам)</i>	Акцент на активизирующие методы, обеспечивающие диалог с клиентом	Акцент на манипулятивные методы (сложные тестовые обследования с сомнительной интерпретацией результатов)

<i>По отношению к платности услуг</i>	Сомнения по поводу эффективности только платных услуг (заметим, что и среди специалистов мнения не однозначные)	Убежденность, что только платная помощь – наиболее эффективная
<i>По отношению к времени работы и сложности помощи</i>	Работа должна быть системной и растянутой по времени (клиент должен постепенно «созреть» для полноценного самоопределения)	Стремление получить краткосрочную помощь (меньшими усилиями и затратами получить максимальный результат)
<i>По ценностным ориентациям</i>	Помощь клиенту стать полноценным гражданином, реализующим свои таланты через выбранную профессию на благо общества	Доминируют заработок и престиж (часто за счет интересов других людей)

<p><i>По оценке перспектив развития производства</i></p>	<p>Оптимистические оценки</p>	<p>Убежденность, что «ничего хорошего» в ближайшей перспективе не произойдет, т.е. процветать будут те, кто приспособился к нынешней ситуации (научился воровать, брать взятки. «делать деньги» на некачественной продукции и т.п.)</p>
<p><i>По оценке уровня справедливости (соответствия сложной, общественно-полезной работы и ее оплате)</i></p>	<p>Исходная позиция основана на идее справедливости: «квалифицированный труд должен высоко оплачиваться»</p>	<p>Сомнения в справедливости: «процветают не те, кто является хорошим специалистом, а те, кто научился «выгодно продавать» себя на рынке труда»</p>
<p><i>По отношению к закону</i></p>	<p>Стремление соблюдать законы, формирование законопослушных клиентов</p>	<p>Убежденность, что труд слабо защищен законом, а следовательно, такой закон можно иногда и нарушать</p>

<p><i>По отношению к престижности и общественной значимости разных профессий</i></p>	<p>Уважительное отношение к разным профессиям как «социально равноценным» (по Е.А.Климову)</p>	<p>Убежденность в сильном различии профессий по престижности и общественной значимости (часто сложные профессии ценятся и оплачиваются гораздо ниже, чем профессии сомнительные в правовом и моральном отношении)</p>
--	--	---

Как видно из таблицы (см. Таблицу 1), различия в представлениях профконсультантов и их клиентов весьма существенные. Конечно, эти различия еще нуждаются в уточнении (в специальных исследованиях). Кроме того, эти различия меняются и во многом зависят от реальной ситуации в стране, прежде всего, от внимания власти к пропаганде и поддержке сложных и общественно значимых профессий. Также нельзя забывать, что у разных образовательно-возрастных групп населения эти различия могут варьироваться.

Нас же больше интересует вопрос, чем должны больше руководствоваться в своих профконсультациях специалисты, научными представлениями или представлениями «житейскими», нередко основанными на реальных переживаниях и чувствах людей, живущих в данной стране? Есть серьезные основания полагать, что к некоторым мнениям (и сомнениям) простых людей следует относиться более внимательно, а соответственно, несколько корректировать и научные

представления о ситуации профессионального самоопределения, сложившейся в современной России на данный момент.

Основные организационные модели профориентационной работы со школьниками.

В целом, можно выделить следующие основные организационные варианты профориентационной помощи:

1. Профконсультант работает в конкретной школе и обслуживает только учащихся данной школы.
2. Профконсультант имеет в конкретной школе основную базу (кабинет), но обслуживает несколько близлежащих школ.
3. Профконсультант работает в специальном психологическом центре (Центре профориентации молодежи, Центре занятости населения или просто – в Психологическом центре). Часто в таких центрах оказывается более специализированная (а иногда и более глубокая) помощь. Но профконсультант нередко лишен возможности наблюдать за развитием ребенка длительное время. Поэтому в идеале предполагается взаимодействие школьного психолога (профконсультанта) с психологами различных психологических и медико-реабилитационных центров.
4. Психолог работает в органах управления образования, где он выступает как куратор (инспектор) по профориентации. Такой куратор координирует профориентационную работу в школах (работу педагогов, учителей труда...).
5. Дистанционная профориентационная помощь, например, по переписке (подросток по почте получает бланк с опросниками, отправляет свои ответы, после чего ему высылаются обобщенные результаты и рекомендации). В настоящее время широкие перспективы открываются в

связи с внедрением компьютерной техники (в частности, сети «Интернет»).

6. Работа «выездными бригадами» (на 2-3 недели бригада специалистов выезжает в отдаленные и малонаселенные районы и проводит «массированную» помощь в выборе профессии).

7. Помощь через средства массовой информации - СМИ (специальные циклы передач, рубрики в периодических изданиях...).

Естественно, нельзя выделить самый «лучший» вариант: все варианты «хорошие», т.к. все зависит от конкретных условий. Лучше стремиться к совмещению и взаимодополнению разных вариантов (чтобы и у самих клиентов был выбор, куда обратиться...). Именно в этом случае можно будет говорить о системности профориентационной работы.

2.3. Профориентация как система

Попробуем обрисовать систему профориентационной работы такой, какой она должна быть в цивилизованной стране. Прообраз подобной системы вырисовывался в конце 80-х годов в СССР, но поскольку уже в начале 90-х годов стали активно «экономить» на образовании и культуре, то даже наметки системы профориентационной работы были бездарно разрушены, если не считать усилий отдельных психологов-энтузиастов, которые даже в тех страшных условиях как-то пытались сохранить элементы системности в профориентационной работе.

Сначала полезно вспомнить, что является системой. Система – это не только набор определенных элементов: в основе системы – общая цель, задача, смысл, которые и объединяют эти элементы для решения данной задачи. Отталкиваясь от этого классического (и очень верного)

понимания системы, можно обозначить и **главный критерий эффективности профориентационной системы** – это направленность на общую цель. Применительно к профориентации можно сказать, в какой степени удастся различные социальные институты данного общества мобилизовать на задачу создания благоприятных условий для полноценного самоопределения членов этого общества и самореализации на благо всеобщего процветания.

Профориентация как система предполагает взаимодействие семьи, школы, профессиональных учебных заведений, досуговые центры и дома детского творчества, библиотеки, организаций и предприятий, медицинских учреждений, правоохранительных учреждений, средств массовой информации (СМИ), органов власти, различные психологические центры и службы занятости населения и т.д. Если обратиться к западным моделям, то во многих странах профориентационно все общество, т.е. идея успешной карьеры буквально пронизывает всю жизнь общества. Поэтому нельзя «поручать» профориентацию только одному социальному институту (например, школе, психологическому центру или семье)

При этом **смысл взаимодействия** не в том, что выполняются общие задачи, а в том, что общая задача (цель) разбивается на частные задачи и далее определяется, какой социальный институт эти частные задачи должен выполнять. А уже затем решается, как лучше эти частные задачи выполнить. Взаимодействие также предполагает и взаимный контроль со стороны различных (взаимодействующих) сторон, и на основе этого – корректировку своей работы. И в итоге достигается общая цель (главная задача). И именно для этого нужен координатор такой работы. Желательно, чтобы это был Центр профориентации (примерно так, как это было во второй половине 80-х годов ушедшего столетия)...

Понятно, что система выстраивается постепенно. Но именно тогда удастся перейти от хаотичной профориентации (иногда ее называют «профанацией») к осмысленной, направленной на решение важнейших кадровых вопросов на уровне всего государства. Где само государство (в идеале) рассматривается как гарантированная система возможностей по созданию условий каждому гражданину для наиболее полноценного самоопределения и самореализации своих талантов на общее благо. Если будет такая осмысленность и целесообразность, то можно по-новому взглянуть и на коммерческие профконсультационные центры и агентства, которые также должны будут определить свое место в общей системе, а не только ориентироваться на собственную выгоду.

Опыт конца 80-х годов выявил также и главную проблему, характерную для любой системы – это часто неоправданный и неквалифицированный контроль со стороны различных «проверяющих» инстанций. Понятно, что без контроля не обойтись. Но лучше, когда он осуществляется не только чиновниками, но и работающими компетентными специалистами (на уровне взаимного контроля), а также – через общественный контроль.

2.4. Основные приоритеты профориентационной работы в современных условиях

Выделенные приоритеты имеют смысл только на фоне традиционной профориентационной помощи. В данном случае приоритет – это поиск нового, рискованного варианта помощи в изменяющихся условиях. Но такой поиск может быть и неудачным, поэтому традиционные (и в чем-то даже устаревшие) формы работы – это своеобразная «подстраховка» на случай неудачи. Это гарантия того, что

хоть какая-то минимальная помощь клиенту (учащемуся) будет оказана... Напомним, что традиционно выделяются следующие направления профориентационной помощи: профинформация, профреклама, профагитация, профпросвещение, профессиональная диагностика (систематические обследования, профотбор, профподбор), профконсультация, помощь в трудоустройстве и т.п.

На этом фоне выделяются приоритетные направления творческого поиска профконсультанта:

1. Помощь самоопределяющемуся подростку в адаптации к реальным социально-экономическим условиям «рынка». Даже тогда, когда не ясно, что за «рынок» построен в РФ, выпускнику школы надо предложить наиболее оптимальный вариант нахождения своего места в обществе (каким бы «свободным» и «веселым» это общество ни было...). Однако и при таком приоритете перспективной представляется идея «опережающей профконсультации», т.е. ориентация не только на то, что есть сейчас. Но хоть какое-то прогнозирование изменения общества.

2. Формирование способности самостоятельно ориентироваться в постоянно меняющейся ситуации. Важнее становится не помощь в конкретном выборе, а формирование самой способности совершать разные профессиональные и жизненные выборы. Важно при этом ориентировать клиента на возможное позитивное изменение ситуации (формирование «социального оптимизма»). В идеале – это формирование стремления вносить свой позитивный вклад в улучшение ситуации (формирование «действенного социального оптимизма»). Все это связано и с оптимизмом по отношению к себе (идея своей «миссии», своего предназначения в этом мире). Но «действенный социальный оптимизм» и вера в свое предназначение обязательно должны сочетаться со способностью адаптироваться в реальном мире.

3. *Формирование морально-волевого тыла*

самоопределяющегося человека. Идея такого «тыла» подсказана самой профконсультационной практикой: иногда самоопределяющийся человек рассуждает примерно так: «Сначала я должен чего-то добиться в этом мире (приобрести престижную и денежную профессию, устроиться, купить то-то и то-то...), а затем – можно заняться и любимым делом...». Правда, далеко не все потом действительно занимаются своим любимым делом, т.к. «бизнес» (современная «круговерть») сильно затягивает и накладывает отпечаток на всю жизнь человека... Часто потом такие люди пытаются «реализовать» себя в своих детях...

«Тыл» понимается как основа самостоятельности, творчества и совести (хорошо быть «честным» и «порядочным», когда есть надежные «тылы»), как условие для действительно значимого дела жизни. Варианты «тылов» могут быть самые разные: хорошее образование (раньше значок о высшем образовании вообще называли «поплавком»), воспитание, богатые родственники, связи, коммуникативные способности, место проживания – прописка и т.п. К «тыловым ресурсам» можно отнести и умение входить в социально-профессиональную или учебно-профессиональную среду (в «профессиональную тусовку»).

Применительно ко многим людям, вхождение в социально-профессиональную «тусовку» - это прекрасный вариант обеспечения «тылов» для успешной карьеры. «Специалист в тусовке» имеет для успешной карьеры гораздо больше шансов, чем «специалист, который гуляет (работает) сам по себе». Что-то аналогичное есть и в преступной среде, ведь «вор в законе» – это прежде всего, вор в своей «тусовке»... При этом сначала важно быть принятым в такую «тусовку» (или стать «студентом в тусовке», или стать «специалистом в тусовке»). Но затем, если у работника (или у студента) появится истинная потребность творить, проявлять свое достоинство, то может возникнуть другая

проблема – проблема безболезненного выхода «из тусовки», ведь известно, что социально-профессиональная среда сильно ограничивает профессионала в развитии. Часто на первый план в «тусовке» выходят не профессионализм, а такие качества как «яркость», эффектная скандальность и склочность или же не понятно на чем основанная «харизматичность» (члены «тусовок» любят, когда кто-то из их среды обладает «особыми качествами»...).

И тогда важнейшим профессиональным выбором станет поиск путей обретения подлинной самостоятельности через преодоление «общественного мнения», через выход из «тусовки» и обретение качественно иного «психологического тыла». Может именно с этого момента человек по-настоящему и становится субъектом профессионального самоопределения?....

4. Формирование готовности к внутренним компромиссам на пути к успеху (часто это бывает неизбежно). Надо сразу разграничить «внутренний компромисс» и «делку с совестью»: сделка с совестью – это уступка в значимой ценности (в чем-то «святом»), а внутренний компромисс – это искусство уступать в малом, несущественном. К сожалению, часто молодой человек видит не лучшие образцы для подражания. Например, людей, которые достигли успеха (стали богатыми, влиятельными, знаменитыми), но на пути к своему успеху много унижались, совершали подлые поступки (в борьбе со своими более достойными конкурентами и т.п.). Если бы с помощью развитого общественного сознания привлекательными для самоопределяющегося подростка стали бы образцы, достижения успеха не за счет своего достоинства и репутации, а наоборот, благодаря им, то весь мир бы изменился к лучшему... Это позволяет сформулировать **идеал профессионального самоопределения** – это успех (в том числе, и материальный), но при сохраненном чувстве собственного достоинства

(при сохраненной совести).! А это уже большая редкость, это то, чем действительно можно восщещаться!

5. Формирование ценностно-смыслового ядра самоопределяющейся личности. Главное здесь – построение системы (иерархии) ценностей и смыслов вокруг чего-то самого важного для данного человека. Именно построение такой иерархии смыслов станет важнейшим условием различения существенной ценности («святыни») от менее существенной ценности. т.е. условием совершения достойного внутреннего компромисса.

6. Подготовка самоопределяющегося человека к достойному поведению в ситуациях ненормативного жизненного и профессионального кризиса. Сам кризис понимается как условие личностного роста (как своеобразный «шанс» стать лучше). Традиционно выделяют нормативные и ненормативные кризисы. Нормативные кризисы – это кризисы, через которые проходят большинство людей (например, возрастные кризисы). Ненормативное – это отдельные сложные жизненные события, сильно влияющие на всю дальнейшую жизнь человека (например, болезнь, переезд, смерть близкого, увольнение и т.п.).

Сама реализация кризиса как «шанса» может рассматриваться тройко: 1) как реализация чего-то неизбежного, почти predeterminedного («шанс нормативный»); 2) как реализация незапланированной жизненной сложности (проблема готовности к «сюрпризам жизни»); 3) как самостоятельное усложнение для себя жизненной ситуации, т.е. не столько «ожидание шанса» или «реагирование» на него, сколько «создание шанса» (более творческая позиция – для неутомленных, ищущих людей).

Проблема для профконсультанта (или для педагога-психолога в школе) - как предотвратить деградацию личности в момент жизненного

испытания и обеспечить переход человека на более высокий уровень самоопределения и личностного развития (т.е. как научить человека «воспользоваться своим шансом»). Эта проблема связана с другой проблемой: какими психолого-педагогическими средствами все это обеспечить?

Общая логика реализации выделенных приоритетов:

- дальнейшая теоретическая проработка проблемных направлений развития профориентационной помощи;
- постепенная разработка новых (приоритетных) методик (перспективным представляется более смелое обсуждение конкретных ситуаций, использование кейс-заданий, специально организованных, «культурных» дискуссий по острым темам);
- постепенное включение новых методик в контекст традиционных форм и методов профессионального самоопределения;
- постоянная корректировка этих методов в зависимости от изменения ситуации.

2.5. Проблемы и трудности при реализации целей и задач профориентационной работы

Можно выделить следующие основные проблемы, мешающие полноценной профориентационной работе со школьниками:

1. Неопределенность целей профессионального самоопределения на уровне государственной власти. К сожалению, в стране до сих пор отсутствует продуманная кадровая политика, основой которой должна быть школьная профориентация.

2. Отсутствие в стране общепринятых (признаваемых разными слоями общества) образов жизненного и профессионального успеха.

Общество в целом, и государственная власть, в частности слабо заботятся о культивировании (пропаганде и соответствующего морального и материального стимулирования) полноценных «героев». Существующие «герои» (бизнесмены, предприимчивые чиновники, а том и просто багндиты), хотя и являются образцами для подражания для немалой части молодежи, все же вызывают множество сомнений.

3. Отсутствие в обществе общепризнанной элиты, способной свои лучшие качества и таланты направлять на служение обществу (решать реальные проблемы, мешающие нашему развитию). К сожалению. Нынешняя «элита», а точнее - псевдо-элита больше заботиться о своих корыстных интересах, а то и просто демонстративно развлекается на глазах растерянных обывателей.

4. Недостаточная смелость представителей психолого-педагогической науки, часто не желающих рисковать при обращении к сложным проблемам профессионального самоопределения в условиях затянувшегося социально-экономического и духовного кризиса. В какой-то степени этой своей нерешительностью наука постепенно дискредитирует себя в глазах общественности. Как это ни печально осознавать, но инициативу в обсуждении (а фактически, в исследовании) этих проблем давно взяли на себя журналисты...

5. Слабое взаимодействие профориентационной науки с представителями смежных наук и сфер познания. Например, слабо используется опыт социологов, экономистов, философов, а также богатый опыт священников, журналистов, представителей искусства и др.

6. Явно недостаточное время, отведенное в школах для профориентации. Даже введение предпрофильной подготовки и профильного обучения не решает эту проблему, тем более, что эти занятия все больше превращаются в банальное тестирование и

информирование, что усугубляется все возрастающей формальной отчетностью «о проделанной работе». Все это не позволяет многим школьным психологам (педагогам-психологам) в полной мере заняться совершенствованием содержания этой важной работы.

7. Слабое вовлечение в эту работу родителей учащихся. В лучшем случае, они обращаются к психологу-профконсультанту в «аварийном» порядке, когда для серьезных размышлений остается мало времени. А усугубляет ситуацию возрастающее «засилье» платных ппрофконсультаций, которые, тем более, не дают школьнику возможности спокойно и постепенно «созреть» для самостоятельных и осознанных решений.

8. Слабое внимание к школьной профориентационной работе различных социальных институтов (кадровых служб фирм и организаций, работников многих вузов и колледжей, медицинских учреждений, правоохранительных учреждений и т.п.). Между тем, именно системная работа, с вовлечением в нее всего общества (в лице разных социальных институтов) может вывести профориентацию на качественно новый уровень развития.

9. Явный недостаток новых методик, предполагающих активизацию самоопределяющихся школьников на рассмотрение проблем самоопределения не только в узкоэгоистическом плане (по принципу, « как бы мне обойти своих конкурентов»), а в плане нахождения возможностей для постоянного развития своих талантов и их реализации на благо своей страны и всего общества.

Контрольные вопросы к Главе 2:

1. Почему цели и задачи профессионального самоопределения, выделенные психологами и педагогами не всегда соответствуют

представлениям об этих целях у простых людей (подростков и их родителей)?

2. В чем заключается «принцип реальности» в профессиональном консультировании?

3. Разъясните смысл такого приоритета профориентационной работы в условиях современной России как «формирование у клиента готовности к разумному компромиссу на пути к карьерному успеху».

4. Разъясните смысл такого приоритета как «формирование готовности у клиента к созданию «шансовой ситуации» при планировании карьеры».

5. Перечислите основные трудности, мешающие полноценной профориентационной работе со школьниками.

Глава 3. ОСНОВЫ ПРОЕКТИРОВАНИЯ ПРОФОРИЕНТАЦИОННЫХ МЕТОДОВ И ПРАКТИЧЕСКИХ ПРОГРАММ

3.1. Общее представление о практической профориентационной методике

Сущность любой методики – расширение возможностей самого психолога-практика. Например, если психолог обладает природным обаянием, высокими импровизационными возможностями, жизненным и профессиональным опытом и т.п., ему могут и не понадобиться многие «эффективно работающие» методики. Правда. Если такой психолог все-

таки утомится к концу рабочего дня удачно выбранная методика может «подстраховать» его, т.к. постоянно работать в активном, творческом режиме довольно сложно.

Обычно при рассмотрении практической методики выделяют: 1) имитационную модель, где отражается смысл и содержание методики и 2) психотехническую модель, где отражены процедура, условия использования методики, а хорошо описанных методиках и возможные трудности при ее проведении. Имитационная и психотехническая модели относятся к *методике как «внешнему средству»*, представленному в различных книгах и методических пособиях. Чтобы методика работала необходим подготовленный для ее использования специалист, разбирающийся в смоделированных в методике проблемах (владеющий имитационной моделью) и умеющий провести ее практически (владеющий психотехнической моделью). Все это относят к *методике как «внутреннему средству работы психолога»*.

Как отмечает Е.А.Климов, методика – это как минимум, совокупность внешних и внутренних средств профессиональной деятельности психолога (Климов Е.А., 1998, С.208-209). Иногда бывает так, что психолог хорошо разбирается в проблематике, но не умеет работать с подобными процедурами практически. И тогда использование методики будет менее эффективным.

При прогнозировании эффективности методики важно еще учесть, насколько предполагаемые учащиеся (клиенты) готовы воспринять смоделированные проблемы и участвовать в данных процедурах. Также важно учитывать приемлемость рассмотрения этих проблем в данном учреждении (например, нет ли противодействия со стороны администрации и коллег), а также приемлемость использования процедуры методики (например, в некоторых школах администрация иногда заявляет: «Нашим школьникам тесты уже надоели»...). В

подобных ситуациях профконсультанту важно либо постараться «просветить-переубедить» администрацию, что далеко не всегда получается, либо, прекрасно понимая необходимость тестирования или использования игровых методов, работать с этими методами как-то «полу-подпольно», чтобы не сталкиваться с открытым противодействием влиятельных в школе лиц. Тем более, что сам психолог (как специалист с высшим образованием) в немалой степени должен отвечать за то, как и с помощью каких методов он работает.

3.2. Метод как средство достижения цели и решения конкретных задач. Типология методов по возможным целям

Как известно, само качество метода (и конкретной методики) определяется тем, насколько они адекватны поставленным целям и задачам. Даже общепризнанная «хорошая» методика, если она используется неадекватно поставленным задачам (например, отличный клинический опросник используется в целях профконсультирования) может оказаться не только не эффективной, но и вредной (например, результаты клинического опросника могут «шокировать» и даже дезориентировать клиента и самого психолога, ведь для интерпретации результатов таких методик нужна специальная подготовка). Поэтому есть смысл хотя бы кратко обозначить возможные задачи, чтобы на их фоне, стал более понятным смысл предлагаемых в данном пособии авторских методик.

Условно можно выделить следующие *цели и соответствующие методы, реально используемые в профориентации:*

1. Традиционные методы:

1) Научно-практические, которые условно можно разделить на: информационно-справочные, диагностические (методы обследования

клиентов, включая и методы для обработки результатов и их интерпретации), активизирующие (для стимулирования и обучения клиентов для самостоятельного решения ими своих проблем), методы морально-эмоциональной поддержки клиента (для создания благоприятных внутренних условий решения профконсультационных задач), методы принятия профконсультационного решения и организационные (для создания благоприятных внешних условий консультирования).

2) Научно-исследовательские, которые условно подразделяются на: проектировочные методы (для разработки новых методов и моделей изучаемого объекта), методы сбора информации (для получения нового знания), методы обработки результатов, методы интерпретации полученных результатов, методы построения умозаключений и выводов.

2. Коммерческие цели (главное – получение высоких гонораров), которые условно можно разбить на следующие группы:

1) Методы, используемые в индивидуальных профконсультациях (часто происходит подмена цели: не помощь клиенту, а его «очаровывание» сложными методиками и, уже на этой основе, – получение с него больших гонораров, хотя иногда сам факт платности услуг может дополнительно стимулировать клиента и заставить его работать более ответственно).

2) Методы, используемые в работе с богатыми «заказчиками» - представителями солидных фирм и организаций (главная цель – «очаровать» заказчика предстоящей сложной работой, для чего на презентациях обычно используются достаточно громоздкие и непонятные для заказчика методы, заставляющие его «восторгаться» компетентностью исполнителя).

3) Методы, используемые при выполнении некоторых научно-исследовательских работ (НИР). Главная цель – написать «правильный» отчет, который понравился бы начальству и принимающим инстанциям (если это внешний договор или грант). Здесь обычно используются общепринятые методы, которые ни у кого не вызывают сомнений, но часто эти методы являются давно уже морально и интеллектуально устаревшими (зато «узнаваемыми» и «проходными»). Соответственно, часто получаемые с помощью этих методов результаты достаточно банальны не имеют серьезной научной ценности. Спасает «исследователей» то, что обычно эти отчеты никто толком не читает и не использует на практике. А оправдывает «исследователей» необходимость участвовать в подобных НИРовских разработках (из-за дополнительного заработка или по причине «плановости» этих работ в рамках учреждения, где они работают). Заметим, что эти же исследователи могут выполнять другие работы, где используют совсем иные (более совершенные и адекватные) методы.

3. Методы, используемые для ущемления прав клиентов и сотрудников (часто используются в кадровых службах и психологических подразделениях «солидных» фирм), которые также можно подразделить на несколько видов:

1) Методы, используемые в ходе профотбора (часто для «научного обоснования» отказа в приеме на работу сомнительным, а иногда и слишком порядочным, честным людям).

2) Методы обследования персонала (часто главная цель – «научно» обосновать результаты, которые понравились бы начальству, а то и просто – получить результаты, фактически «заказываемые» начальством).

3. Методы, используемые психологом-профконсультантом для самоутверждения в глазах клиентов, которые также можно представить несколькими разновидностями:

1) Манипулятивные методы (обычно это сложные опросники, которые совершенно не понятны клиенту, но позволяют консультанту по-своему интерпретировать результаты, но так, чтобы «ошарашенный» клиент всецело доверял психологу и следовал его рекомендациям).

2) Методы, предполагающие псевдо-взаимодействие (обычно это внешне привлекательные методики, например, рисуночные тесты, не имеющие никакого отношения к профориентации, использование которых позволяет выстроить «приятные» отношения с клиентом и также осуществлять более скрытые манипуляции с ним).

4. **«Дилетанские методы» (их обычно используют люди, либо не имеющие вообще психологического образования, либо получившие сомнительное образование).** Правда, иногда хороший «здоровый смысл», основанный на «житейской психологии» все-таки позволяет при их использовании решать определенные задачи клиентов. Эти методы также можно представить несколькими группами:

1) Методы убеждения и внушения, основанные на артистических способностях «консультанта» и призванные навязать клиенту предлагаемое ему решение.

2) Методы «забалтывания» клиента, которые часто используются вместе с какой-нибудь сложной известной методикой (например, с цветовым тестом Люшера), что позволяет на фоне этой известной методики выходить на обсуждение самых разнообразных вопросов будущей карьеры клиента. Еще раз заметим, что если психолог-дилетант обладает хорошим жизненным опытом, то эти разговоры могут оказаться весьма продуктивными, в плане реального

решения проблем клиента. Но главное сомнение обычно возникает в связи с тем, что «болтает» больше сам психолог, не давая возможность полноценно рассуждать клиенту, т.е. лишая его права на *само-*определение.

3) Методы, близкие к различным мистическим процедурам, например, использование астрологических прогнозов и т.п., вплоть до гадания на кофейной гуще и даже иглоукалывания (ранее мы сталкивались и с такими примерами). В большинстве случаев эти не имеет никакого отношения к профконсультированию, и часто используется увлеченными псевдо-психологами для пропаганды своих увлечений, а то и для вербовки «единомышленников». Обычно на фоне этих процедур псевдо-консультант, опираясь на здравый смысл (естественно, если он у него имеется), может давать дельные советы по выбору профессии и планированию карьеры. Но и здесь главное сомнение в том, что клиент лишь «слушает», что говорит ему более «посвященный» консультант, фактически лишаясь полноценной возможности *само-*определяться.

5. «Школярские» методы (главная цель – провести исследование для написания диплома или диссертации).

1) Методы, используемые при написании курсовых и дипломных работ. Заметим, что сами эти работы часто называют «квалификационными», т.е. не предполагающие значительных открытий и реальной научной новизны. Соответственно, дипломник должен просто продемонстрировать свое знание обязательного набора методик по изучаемому вопросу, а также – свою готовность их грамотно использовать на ограниченных выборках.

2) Методы, используемые при написании диссертаций. Здесь все же предполагается получение определенной научной новизны, Поэтому

от соискателя ждут, что он не только будет использовать известные (довольно банальны) методы, но и предложит собственную модификацию какой-либо методики (сделает ее более адекватной поставленной исследовательской задаче). Правда, реально эти не всегда и приветствуются во многих диссертационных советах (мы не раз это сами наблюдали). И тогда соискатель вынужден сначала познакомиться со «вкусами» (методическими пристрастиями) и оценить общий уровень психологической культуры большинства членов данного диссертационного совета (часто с помощью своего научного руководителя), а уже затем подобрать адекватные этим «вкусам» и этому психологическому уровню методы исследования.

Здесь, фактически, решается совершенно реальная цель – защитить диссертация с меньшими проблемами, чтобы «все были довольны». Понятно, что используемые в таких исследованиях методы обычно не позволяют получить сколько-нибудь ценных для науки результатов. Не потому ли обычно результаты (а также методы и программы), полученные в большинстве диссертаций никому не известны, а практики даже и не стремятся использовать в своей работе «наработки», полученные во многих успешно защищенных работах?...

К этому следует добавить, что нередко в дипломных и диссертационных исследованиях изучается какой-то очень конкретный аспект профессионального самоопределения. Это требует использования методов, которые позволяют детально изучить именно этот аспект. А в научно-практических исследованиях обычно пытаются понять ситуацию самоопределяющегося клиента более целостно. Кроме того, практик не может позволить себе использование сложного математико-статистического инструментария, а соискатель просто вынужден показать, что он «умеет считать». Практик часто своим профессиональным опытом и интуицией как бы компенсирует

недостатки многих солидных методов, ведь известно, что какой бы ни была «совершенной» методика, она все равно не в состоянии уловить все аспекты профессионального самоопределения, особенно, когда идет речь о планировании человеком своей жизни и достижении счастья. Неужели в такой постановке главной цели профессионального самоопределения можно надеяться, что с помощью тестов, основанных на психометрических нормах и математико-статистических процедурах можно изучить все аспекты самоопределения. На практике это сделать невозможно (тесты дают лишь предварительную информацию для размышлений). Но при написании диссертаций можно «объективно» изучить какой-то частный аспект самоопределения, что правда, мало поможет конкретному самоопределяющемуся человеку. Все это также не позволяет отождествлять научно-практические методы и методы «школярские».

Как уже отмечалось, в данном пособии будут больше представлены методы научно-практического консультирования. Естественно, мы не против того, чтобы при использовании наших методов психолог опирался и на свои «житейские» представления и на свой «здравый смысл». Но если он считает себя специалистом, то должен стремиться к тому, чтобы большее опираться на научный подход в работе со своими клиентами. Главное при этом - по возможности, максимально активизировать самого клиента, а иногда – и обучить его для решения своих профориентационных проблем. И лишь, если клиент пока не готов к этому или для этого нет соответствующих условий (например, явно не хватает времени, когда решение нужно принимать быстро), то предлагать ему готовые решения.

3.3. Типология традиционных научно-практических методов профориентации

Информационно-справочные, просветительские методы:

1) Профессиограммы - краткие описания профессий (проблема в том, что традиционные профессиограммы с трудом «воспринимаются» многими школьниками, поэтому важно искать более компактные и понятные формы описания профессий);

2) справочная литература (при условии достоверности такой справочной информации);

3) Информационно-поисковые системы – ИПС (для оптимизации поиска профессий, учебных заведений и мест работы): “ручные” варианты ИПС (например, карточные, бланковые, в виде картотек и т.п.), компьютеризированные ИПС (банки информации в ЭВМ). Эффективность таких методов возрастает, когда не жалеют средств для постоянного обновления информационной базы, что предполагает реальную консультационных центров связь со всеми организациями и учебными заведениями на уровне города, региона, а в идеале – и страны... Соответственно, эффективность падает, когда у каждого центра есть «своя», очень ограниченная база. Это заставляет клиента бегать по разным центрам, чтобы получить полную картину рынка труда...

4) Профессиональная реклама и агитация (при условии достоверности, оперативности и привлекательности для тех, кому такая реклама предназначена);

5) Экскурсии школьников на предприятия и в учебные заведения (при условии заблаговременного подбора и подготовки квалифицированных ведущих и экскурсоводов);

6) Встречи школьников со специалистами по различным профессиям (при условии специального отбора и психолого-педагогической подготовки таких специалистов по профессии);

7) Познавательные и просветительские лекции о путях решения проблем самоопределения;

8) Профориентационные уроки со школьниками как система занятий (а не как отдельные “мероприятия”);

9) Учебные фильмы и видеофильмы (на сегодняшний день очень проблематично для РФ, так как показывать почти нечего...);

10) Использование средств массовой информации (СМИ) может быть достаточно эффективным, но при обязательном учете их специфики (специфического жанра общения с телеаудиторией, требующего не только динамичного изложения существа вопроса, но и умения “производить впечатление” на самую разную аудиторию, а также неизбежность сокращения «объема» профессиографической информации и спокойного отношения к разного рода «редакторским правкам» и «цензуре»...);

11) Различные “Ярмарки профессий” и их модификации, уже показавшие свою эффективность в профориентационной помощи не только безработным, но и с выпускникам школ.

Методы профессиональной психодиагностики (в идеале – помощь в самопознании):

1) Беседы-интервью закрытого типа (по строго обозначенным вопросам);

2) Открытые беседы-интервью (с возможностью некоторого отвлечения от заранее заготовленных вопросов; опытные профконсультанты считают, что такие беседы дают о клиенте информации больше, чем традиционное тестирование);

3) Опросники профессиональной мотивации (специалисты считают, что для клиентов, выбирающих массовые профессии, т.е. «пригодные для большинства», это более важная диагностика, чем определение способностей к профессии);

б) Опросники профессиональных способностей: требуется очень избирательное их использование и особая подготовка профконсультанта при интерпретации результатов; эти опросники оправдывают себя применительно к профессиям с особыми условиями труда; для большинства же профессий – «профпригодность формируется в самой трудовой деятельности» (по Е.А.Климову);

7) «Личностные» опросники: требуется особая подготовка профконсультантов при их использовании, понимание смысла и ограничений применения такого типа опросников в профконсультации); по-настоящему личность нельзя «просчитать» (возникает масса проблем); настоящий личностный тест – это поступок человека в ответственные моменты жизни (например, на «референдумах» и при «голосованиях», когда испытывается способность противостоять изощренной пропаганде...); примечательно, что иногда о человеке можно много сказать по его поведению в общественном транспорте (тест на «жлобовство»...); таким образом, получается, что тест на «личностность» – это, с одной стороны, поступок глобального масштаба, но с другой стороны, это проявление своей нравственной позиции в «мелочах» жизни, т.е. очень сложно оценить личность в обыденном, «усредненном» режиме жизни;

8) Проективные личностные тесты (требуется особая подготовка и особая стажировка профконсультанта для их использования);

9) Методы наблюдения – это один из основных научно-практических методов работы психолога – по Е.А.Климову (при условии владения этим методом, т.е. выделения четкого объекта и параметров наблюдения, способов наблюдения и фиксации результатов, способов интерпретации результатов и др.);

10) Сбор косвенной информации о клиенте от знакомых, от родителей и товарищей, от педагогов и других специалистов (при

условии тактичности и этической корректности такого опроса, когда получение косвенной информации не ставит знакомых и друзей, интересующего профконсультанта человека, в «стукачей» и доносчиков...);

11) Психофизиологические обследования (в широкой практике имеют смысл для профессий с особыми условиями труда, а в специальных исследованиях могут быть использованы для самых разных видов трудовой деятельности);

12) “Профессиональные пробы” в специально организованном учебном процессе по типу «F-теста» японского профессора Фукуямы (см. Укке Ю.В., 1990; Фукуяма С., 1992), что обычно требуют очень больших материальных затрат (создание мастерских, обеспечение «заинтересованности» фирм и организаций и т.п.) и, к сожалению, не очень подходит к условиям современной РФ;

13) Использование различных игровых и тренинговых ситуаций, где моделируются различные аспекты профессиональной деятельности (например, особенности общения или нравственного выбора), что позволяет строить прогнозы относительно будущего профессионального поведения участников этих процедур;

14) Исследование и наблюдение за клиентом непосредственно в трудовой деятельности (например, в случаях, когда человека берут на работу с “испытательным сроком”);

15) Использование для исследования работника различных тренажеров, где не только отрабатываются трудовые навыки, но изучается и прогнозируется сама готовность осваивать новые профессиональные действия.

3. Методы морально-эмоциональной поддержки клиентов:

1) Группы общения (в профориентации чаще используются для создания благоприятной атмосферы взаимодействия, но не для решения

собственно профконсультационных проблем); всеобразным развитием подобных групп применительно к профориентационной проблематике стали “Клубы ищущих работу” и их всевозможные модификации, где на фоне благоприятной психологической атмосферы удается более эффективно рассматривать и собственно профориентационные вопросы;

2) Тренинги общения (иногда позволяют клиентам освоить некоторые коммуникативные навыки поведения при приеме на работу, на экзаменах и при различных деловых контактах);

3) Сложные методы индивидуальной и групповой психотерапии (НЛП, гештальт-группы, логотерапия и др.); иногда они позволяют лучше осознать клиенту смысл выбираемой деятельности или смысл самого процесса самостоятельного решения проблем, связанных с самоопределением; требуют особой подготовки профконсультанта;

4) “Пламенные” публичные выступления, несмотря на некоторое ироничное к ним отношение, при умелом использовании могут сформировать серьезную мотивационную основу самоопределения у ряда клиентов, но в других случаях могут стать и сильным манипуляционным средством для доверчивых клиентов;

5) Профориентационные и профконсультационные активизирующие методы (игры) с элементами психотренинга;

6) Личное обаяние профконсультанта (то, что от природы и то, что можно самостоятельно в себе развивать);

7) Различные положительные (успешные) примеры самоопределения, на которые может ссылаться профконсультант для повышения уверенности клиента в принципиальной возможности разрешения своих проблем;

8) “Праздники труда”, повышающие престиж конкретных профессий (естественно, при умелой организации и учете специфики той аудитории, для которой такой праздник организуется, т.е. чтобы это был

праздник с буфетами и развлечениями, а не “торжественное заорганизованное мероприятие”...).

4. Методы оказания помощи в конкретном выборе и принятии решения:

1) Построение «цепочки» основных ходов (последовательных действий), обеспечивающих реализацию намеченных целей и перспектив, позволяющие наглядно (на листочке) представить клиенту и самому профконсультанту возможные жизненные перспективы самоопределяющегося человека;

2) Построение системы различных вариантов действий клиента (в виде своеобразных “деревьев” и “ветвей”), ведущих к определенной цели, позволяющих выделить наиболее оптимальные варианты перспектив;

3) Использование различных схем альтернативного выбора из уже имеющихся вариантов выбора профессии, учебного заведения или специальности в конкретном заведении (обычно используются на заключительных этапах консультации) (см. подробнее Главу 5. раздел 5.6)...

3.4. Основные характеристики активизирующей профконсультационной методики.

Как известно, практическая методика является не только набором инструкций и стимульного материала для клиента, но и предполагает готовность самого консультанта использовать ее в реальной работе с учетом особенностей данного клиента, а также с учетом всей ситуации, сложившейся в данном учебном заведении. Профконсультационной методика считается тогда, когда она соотносится с одним из

компонетнов личной профессиональной перспективы (ЛПП) или со всей схемой построения ЛПП.

Активизирующая методика во многом близка к игровой методике, но имеет и свои особенности. *Главными характеристиками активизирующей профконсультационной методики* являются следующие:

1. Интересность, увлекательность процедуры методики для данных клиентов.

2. Личная значимость обсуждаемых в методике вопросов. Заметим, что если обсуждаемые вопросы и проблемы пока еще не значимы для клиентов, то для повышения интереса к данным вопросам следует провести другую методику (например, для укрепления эмоционально-доверительного контакта с клиентом или для рассмотрения других, более простых и понятных проблем, которые могут стать основой уже для обращения к данной, более сложной проблеме).

3. Добровольность участия клиентов в процедуре данной методики (как известно, «наильно играть не заставишь», и тем более, наильно не активизируешь, т.к. есть риск вызвать у клиента прямо противоположные реакции).

4. Двухплановость действия (как и в игре), предполагающая, с одной стороны, план реальных действий (реальные эмоции, разговоры, действия), а с другой стороны, план вымышленных действий. Например, профконсультант и клиент в воображении могут перемещаться в иные времена, в самые разнообразные ситуации самоопределения, позволять себе работать с абстрактными образами тех или иных «пространств» самоопределения и т.п. Внешне это может выглядеть как обычная беседа, но беседа людей, которые понимают, о чем они говорят. Считается даже, что чем больше выражен такой воображаемый план действия, тем больше возможностей для подлинной активизации, тогда как план

реальных действий ограничен конкретными (реальными) условиями и действиям. Заметим, что профконсультация во многом и предполагает работу с воображаемыми объектами – своеобразный «мысленный эксперимент» (например, планирование и рассмотрение будущей жизни клиента, о которой можно лишь только догадываться). Однако, не все клиенты и не все консультанты готовы к такой (внутренней) активности, основанной на развитом воображении. И тогда возникает проблема выбора того метода активизации, который соответствует общему уровню развития участников консультационного взаимодействия. Например, в примитивных ситуациях (когда многие ученики в классе не готовы к «мысленному экспериментированию»), профконсультант вынужден использовать методики, где больше задействован план реальных, понятных для большинства игровых действий (с реальными «прихлопам» и «притопами»), и лишь потом, сумев заинтересовать учеников внешними действиями, потихоньку переходить к более сложным активизирующим процедурам внутреннего (воображаемого) плана.

5. Организация совместного с клиентом рассмотрения профориентационных проблем, что в свою очередь, предполагает:

- выделение общей цели работы (если представления консультанта и клиента о целях будут разными, то взаимодействия не получится);
- использование общего средства для решения выделенных проблем и целей (консультант должен подобрать средства, методы, приемы, которые клиент может понять и наравне с самим консультантом использовать эти средства для рассмотрения обсуждаемых вопросов);
- обеспечение постепенного перевода средства решения проблем во внутренний план действий клиента, т.е. профконсультант должен не просто показать, как это средство используется, но и обучить клиента использовать такое средство самостоятельно при решении своих проблем;

- в идеальном случае консультант помогает клиенту построить свое собственное (индивидуальное) средство для решения многообразных профориентационных проблем. Но в основе активизации все-таки лежит специально сформированный интерес...

Таким образом, активизирующая методика – это не просто «интересная» для клиента методика, но, прежде всего, методика, *вооружающая клиента средством для самостоятельных действий.*

Если сравнивать активизирующую методику с игровыми методами, то активизирующая методика – это более широкое понятие. Например, традиционная игра предполагает внешне выраженные положительные эмоции, яркие и эффектные внешние действия (прикасания, перемещения, чудные позы и т.п.), а активизирующая методика может проходить внешне вполне спокойно и даже восприниматься со стороны как довольно «скучная процедура».

3.5. Общая схема конструирования активизирующих профориентационных средств

Психолог-профконсультант, пытающийся активизировать самоопределяющихся клиентов сам должен стремиться к тому, чтобы занимать активную, творческую позицию в своей профессиональной деятельности. В частности, он должен стремиться не только использовать уже готовые (разработанные кем-то) методы, но и приносить в работу (и в уже имеющиеся методы) что-то от себя. Поэтому, разговор об активизирующей профконсультации будет не полным, если не затронуть вопросы, связанные с самостоятельной разработкой и модификацией профконсультационных средств. К сожалению, процессы профессионального творчества самих психологов остаются еще мало изученными. Но поскольку вопросы эти крайне

важные и обсуждать их надо, то можно воспользоваться хотя бы образами, метафорами профессионального творчества, которые могут помочь хотя бы некоторым психологам-профконсультантам.,

Известный психофизиолог Г.Селье в несколько шутливой форме так выделял *основные этапы и общий механизм творческого процесса ученого* (по аналогии с физиологическим процессом чуда-рождения): 1 - любовь (или хотя бы желание что-то сделать в науке); 2 - оплодотворение (фактами, явлениями, впечатлениями); 3 - созревание (“вынашивание” идеи); 4 - родовые схватки (“знаю, но сказать пока не могу”...); 5 - рождение (в науке - это скорее радость, чем боль); 6 - обследование (осмысление “рожденного”). При этом Г.Селье признавался, что больше всего пятого этапа («рождения идеи»), когда хочется рассказать об этом всему миру, но вокруг «не находится никого, кто мог бы оценить значение моей находки» (см. Селье Г., 1987, с. 75-81). Таким образом, подлинное творчество нередко связано с внутренней готовностью к одиночеству и первоначальному непониманию.

Отталкиваясь от приведенных выше рассуждений (и несколько видоизменив их) можно предложить образную модель творческого процесса при разработке активизирующих профконсультационных методик. Условно эту модель можно назвать **“Циферблатом творческого процесса” (основные действия психолога-проектировщика)**, где выделяются следующие основные этапы действий:

1) Желание работать хорошо (и сделать что-то существенное) в данном направлении практической психологии;

2) Накопление эмпирического и теоретического опыта по данной проблеме (или просто в ходе своей практической работы);

3) Осознание проблемы (как несоответствие между имеющимися частями опыта, или несоответствие между своими профессиональными целями и средствами);

4) Возникновение идеи (образа, первого варианта новой методики, позволяющей решать выявленное противоречие);

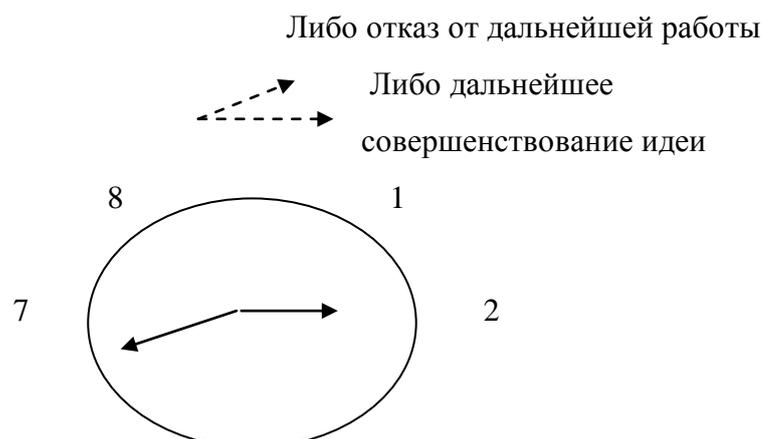
5) Начало практической проверки методики (идеи), часто предполагающее преодоление первых (неизбежных) неудач и превращение пока еще неуклюжей идеи в более-менее работающее средство; на данном этапе желательно не очень-то «афишировать» свой рискованный поиск, чтобы не стать преждевременно объектом насмешек и «всеуничтожающей» критике, т.е. самому стремиться к некоторому «одиночеству» (почти по Г.Селье – см. выше);

6) Доведение методики до совершенства (в практической деятельности, а также в обсуждении с коллегами-психологами, но уже тогда, когда в целом методика признана полезной и перспективной...);

7) Неизбежное накопление отрицательного опыта (корректный, опытный специалист, как правило, обнаруживает недостатки даже в самых «удачных» методах работы, т.к. «идеальных» методов не бывает);

8) Либо отказ от методики, либо желание усовершенствовать ее и переход к последующему накоплению опыта и т.д. (повторение цикла проектировочных действий).

Все это можно представить в виде образной модели (см. Рис. 1).



6

3

5

4

Рисунок 1. «Циферблат» творческого процесса: *большая стрелка* показывает этап, на котором находится психолог-проектировщик (в соответствии с выделенными этапами процесса разработки активизирующей профконсультационной методики – см. в тексте); *маленькая стрелка* показывает, какая по счету попытка при разработке методики.

Можно также обозначить общую логику конструирования конкретных активизирующих профконсультационных методик:

- 1) Определение цели методики (какая проблема моделируется, какой смысл методики) - на примере профориентационной игры;
- 2) Конструирование подготовительного (доигрового) этапа;
- 3) Определение общей игровой ситуации;
- 4) Определение игровых условий;
- 5) Определение процедурных дополнений;
- 6) Конструирование послеигрового этапа (обсуждение, рефлексия игры);
- 7) Практическая проверка и постоянное совершенствование данной игровой процедуры.

Основное направление поиска психолога-проектировщика выстраивается в соответствие с общим пониманием практической методики как совокупности внешних и внутренних средств деятельности психолога, разрабатываемой и используемой с учетом уровня развития клиентов и общей ситуации работы. Реально редко удается

совершенствовать методику по всем позициям (имитационная модель, психотехническая модель, своя собственная готовность, повышение готовности к участию в методике самих школьников и т.п.). И тогда, при проектировании и использовании методики, часто срабатывает **принцип «компенсации»**: что не получается в одном - компенсируется в другом (например, не удастся развить свое обаяние, и тогда это компенсируем веселой, интригующей процедурой, когда самому можно оставаться по-прежнему угрюмым, а дети будут думать, какой у них «веселый» и «жизнерадостный» психолог, как с ним «интересно» и «хорошо»....). Нередко психолог вынужден придумывать какое-то средство улучшения своего труда по причине неудач в своей работе: либо ты что-то придумываешь, либо тебе лучше вообще поменять профессию... И не нужно бояться таких откровений, ведь известно, что с осознания своего несовершенства часто вообще начинается настоящее творчество.

Нередко само конструирование методики можно сравнить с построением дома из отдельных «кирпичиков» (конструктивных элементов). Конечно, при этом должна уже быть общая идея и замысел методики, но сами конструктивные элементы нередко помогают существенно доработать методику. А иногда отдельные такие элементы («кирпичики») вообще могут стать основой всей методики (вся методика как бы «наращивается», «кристаллизуется» вокруг этого внешне скромного элемента).

Заметим, что реально при проектировании методики важно не только объективное («правильное» и понятное для окружающих) стремление усовершенствовать свою работу, но и стремление психолога-разработчика как-то заявить о том, что его волнует как специалиста и как гражданина своей страны, но что не обязательно сразу будет с восторгом принято и одобрено окружающими (мы вновь обращаемся к теме

одиночества и непонимания, о которой говорил Г.Селье, рассматривая творческий процесс – см. выше).

3.6. Общие рекомендации по составлению профориентационных программ

Каждый психолог-профконсультант в той или иной мере должен уметь планировать свою работу. Можно выделить примерно следующие **основные советы:**

1. Понять цель данной работы: определить цель-максимум и цель-минимум в работе с данным классом, с данной группой или в данной школе (психологическом центре)...

2. Выделить перечень основных проблем и приоритетных направлений работы (с учетом специфики данной группы).

3. Расписать все занятия по дням и часам.

4. Разбросать все темы (проблемы) по этим дням (по принципу: от общеориентирующих проблем – к более конкретным).

5. Составить перечень практических методик, иллюстрирующих теоретические вопросы (желательно, чтобы по времени они занимали даже большую часть, чем «теория» – это важно для работы со школьниками).

6. Распределить практические занятия по дням, соотнеся их с теоретическими проблемами (важен принцип «чередования»: немного теории – практика, немного теории – практика...).

7. Подобрать разные методики: тесты, опросники, анкеты, игры, игровые упражнения, разбор ситуаций, дискуссионные формы работы и т.п. (использовать принцип «разнообразия»: кому-то больше нравится работать с тестами, кому-то – больше играть...).

8. Рассчитать все по времени...

9. На всякий случай, подобрать несколько теоретических вопросов и практических методик «про запас» (на случай, когда вдруг какие-то темы и методики в данном классе «не пойдут» или когда какие-то методики и процедуры пройдут слишком быстро и останется свободное время, которое «нечем заполнить»).

10. Составить небольшие конспекты для всего курса.

Кроме того, постараться подобрать некоторые методики так, чтобы учащиеся могли *обсудить результаты со своими родителями*... Также мы рекомендуем чаще использовать со школьниками *активизирующие формы* работы (игры, дискуссии, обсуждение ситуаций...), но при этом не превращать занятия в «сплошную игру», т.к. даже детям это надоедает или же они могут начать воспринимать Вашу работу как сплошное «развлечение». По нашему опыту, игровые методы вполне могут занимать в работе со старшеклассниками около 25-30% общего времени занятий. Не следует увлекаться «сложным» и обширным материалом – лучше пусть вопросов будет меньше, но они будут «понятными» и «значимыми» для подростков и именно эти вопросы обсуждать более подробно.

Наконец, сложные *ценностно-смысловые вопросы* обсуждать следует ненавязчиво, обязательно включая их в более обширный и этически «нейтральный» материал, чтобы не вызывать недоумение некоторых учащихся и администраторов. Например, на вопрос, «а чем это Вы там занимаетесь на уроках?», психолог, который «осмеливается» касаться ценностно-нравственных вопросов самоопределения (быть может самых важных для полноценного развития подростков), может просто сказать с простоватым выражением лица: «Занимаемся чем положено, исследуем память, внимание, интеллект, рассказываем о профессиях и играем в занимательные игры... Ну а о нравственности и

совести мы лишь немного поговорили, как бы нечаянно. А так у нас программа «правильная», такая как «положено»...

3.7. Рекомендации по планированию и проведению конкретных профориентационных занятий

Основные правила при подготовке и проведения конкретных занятий и профконсультаций мы также предлагаем в виде *кратких советов*:

1. Определить цель данного занятия (консультации): цель для учащихся (внешняя цель – в виде доступных для понимания инструкций) и цель – для себя (внутренняя цель).
2. Подобрать методики и теоретический материал – в соответствие с целью.
3. Спланировать все занятие по времени (по минутам), при этом желательно:
 - в начале – как-то заинтриговать учащихся (подобрать соответствующие методики или вопросы для обсуждения);
 - далее – предложить что-то серьезное;
 - ближе к концу – опять больше интриги;
4. Не обязательно стремиться к полной определенности (использовать «эффект незавершенного действия»);
5. Но при этом важно сделать занятие целостным и логически завершенным (в соответствие с внешней целью, т.е. формальная инструкция методики или цель занятия должны быть выполнены);
6. Также важно подобрать «резервные» темы для обсуждения или резервные методики (например, вдруг учащиеся не захотят играть...);

7. Подбирать только те методики, которыми психолог владеет, а также учесть общий уровень готовности работать с методиками самих учащихся;

8. При планировании группового занятия помнить, что часто его естественным продолжением является индивидуальная профконсультация (для желающих), т.е. все проблемы в классе не решаются...

9. Приемы поддержания дисциплины:

- высокая динамика проведения занятий (чтобы даже отвлекаться не успевали);

- особое внимание лидерам класса (чаще давать «особые» задания, просить в чем-то помочь, предлагать главные игровые роли в сложных играх и т.п.);

- ввести необычные правила (например, «можно громко смеяться и даже ржать, но только стоя»...);

- если дисциплина не удовлетворительная (особенно при проведении игровых занятий), то данная форма работы (например, игра) прекращается и учащимся просто «устно излагается материал» или предлагается какая-то письменная работа...;

- использовать вербальные и, главное, невербальные средства воздействия (естественно, если психолог ими владеет..).

10. Советы по самостоятельному освоению сложных методик:

- сначала провести методику на себе (разобраться со всеми процедурными тонкостями);

- затем – на близком человеке (прочувствовать всю процедуру);

- только после этого – на подростках (сначала – на тех, у кого простые проблемы, и лишь затем – на тех, у кого сложные проблемы или недостаточно доверительные отношения)...;

- лучше в начале использования сложной методики – составить краткую «шпаргалочку» с основными этапами и конкретными действиями (дословные планы-выступления своих занятий не рекомендуется делать даже начинающим психологам, особенно, в работе со школьниками).

3.8. Рекомендации по планированию и проведению конкретных профконсультаций

В целом можно выделить следующие *основные варианты организации взаимоотношений психолога с клиентом в консультационном процессе*:

1) Диагностико-рекомендательная консультация, основанная на предварительной профдиагностике клиента и последующей «выдаче» ему рекомендации о «пригодности» или о «непригодности» его к профессии. К сожалению, в большинстве случаев клиент остается в пассивной позиции «обследуемого», а то и «испытуемого», т.е. говорить о диалоге и взаимодействии часто не приходится.

2) “Свободная беседа”, когда важные вопросы самоопределения обсуждаются в свободном стиле, когда можно перескакивать с одной темы на другие близкие темы. Часто все это создает некоторый логический хаос и поэтому бывает сложно не потерять главную логическую нить (а то и смысловую суть) разговора. Поскольку клиент обычно не в состоянии отследить логику такого разговора, то инициативу здесь приходится брать психологу-профконсультанту. Но тогда консультант становится инициатором беседы, а клиент – неизбежно занимает позицию «ведомого», хотя сам обычно соглашается на это с большим удовольствием (ведь он «пришел получить квалифицированную помощь» и с радостью наблюдает за

«квалифицированными действиями консультанта»..., но это все-таки позиция «наблюдателя» или «слушателя», но не субъекта самоопределения).

3) Наконец, подлинный диалог, взаимодействие, сотрудничество с клиентом. Реально достаточно сложно организовать такое взаимодействие и нередко для этого требуется провести специальную подготовительную работу (у клиента еще должна быть сформирована потребность в диалоге, а также готовность участвовать в совместной работе с психологом).

В.Франкл также специально рассматривал проблему псевдообщения в консультационном процессе и писал по этому поводу: «Истинное встреча-общение основывается на самотрансценденции, а не просто на самовыражении. В частности, *истинное общение-встреча трансцендирует себя к логосу*. Псевдовстреча, с другой стороны, основывается на “диалоге без логоса” (трансцендентный - от лат. transcendentis (transcendetis) - выходящий за пределы самого себя)» (Франкл, 1990, с. 328).

Ниже предлагается *концептуальная схема организации взаимодействия психолога с клиентом* (см. Таблицу 2).

Таблица 2.

Концептуальная схема организации взаимодействия профконсультанта с клиентом.

<i>Основные этапы консультации как активизации оптанта</i>	<i>Преимущественные задачи выделенных этапов</i>	<i>Организация и развитие эмоционально-доверительного контакта</i>
<i>Подготовительный</i>	Предварительная оценка ситуации консультирования и	

<i>этап</i>	выдвижение предварительной консультационной гипотезы	
<i>Реальная встреча профконсультанта с оптантом (подготовка к взаимодействию)</i>		
<i>1 этап</i>	Общая оценка реальной ситуации консультирования: 1 - помощь оптанту в формулировании проблемы; 2 - оценка условий консультирования; 3 - оценка профконсультантом своей готовности помочь данному человеку	Максимальная доброжелательность и минимальная словесная активность профконсультанта (больше задавать вопросов и слушать оптанта, чтобы лучше понять его)
<i>2 этап</i>	Уточнение (или выдвижение) консультационной гипотезы: понимание проблемы оптанта и определение путей ее решения	Повышение степени конструктивности (меньше эмоций)
<i>Начало реального взаимодействия (сотрудничества)</i>		
<i>3 этап</i>	Совместное с оптантом уточнение проблемы и целей дальнейшей работы	Доброжелательная конструктивность
<i>4 этап</i>	Совместное с оптантом достижение намеченных целей (возможно в течение нескольких консультаций)	Конструктивная работа (эмоции - только по необходимости)
<i>5 этап</i>	Совместное подведение итогов всей работы, ее отдельных направлений или текущих консультаций, если работа	Максимальная доброжелательность и эмоциональность (клиент должен уйти с чувством

	предполагает серию встреч с оптантом	удовлетворения и оптимизма)
--	--------------------------------------	-----------------------------

Естественно, нельзя воспринимать данную схему как некий «алгоритм» работы (это все-таки концептуальная схема). Например, с какими-то клиентами очень быстро удастся совместно выделить цели и проблемы (иногда клиент может прийти с хорошо обоснованным пониманием своей проблемы) и тогда вся работа будет направлена на решение этих проблем. В другом случае, основные усилия могут быть направлены на уточнение проблем (бывают случаи, когда клиент, «наконец-то осознавший» свою проблему, заявляет, что «дальше он и сам сумеет ее разрешить, т.е. для него главным было понять, «увидеть» свою проблему).

Наконец, если так и не удастся совместными усилиями определить проблему и выйти на реальное взаимодействие, то профконсультанту ничего не останется, как продолжать работу с данным клиентом в обычном (не активизирующем) режиме, поскольку хоть какую-то помощь все равно надо оказать человеку.

3.9. Основы организации взаимодействия психолога-профконсультанта со смежными специалистами

Чтобы лучше понять особенности взаимодействия психолога-профконсультанта с теми или иными специалистами, следует воспользоваться известным принципом: надо всегда ставить себя на место того человека, с которым организуется взаимодействие (важно понять, в чем он может вам не доверять или опасаться вас и, соответственно, постараться снять его опасения). Ниже представлены обобщенные советы-рекомендации по организации взаимодействия с

разными группами специалистов, с которыми реально приходится общаться профконсультанту.

1. Особенности взаимодействия с администрацией. Главное, чего боится «нормальный администратор», это того, что Вы не знаете своей работы, не знаете, чем заняться в «подчиненной ему» школе, т.е. можете внести элемент дезорганизации в общую работу (которую с «таким трудом ему удалось наладить»). И тогда администратору самому придется «искать вам работу», хотя у него «и так много своих дел в школе». Но поскольку многие администраторы плохо представляют себе, чем должен заниматься психолог в школе, то им придется «найти» Вам такие занятия, после которых Вам придется немного переквалифицироваться в педагога. Или в «массовика-затейника» (например, чтобы постоянно развлекать детей). Поэтому, рекомендуется:

1) Взять инициативу в свои руки, показать, что вы и сами знаете как работать:

- для первой встречи с директором подготовить план работы;
- постоянно выступать с какими-то «идеями» сверх своего плана (чтобы не Вы «шарахались» от директора в коридоре, а он от Вас...);

2) Соблюдать субординацию (особенно в присутствии коллег-педагогов и учащихся);

3) Идти «на встречу», выполнять отдельные «просьбы» и даже «выручать» администрацию (например, выручать завуча, который «буквально перед уроком просит, чтобы вы подменили какого-то учителя»). Естественно, при этом не позволять «садиться себе на шею»...

2. Особенности взаимодействия с педагогами. Главное, чего опасается коллега-педагог, это то, что Вы заденете их самолюбие. Особенно, если Вы еще достаточно молоды и неопытны, но уже изображаете из себя «настоящего психолога», тогда как они, педагоги,

«не хуже вас разбираются в детской психике», только научились всему этому «не в университетах, а в реальном классе» (и в чем-то ведь они правы). Рекомендуется:

1) Важно показать коллегам-педагогам, что вы не собираетесь ущемлять их самолюбие:

- почаще обращаться за советом (особенно к классным руководителям), даже когда особо и не нуждаетесь в таких советах;

- предлагать провести им самим несложные (например, некоторые игровые) методики;

- не выставлять свои знания напоказ, «выпендриваться» (не давить учителей своими специфическими знаниями и непонятной терминологией – любимая игра начинающих психологов и некоторых «эстетствующих» студентов).

2) Провести методический семинар и показать на нем некоторые не сложные методики (показать, что Вы умеете работать, а не просто красиво «болтать языком»).

3) Стремиться организовать сотрудничество, т.е. попробовать передать педагогу часть своих функций (но сначала заинтересовать и заинтриговать некоторыми несложными и интересными методиками).

3. Взаимодействие профконсультанта с коллегами-психологами. Их главное опасение, что Вы окажетесь более подготовленными, что дети будут любить Вас больше их, и вообще, что окажетесь «лучше», чем они (известно, что многие психологи очень самолюбивы). Рекомендуется:

1) Не спешить, т.к. иногда для настоящего сотрудничества требуется время...

2) Если психолог уже ведет в школе какие-то работы – не отнимать их у него даже тогда, когда он делает это хуже Вас (иначе с его стороны, скорее всего, будет обида).

3) Лучше четко разделить свои функции и оформить это документально (в планах работы).

4) Сразу не делать совместных мероприятий («соавторы» часто ругаются из-за мелочей).

5) Постепенно (если отношения станут взаимоуважительными), можно пробовать и совместные дела и обмен своими функциями и все, что угодно.

6) Очень важно – не выяснять отношения в присутствии педколлектива (иначе коллеги-педагоги с удовольствием будут наблюдать за тем, какие психологи склочные, как они сами «даже общаться не умеют»...).

4. Организация взаимодействия с коллегами из других организаций. Возможные контакты школьного профконсультанта: с работниками кадровых служб предприятий, с представителями учебных профессиональных заведений, с общественными организациями, с медико-психологическими центрами и т.п. Главное в этих контактах – учитывать богатый опыт общения с людьми, знание специфики данного предприятия, а также то, что нередко они сильно зависят в действиях и принятии решения от «своего начальства». Нередко важнейшим недостатком таких работников является недостаточно развитый профессиональный такт во взаимоотношениях с людьми (здесь психолог не должен демонстрировать свою лучшую подготовленность, но в перспективе возможно проконсультировать их и по данным проблемам). В целом **особенности данных контактов** выражаются в следующем:

- заинтересовать в целесообразности контактов, относится к коллегам очень уважительно;
- оформить отношения документально (в виде договоров);

- обязательно так планировать совместные мероприятия, чтобы участвовали все, а для этого – в договоре – четко расписать задачи и ответственных за их исполнение.

3.10. Проблема оценки эффективности профконсультационной помощи.

Нерешенность проблемы оценки эффективности часто приводит к следующим издержкам:

1) к взаимному непониманию между психологами-профконсультантами и их руководителями (например, руководителю сложно бывает оценить работу психологов-подчиненных);

2) к непониманию между профконсультантом и его клиентами (например, когда родители и сами школьники ожидают от психолога одного, а получают совсем иную помощь);

3) к непониманию между коллегами-психологами (что выражается во взаимных упреках и обвинениях в “непрофессионализме”)

4) к неадекватной самооценке профконсультантом своего труда.

К этому можно добавить, что само развитие теории и практики профессионального самоопределения напрямую связано с осознанием целей, задач и возможных результатов профконсультационной помощи.

Основные требования к показателям эффективности профессионального самоопределения:

1. Компактность, удобство при практическом использовании;
2. Возможность оценивать профессиональное самоопределение во всей целостности (с выделением самого существенного);
3. Сочетание количественных и качественных методов оценки, затрагивающих не только внешние действия и поступки, но и

внутренний мир (чувства, переживания, мысли) самоопределяющегося человека;

4. “Понятность” критериев и показателей не только для профконсультанта, но и для самих подростков (для возможности самооценки успешности своих профессиональных выборов);

5. Прогностичность оценок, которая позволила бы не только оценивать наличный уровень самоопределения (как уже некоторый достигнутый результат), но и рассматривать сам процесс профессионального самоопределения в его динамике и, таким образом, предсказывать предполагаемые результаты.

При этом в современных условиях (при общей нестабильности социально-экономической ситуации в стране) **именно прогностичность профессионального самоопределения становится важнейшим условием ее эффективности.**

На первый план в работе со школьниками-подростками выступает не столько определение их готовности к данной (выбираемой) профессии, сколько **прогнозирование этической и смысловой (личностной) приемлемости для них этой профессии в ближайшей перспективе.**

В профориентации (как и в других направлениях психологии) остро стоит проблема соотношения количественные и качественные показатели эффективности. Сначала есть смысл кратко рассмотреть проблемы, связанные с **количественными показателями:**

1) Примеры количественных показателей:

- количество отконсультированных за определенное время;
- удельный вес тех или иных форм работы (индивидуальные консультации, массовые опросы, сколько «охвачено» играми и т.п.);
- количество последовавших рекомендациям психолога;

- количество вообще выбравших профессию (самопределившихся) от общего числа подростков класса;

- различные характеристики ЛПП (устойчивость, обоснованность и т.п. профессиональных планов);

2) В условиях того, что называется «российским рынком» на первый план выходят следующие количественные показатели:

- престижность, которую также можно оценить количественно; например, сколько учеников (в процентах) оценивают данную профессию как «престижную»;

- величина предполагаемого заработка (количество – в рублях или «баксах»); например, чем больше (в процентах) клиенты ориентируются на высокооплачиваемые профессии, значит, они уверены в своих профессиональных способностях и тем «лучше» сработал профконсультант);

- просто «удовлетворенность» клиентов, готовых еще раз прийти к данному профконсультанту и «отблагодарить» его, что также можно просчитать в процентах (или в суммах «гонорарчиков» и подарков)...

Главная претензия к количественным показателям заключается в том, что они не отражают внутренних, сущностных изменений в сознании самоопределяющегося человека. Возникают также сомнения в их реальной «объективности», ведь подобные системы оценивания также разрабатываются живыми людьми (субъектами). Нередко возникают сомнения в правильной интерпретации полученных объективных показателей эффективности (например, можно по-разному проинтерпретировать количество отконсультированных за один день, особенно, если учесть реальную сложность конкретных клиентов и их случаев). Но количественные показатели неизбежны, они все-таки показывают общую картину в данной школе или психологическом центре. Иногда психологу, который считает, что такие показатели вовсе

не нужны полезно поставить себя на место руководителя, которому приходится хоть как-то оценивать работу психологов-консультантов, да еще при этом и отчитываться перед вышестоящим начальством (а наверху очень любят цифры и проценты).

Можно привести **примеры качественных показателей эффективности профконсультационной работы:**

1) появление новых ценностных ориентаций и смыслов выбора профессии (или укрепление существовавших ценностных ориентаций);

2) формирование внутренней готовности самостоятельно совершать выборы;

3) готовность работать в режиме взаимодействия (сотрудничества с профконсультантом)...

Основные проблемы качественных показателей эффективности в профконсультировании:

1) Оценивать эффективность намного сложнее, т.к. важно понять, какие **существенные изменения произошли в сознании подростка** (в его отношении к жизни, к самому себе и к своему месту в обществе).

2) Сами оценки часто субъективны (основаны на индивидуальном опыте данного консультанта, его руководителя или кого-то из «проверяющих»), и это не всегда плохо, т.к. нередко мнения и оценки одного квалифицированного специалиста более обоснованы, чем многочисленные оценки невежд. Правда, даже убедительная аргументация часто на невежд не оказывает никакого воздействия, что и порождает особые проблемы с оценкой эффективности.

В целом, можно выделить **систему обобщенных критериев оценки эффективности профориентационной работы:**

1) полнота учета основных факторов профессионального самоопределения (см. разделы 1.4 и 5.6 настоящего пособия);

2) осознанность планирования перспектив своего развития: согласованность целей и средств, непротиворечивость различных компонентов личного профессионального плана - ЛПП (см. раздел 5.10 настоящего пособия), логическая преемственность действий по реализации целей и т.п.;

3) уровень самостоятельности при планировании перспектив развития;

4) уровень самостоятельности при реализации своих планов;

5) относительная устойчивость ЛПП (в ответственные периоды карьеры при принятии решения);

6) реалистичность и гибкость ЛПП;

7) перспективность ЛПП (ориентация на успех с учетом меняющихся внешних и внутренних факторов);

8) этическая состоятельность ЛПП (разумное соответствие моральных, правовых и нравственных позиций);

9) оптимизм клиента по отношению к своему будущему.

Естественно, важно **сочетать количественные и качественные показатели**. Необходимость использования в работе количественных показателей вызвана хотя бы тем, что и для коллег-профконсультантов, и для руководителя (и для его вышестоящего начальства) требуется какое-то («объективное») средство для оценки работы. К сожалению, использование только качественных показателей эффективности является слишком сложным для многих профконсультантов и их начальников, а также создает много соблазнов для спекуляции и недобросовестной работы. Естественно, в полноценных трудовых коллективах психологов (где склоки и «выяснения отношений» считаются профессиональным позором) возможна оценка (и самооценка) труда в основном по

качественным показателям эффективности, но всякий ли коллектив психологов может считаться «полноценным»?

Другая проблема касается *соотношения оперативных и долгосрочных показателей*. Е.А.Климов выделил четыре основные группы отсроченных по времени показателей эффективности: 1) реальный выбор; 2) успешность, реалистичность данного выбора; 3) «психофизиологическая цена» за такую успешность; 4) удовлетворенность человеком совершенным выбором (Климов Е.А., 1983, С.81). Кроме того, Е.А.Климов отмечал, что «как минимум профконсультация должна формировать у оптанта оптимистичное отношение к своему будущему» (там же, С.92)... Сложность проблемы определяется тем, что реальная эффективность может быть оценена только по прошествии многих лет, когда станет ясно, насколько успешно человек реализовал себя в избранной профессии (как отмечал Е.А.Климов, «профконсультация по сути своей устремлена в будущее», и «в ней обсуждается то, чего еще нет»). Но при этом оценивать свою работу профконсультант (вместе с клиентом) должны уже сейчас...

Традиционный, чисто *«экономический» подход к эффективности профконсультирования* не подходит. Как известно, в экономике важно, чтобы при минимальных затратах достичь максимальный результат. Но в профконсультации это выглядело бы как подбор наиболее «хорошего, престижного и денежного» места работы при явных недостатках клиента, да еще и при его внутренне пассивной позиции... На самом деле, лучшим показателем эффективности профконсультационной помощи должна стать активизация размышления и переживания самоопределяющегося подростка (провоцируемые и контролируемые со стороны психолога «муки творчества» самоопределяющейся личности), т.е. такая помощь, которая позволяет мобилизовать внутренние ресурсы самого клиента...

Примеры оперативных показателей эффективности:

1. Данные наблюдения (каждый параметр – по условной 5-балльной шкале):

1) эмоциональная включенность (это могут быть даже негативные эмоции, когда психологу удалось вывести школьников из состояния полного равнодушия, но при этом желательно даже такие эмоции контролировать и направлять их в конструктивное русло);

2) деловая включенность;

3) общая удовлетворенность от занятия или профконсультации.

2. Методы организации «обратной связи»:

1) в конце занятия попросить учащихся оценить это занятие по 10-балльной шкале – по параметрам: интересность, полезность и собственная активность, а потом кратко обосновать свои оценки...

2) в конце курса попросить написать: что понравилось, что не понравилось и дать свои предложения по улучшению данной методики, занятия или всего курса...

3. Использование опросника по схеме построения личной профессиональной перспективы – ЛПП (см. раздел 5.10 настоящего пособия), когда сравниваются ответы (в баллах по каждому компоненту ЛПП) в начале и в конце курса...

Наконец, можно обозначить и ***проблему соотношения формальных и реальных показателей эффективности.*** Реально профконсультанту приходится считаться с количественными показателями, принятыми в данной школе или психологическом центре (как уже отмечалось выше, вашему начальнику придется также отчитываться перед вышестоящими инстанциями с помощью количественных показателей – надо и начальнику помочь...). Кроме того, иногда приходится вести «двойную» отчетность: отдельно для начальства и проверяющих, и отдельно – для самого себя, без самообмана, реально

оценивать эффективность своего труда, вовремя корректировать его, а главное – чтобы постепенно подключать к реальной оценке (и рефлексии) проделанной совместной работы и самого клиента ... Формирование у консультируемого способности оценивать эффективность профконсультации также является своеобразным показателем качества оказываемой клиенту помощи.

Контрольные вопросы к Главе 3:

4. Чем принципиально научно-практическая методика отличается от научно-исследовательской?

5. Каковы возможности использования тестов мотивации в профессиональной ориентации, и каковы основные сомнения по поводу эффективности этих тестов? Рассмотрите это на примере конкретных тестов профессиональной мотивации (назовите их).

6. Зачем при планировании конкретных профориентационных занятий нужны «резервные методики» (или «резервный материал»)?

7. Что такое «циферблат творческого процесса»?

8. Назовите основные характеристики «активизирующей профориентационной методики». Всякую ли методику можно назвать «профориентационной»? Почему?»?

9. Как лучше организовать взаимодействие в профориентационной работе со школьными педагогами.

10. Как лучше организовать взаимодействие с директорами школы по вопросам профориентационной работы?

Глава 4. ВАРИАНТЫ ПРОФОРИЕНТАЦИОННЫХ ПРОГРАММ РАБОТЫ СО ШКОЛЬНИКАМИ

4.1. Варианты профориентационных программ на уровне полноценных курсов (включенных в расписание или в форме факультативных занятий)

Интересный опыт профориентационной работы накоплен в Японии, где школьных психологов как таковых нет. *Профессор С.Фукуяма разработал систему «профессиональных проб»*, позволяющих школьникам в течение трех лет (в основном за период 12-14 лет, когда, по мнению многих японских специалистов, и должна вестись профориентационная работа) попробовать свои возможности в 16 основных видах труда (Фукуяма С., 1992). По специальной системе школьники оценивают свои успехи. Также их успехи оцениваются педагогами. При этом происходит перенос акцента с диагноза в целях прогноза успешности будущего труда на диагноз в целях совершенствования обучения (см. Укке Ю.В., 1990). В целом, данная система («система Фукуяма-тест») является развитием «трехфакторной модели Ф.Парсонса», только вместо традиционного третьего фактора (или принципа) – рекомендации о профпригодности, используются «профессиональные пробы» в условиях реальной профессиональной деятельности (в специальных учебных мастерских, максимально приближенных к реальному производству). К сожалению, полноценная реализация системы «профессиональных проб» возможна лишь при реальном внимании государства и производства к школе, т.е. не все это для РФ.

В России профориентационная работа после долгого перерыва (с середины 30-х годов) возобновилась в широком масштабе с середины 80-х годов. Сначала в подшефных школах крупных предприятий такая работа проводилась на уровне «профориентационных мероприятий», отдельных «исследований» и консультаций, а затем во многих школах

был введен курс «Основы производства. Выбор профессии». Вот как выглядел примерный план профориентационных занятий со старшеклассниками в середине 80-х годов, разработанный *Е.А.Климовым и С.Н.Чистяковой* (1987):

1. Классификация профессий: 1) Общий обзор классификации; 2) Типы профессий; 3) Классы профессий; 4) Отделы и группы профессий; 5) Формула выбора профессии.

2. Человек и профессия: 1) Интересы, склонности, способности, 2) Здоровье и профессия; 3) Профессиональная пригодность; 4) Сознательность и самостоятельность выбора; 5) Самовоспитание и выбор профессии.

3. Слагаемые успеха: 1) Профессиональный план; 2) Основные причины ошибок и затруднений при выборе профессии; 3) Профессиональная консультация; 4) Характеристика профессии – профессиограмма; 5) Где получить профессию?

В целом, такая программа, в силу своей серьезности и даже некоторой «академичности», была больше рассчитана на взрослых людей, знакомящихся с основами профориентации, но не на школьников. Кроме того, в те годы было еще довольно мало активизирующих и игровых методов работы. Поэтому занятия проходили не очень интересно и их успех во многом зависел от обаяния преподавателя-профконсультанта.

Во второй половине 80-х годов активно использовались тесты и субтесты способностей. Например, в г. Зеленограде, на базе Центра профориентации молодежи под руководством *А.Г.Владимирова* была разработана эффективная по тем временам технология, где схема профориентационной работы была примерно следующей. С учащимися 8-10 классов проводились циклы занятий, на которых школьники в специальных «Тетрадах выбора профессии» заполняли бланки ответов по

разным психодиагностическим методикам. В итоге, по каждому ученику накапливалась информация, на основе которой можно было выводить профконсультационную рекомендацию.

Интересную программу профориентационной работы с учащимися «Твоя профессиональная карьера» предложил авторский коллектив под руководством **С.Н.Чистяковой**. В данной программе вместе с теоретическим (общеориентирующим, просветительским) материалом используются различные активизирующие методы (профориентационные викторины, игры, кроссворды, дискуссии). При этом органично сочетаются традиционные формы работы (даже с элементом фольклора в виде пословиц, посвященных труду и выбору профессии) и новые, экспериментальные направления профориентационной помощи (см. Дидактический материал по курсу «Твоя профессиональная карьера». – М., 1998).

Интересный опыт профориентационной работы накоплен на базе Томского городского Центра профориентации молодежи. Благодаря усилиям администрации центра группа психологов-энтузиастов, вдохновленных **В.Б.Борейшей**, разработали оригинальную систему профориентационных занятий и консультаций с подростками. Вот как примерно выглядит план работы с учащимися 10-11 классов:

1 часть – «Мой выбор»: 1) Профессиональный старт: моя исходная ситуация; 2) Профессиональный старт: древо возможностей; 3) Работающее решение; 4) Расширяем пространство выбора; 5) Заказываем желательную работу; 6) Подбираем подходящие профессии; 7) Моя область превосходства; 8) Горячие проблемы; 9) Проясняем внутреннее небо; 10) Взгляд из будущего; 11) Моя роль и безопасность на рынке труда; 12) Рисуем портрет подходящей профессии; 13) Вычисляем самую подходящую профессию; 14) Что подскажет внутренний голос; 15) Насыщаем решение энергией; 16) Планируем профессиональный старт.

2 часть – «Альфаплан-2015»: 1) Победители и неудачники; 2) Мои взаимоотношения со временем; 3) Экстерналы и интерналы; 4) Что такое планирование карьеры; 5) Прояснение жизненных ценностей; 6) Идеальное будущее; 7) Постановка целей; 8) Мои ресурсы; 9) Проблемная карта; 10) План действий; 11) Оформление плана карьеры.

Данная программа, разработанная уже в первой половине 90-х годов включала в себя многие интересные наработки, неизвестные отечественным психологам в 80-е годы, а также проводилась с активным использованием различных игровых методов и дискуссий. Таким образом, в отечественной профориентации накапливается достаточно интересный опыт, который еще предстоит по-настоящему осмыслить и использовать в дальнейшем.

Интересный опыт профориентационной работы накапливается в регионах России. Например, в работе *А.В.Мордовской* «Теория и практика жизненного и профессионального самоопределения старшеклассников» (2000) описывается опыт профориентационной работы с учетом этно-национальных особенностей народов, проживающих в Саха (Якутия). Предлагаемая автором программа профориентационной работы опирается на определенные национальные традиции и строится с учетом особенностей трудовой деятельности в условиях этого непростого Восточно-Сибирского региона.

Чтобы показать трагичность школьной профориентации в современной РФ, мы приведем *пример деятельности одного нашего знакомого, обаятельного и инициативного человека из г.Самары*, искренне поверившего в то, что в условиях «рынка» все решается легко и просто. Им была разработана программа работы с подростками (куда были включены и наши игровые методики, благодаря чему мы и познакомились). Эту программу он проводил со старшеклассниками, учащимися лицеев и колледжей, со студентами вузов и с практическими

психологами в самых разных городах страны (иногда даже встречаясь с губернаторами и их замами). В начале программы он обычно спрашивал у обучающихся: «Нужна ли вам стипендия?», и естественно, получал ответ: «Конечно, нужна! Денег не хватает!». В конце проведения программы он задавал тот же вопрос и обычно ему так же дружно отвечали: «Теперь мы знаем, как зарабатывать деньги! Теперь мы не пропадем в условиях рынка!». Закончилось все это тем, что ему самому задолжали многие фирмы и организации, с которыми он работал и, он вынужден был просто пойти работать обычным учителем физики в обычный колледж.

В современной РФ издается много пособий, где реализуется традиционная западная модель построения карьеры, берущая начало еще со времен Д.Карнеги и ориентированная на успех в конкурентной борьбе со своими соперниками (Малинин Е.Д., 1999; Поляков В.А., 1995 и др.). В одной из таких известных работ (см. **Поляков В.А.** «Технология карьеры». – М., 1995) автор откровенно пишет, ссылаясь на американского бизнесмена Х.Маккея: «Вы – товар. Если этот товар не берут, значит, пора подумать об изменении стратегии маркетинга, произвести собственную переоценку так, чтобы увидеть себя в ином свете. Вам следует пересоздать себя и окружающий мир». Далее В.А.Поляков предлагает перейти к «конкретным рекомендациям по организации саморекламы»... При всей сомнительности такой «профориентации» следует признать, что для решения ряда задач, связанных с трудоустройством и построением профессионального успеха многие из советов подобных авторов оказываются эффективными и полезными для определенных групп клиентов (ориентированных на ценности «массового сознания» и «цивилизованного потребления»).

И все-таки, как ни вспомнить **Э.Фромма**, который, рассуждая об «отчужденном характере» и «рыночной личности», выделял главную

жизненную позицию таких людей: «Я такой, какой я Вам нужен для решения Ваших проблем... Я такой, кокой изволите»... Именно такая позиция позволяет человеку с «отчужденным характером» стать «ходким товаром» на «рынке личностей» (Фромм Э., 1992, С.70-84)...

В целом же, приходится с сожалением констатировать, что ни зарубежный, ни отечественный опыт в необходимой мере пока еще не изучен. Прежде всего, из-за финансовых ограничений реально работающие профконсультанты крайне мало встречаются на различных конференциях и семинарах, а те выдающиеся руководители и великие ученые, которые часто бывают за границей и которые могли бы полноценно изучать имеющийся там опыт, обычно рассказывают о том, какие достопримечательности они посмотрели и в каких саунах побывали... Хотя можно предположить (и для этого есть основания), что этот зарубежный и отечественный опыт может оказаться весьма полезным не только в плане ценных находок, которые можно было бы использовать, но и в плане анализа разнообразных ошибок и просчетов, зная которые, можно было бы не повторять их в будущем. И еще неизвестно, какой опыт важнее.

Г.В.Резапкина предлагает следующую программу профессионального самоопределения подростков (см. Резапкина Г.В., 2000), где выделяются следующие темы: 1) что я знаю о своих возможностях; 2) свойства нервной системы; темперамент; 3) особенности мышления; 4) память и внимание; 5) эмоциональное состояние и приемы саморегуляции; 6) что такое характер; «Необитаемый остров» (тренинг для выработки навыков социально приемлемого поведения); 7) склонности и интересы в выборе профессии; 8) что я знаю о мире профессий; 9) ошибки в выборе профессии; 10) способности и профессиональная пригодность; 11) личный профессиональный план; 12) навыки самопрезентации.

О.А.Махаева и Е.Е.Григорьева предлагают практический курс «Я выбираю профессию» (Махаева О.А., Григорьева Е.Е., 2002), включающий следующие занятия: 1) давайте познакомимся (беседа, знакомство с программой, упражнения); 2) кто я, или что я думаю о себе; 3) мир профессий⁴ дороги, которые мы выбираем; 4) на пути к профессиональной цели; 5) гамма способностей; 6) влияние темперамента на профессиональное самоопределение; 7) мир профессий и твое место в нем; 8) типичные ошибки при выборе профессии; 9) стратегия выбора профессии; 10) мои личные и профессиональные планы; 11) перспективы твоего профессионального старта; 12) итоговое занятие.

А.П.Чернявская предлагает программу формирования профессиональной зрелости (Чернявская А.П., 2001), где выделяются следующие темы: 1) психологическая суть жизненного и профессионального самоопределения; 2) межличностное взаимодействие; 3) развитие умений по принятию решения; 4) эмоциональное отношение к выбору профессии; 5) умение учитывать сильные и слабые стороны своих способностей; 6) роль жизненных ценностей при выборе профессии; 7) умение учитывать сильные и слабые стороны своей личности при выборе профессии; 8) планирование профессионального пути; 9) применение полученных знаний в решении ситуации выбора профессии; 10) профессиональная зрелость.

Интересную программу профориентационной работы предлагает **Л.М.Митина** с сотрудниками (Митина Л.М., 2002). В целом, делается верный акцент не столько на развитие «знаний-умений-навыков», сколько на «личностные характеристики будущего работника». Предлагается тренинг-семинар, включающий: 1.Краткий курс «В поисках своего призвания»; 2. Практический курс «В поисках своего призвания» и

3. Тренинг профессионального самоопределения. Ниже представлены названия тем по всем этим блокам.

Краткий курс «В поисках своего призвания»: 1) Профессиональное самоопределение – одна из главных возрастных задач подростков; 2) Самоанализ профессиональных предпочтений учащихся; 3) Способности и темперамент как наиболее значимые индивидуальные характеристики в процессе профессионального самоопределения; 4) Стратегии успеха и препятствия. Мешающие реализовать профессиональные замыслы человека; 5) Учебно-профессиональное пространство города (Митина Л.М., 2002, с.321-325).

Практический курс «В поисках своего призвания»: 1) Давайте познакомимся! 2) Образ «Я», или «Что я думаю о себе»; 3) Дороги, которые мы выбираем; 4) В мир профессий – по компасу; 5) Палитра ваших способностей; 6) Тест Р.Амтхауера; 7) Беседа о способностях и обсуждение результатов теста; 8) В «круге Айзенка»; 9) «Формула» темперамента; 10) Мир профессий и твое место в нем. Обзорная психологическая классификация профессий по Е.А.Климову; 11) Стратегия профессионального выбора (включая ошибки, сопутствующие выбору профессии); 12) Твои перспективы (самоанализ готовности к профессиональному старту) (Митина Л.М., 2002, с.325-357).

Тренинг профессионального самоопределения: 1) Помечтаем о будущей карьере; 2) Тайны собственного «Я»; 3) Мое видение будущей профессии; 4) Профессия на «языке тела», или Ни слова о профессиях; 5) Ваши мнения о профессиях; 6) У меня все получится; 7) нет проблем! 8) Поговорим о жизненных ценностях; 9) На пути к цели; 10) Пожелайте мне доброго пути! (Митина Л.М., 2002, с. 357-373).

В этих и других подобных программах в последние годы активно используются не только тесты и опросники, но и тренинговые, и игровые формы работы, что делает эти программы довольно

привлекательными для подростков. Например, разные авторы часто включают в эти программы и активизирующие методы, представленные в настоящем пособии (см., например, Зеер, Павлова, Садовниками, 2005; Резапкиена, 2000; Чистякова, 2007). Как видно из приведенных выше примеров программ, большинство из них ориентированы на традиционные психологические курсы, с рассмотрением «роли темперамента в выборе профессии», с рассмотрением особенностей памяти, внимания и т.п. Объясняется это тем, что реально во многих российских школах отдельных психологических курсов почти не читается, поэтому профориентационные курсы частично компенсируют этот пробел, фактически, являясь не только профориентационными, но и общепсихологическими.

Мы также считаем, что «чистая» профориентация малоэффективна: проблемы профессионального самоопределения необходимо рассматривать в более широких контекстах планирования своей жизни и нахождения своего места в обществе. Мы считаем также, что хорошая профориентационная программа в большей степени должна быть проблемной, когда в дискуссионной форме обсуждаются не только проблемы «трудоустройства» в этом мире, но и улучшения этого мира через основное дело своей жизни, т.е. через свою профессию.

Естественно, такие дискуссии в подростковых классах должны быть управляемыми и контролируруемыми со стороны психологов-профконсультантов. А для этого важно разрабатывать принципиально новые методы и формы работы, а не просто тестировать школьников, выдавая им рекомендации или ублажая их на «миленьких» и «веселеньких» тренингах и группочках. Такие группочки и тренинги, конечно же, по своему, важны и полезны для здоровья (например, для установления контакта с классом и снятия напряжения). Но есть и более интересные формы работы, когда самоопределяющийся подросток

постепенно начинает чувствовать свою сопричастность культурно-историческому процессу, видеть себя будущим социальным субъектом, гражданином своей страны, а не просто предприимчивым малым, который сумел «неплохо устроиться», сумел «не упустить свое» и выгодно отличается от всяких там «лохов»...

В целом, **основные преимущества систематических профориентационных занятий** (проводимых, еженедельно в течении е одного-двух лет) позволяют более «спокойно» и «обстоятельно» знакомить школьников с основами профессионального самоопределения. На таких занятиях возможно создавать условия для постепенной подготовки, «созревания» учащихся для ответственного и самостоятельного выбора. Кроме того, преподаватель имеет возможность наблюдать за самоопределяющимися подростками и вовремя корректировать их развитие (вместе с другими педагогами и родителями школьников).

Главные сомнения в систематических курсах следующие: 1) если преподаватель плохо знаком с основами профориентации (неопытен, больше интересуется другими разделами психологии...), то ему сложно бывает поддерживать интерес у учащихся к проблематике профессионального самоопределения на каждом занятии, и тогда, он обычно либо просто «тянет» время, либо занимается другими вопросами (по другим направлениям практической психологии); 2) часто во многих школах «не находится» достаточно времени для систематических профориентационных курсов (хотя, частично, эту проблему в последние годы решает профильное обучение); 3) пока еще наблюдается слабая увязка профориентационных занятий с преподаванием других предметов, в рамках которых также можно было знакомить школьников с соответствующими этим дисциплинам профессиями, и вообще иногда говорить со школьниками об их будущем трудоустройстве (хотя, и здесь

в последние годы предпринимаются определенные позитивные изменения).

Иногда возникает вопрос: *с какого времени следовало бы вести профориентационную работу с детьми?* – Наш ответ следующий. Идеально, было бы начинать такую работу еще с дошкольниками, учитывая высокую степень сенситивности (особой восприимчивости) этого возраста. Опыт показывает, что даже в этом возрасте дети способны многое понять. Конечно, и с дошкольниками, и с учащимися младшей и средней школы проводить систематические профориентационные занятия (еженедельно) нецелесообразно, поэтому занятия здесь должны быть больше эпизодическими (об этом будет сказано в последующих разделах данной главы). Но наиболее актуальны профориентационные вопросы именно для подростков.

4.2. Варианты программ эпизодически проводимых профориентационных занятий

«Эпизодические» занятия имеют право на существование в тех случаях, когда в школе отсутствует систематическая профориентационная работа. Такие занятия можно проводить не только в школах, но и любых других заведениях, где работают со школьниками (на базе библиотек, разнообразных психологических центров, даже в детских лагерях и больницах).

Особыми *преимуществами эпизодических занятий* являются: 1) относительно малое время для их проведения; 2) как правило, большой «охват» учащихся (недостаток времени часто вынуждает работать сразу с двумя или тремя классами одной параллели); 3) большая степень конкретности результатов работы (здесь психологи

часто «вынуждены» использовать те методики, которые позволяют за короткое время и на больших аудиториях получать такие результаты).

Основными *недостатками эпизодической профориентационной работы* являются: 1) слабые возможности для индивидуального подхода к каждому школьнику (здесь приходится работать с целой аудиторией); 2) невозможность отслеживать развитие учащихся; 3) невозможность получения конфиденциальной информации об учащихся, помогающей психологу лучше понять ситуацию их самоопределения (для этого нужен постоянный контакт и индивидуальные беседы); невозможность реализовывать обучающий и формирующий подход, когда школьник смог бы научиться самостоятельно решать какие-то свои проблемы (для этого как раз и нужно немалое время); 5) невозможность глубоко рассматривать многие важные вопросы самоопределения.

Чтобы частично компенсировать многие из этих недостатков психологи могут чаще проводить с подростками индивидуальные профконсультации, а также больше подключать к этой работе родителей ребят и других специалистов (классных руководителей, некоторых учителей-предметников). Но раз уже в данной школе не хватает времени на систематическую работу, то обычно времени нет и на индивидуальные профконсультации, и тогда родители подростков вынуждены обращаться за помощью в другие учреждения. Хотя все зависит от конкретных специалистов, работающих в данной школе, которые иногда могут проявлять инициативу, и даже безвозмездно заниматься с наиболее нуждающимися в этом школьниками профориентационной работой за рамками официальных программ и выделенного времени.

Как уже отмечалось, важной особенностью эпизодических занятий является невозможность глубоко рассматривать многие важные вопросы самоопределения. Все это заставляет проводить занятия, используя

методики с более конкретными результатами, которые можно было использовать сразу для принятия профориентационного решения. Ниже мы предлагаем несколько вариантов таких «эпизодических» программ, которые можно составить с методиками, представленными в настоящем пособии.

Программа для учащихся 8-9 классов, рассчитанная на один день (1,5-2 часа)²:

1) Знакомство.

2) «Восьмиугольник основных факторов выбора профессии» (с решением 2-3 задач);

3) Опросник «За и против – 1 часть» (школьники сами обрабатывают результаты, а психолог кратко объясняет, какие предварительные выводы можно сделать на их основе);

3) Заключительное слово.

Даже эта короткая программа предполагает, что психолог, обработав результаты опросника (а в идеале, и впечатления от разговоров с учителями данных школьников), каждому даст письменную рекомендацию с двумя-тремя предложениями. Хотя, конечно, для более обоснованных и качественных рекомендаций требуется гораздо большее время.

Программа, рассчитанная на работу с учащимися 8-9 классов (в течение трех дней по два урока).

1. День первый (1,5-2 часа):

1) общее знакомство, объяснение смысла предстоящей работы;

2) «Восьмиугольник основных факторов выбора профессии» (с решением 2-3 задач);

3) Бланковая игра с классом «Бизнес-риск-мен»;

2. День второй (1,5-2 часа):

1) Игра «Угадай профессию»;

2) Игровое упражнение «Советчик»;

3) Профориентационная игра «Ассоциация» (вариант работы с целым классом).

3. День третий (1,5-2 часа):

1) Опросник «За и против – 1 часть» (школьники сами обрабатывают результаты, а психолог кратко рассказывает, какие выводы можно сделать на их основе);

2) Схема альтернативного выбора (психолог просто рассказывает о логике выбора конкретного варианта и показывает на одном-двух примерах, как такой выбор можно сделать).

3) Заключительное слово.

Данная программа предполагает, что, собрав диагностический материал, психолог обрабатывает его (например, по каждому учащемуся заносит полученную информацию в таблицу) и потом, каждому школьнику дает письменную рекомендацию с выделением 2-3 основных вариантов.

Программа, рассчитанная на работу с подгруппой (15-20 человек) учащихся 8-9 классов в течение двух дней (по 1,5-2 часа, например, на факультативных занятиях).

² Здесь и далее используются методики, представленные в Главе 5 настоящего пособия, а также – в

1. День первый (1,5-2 часа):

- 1) Знакомство, объяснение смысла данных занятий;
- 2) Рассаживание в круг (для проведения игровых профориентационных упражнений);
- 3) Игровое упражнение «Человек-профессия» (вариант игры «Ассоциация» в работе с подгруппой);
- 4) Игровое упражнение «Автопортрет»;
- 5) Игровое упражнение «Цепочка»;
- 6) Игровое упражнение «Кто есть кто?»;
- 6) Рассаживание обратно за столы;
- 7) Игровое упражнение «Советчик».

2. День второй (1,5-2 часа):

- 1) Рассаживание в круг;
- 2) Игровое упражнение «Эпитафия»;
- 3) Опросник «За и против – 1 часть» (школьники сами обрабатывают результаты, а психолог кратко рассказывает, какие выводы можно сделать на их основе);
- 4) Рассаживание обратно за столы;
- 5) Игра «Бизнес-риск-мен»;
- 6) Заключительное слово.

При реализации данной программы также желательно обработать полученные результаты и каждому школьнику дать письменную рекомендацию.

**Программа, рассчитанная на работу с учащимися 10-х классов
в течение 3-х дней по 1,5-2 часа.**

(Сразу заметим, что 10-й класс пока еще не является «выпускным», т.е. у школьников есть время подумать и даже поменять или уточнить свои первоначальные выборы).

1. День первый (1,5-2 часа);

1) Знакомство, объяснение смысла занятий;

2) «Восьмиугольник основных факторов выбора профессии», а также сразу за ним – методика «Схема уровней сформированности личной профессиональной перспективы» (с решением 2-3 задач);

3) Профориентационная игра с классом «Пришельцы».

2. День второй (1,5-2 часа):

1) Опросник «Будь готов!» (учащиеся сами обрабатывают результаты, а психолог объясняет, как на их основе делать предварительные выводы);

3) Разговор на тему «Основные ошибки при выборе профессии» (см. Главу 1, раздел 1.7 настоящего пособия);

3) Активизирующий опросник «Как поживаешь» (учащиеся сами обрабатывают результаты).

3. День третий (1,5-2 часа):

1) Опросник «За и против – 1 часть» (учащиеся сами обрабатывают результаты);

2) Схема альтернативного выбора (психолог просто рассказывает о логике выбора конкретного варианта и показывает на одном-двух примерах, как такой выбор можно сделать);

3) Заключительное слово.

Данная программа также предполагает, что, собрав диагностический материал, психолог обрабатывает его (например, по

каждому учащемуся заносит полученную информацию в таблицу) и потом, каждому школьнику дает письменную рекомендацию с выделением 2-3 основных вариантов.

**Программа работы с учащимися 11-х («выпускных классов»),
рассчитанная на три дня по 1,5-2 часа:**

1. День первый (1,5-2 часа):

1) Знакомство, объяснение смысла занятий;

2) Опросник «За и против – 1 часть» (учащиеся сами обрабатывают результаты, а психолог объясняет, как с их помощью можно делать предварительные выводы);

3) Бланковая игра с классом «Торг».

День второй (1,5-2 часа):

1) Опросник «За и против – 2 часть» (учащиеся сами обрабатывают результаты);

2) Игра «Угадай профессию»;

3) Бланковая игра «Бизнес-риск-мен».

День третий (1,5 -2 часа):

1) Опросник «За и против – 3 часть» (учащиеся сами обрабатывают результаты);

2) Подведение итогов по всем трем частям опросника «За и против».

3) Схема альтернативного выбора (психолог просто рассказывает о логике выбора конкретного варианта и показывает на одном-двух примерах, как такой выбор можно сделать);

4) Заключительное слово.

Данная программа в наибольшей степени предполагает, что, собрав диагностический материал, психолог обрабатывает его (например, по каждому учащемуся заносит полученную информацию в таблицу) и потом, каждому школьнику дает письменную рекомендацию с выделением 2-3 основных вариантов.

4.3. Варианты программ в рамках предпрофильной подготовки школьников

Во многом эти программы могут быть такими же, как при организации систематических профориентационных занятий со школьниками (см. Раздел 4.1 настоящей главы), или похожими на программы при проведении эпизодических занятий (см. Раздел 4.2. этой же главы). Важнейшими *отличительными чертами предпрофильной подготовки* являются:

1. Само название этого этапа – «предпрофильная подготовка» говорит о том, что школьнику нужно помочь с выбором «профиля» дальнейшего обучения уже в 10—11 классах. Мы считаем, что на данном этапе необходимо максимально расширить «кругозор» учащихся по отношению к вариантам дальнейших профилей. Для этого возможно широкое использование активизирующих профориентационных методов, представленных и в данном пособии (см. Главу 5). Самым нежелательным на данном этапе была бы ориентация только имеющиеся в данной школе профили. В этой связи И.С.Сергеев вводит даже понятие «псевдопрофильности», когда дальнейшее профильное обучение связывается с «углубленным изучением ряда предметов, практикуемое в конкретной школе» и фактически отождествляется со «специализированным обучением» (Сергеев И.С., 2006, С.17-18).

2. Ориентация занятий на учащихся 8-9-х классов. Какая-то часть этих школьников, после окончания 9-го класса будет продолжать обучаться в данной школе, какая-то часть – может перейти в другую школу, а кто-то поступит в учреждения начального и ли среднего профессионального образования. Но у большинства учащихся при этом остается еще достаточно времени для уточнения своих профессиональных выборов.

3. Реальной отличительной возрастной особенностью учащихся 8-9 классов является менее выраженная прагматическая ориентация, чем, например, у учащихся выпускных 11-х классов по отношению к своему ближайшему будущему. В этой связи профориентационная работа с восьми- и девятиклассниками проводится в более спокойных условиях, когда усилия педагогов и самих школьников в большей степени могут быть направлены на содержательные вопросы самоопределения (в более старших классах – больше озабочены подготовкой к различным экзаменам, а иногда – и поиску наиболее «хитрых» путей решения вопроса о поступлении в вуз).

4. Другой отличительной особенностью учащихся 8-9-х классов является их меньший, по сравнению со старшеклассниками, жизненный опыт. С одной стороны, это делает их более уязвимыми по отношению ко всяким нежелательным воздействиям (курение, употребление алкоголя, наркотики, а также – влиянию различных общественных предрассудков по достижению успеха). Но с другой стороны, в этом возрасте подростки больше восприимчивы и к позитивным воспитательным воздействиям. В частности, если грамотно с ними работать, то можно сформировать более полноценное представление о критериях жизненного и профессионального успеха, о достойных путях построения карьеры. Мы исходим здесь из того, что хотя бы какая-то часть школьников в этом возрасте «еще не испорчена» массовой

культурой, а, следовательно, в этом возрасте необходимо не только расширять кругозор в мире профессий (или профилей дальнейшего обучения), и не только помогать им реально оценить свой потенциал и перспективы его развития, но и начинать формировать духовную основу самоопределения.

Для формирования ценностно-смысловой основы профессиональных выборов также можно использовать многие активизирующие методики, представленные в данном пособии (см. Главу 5) или даже целые программы, в основу которых положены наши методики (см. Разделы 4.1 и 4.2 настоящего пособия).

5. Уже на этапе предпрофильной подготовки возможно проводить индивидуальные профконсультации, но, по сравнению с более старшими классами (уже на этапе профильного обучения), их удельный вес пока еще не должен превышать групповых занятий. Уже на этом этапе возможно использование «портфолио» понимаемого как «форма аутентичного оценивания личностных достижений и образовательных результатов в различных видах образовательной деятельности за определенный период времени». При этом под личностным достижением понимается «результат деятельности учащегося, имеющий положительную динамику и социально одобряемый характер» (Даутова О.Б., 2006, С.234-235). Важнейшая роль «портфолио» - в «закреплении навыков самоанализа» (там же. С.234). Также для начала и дальнейшего развития индивидуальной работы со школьниками уже на этом этапе можно использовать «индивидуальные учебные планы как основы самоопределения школьников», который является основой для составления «индивидуальной образовательной программы» и «индивидуального образовательного маршрута». Важную роль в поддержке и реализации индивидуального учебного плана играют «педагоги-тьютеры», которые призваны работать с «субъективным

опытом учащегося» с целью «помочь обучающимся получить максимальную отдачу от учебы» (Даутова О.Б., 2006, С.120-160).

Анализ различных пособий показывает, что многие авторы, формально разделяя «предпрофильную подготовку» и последующее «профильное обучение» часто не выделяют их существенных различий, что нередко отражается и в предлагаемых программах и моделях работы со школьниками, когда, фактически, одни и те же занятия (иногда по – разному называющиеся) можно проводить как на этапе предпрофильной подготовки, так и на этапе профильного обучения (см. например, Гутник И.Ю., 2005; Даутова О.Б., 2006;; Самоопределение школьников в условиях предпрофильной подготовки и профильного обучения, 2005; Самоопределение учащейся молодежи в профильном обучении, 2007 и др.).

Оправдать многих этих авторов можно хотя бы потому, что предпрофильная подготовка и профильное обучение существуют относительно недавно, потому еще не накоплено достаточно опыта для теоретико-методологического осмысления различий между ними. На наш взгляд, в основе этих различий должно быть хорошее знание возрастной психологии старшего и среднего подросткового возрастов, с учетом того, что в современном мире эти возрастные особенности постоянно трансформируются.

С.Н.Чистякова с сотрудниками предлагает вариант конкретной программы в рамках предпрофильной подготовки (Чистякова С.Н., Родичев Н.Ф., Черкашин Е.О., 2005). Эта программа включает следующие основные темы: 1) твои возможности без границ (эвристические задания); 2) изменения, происходящие в обществе и мире профессионального труда (эвристические задания); 3) рынок труда и образовательных услуг (эвристические задания, самостоятельная работа с источниками информации); 4) пути продолжения образования и

приобретения профессии (самостоятельная работа с источниками информации); 5) притязания человека и его профессиональная карьера (практическая работа); 6) принятие решения о выборе профиля обучения (практическая работа); 7) проектирование версий индивидуальной образовательной деятельности (практическая работа); 8) индивидуальные и групповые консультации (Итого – 24 часа, из которых 8 – теоретические занятия и 16 – практические).

4.4. Варианты профориентационных программ в рамках профильного обучения

При организации профориентационной работы с учащимися 10-11-х классов также можно использовать многие программы представленные в данной главе выше (см. Разделы 4.1, 4.2). И все-таки можно выделить важные особенности работы с учащимися старших («выпускных») классов в рамках профильного обучения:

1. Более прагматическая (по сравнению с учащимися 8-9-х классов) направленность старшеклассников, когда главной заботой все больше становится подготовка к поступлению в вуз. Иногда при выборе вуза молодой человек и его родители начинают руководствоваться соображениями большей доступности, т.е. выбирают вуз не по принципу его привлекательности, а по принципу, «куда легче поступить». На фоне таких «ориентаций» обучение по привлекательному для школьника профилю вызывает некоторые сомнения.

- 2.Большее внимание уделяется изучению школьных предметов по выбранному профилю.

3. Расширяется выбор «элективных курсов», которые «играют определяющую смыслообразующую роль в системе профильного обучения старшеклассников» (Самоопределение школьников в условиях предпрофильной подготовки и профильного обучения, 2005, С.106-107).

4. Более важную роль начинает играть индивидуальная работа (включая профконсультации), направленная на планирование дальнейшего развития, подготовки к выбору более конкретной профессии и учебного заведения уже после окончания школы.

5. Возрастные особенности старшеклассников позволяют опираться на их более сформированное чувство ответственности за свою судьбу (по сравнению с учащимися 8-9-х классов на этапе предпрофильной подготовки). К этому можно добавить их больший жизненный опыт и часто более трезвый (реалистичный) взгляд на вопросы профессионального самоопределения после школы и последующей карьеры.

6. Важной особенностью, отмеченной многими педагогами, является не очень выраженное желание многих старшеклассников серьезно обсуждать моральные и нравственные проблемы профессионального самоопределения (здесь прагматика, действительно, берет верх над романтикой). С одной стороны, это осложняет проведение профориентационной работы на более качественном (мировоззренческом, личностно-ориентированном) уровне. Но, с другой стороны, конкретные прагматичные вопросы старшеклассники обсуждают с большей охотой, если видят в этом «пользу» и «выгоду» для своих карьерных действий. Объяснить это можно интуитивным предчувствием опасности для будущей карьеры размышлений и переживаний по поводу возможных моральных уступок и компромиссов на пути к успеху. Ни в коем случае не следует навязывать такие размышления, но совсем оставлять эти вопросы без внимания также

непозволительно. К сожалению, здесь у многих педагогов и школьных психологов пока присутствует растерянность. Мы считаем, что частично эту проблему можно решать с помощью представленных в нашем пособии активизирующих методик (см. Главу 5), которые если и не формируют мировоззрение учащихся в строгом смысле, но хотя бы создают для этого основу (провоцируют соответствующие размышления и переживания). Поэтому, мы рекомендуем включать в профориентационные программы (уже в рамках профильного обучения) некоторые из этих методик.

С.Н.Чистяковой с сотрудниками предлагают варианты разнообразных элективных курсов в рамках профильной подготовки старшеклассников, построенные по признаку «предмет труда» (см. Самоопределение школьников в условиях предпрофильной подготовки и профильного обучения, 2005 и др.), в частности, это такие курсы как: «Юридическая грамотность в профессиональном самоопределении», «Основы социальной компетентности», «Философия цветочной композиции. Икебана» и др. Интересный опыт работы со старшеклассниками по различным образовательным программам можно найти в материалах все более часто проводимых научно-практических конференций, посвященным вопросам профориентации в рамках профильного обучения (см., например, Самоопределение учащейся молодежи в профильном обучении, 2007).

4.5. Варианты планирования индивидуальных профконсультаций в разных условиях.

Профессиональная консультация является важнейшим направлением профориентационной работы. Ее суть - в оказании индивидуальной помощи самоопределяющимся клиентам. Иногда

говорят и о «групповой профконсультации». В этом случае речь идет о такой работе, где реализуется принцип «дойти до каждого» (по Е.А.Климову). Например, психолог сообщает в классе важную информацию о подготовительных курсах, встрече с представителя престижного учебного заведения и т.п., т.е. дает школьникам информацию, интересную для большинства. Соответственно, учащиеся, прослушав все это, могут сделать для себя важные выводы или даже скорректировать свои профессиональные выборы. Это могут быть также групповые консультации в работе с двумя-тремя приятелями, когда по очереди обсуждается проблема каждого (частично это смоделировано в игре «Профкогнсультация» - см. Главу 5, Раздел 5.1). Это могут быть профконсультации учащихся совместно с их родителями (при условии, что родители не оказывают давления на своего ребенка и самого консультанта). Но в традиционном понимании профконсультация носит чаще индивидуальный характер.

Существуют множество видов профконсультирования: 1) ранняя (детская), проводимая со дошкольниками и младшими школьниками (например, при спортивных, музыкальных и др. спецшкол); 2) консультирование в средней школе (знакомство с профессиями, помощь в самопознании); 3) консультирование учащихся 8-9-х классов (помощь в выборе профиля дальнейшего обучения); 4) консультирование учащихся 10-11 классов (помощь в планировании дальнейшего образования после школы и подготовка к поступлению в профессиональные учебные заведения соответствующие, в идеале, избранному профилю); 5) помощь выпускникам школ (уточнение профессий и конкретных учебных заведений); 6) помощь абитуриентам (помощь поступающим в уточнении специализации, кафедры, факультета); 7) помощь в различных профессиональных выборах в период обучения в вузе (выбор тем курсовых и дипломных работ, выбор места практики, выбор места

работы и др.); 8) консультационная помощь в период профессиональной адаптации; 9) помощь в различных карьерных шагах уже работающим специалистам; 10) помощь людям предпенсионного возраста (в выборе хобби, увлечения уже после окончания работы); 11) ретроспективная консультация (помощь в осмыслении прожитой трудовой жизни или каких-то важных ее этапов). Отдельно можно выделить профконсультацию родителей учащихся, их учителей, консультацию безработных (различных категорий) и инвалидов (см. Пряжникова, Пряжников, 2005, С.185-188).

Интересный опыт накапливается Шмидт, в профориентационной и профконсультационной работе с подростками, находящимися в местах лишения свободы (см. Шмидт В.Р., Шиловская А.Л., 2005; Шмидт В.Р., 2006). В частности, авторы предлагают в качестве основной формы «работу со случаем» как основу для подготовки к освобождению и постепенитенициарного сопровождения подростков из воспитательной колонии. Сами «случаи» выделяются по критерию сложности, определяемой недостаточностью организационной и правовой поддержкой освобождаемых из колонии. При этом индивидуальная работа предполагает постепенный переход от «первичного» к «углубленному» интервью.

Ниже приведены примерные варианты программ для некоторых видов консультирования с использованием авторских методик, представленных в данном пособии (см. Главу 5).

Вариант профконсультации учащегося 9-го класса 9 (при лимите времени в 2 часа).

1. Общее знакомство.

2. «Восьмиугольник основных факторов профессии» (с решением 2-3-х задач-ситуаций, а затем - самооценка подростком собственной ситуации самоопределения и ее небольшое совместное обсуждение).

3. Карточная методика «Формула» (методика позволяет выделить несколько наиболее приемлемых варианта выбора).

4. Методика «Схема альтернативного выбора» (выбирается наиболее приемлемый вариант из ранее обозначенных альтернатив).

5. Подведение общих итогов, обмен впечатлениями и рекомендации по самостоятельному уточнению и реализации сделанных выборов.

Вариант работы с учащимся 9-го класса (совместно с родителем при лимите времени – 2 консультации по 1,5-2 часа каждая).

Первая консультация (1,5-2 часа):

1.Общее знакомство.

2.Опросник пол схеме построения личной профессиональной перспективы – ЛПП (подросток и родитель заполняют опросник письменно, каждый на своем листе, но родитель пытается ответить на вопросы так, как, по его мнению, ответил бы его ребенок; затем эти ответы сравниваются и обсуждаются).

Карточная методика «Формула».

Вторая консультация (1,5-2 часа).

1.Карточная игра «Человек-Судьба-Черт» (к обсуждениям различных карьерных действий может подключаться и родитель подростка, но только при условии, что будет высказывать свое мнение только как одно из возможных и ни в коем случае не навязывать его в качестве «единственно правильного»).

3.Общее подведение итогов (оценка действий подростка в игре и рекомендации по более успешному поведению уже в реальной жизни).

Вариант работы с учащимся 11-го класса (при лимите времени – 3 консультации по 1,5-2 часа каждая).

Первая консультация (1,5-2 часа):

1. Знакомство.
2. Беседа–интервью по вопросам «Схемы построения личной профессиональной перспективы (ЛПП)»
3. Карточная методика «Кто? Что? Где?» (совместное определение нескольких вариантов наиболее приемлемых профессий).
4. Подведение предварительных итогов

Вторая консультация (1,5-2 часа):

1. «Восьмиугольник основных факторов профессии» и сразу другая методика – «Схема уровней сформированности личной профессиональной перспективы» (с решением 2-3-х задач-ситуаций, а затем - самооценка подростком собственной ситуации самоопределения по этим двум схемам и ее небольшое совместное обсуждение).
2. Игра «Угадай профессию» (в режиме индивидуальной работы).
3. Уточнение вариантов выбора.

Третья консультация (1,5-2 часа):

- 1.Методика «Схема альтернативного выбора» (обстоятельное обсуждение выбранных ранее и уточненных вариантов не менее, чем по 15-20 факторам выбора).
- 2.Общее подведение итогов и рекомендации по самостоятельным действия подростка для достижения выделенных целей..

Контрольные вопросы к Главе 4:

1. В чем специфика профориентационных программ на уровне полноценных курсов (включенных в расписание, занимающих по времени не менее 28-32 часов)?
2. В чем особенность профориентационных занятий, проводимых со школьниками эпизодически (на уровне двух-трех занятий за учебный год)?
3. В чем особенность профориентационных занятий, проводимых в рамках предпрофильной подготовки и профильного обучения учащихся? Можно ли использовать на таких занятиях методы, представленные в данном пособии?
4. В чем особенность индивидуальных профконсультаций, проводимых совместно с родителями самоопределяющихся школьников?
5. В чем особенность индивидуальных профконсультаций, проводимых со школьниками, с которыми не ведется никакой профориентационной работы?

Глава 5. МЕТОДЫ АКТИВИЗАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМООПРЕДЕЛЕНИЯ

5.1. Профориентационные игры с классом

Общая характеристика данных методик (активизирующие и диагностические возможности).

Профориентационные игры с классом (Пряжников Н.С., 1987; 1989; 1991; 2000; 2002) предназначены для работы с учащимися 7-11 классов. Конечно, по своему содержанию и активизирующим возможностям эти методики уступают деловым играм и психотерапевтическим процедурам, но они, в отличие от названных процедур, рассчитаны на реальные условия работы в школе (ограниченность временем урока, необходимость работы с целым классом и т.п.). При проведении профориентационных или психологических курсов подобные игры могут быть использованы в дополнение к диагностическим процедурам, дискуссиям, индивидуальным консультациям и лекционным формам работы. Опыт показал, что если они по времени от общего количества часов занимают

не более 25-30%, то воспринимаются учащимися не как “развлечение”, а как естественная форма работы.

Можно назвать следующие конкретные игровые методики. Ценностно-нравственные профориентационные игры: “Пришельцы”, “Три ветерана” (“Три судьбы”), “Остров”, “Спящий город”. “Существо” (с элементами экологического воспитания). Пробно-ознакомительные игры: “Стажеры-инопланетяне”, “Ассоциации” (профориентационный вариант), “Угадай профессию”, “Вакансия”, “Новичок-Наставник”, “Завод” (“Кооператив”, “Музей”). Игры, где отрабатываются навыки принятия решений и поведения при ответственных собеседованиях: “Профконсультация”, “Приемная комиссия”, “Пять шагов”, “Советчик”. Важным условием проведения этих игр является их высокая динамика (темп), что позволяет решать и проблемы, связанные с организацией дисциплины учащихся на уроке, чего больше всего обычно боятся психологи перед выходом в школьный класс.

Диагностические возможности профориентационных игр с классом.

Можно оценить, насколько открыты учащиеся для общения с преподавателем (ведущим). Например, условно выделить три или пять уровней такой открытости, выделить по каждому уровню конкретные показатели и после проведения игры зафиксировать свои впечатления. Затем можно соотнести эти впечатления с впечатлениями от других методик. Для оперативной оценки эффективности методик, а также для оценки – степени взаимопонимания с данным классом это неплохая процедура. Для «строгости» оценки можно приглашать экспертов, и ознакомив их с вашими уровнями и конкретными показателями, попросить также оценить степень открытости участников игры. Можно даже попросить оценить все это в динамике, условно разбив игру (или

все занятие с использованием данной игры) на несколько этапов, оценивая уровень открытости на каждом из этих этапов. Это позволяет лучше понять активизирующие возможности игры и даже дорабатывать саму процедуру конкретной игровой методики.

Также можно оценивать, насколько участники игры остроумны и откровенны в своих высказываниях, каждый раз выделяя уровни и соответствующие показатели (остроумия, откровенности и т.п.). Например, уровень остроумия можно оценивать на основании оригинальности высказываний и стремления участников использовать нетрадиционные сравнения, необычные характеристики или умозаключения. Для этого можно было бы просто посчитать частоту проявления таких подобных признаков и обработать с помощью контент-анализа.

Интересным также представляется вариант совместного совершенствования методики. Когда участников просят в конце процедуры написать свои предложения по усовершенствованию методики или по совершенствованию действий ведущего. Можно также предложить участникам оценить, собственные действия в игре (например, оценить по условной 10-балльной шкале, насколько они сами были активны, или остроумны, или откровенны...) и самим себе написать пожелания для более эффективного участия в последующих играх.

Игра «Ассоциация»

Цель этой игры – в легкой увлекательной форме выявить существенные особенности различных профессий. Игра основана на известном ассоциативном принципе, когда загадываемый объект (в нашем случае – профессия) отгадывается не с помощью прямых,

наводящих вопросов (например, каковы условия?, каковы орудия труда? и т.п.), а с помощью несколько отвлеченных ассоциаций (с каким цветом ассоциируется профессия?, с каким запахом?, с каким временем года? и т.п.). Опыт показывает, что так вполне можно отгадывать самые разные объекты, а сами занятия проходят в увлекательной форме и даже развивают воображение участников.

Игра рассчитана на работу с классом, а по времени может занимать от 20 до 40 минут. Желательно иметь доску с мелом.

Процедура игры включает следующие этапы:

1. Ведущий называет игру («Ассоциация») и говорит, что в ней с помощью ассоциативных вопросов мы будем отгадывать различные профессии. Далее он предлагает на добровольной основе стать главными игроками трем желающим, сказав при этом, что будет несколько попыток отгадывания, и многие потом смогут побывать в роли отгадывающих.

2. Далее все участники знакомятся с инструкцией: «Отгадывание профессий будет проходить с использованием ассоциативных вопросов. Смысл ассоциативного вопроса в том, что нельзя спрашивать об условиях труда, об используемых средствах, об одежде работающих и т.п. Иными словами, нельзя задавать «правильные» вопросы. Сами вопросы должны быть несколько отвлеченными. Например, можно спросить: «С каким животным ассоциируется профессия?». Давайте поупражняемся: С каким животным может ассоциироваться профессия инспектор ГИБДД?... С каким животным может ассоциироваться профессия вахтера?... Или можно спросить: «С каким видом общественного транспорта (с какой частью тела, с какой планетой, с каким блюдом, с каким напитком и т.п.) ассоциируется профессия такая-то?»...

Потом отгадывающие должны будут выйти в коридор и придумать там по три интересных ассоциативных вопроса (всего – шесть на отгадывающую группу). А оставшиеся участники должны будут загадать какую-то профессию. Когда отгадывающие придут, каждый из них сможет по очереди задать классу свои вопросы (при этом лучше обращаться к конкретным участникам). И по их ответам отгадывающая группа назовет свои варианты отгадки (каждый отгадывающий назовет по одному варианту – всего будет три варианта отгадки). Если хотя бы один вариант окажется верным, то считается, что группа профессию отгадала. А потом, когда загаданная профессия будет всем известна, будет организовано краткое обсуждение, насколько ответы были правильными, насколько они вообще позволяли отгадать профессию».

3. Перед тем, как выводить отгадывающих в коридор, можно предложить им назвать возможные ассоциативные вопросы. Это делается для того, чтобы убедиться, что они поняли суть принципа ассоциации в этой игре. Опыт показывает, что если они этого сразу не поймут, в игре могут возникнуть недоразумения.

4. Отгадывающие выходят в коридор и придумывают там свои вопросы. Опыт показывает, что никто из учащихся не убегает, тем более, что времени на все это отводится мало (максимум 2-3 минуты).

В это же время (2-3) минуты остальные участники в классе выбирают интересующую их профессию. Чтобы оптимизировать этот выбор ведущий предлагает назвать три профессии, а потом выбрать наиболее интересную из этих трех. На доске выписывать эти профессии не рекомендуется, т.к. даже после того, как они в спешке будут стерты, могут остаться контуры этих профессий и отгадывающие быстро это заметят.

5. Приглашаются отгадывающие. Если некоторые отгадывающие так и не придумают вопросы, ведущий должен пригласить их в класс и

сказать: «Придумаете в ходе игры». Ни в коем случае нельзя растягивать игру, иначе теряется динамика и процедура становится скучной. Лучше, когда они просто становятся перед доской, т.к. если усадить их на стулья, то это занимает какое-то время, расслабляет и даже мешает придумывать интересные варианты. Кроме того, игра проходит достаточно быстро и дополнительные рассаживания и вставания также понижают динамику и общий эмоциональный настрой данной игры.

6. Задаются вопросы. Лучше это делать следующим образом. Очередной отгадывающий спрашивает конкретного участника в классе и тот сразу же отвечает. Понятно, что ответ должен быть верным, но при этом напрямую не намекать на профессию. Например, загадана профессия «врач-терапевт», и на вопрос, «с каким запахом ассоциируется данная профессия» участник в классе отвечает: «С запахом лекарства», то это считается явной подсказкой. При этом можно было бы ответить примерно так: «Со спиртом» (хотя и это близко к подсказке, но не так явно, как «лекарство»), «С утренней свежестью» (кабинеты стерильные), «С запахом мылом» (врачи часто моют руки) и т.п. Ведущий каждый вопрос и соответствующий ответ кратко выписывает на доске (это понадобится для последующего обсуждения).

7. Когда выписаны шесть вопросов и шесть ответов, ведущий предлагает трем главным участникам отгадать профессию. При этом каждый может предложить по одному варианту (всего – три на группу отгадывающих), которые затем также выписываются на доске.

8. Далее ведущий спрашивает у класса: «Отгадали или нет?». И класс решает, насколько удачно отгадывающие выполнили свою задачу. Здесь может возникнуть проблема: отгадывающие называют загаданную профессию не точно или называют что-то очень близкое к этой профессии. Например, загадали профессию «космонавт». А отгадали

«летчик-испытатель». Понятно, что эти профессии достаточно близки, но окончательное решение принимает сам класс.

9. Затем начинается наиболее ответственный этап – обсуждение ответов (которые остаются выписанными на доске). Порядок обсуждения следующий. Сначала ведущий спрашивает у того, кто задал первый вопрос: «Вы, зная теперь, какую профессию загадали, можете сказать, насколько удачным (точным) был данный вам ответ?». Если ответ удачный, то переходим ко второму вопросу и соответствующему ответу и т.д. Если сам отгадывающий говорит, что ответ не удачный, ведущий просит того, кто дал этот ответ, пояснить, как этот ответ соотносится с загаданной профессией. Если пояснение убедительное, то переходим к следующим ответам. Если не убедительное, то сам отгадывающий должен сказать, какой ответ на его ассоциативный вопрос был бы более удачным, не забыв и сам объяснить, почему.

Все это важно для того, чтобы через ассоциативные вопросы выйти на обсуждение реальных характеристик профессии. Например, если для профессии «высокопоставленный чиновник» называется цвет – серый, то иногда можно услышать и такое объяснение: «Чиновники часто берут взятки, т.е. серьезно нарушают закон. Поэтому у многих из них есть риск оказаться за решеткой. А у милиционеров-охранников цвет - серый». В чем-то здесь можно и поспорить, а чем-то и согласиться... Опыт показывает, что через ассоциативные вопросы и ответы можно организовать довольно живое обсуждение по наиболее существенным характеристикам загаданной профессии. Причем, такое обсуждение проходит легко, откровенно и довольно эффективно, что и позволяет часто достигать главную цель данной игры.

10. Если большинство ответов оказались верными, а отгадывающие так и не назвали правильного варианта, то считается, что они проиграли. Если большинство ответов оказались не удачными, то отгадывающие не

виноваты. И тогда уже сам класс решает, выиграли они или нет, в зависимости от интересности их вопросов и их собственных вариантов возможных ответов на свои же вопросы (когда ответы других участников уже были «забракованы»). В этом случае класс может также признать, что никто не выиграл («ничья»).

11. Далее игра повторяется уже с другими участниками и с другой загаданной профессией.

Опыт показывает, что за одну игру можно попробовать загадать три профессии (это как раз и займет 30-40 минут). В дальнейшем участники могут утомиться и тогда с ними следует провести другую методику (если, например, приходится проводить занятия на сдвоенном уроке).

Игра «Угадай профессию»

Цель данного игрового упражнения - познакомить участников со схемой анализа профессий³.

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 *использования схемы анализа профессии в групповой игре* включает следующие основные этапы:

1. Ведущий просит назвать учащихся в классе (группе) профессию, которую все хорошо знают. Например, профессия - таксист. Но для знакомства учащихся с профессиями нефтяной компании лучше взять

³ - В качестве основы для предлагаемого варианта схемы анализа профессии использована расширенная и модифицированная «формула профессий», разработанная Е.А.Климовым - см. Климов Е.А. Как выбирать профессию. - М.: Просвещение, 1990.- 159 с.

одну из основных нефтедобывающих профессий, например. Профессию «бурильщик (оператор ПРС)» - в таблице, в последней колонке представлен вариант анализа профессии «бурильщик» (см. Таблицу 3).

2. Далее ведущий обращается к классу 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 и сами признаются, что вроде бы и знают, о чем рассказывать, но забыли. Иногда учащиеся просят, чтобы им задавали наводящие вопросы. Смысл данного этапа - сформировать желание у учащихся познакомиться со схемой, которая позволила бы им не путаясь рассказать о любой профессии.

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

4. После первого знакомства со схемой анализа профессий все участники разбиваются на пары (в обычном классе многие и так уже сидят парами) и игрокам 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 загаданную (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 названа (закодирована) была неверно, то виноватым оказывается тот, кто не смог правильно закодировать профессию.

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

Упражнение (схему анализа профессии) 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 загадать (закодировать) по схеме уже выбранную профессию, предварительно познакомив учащегося с самой схемой анализа профессий. И тогда

профконсультант выступит в роли отгадывающего. Важным в такой работе может оказаться обсуждение профессий, соответствующим характеристикам, которые выписал сам подросток и которые, скорее всего и привлекают его больше всего в будущей работе. Такое обсуждение можно использовать для коррекции представлений учащегося о наиболее привлекательной для него профессии.

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

Таблица

3.

Схема анализа профессий (перечень основных характеристик профессий).

Характеристики профессий по группам	Место для первого примера профессии - "таксист"⁴	Бурильщик (оператор ПРС)	Место для кодирования загаданной профессии
<p><u>Предмет труда:</u></p> <p>1 - животные, растения (природа)</p> <p>2 - материалы</p> <p>3 - люди (дети, взрослые)</p> <p>4 - техника, транспорт</p> <p>5 - знаковые системы (тексты, информация в компьютерах...)</p> <p>6 - художественный образ</p>	<p>Люди</p> <p>Техника, транспорт</p>	<p>Природа</p> <p>Техника</p>	

⁴ - Обращаем внимание, что кодировать профессию следует только словами. как это показано во второй колонке таблице. Если кодировать профессию номерами характеристик, то при отгадывании возникают сложности восприятия информации и игра может не получиться.

<p><u>Цели труда:</u></p> <p>1 - контроль, оценка, диагноз</p> <p>2 - преобразовательная</p> <p>3 - изобретательная</p> <p>4 - транспортирование</p> <p>5 - обслуживание</p> <p>6 - собственное развитие</p>	<p>Транспортирование</p> <p>Обслуживание</p>	<p>Контроль, оценка</p>	
<p><u>Средства труда:</u></p> <p>1 - ручные и простые приспособления</p> <p>2 - механические</p> <p>3 - автоматические</p> <p>4 - функциональные (речь, мимика, зрение, слух...)</p> <p>5 - теоретические (знания, способы мышления)</p> <p>6 - переносные или стационарные средства</p>	<p>Механические</p> <p>Функциональные</p>	<p>Ручные</p> <p>Механические</p>	

<p><u>Условия труда:</u></p> <p>1 - бытовой микроклимат</p> <p>2 - большие помещения с людьми</p> <p>3 - обычный производственный цех</p> <p>4 - необычные производственные условия (особый режим влажности, температуры, стерильность)</p> <p>5 - экстремальные условия (риск для жизни и здоровья)</p> <p>6 - работа на открытом воздухе</p> <p>7 - работа сидя, стоя, в движении</p> <p>8 - домашний кабинет</p>	<p>Экстремальные</p> <p>Сидя</p>	<p>Экстремальные</p> <p>В движении</p>	
<p><u>Характер общения в труде:</u></p> <p>1 - минимальное общение (индивидуальный труд)</p> <p>2 - клиенты, посетители</p> <p>3 - обычный коллектив (одни и те же лица...)</p> <p>4 - работа с аудиториями</p> <p>5 - выраженная дисциплина, субординация в труде</p>	<p>Клиенты</p>	<p>Обычный коллектив</p> <p>Выраженная дисциплина</p>	

<p><u>Ответственность в труде:</u></p> <p>1 - материальная</p> <p>2 - моральная</p> <p>3 - за жизнь и здоровье людей</p> <p>4 - невыраженная ответственность</p>	<p>Жизнь и здоровье</p>	<p>Материальная</p> <p>Жизнь и здоровье</p>	
<p><u>Особенности труда:</u></p> <p>1 - большая зарплата</p> <p>2 - льготы</p> <p>3 - “соблазны” (возможность брать взятки, воровать...)</p> <p>4 - изысканные отношения, встречи со знаменитостями</p> <p>5 - частые командировки</p> <p>6 - законченный результат труда (можно полюбоваться)</p>	<p>“Соблазны”</p> <p>Встречи со знаменитостями</p>	<p>Большая зарплата</p> <p>Льготы</p>	
<p><u>Типичные трудности:</u></p> <p>1 - нервное напряжение</p> <p>2 - профзаболевания</p> <p>3 - распространены мат и сквернословие</p> <p>4 - возможность оказаться за решеткой (в тюрьме)</p> <p>5 - невысокой престиж работы</p>	<p>Нервн. напряжение</p> <p>Профзаболевания</p> <p>Мат и сквернослов.</p>	<p>Профзаболевания</p> <p>Мат и сквернослов.</p>	

<u>Минимальный 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 - ученая степень (аспирантура, академия...)	Начальное профес. образование	Начальное профес.образов. Среднее профес.образов.	
---	----------------------------------	--	--

Игра «Пришельцы»

Цель игры – помочь подростку в осознании труда как ценности, а также - роли труда в жизни общества и отдельного человека. Игра проводится в рамках урока и предназначена для учащихся 10-11 классов.

Общая схема игры следующая.

По желанию из класса выбираются 2-3 человека, которые будут «гостями с дальней планеты», которые неожиданно оказались в данном городе и в данной школе. Предполагается, что из-за технических трудностей время пребывания на Земле ограничено 15 минутами. На срочно созванной «пресс-конференции» необходимо за это короткое

время как можно лучше познакомиться с неизвестной цивилизацией, в живом контакте постараться понять друг друга.

Гостям будет предоставлено короткое слово, где они сообщат главные сведения о своей планете, уровне развития их культуры и производства, а также – об основных занятиях ее жителей. После этого журналисты (остальная часть класса) постараются задать наиболее важные вопросы.

В течение 3-4 минут пришельцы готовятся в коридоре (думают, что им рассказать о своей цивилизации, а может даже и подумают о своем внешнем виде, которые можно было бы изобразить на доске). Ведущий объясняет остальным участникам (журналистам в классе), как надо вести себя на конференции. В частности, каждый журналист должен придумать, какой информационный орган он представляет и перед тем, как задавать вопрос, обязательно сказать об этом (данное условие дисциплинирует участников игры и делает ее более «солидной», т.е. более похожей на настоящую пресс-конференцию). Естественно, вопросы должны быть краткими и понятными. Сами вопросы могут относиться к самым разным сторонам жизни, но задаваться в тактичной и вежливой форме.

Далее в класс приглашаются инопланетяне и сразу начинается сама игра: сначала гости кратко (в течение 3-5 минут) делают свое сообщение, а затем отвечают на вопросы журналистов.

В ходе игры может возникнуть опасность перерастания игрового конфликта в межличностный. Например, когда журналистам вдруг не понравится образ жизни чужой цивилизации. Если это «потребительское общество («потребительский рай», «царство наслаждений» и т.п.), то в адрес гостей нередко идут язвительные реплики, типа «дегенераты», «идиоты», «свиньи»... При таком развитии игры ведущий не должен радоваться «сознательности» класса и, тем более, поощрять ее, иначе

неизбежны настоящие (неигровые) обиды. Психолог может извиниться перед пришельцами за недостаточную дипломатичность отдельных «представителей прессы» и предложить участникам игры вести себя более солидно.

Через 15 минут гости (по условию игры. Связанному с ограниченным временем пребывания на Земле) просто «исчезают», т.е. садятся на свои места в классе. Ведущий предлагает всем срочно написать сообщения в свои агентства о первых впечатлениях от встречи. В течение 5-7 минут каждый журналист и каждый пришелец на отдельном листочке бумаги должны кратко написать: 1) каков, по их мнению, общий уровень развития новой для них цивилизации (пришельцы пишут о своих впечатлениях о жителях Земли – на основании того, что их интересует и как они задавали свои вопросы); 2) стоит ли иметь дело с новой цивилизацией, стоит ли развивать с ней сотрудничество (может по каким-то линиям такое сотрудничество развивать, когда есть чему поучиться, а по каким-то линиям – лучше не сотрудничать).

При этом важно предупредить ребят, что сообщения должны быть короткими – не более трети страницы. Активизированные школьники иногда готовы за короткое время исписать до 1,5 – 2 страниц, что в дальнейшем может отрицательно повлиять на общую динамику игры (при подведении ее итогов). Сами листочки можно подписать, обозначив не свои Ф.И.О., а название агентства (или название своей планеты – для пришельцев).

Листочки с сообщениями быстро собираются и зачитываются перед классом⁵. Лучше поручить это двум учащимся из числа наиболее

⁵ При проведении игры с большой аудиторией (от 50 и более участников) зачитываются лишь некоторые мнения, отобранные в случайном порядке (или наиболее интересные сообщения, быстро отобранные помощниками ведущего).

пассивных. Такое знакомство с различными мнениями участников игры является подготовкой к основному ее обсуждению.

В ходе обсуждения важно определить, какой же самый главный критерий развития общества. Ведущий выписывает все предложения учащихся на доске, после чего они поочередно обсуждаются. Возможно, путем обобщения удастся получить 2-3 самых важных критерия, однако в столь сложном вопросе такое достигается редко (даже при игре со взрослыми). В заключение ведущий может ненавязчиво, как бы наравне с другими критериями, предложить и свои критерии.

Например, это может быть возможность самореализации, предоставляемая обществом для каждого члена, а не только для «лучшей» его части – элиты. При этом путь (способ) самореализации у каждого человека уникален и потому бесценен. Если, конечно. Он не предполагает ущемление возможностей самореализации других людей. Идеальным способом такой самореализации является свободный, творческий, общественно-полезный труд, который может и не укладываться в общепринятые (формальные или «нормальные») рамки существующих профессий.

Если общество ограничивает возможности самореализации определенной части своих членов, то оно как бы ограничивает перспективы собственного развития. Но поскольку общество состоит из конкретных людей, то эти люди не должны оправдывать свою пассивность плохими условиями, плохим правительством, непониманием коллег и близких и т.п., а должны действовать, стремясь к самовыражению, одновременно улучшая и само общество, членами которого они являются.

Игра «Советчик»

Данное упражнение является не столько игрой, сколько специально организованной упрощенной процедурой группового экспертирования с элементами игры.

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

Методика может проводиться с целым классом, но более эффективно она проходит в подгруппе из 12-15 человек. Время проведения - от 15 до 25 минут. Процедура включает следующие этапы:

1. Все участники вырывают из тетрадей чистые листочки.
2. Листочки кладутся вертикально и делятся на три равные колонки, т.е. делают бланк (см. Таблицу 4).
3. 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.
4. Всем дается задание, напротив каждой фамилии (включая собственную) проставить наиболее подходящие профессии и соответствующие учебные заведения, которые можно было бы порекомендовать данному человеку. Желательно не пропускать никого. Желательно также отнестись к этому заданию как можно серьезнее и не писать глупости. На все это отводится примерно 7-10 минут.
5. 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.

Таблица 4.

Образец бланка для упражнения “Советчик”.

Ф.И.О. всех уч-ся в классе (в строго определенн. порядке и по номерам)	Рекомендуемая профессия	Рекомендуемое учебное заведение (или место работы) после школы
1.		
2.		
3.		
4.		
5.		
6.		
7... и т.д.		

Всем присутствующим ведущий может посоветовать, повнимательнее прислушаться к советам своих товарищей, а что-то может для себя и пометить в тетрадях. По нашему опыту, в среднем 5-7 человек в классе обычно действительно что-то для себя записывают (правда, в основном это подростки-девушки).

К сожалению, и здесь возможны глупые шутки, когда кто-то “рекомендует” своим товарищам “туалеты чистить” и т.п. Ведущий просто это не зачитывает и не обращает на это никакого внимания.

Если все же окажется, что кто-то в классе попросит не зачитывать рекомендации своих одноклассников, то ведущий должен спокойно удовлетворить эту просьбу, предложив по желанию после урока самому

посмотреть на советы, которые выписали ему товарищи. Признаемся, что у нас пока таких случаев не было, но они вполне возможны...

Игра «Профконсультация»

Общим целью для всех вариантов игры «Профконсультация» является специально организованная ситуация, в которой школьники помогают друг другу планировать свои профессиональные и жизненные ситуации под наблюдением и контролем со стороны психолога. Ниже предлагаются различные варианты организации такой взаимопомощи подростков в профессиональном и личностном самоопределении. Естественно, не следует переоценивать реальную помощь в самоопределении в подробных игровых процедурах, поскольку главное предназначение данных методики - в формировании самой готовности подростков анализировать различные ситуации профессионального самоопределения и делать обоснованные выборы.

Упрощенный вариант игры с микрогруппой в 3-4 человека.

Лучше проводить данную игру после уроков в отдельной комнате. Этот вариант игры может занять по времени около 1,5 – 2-х часов. Игра рассчитана на учащихся 9-11 классов. Общий порядок этого варианта игры примерно следующий.

1. Группе из 3-4 человек предлагается разыграть ситуацию, где 1-2 «консультанта» беседуют с «учащимся» и его «родителем» по поводу дальнейшей судьбы «ребенка» после окончания школы. Соответственно, участники распределяют роли. Но ведущий при этом заявляет, что в ходе игры каждый должен побывать в роли «ученика». При этом каждый

такой «ученик» может представить свою реальную ситуацию, но может сыграть и воображаемого ученика, вплоть до изображения представителя противоположного пола (мальчик играет свою сверстницу или наоборот). Заметим, что в данной игре важна не столько реальная конкретная помощь, сколько само формирование готовности анализировать различные ситуации профессионального выбора.

Поскольку подростки не сразу выходят на серьезный, деловой уровень разговора, и нередко высказывают не совсем удачные мнения и рекомендации, то у ведущего на данном этапе игры появляется соблазн быстро вмешаться и подсказать, как надо правильно консультировать. Важно сдерживать эти свои порывы, поскольку школьники и сами быстро понимают, что по-настоящему консультировать довольно сложно.

Вмешательства ведущего оправданы в следующих случаях:

- игровой конфликт перерастает в реальный, межличностный;
- кто-либо из игроков (особенно игрок в роли «профконсультанта») уверенно говорит совершенно неправильные вещи, а другие искренне с ним соглашаются;
- игроки сами просят ведущего дать им конкретную справку или информацию (об особенностях профессии, о конкурсе в те или иные учебные заведения и т.п.);
- игроки слишком увлеклись обсуждением какого-то частного вопроса;
- одни игроки ведут себя слишком активно, а другие заняли откровенно пассивную позицию, лишь «наблюдая» за происходящим (заметим, что такое распределение активности – самый плохой показатель эффективности игры);
- игроки явно начинают дурачиться.

Задача ведущего на данном этапе - создать ситуацию, когда школьники сами поймут сложность настоящей консультации и сами обратятся за помощью.

2. Через некоторое время подростки сами могут обратиться за помощью (как лучше и правильнее организовать консультационную беседу) и тогда ведущий может подсказать это. Прежде всего, можно подсказать, на какие вопросы следует обратить особое внимание, например, спросить, какие планы на будущее у «ученика» (какую профессию он выбрал и куда собирается поступать), как он себе представляет трудности на пути к своим целям и как собирается их преодолевать и т.п. В основу вопросов можно положить основные факторы выбора профессии, выделенные Е.А.Климовым, которые позволяют анализировать ситуации профессионального выбора (наличие личного профессионального плана, учет своих склонностей, способностей, знаний о выбираемой профессии, учет мнений родителей и сверстников, сама престижность выбираемой профессии и места учебы, а также потребность в профессии на рынке труда). Само распределение ролевых позиций в игре предполагает, что «ученик», «родитель» и «профконсультанты» должны соответствовать этим ролям, т.е. вести себя соответствующим образом. Но это не означает, что наиболее умные и правильные высказывания должны делать только «консультанты».

3. Завершается каждое проигрывание тем, что каждый высказывает свои пожелания данному «учащемуся», а «учащийся» соглашается или не соглашается с ними. Важно при этом, чтобы каждое мнение как-то обосновывалось, т.е. ведущий должен следить за тем, чтобы эти высказывания и обоснования были не столько эмоциональными и «интуитивными», сколько разумными.

Дальше участники перераспределяют роли и игра возобновляется. Опыт показывает, что повторные проигрывания проходят более быстро и организованно.

***Вариант игры с микрогруппой в 5-6 человек
(«Защита профессии перед родителями»).***

В данном варианте есть возможность разыграть сцену, когда «родители» явно не согласны с выбором профессии своего «ребенка». Данный вариант может использоваться как самостоятельная игра («Защита профессии перед родителями»), а может быть органично включена в игру «Профконсультация» по выше обозначенной схеме. В последнем случае общая схема игры примерно следующая.

1. Сначала игроки также распределяют роли: один «учащийся», два-три «родителя» и два-три «профконсультанта». Предполагается, что в течение всей игры как минимум два-три человека должны побывать в роли «учащегося», поэтому данный вариант игры может занять больше времени, чем ее первоначальный вариант (см. выше).

2. Перед самой игрой организуется небольшой подготовительный этап. Отдельно готовится к игре «семья» (учащийся и его родители) и отдельно «профконсультанты». «Семья» сама определяет, в чем заключаются ее разногласия между ребенком и его родителями. При этом каждая сторона обдумывает и проговаривает свои аргументы (лучше когда родители не просто «возражают» против выбора ребенка, но и предлагают свой вариант выбора). При этом возможны случаи. Когда и среди самих родителей нет общего мнения о том, что делать «ребенку» после окончания школы. «Профконсультанты» готовятся с помощью ведущего игры, который может подсказать им, какие вопросы задавать «клиентам», на что обращать более важное внимание, как вести себя в ходе консультации и т.п.

3. «Семья» возвращается и кратко разыгрывает спор по поводу дальнейшей судьбы своего «ребенка». Члены должны просто обозначить свои основные позиции и аргументы. «Профконсультанты» и ведущий

молча наблюдают за этим. Данный этап должен занять не более 10 минут.

4. Далее все садятся за общий стол и разыгрывается беседа-консультация. Игроки задают друг другу вопросы, обсуждают их, спорят, обосновывая свои точки зрения. Задача ведущего, с одной стороны, не допускать хаоса в этом разговоре, а также неуправляемых эмоциональных споров, перерастающих в конфликты. С другой стороны, ведущий должен постоянно активизировать и даже провоцировать участников на высказывания и обсуждение разных точек зрения. Ни в коем случае ведущий не должен брать всей инициативы в свои руки, т.е. не превращаться в единственного (или в «единственно правильного») «профконсультанта».

В ходе такого разговора может выясниться, что проблемы семьи больше связаны не с разногласиями по поводу выбора профессии. А по поводу совершенно иных проблем (например, проблем «лени» ребенка, его увлечения «курением» или даже «наркотиками»). С одной стороны, дети часто проецируют те проблемы, которые их реально волнуют и эти проблемы нередко представлены в их сознании достаточно хаотично. Когда психологу удастся «раскрутить» участников игры на такие откровения, то это один из показателей заинтересованности игроков в данных проблемах и в данной методике. Но с другой стороны, эта игра направлена именно на проблемы профессионального самоопределения, поэтому ведущий должен тактично напоминать о главной игровой цели – помочь «учащемуся» выбрать профессию и при этом сохранить взаимопонимание в семье.

5. В конце этой игры также подводятся итоги, т.е. каждый участник по очереди высказывает свои пожелания и рекомендации «учащемуся», а затем и сам учащийся высказывает свое отношение к

этим рекомендациям. Далее выбирается новый «учащийся» и игра повторяется.

Вариант игры «Профконсультация» в работе с классом.

Данный вариант позволяет «охватить» гораздо больше участников, чем предыдущие варианты игры «Профконсультации». Однако качество (обстоятельность) таких бесед и обсуждений будет намного скромнее, чем в вышеобозначенных вариантах. Данный вариант игры занимает по времени один урок (хотя возможно и некоторое увеличение времени на игру в зависимости от расписания и т.п.). Общая схема игры примерно следующая.

1. Все участники делятся на пары (возможно разделение и на команды в три человека – особенно когда в классе нечетное количество учеников).

2. В каждой паре распределяются роли: кто-то будет «учащимся», а кто-то – «профконсультантом».

3. Ведущий знакомит всех с общей схемой разговора. Профконсультанты будут задавать учащемуся вопросы, а учащийся кратко отвечать на них. Лучше эти вопросы кратко обозначить на доске: 1) Какую профессию собирается выбрать учащийся? 2) Куда он собирается поступать после школы? 3) Какие трудности он видит на пути к своей профессиональной цели? 4) Как он собирается преодолевать эти трудности, как собирается готовиться к профессии и поступлению в профессиональное учебное заведение? 5) Есть ли у него резервный вариант выбора.

4. Было бы лучше, если каждый участник на отдельном листочке бумаге нарисует табличку, в которой будут отражаться итоги беседы (см. Таблицу 5).

5. В течение 7-10 минут участники игры проводят первую беседу, задавая друг другу эти вопросы и отвечая на них.

Таблица 5.

Пример заполненного бланка для варианта игры «Профконсультации» в работе с классом.

Вопросы (позиции анализа ситуации выбора профессии) ⁶	Я консультирую (указать, кого именно – Ф.И.О.)		Я – учащийся (указать Ф.И.О.)	
	Мои оценки ответов учащегося	Мои оценки собственных рекомендаций учащемуся	Оценки моих собственных ответов	Оценки рекомендаций консультанта
1. Выбираемая профессия	3	5	5	3
2. Дальнейшее обучение после школы	5	5	7	4
3. Кто и что может помешать достижению профессиональных целей	5	6	7	3

⁶ Участники могут проставлять только номера вопросов, если сами вопросы уже обозначены на доске ведущим.

4. Пути подготовки к поступлению и пути преодоления препятствий на пути к целям	2	4	4	4
5. Резервный вариант профессионального выбора	8	8	10	4

6. Далее ведущий предлагает каждому «учащемуся» и каждому «консультанту» на отдельных листочках бумаги оценить, насколько обоснованными и продуманными были ответы на вопросы («консультант» оценивает ответы «учащегося», а «учащийся» сам оценивает свои ответы). Например, ответ на каждый вопрос может быть оценен по условной 10-балльной шкале (см. Таблицу 5). После этого они показывают друг другу свои оценки и кратко обсуждают, чьи оценки оказались наиболее удачными.

7. Далее «консультант» дает общие советы «учащемуся» по каждому из обозначенных вопросов. Например, уточняет, какую лучше выбрать профессию, куда лучше поступать, как лучше готовиться к поступлению, какой лучше иметь резервный вариант...

8. Далее и «консультант» и «учащийся» отдельно оценивают на своих листочках, насколько эти советы-рекомендации оказались удачными, также используя для этого условную 10-балльную шкалу (см. Таблицу 5).

После этого игроки меняются ролями и игра возобновляется. Лучше обменяться ролями по команде ведущего где-то в середине урока

(для этого он заблаговременно несколько раз напоминает, когда произойдет такой обмен ролями).

5.2. Игровые профориентационные упражнения

Общая характеристика данных методик

Игровые профориентационные упражнения и микроситуации обычно используются в работе с подгруппой (8-15 человек) или с малой группой (6-8 человек). Многие игры основаны на довольно эффективной процедурной модели, когда участники рассаживаются в круг, что внешне делает эти упражнения похожими на психотерапевтические группы. И хотя называть их психотерапевтическими мы бы не стали (это скорее профориентационные группы), но некоторые психотерапевтические эффекты там все-таки возникают. Поэтому для проведения подобных занятий профконсультант должен обладать хотя бы минимальным уровнем психотерапевтической культуры (не навязывать своего мнения, всячески демонстрировать свою поддержку и эмпатию участникам, организовывать их реальное взаимодействие, создавать условия для самовыражения всех участников группы и т.п.).

Можно назвать следующие игровые профориентационные упражнения: “Профессия на букву...”, “Подарок” (“Любимое блюдо”, “Маскарадный костюм”), “Человек-профессия”, “Автопортрет” (профориентационный вариант), “Кто есть кто?”, “Самая-самая”, “Цепочка”, “Ловушки-капканчики”, “Этипафия”, “А вот и Я!”, “Звездный час”, “День из жизни” (“Ночь из жизни”) и др.

Очень популярны среди школьных профконсультантов игровые микроситуации (для 3-6 человек), где моделируются различные элементы профессионального общения, связанные обычно с

конфликтностью отношений. Например, ситуации из общения продавца с покупателями, инспектора ГАИ с нарушителями, зубного врача с клиентами, продавца-ларечника с рэкетирами, экскурсовода с иностранными туристами и т.п.

Диагностические возможности примерно такие же, как и при использовании профориентационных игр с классом. Важной особенностью именно игровых упражнений является то, что при меньшем количестве участников и более спокойной динамике, часто удается наблюдать большинство участников индивидуально по самым разным характеристикам. Например, можно посмотреть, насколько конкретный участник включен в общее взаимодействие (активно участвует в общих обсуждениях, часто высказывается и т.п. или же молча отсиживается, слушая, как высказываются другие участники). Можно посмотреть и оценить, какие формы работы больше предпочитает данный участник, подвижные упражнения или упражнения, предполагающие размышления и высказывания и т.п. Все это также можно оценить по условно выделенным уровням, а по каждому уровню желательно выделить конкретные показатели их проявления. Все это также можно выразить по частоте проявления этих показателей, отразить в специальных протоколах (для всей группы или индивидуально, по каждому участнику) и обработать затем математически.

«Кто есть кто?»

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

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

Процедура игрового упражнения следующая:

1. Инструкция: “Сейчас я буду называть профессии, каждый в течение нескольких секунд должен посмотреть на своих товарищей и определить, кому эта профессия подойдет в наибольшей степени. Далее я хлопну в ладоши и все по команде одновременно должны показать рукой (или ручкой) на выбранного человека (наиболее подходящего для названной профессии)”.

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

Если игроков немного (6-8 человек), то показывать можно не одной рукой, а двумя (одной рукой - на одного человека, другой - на другого). Для большего количества участников лучше всё это проделывать одной рукой, иначе будет путаница.

2. Показав рукой на своего товарища, все должны на время замереть, а ведущий сам по очереди подсчитывает, сколько рук показывает на каждого человека, т.е. чей образ, по мнению большинства игроков, в наибольшей степени соответствует данной профессии⁷. Конечно, и сами игроки могут сосчитать, сколько рук на них указывают,

⁷ - Следует заметить, что в свое время проводились исследования, показывающие, что прогнозы школьников относительно профессионального будущего своих одноклассников нередко оказываются более точными, чем прогнозы их учителей и родителей. Это означает, что доверять мнению одноклассников о профессиональных перспективах своих товарищей все-таки можно и нужно.

но по опыту проведения игры, часто оказывается, что без помощи ведущего многие сбиваются.

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.

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

«Автопортрет»

Цель игры - в шуточной форме повысить у игроков способность соотносить внешние характеристики и образы людей с различными профессиями.

Игровое упражнение проводится в круге (число участников от 7-10 до 15 человек). Время - от 20 до 40 минут. Процедура методики следующая:

1. Все участники достают чистый с двух сторон листок бумаги.
2. Задание: “Каждый должен нарисовать на листке самого себя (сделать автопортрет). Рисунок должен быть на всю страницу, по центру, только лицо. Желательно нарисовать его быстро, как бы “на одном дыхании”. Подписывать листок не надо”. Если кто-то из игроков заявит, что он не умеет рисовать, можно сказать, что рисунок любого человека, особенно ребенка или подростка - гениален (так говорят великие художники...). Если кто-то наотрез откажется рисовать себя, то

насиленно заставлять его не следует, но если окажется, что таких окажется много (больше двух-трех человек), то игру лучше не проводить...

3. Ведущий быстро собирает листочки с автопортретами и демонстративно их перемешивает, как бы показывая, что ему не важно кто именно на них нарисован.

4. Тут же ведущий раздает игрокам листочки, но уже в случайном порядке.

5. Новое задание: “Посмотрите внимательно на изображение, постарайтесь понять, что это за человек, на что он способен, но при этом не старайтесь узнать, кто здесь нарисован. На обратной (чистой) стороне листочка с автопортретом напишите одну профессию, которая, на ваш взгляд, больше всего соответствует изображенному лицу. После этого листок передайте соседу справа, а от соседа слева возьмите новый листок и сделайте то же самое. Если Вы получите листок с собственным автопортретом, то также подберите к нему профессию... Таким образом, все листочки должны пройти круг. Профессии на одном листочке могут повторяться“.

6. Далее ведущий быстро собирает листочки, перемешивает их и начинает подведение итогов. Берется первый листочек, участникам игры показывается изображение на нем и зачитываются выписанные на обратной стороне профессии, соответствующие данному автопортрету. Опыт показывает, что упражнение проходит достаточно весело, а игроки слушают ведущего достаточно заинтересованно.

Ни в коем случае нельзя тут же спрашивать, чей это листок, да еще вручать его автору, т.к. обычно над изображениями смеются и далеко не каждый может чувствовать себя при этом уверенно. Листочки после упражнения просто кладутся на стол и ведущий предлагает игрокам самим найти свои автопортреты и взять их себе на память.

Следующий этический момент связан с тем, что иногда игроки (особенно подростки) из озорства могут выписывать на обратной стороне листочков неприличные виды труда (например, проститутка, старший помощник младшего дворника и т.п.). Ведущему надо быть внимательнее при зачитывании профессий, а неприличные записи просто оставлять без внимания, как будто ничего и не было. А тот, кто сделал “ради хохмы” дурацкую запись сам почувствует себя “дурачком”, поскольку его “творческую находку” даже не заметят...

Наконец, еще один совет. Будет лучше, если ведущий сам нарисует свой автопортрет и поиграет вместе со школьниками. Это даст ему возможность при подведении итогов начать со своего собственного изображения, ведь лучше, когда начнут смеяться над рисунком и соответствующими рисунку профессиями сначала над самим психологом, даже если такой смех бывает очень добрым и дружеским. Психологу это даст дополнительный козырь в установлении со школьниками доверительных отношений, а школьников сохранит от риска быть первыми при очень даже веселом подведении итогов.

Конечно, данное игровое упражнение является скорее разминочным и в немалой степени развлекательным, но ведь известно, что во многих шутках часто заложен очень даже глубокий смысл. Например, в данной игре каждый рисунок - это своеобразная проекция участников своего представления о себе, а шутливое соотнесение рисунков с профессиями - это еще один шаг к пониманию образа профессионала... Как отмечают многие участники, игра все-таки заставила их о чем-то задуматься.

**«Человек-профессия» (вариант игры «Ассоциации»
в работе с подгруппой)**

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

Игра проводится в круге, рассчитана на количество игроков от 6-8 до 15-20. Время одного проигрывания - от 7-10 до 15 минут.

Процедура предполагает следующие основные этапы:

1. Общая инструкция: “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 этот человек (загаданный) ассоциируется, т.е. общий облик человека какую профессию больше всего напоминает? Каждый по кругу должен будет называть наиболее подходящую для загаданного профессию. Профессии могут повторяться. После этого у отгадывающего будет возможность подумать немного (примерно 30-40 секунд) и называть свои варианты отгадки. Интересно, какой по счету вариант будет правильным?... “.

2. По желанию выбирается доброволец-отгадывающий и отправляется на некоторое время в коридор, а остальные быстро и тихо (!) выбирают любого из присутствующих. При этом загаданным может быть и сам отгадывающий, ведь вернувшись из коридора, он также будет сидеть во время игры в круге.

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 и в то же время не являться откровенной подсказкой).

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

Если игроков немного (6-8 человек), то отгадывающий может обратиться к участникам с этим же вопросом повторно, т.е. как бы пройти второй круг.

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

«День из жизни...» («Сон из жизни...»)

Смысл 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:

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

2. Общая инструкция: “Сейчас мы совместными усилиями постараемся составить рассказ о типичном трудовом дне нашего работника - фотомодели. Это будет рассказ только из существительных. Например, 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”.

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

4. При подведении итогов игры можно спросить у участников, получился целостный рассказ или нет? не испортил ли кто-то общий рассказ своим неудачным существительным? 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.

Опыт показывает, что игра обычно проходит достаточно интересно. Участники нередко находятся в творческом напряжении и

могут даже немного уставать, поэтому больше двух раз проводить данное игровое упражнение не следует.

Не менее интересно может быть проведено аналогичное упражнение, но уже на тему **“СОН ИЗ ЖИЗНИ...”** такого-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. Например, в программу подготовки профконсультантов можно включить сначала упражнение “Один рабочий день из жизни профконсультанта”, а затем - “Сон из жизни профконсультанта”.

Особенно полезными как для школьного профконсультанта, так и для профконсультанта службы занятости были бы игровые упражнения на темы “День из жизни безработного” и “Сон из жизни безработного”(выпускника школы эпохи “демократических преобразований” и безработного взрослого из той же эпохи...).

«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 “защелкиваясь” на одной-двух профессиях с этими

характеристиками), но ведь такие же характеристики могут встречаться во многих профессиях.

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

1. 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. Определяя сходство между разными профессиями, можно вспомнить схему анализа профессии, например, сходство по условиям труда, по средствам и т.д. (см. раздел 6. Угадай профессию, где представлена схема анализа профессий)”.

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

3. При обсуждении игры важно обратить внимание участников, что между самыми разными профессиями иногда могут обнаруживаться интереснейшие общие линии сходства. Например, если в начале цепочки называются профессии, связанные с металлообработкой (как в нашем примере), в середине - с автотранспортом, а в конце - с балетом⁸. 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

⁸ - 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.

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

Опыт показывает, что обычно больше двух раз проводить игру не следует, т.к. она может наскучить игрокам.

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»

Целью игры является 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:

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

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

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

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

После этого по очереди каждый будет называть по одной трудности-ловушки, а главный игрок сразу же (без размышления) должен будет сказать, как можно было бы эту трудность преодолеть. Игрок, назвавший данную трудность также должен будет сказать, как

можно было бы ее преодолеть. Ведущий с помощью группы определит (с помощью голосования или других процедур), чей вариант преодоления данной трудности оказался наиболее оптимальным. Победителю (главному игроку или представителю группы) будет проставлен приз - знак “плюс”. Если к концу игры у главного игрока окажется больше плюсов, то значит, он сумел преодолеть основные трудности (ловушки-капканчики) на пути к своей цели”.

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

5. Каждый по очереди называет свою трудность. Если оказывается, что какая-то трудность будет явно надуманной (например, разговор с самим Господом Богом накануне ответственного экзамена...), то сама группа должна решить, обсуждать подобную трудность или нет.

6. Сразу же главный игрок говорит, как он собирается ее преодолеть.

7. После него о своем варианте преодоления трудности говорит игрок, назвавший эту трудность.

8. Ведущий с помощью остальных игроков определяет, чей вариант преодоления трудности оказался более оптимальным, интересным и реалистичным.

9. Наконец, подводится общий итог (сумел главный герой преодолеть названные трудности или нет). При общем подведении итогов можно также посмотреть, сумел ли еще на подготовительном этапе главный игрок выделить те трудности (на своем листочке), которые уже в игре предлагали ему остальные участники.

В ходе данного упражнения могут возникать интересные дискуссии, у участников часто появляется желание поделиться своим жизненным опытом и т.д. Конечно, ведущий должен поощрять такой обмен опытом, но одновременно следить и за тем, чтобы игра проходила динамично и не увязала в несущественных деталях.

«Эпитафия»

Цель игрового упражнения - повысить у игроков готовность осознанно выстраивать свои жизненные и профессиональные перспективы, выделяя и логически связывая основные (ключевые) события собственной жизни.

Методика рассчитана на работу в круге. Количество участников - от 8-10 до 15-20. Время проведения - от 25 до 40 минут. Процедура включает следующие основные этапы:

1. Участники рассаживаются в круг и ведущий “загадочным голосом” рассказывает такую примерно притчу: “Говорят, где-то на Кавказе есть старое кладбище, где на могильных плитах можно встретить примерно такие надписи: “Сулейман Бабашидзе. Родился в 1820 году, умер в 1858 году. Прожил 3 года...”, или “Нугзар Гаприндашвили. Родился в 1840 году, умер в 1865 году. Прожил 120 лет...”. Далее ведущий может спросить у группы: “Что на Кавказе считать не умеют? Может со смыслом делались эти приписки на могильных плитах? А с каким смыслом?”. Смысл приписок в том, что таким образом односельчане оценивали насыщенность и общую ценность жизни данного человека”⁹.

⁹ - Данный пример в несколько видоизмененном виде взят из книги Головахи Е.И., Кроника А.А. Психологическое время личности. - Киев: Наукова думка, 1984.- 208 с., где авторы разводят время паспортное (физическое) и время психологическое,

2. Общая инструкция: “Сейчас мы совместными усилиями составим рассказ о некотором человеке, который в наше время (например, в 1995 году) закончил школу и стал жить дальше, прожив ровно до 75 лет. Каждый должен будет по очереди назвать важное событие в жизни данного человека - из этих-то событий и сложится его жизнь. Обращаю особое внимание на то, что события могут быть внешними (поступил туда-то, поработал там-то, сделал то-то... - по типу “комсомольско-молодежной биографии”), а могут быть и внутренними, связанными с глубокими размышлениями и переживаниями (например, некоторые люди стали великими, почти не выходя из своего дома...). Желательно предлагать события, соответствующие реальности (без всяких встреч с инопланетянами и прочими “веселыми ребятами-суперменами”...). В конце игры каждый попробует оценить, насколько удалась жизнь главного героя, насколько она оказалось интересной и ценной: каждый как бы сделает приписку на могильной плите нашего главного героя, сколько же лет он прожил не по паспорту, а по настоящему...”¹⁰.

3. Ведущий называет первое событие, например, “наш герой окончил среднюю школу с двумя тройками”. Далее, остальные игроки по очереди называют свои события. Ведущий должен проследить за тем, чтобы никто не подсказывал и не мешал очередному участнику. Если участников игры немного (всего 6-8 человек), целесообразно пройтись

наполненное тем или иным смыслом. Авторами развивается также идея “событийного подхода” в планировании и оценки жизненных и профессиональных перспектив.

¹⁰ - Примечательно, что идея планирования жизни как “написания поэмы” наиболее близка творческим людям. Для таких людей “поэма жизни” обычно включает: 1 - образ героя; 2 - сюжетную канву событий; 3 - трагедийность, переживания героя; 4 - неожиданные повороты судьбы, без которых жизнь становится неинтересной (см. Розин М.В. Психология судьбы: программирование или творчество// Вопросы психологии, 1992, №1, С.98-105).

по второму кругу, т.е. дать каждому участнику возможность назвать и по второму событию.

4. Когда последний игрок называет свое событие, предполагается, что главный игрок умирает в 75 лет, согласно условию игры.

5. Ведущий предлагает всем немного подумать и по очереди, и пока без каких-либо комментариев, просто сказать, сколько лет можно было бы приписать на могильной плите героя...

6. Все по очереди называют свои варианты (лет, прожитых не напрасно...).

7. Далее ведущий предлагает прокомментировать названные годы тем игрокам, которые назвали наибольшее и наименьшее количество лет для главного героя. Здесь возможна небольшая дискуссия, в которой ведущему совсем не обязательно высказывать свою точку зрения (или хотя бы подождать с этим, дав возможность высказаться остальным участникам). Довольно часто, по нашему опыту, многие игроки оценивают судьбу первого героя не очень высоко, называя 20, 30, 45 и т.п. лет (а по паспорту - 75 лет!). Нередко группа высказывает желание , “еще разок попробовать”. Но часто и после второго проигрывания (даже с несколько иным героем) получается не очень-то интересно. Обычно при втором проигрывании группа начинает излишне фантазировать и многие потом сами заявляют, что “все это не похоже на правду - чушь какая-то (или “...мрак какой-то”)... “. Таким образом, построить интересную жизнь даже в воображении оказывается совсем непросто.

8. Завершить игру можно напоминанием о том, что события бывают внешние и внутренние (нередко игра получается неинтересной как раз потому, что называются в основном внешние события, и жизнь оказывается похожей на биографию для отдела кадров...). Ведущий предлагает каждому по очереди назвать какое-нибудь действительно

интересное и достойное событие, которое могло бы украсить любую жизнь.

9. Немного подумав, участники игры по очереди называют такие события. Задача ведущего - не столько критиковать (а многие по прежнему называют внешние события), сколько хвалить игроков, поощряя их вообще размышлять об этом.

10. Можно даже предложить участникам “задание на дом”: “Если у Вас будет соответствующее настроение, то тихо и спокойненько подумать, какие события могли бы украсить конкретно ваши будущие жизни”.

11. Если позволяет время, после завершения игры попросить игроков на отдельных листочках выписать 15-20 основных событий жизни некоего воображаемого героя (мальчика или девочки - определяет сам игрок), который так же окончил школу в настоящее время и прожил (по паспорту) 75 лет, после чего внизу каждый должен просто написать, сколько же он прожил в психологическом смысле. Опыт показывает, что это дополнительное задание выполняется большинством игроков очень серьезно и заинтересованно.

По опыту проведения данной игры, типичный сценарий жизни примерно такой (для девушек): после школы поступает в институт (часто в экономический или юридический); в институте знакомится с парнем, встречается (иногда появляется ребенок); ссорится с парнем; знакомится с иностранцем (реже с “новым русским”) и, почти всегда, - уезжает за границу (Европа-Америка); как ни удивительно, часто возвращается через некоторое время в Россию; далее очень просто - устраивается на работу, работает... ; иногда - снова женится, создает семью; очень часто - появляются внуки; часто ближе к старости - пишет мемуары; умирает

обычно в окружении любящих детей и внуков. Для молодых людей (парней) жизненный сценарий примерно такого же плана, только чаще едут не за границу, а в Сибирь или на Дальний Восток, а потом “открывают свое дело” и зарабатывают огромные деньги (“состояния”) Иногда случается, что главный герой получает богатое наследство, но часто его “проматывает”. Нередко на каком-то этапе (ближе к зрелому возрасту) спиваются, ссорятся с сыном, но потом обычно мирятся и также умирают в окружении любящих родственников... Таким образом, можно предположить, что даже в коллективном рассказе часто проецируются (проявляются) реальные проблемы, присутствующие в типичных отношениях подростков с родителями и сверстниками. И хотя игра служит не столько для проекции и рефлексии этих отношений, но совсем не учитывать (недооценивать) этого при ее проведении не следует.

Особую осторожность надо проявлять при проведении данной игры со взрослыми людьми, ведь у них проекция собственных проблем и собственной жизни может оказаться еще более выраженной, чем даже у подростков. Особый такт надо проявлять при оценке качества жизни главных героев (при назывании психологического времени, характеризующего насыщенность и общую ценность смоделированной в игре жизни). Иногда ведущему следует даже немного подыграть участникам, самому назвав больше психологических лет для главного героя, чем он того заслуживает. Если у подростков основная жизнь впереди и что-то еще можно изменить, то у многих взрослых игроков часть жизни уже прожита и не каждому приятно осознать, что немалая часть жизни прошла банально и неинтересно (человек так и не сумел

найти для себя особый смысл своего существования, он просто жил как все, жил, как бы являясь “чьей-то тенью”¹¹ ...).

5.3. Карточные информационно-поисковые методики («профессьянсы»)

Общая характеристика данных методик

Карточные профконсультационные методики (Пряжников, 1991; 1993) возникли как попытка использовать интригующую форму работы (раскладывание пасьянсов из карт, карточные игры), высокоэффективные операциональные возможности карточных технологий и содержательные моменты профессионального самоопределения и планирования жизни. Сразу заметим, что в содержательном плане данные методики лишены какой бы то ни было “мистики”, хотя внешне они чем-то и напоминают “методы гадалок”. Главным достоинством карточных технологий являются предметность поискового действия и возможность оперативного составления из карточек образов моделируемых объектов. Примечательно, что после попыток перевести некоторые карточные методики (особенно, игровые) на компьютер, из этого ничего не получилось, поскольку в “ручном” варианте и перемещать карточки и, тем более, делать с их помощью некоторые обобщения оказалось проще.

Все разработанные нами *профконсультационные карточные методики можно разбить на две основные группы*: информационно-поисковые системы (ИПС) и игровые карточные технологии. В

¹¹ - Интересные размышления о смысле жизни можно найти в книгах В.Франкла Человек в поисках смысла. - М.: Прогресс, 1990.- 368 с.; и Э.Фромма Иметь или быть? - М.: Прогресс, 1990.- 336 с.

индивидуальных информационно-поисковых системах по определенным правилам клиент составляет из карточек образы своих профориентационных проблем и подбирает пути их решения (методика “Стратегия”), а также образы наиболее привлекательных профессий (методики “Карманный компьютер”, “Формула”, “Кто? Что? Где?”). Поскольку внешне эти методики напоминают раскладывание пасьянсов, то мы дали им название “профессьянсы” (от слов “профессия” и “пасьянс”). В отличие от бланковых тестов, главным преимуществом карточных технологий является возможность оперативной корректировки совершаемых выборов. Эти корректировки составляют важное условие проведения методик, поскольку профконсультант постоянно должен озадачивать клиента с помощью специальных (“провокационных”) вопросов и, тем самым, повышать уровень осознанности и самостоятельности его действий.

Диагностические возможности методик.

Информационно-поисковые методики (профессьянсы) позволяют уточнить профессиональные предпочтения и в этом их главный диагностический смысл. Кроме того, они позволяют оценить уровень готовности к диалогу в совместных обсуждениях с консультантом, оригинальность и смелость мышления и т.п. Для более строгой диагностики таких проявлений клиента желательно сначала выделить эти уровни и выделить конкретные показатели (готовности к диалогу, оригинальности и т.п.) для каждого уровня. Все наблюдаемые проявления заносятся в специальный бланк (или протокол) и затем обрабатываются. Поскольку процедура проведения методики занимает немало времени (до 1,5- 2-х часов), то интересным представляется оценка динамики этих проявлений. Для этого всю процедуру условно можно разбить на несколько этапов (например, на три этапа: начало, основная часть, конец).

В игровых карточных методиках (как индивидуальных, так и рассчитанных на микрогруппу в 3-5 человек) возможностей для индивидуальной оценки еще больше. При этом, если оценивать динамику различных высказываний и действий участников, то можно выделить не три, а пять условных этапов (поскольку в более длительной процедуре, достигающей до 2,5-3 часов, динамика может оказаться более сложной). Интересной представляется также оценка самообладания участников. Поскольку игровые карточные методики часто предполагают преодоление различных сложностей, спровоцированных игрой или консультантом, а один из смыслов этих игр – научить клиентов преодолевать эти сложности, включая и их готовность к самообладанию в трудных ситуациях. Наконец, можно также предложить участникам сделать самооценку успешности своих действий, а также самооценку владения собой в сложных ситуациях (например, оценить все это по условной 5-балльной или 10-балльной шкале). Опыт показывает, что после такой самооценки лучше попросить участников самим себе сформулировать рекомендации, как в других подобных играх (или даже в реальных жизненных ситуациях) действовать более эффективно. Если участники сделают это в письменной форме (а затем еще и прокомментируют на словах), то это может быть отличным материалом для последующего анализа (как для понимания особенностей конкретных клиентов, так и для научных обобщений эффективности данных методик).

Профессьянс «Кто? Что? Где?».

Цель методики. Методика предназначена для ориентировочного определения наиболее привлекательных для оптанта профессий. Общая логика использования основана на построении консультируемым

«образа себя» как будущего профессионала и сопоставлении этого образа с «образом» желаемых характеристик будущего труда.

Условия проведения. Профессьянс рассчитан на индивидуальную работу с клиентом и занимает в среднем около часа совместной работы. Данная методика предполагает определенную готовность клиента и психолога-консультанта к творческому взаимодействию. Даже несмотря на то, что на карточках имеются некоторые ответы-подсказки, от психолога требуется и хорошая ориентировка в мире профессий, и развитые комбинаторные умения, и наконец, свежая голова. При соблюдении этих условий данная методика может оказаться эффективным средством не только для решения вопроса о конкретном профессиональном выборе, но и вопроса о перспективах своего личностного развития в будущем труде.

Данная методика включает 84 карточки, разбитые на три группы: 1) 27 карточек «профессионально важных качеств» (ПВК) (см. Рисунок 2-А); 2) 27 карточек типичных трудовых действий (см. Рисунок 2-Б) и 3) 27 карточек типичных организаций (мест работы) (см. Рисунок 3). На отдельной карточке можно представить схему раскладывания данного «профессьянса» на столе. Предпочитаемый размер карточек: 6 на 9 см. Для удобства работы можно также приготовить три отдельных листа (примерно 9 на 12 см.), на которых в виде перечней выписываются ПВК, трудовые действия и места работы. Эти перечни могут значительно облегчить поиск карточек в ходе корректировок и замен в процессе работы. Сами перечни по всем трем группам карточек представленные в специальных приложениях и рисунках позволят самостоятельно изготовить данную методику.

Предлагаемая ниже процедура использования методики может показаться слишком подробной и громоздкой. Но опыт ее использования показывает, что в реальной работе она выглядит вполне простой и

понятной для большинства учащихся 9-11 классов. Оправдывается столь подробное описание методики ее необычностью и важностью отдельных нюансов работы.

Общая процедура методики следующая:

1. На подготовительном этапе все карточки должны быть разложены по соответствующим группам, а все красные текстовые обозначения перевернуты вверх.

2. Клиенту (оптанту) предлагается примерно следующая инструкция: «Наша с Вами задача – определить наиболее привлекательные профессии. Сначала с помощью карточек, обозначающих различные качества человека, Вы построите «идеальный образ» такого работника, \каким бы сами хотели стать в будущем. Затем Вы выделите карточки с наиболее привлекательными трудовыми действиями, а после - карточки с наиболее привлекательными местами работы. После этого мы посмотрим, насколько выбранные действия и места работы позволят Вам стать, таким, каким бы Вы хотели. И, наконец, по выбранным карточкам постараемся определить сами эти профессии. В итоге мы постараемся разобраться, каким бы Вы хотели стать (Кто?), какие действия хотели бы выполнять в своей работе (Что?) и где хотели бы работать (Где?), что и позволило бы нам уточнить конкретную выбираемую профессию».

3. Далее клиент раскладывает карточки с профессионально важными качествами (ПВК), ориентируясь на то, каким бы он хотел стать в будущем. Схема раскладывания следующая:

1) Карточки выстраиваются в ранговый ряд, по принципу: слева – наиболее привлекательные качества, справа – менее привлекательные или отвергаемые. Чтобы не занимать много места на столе этот ранговый ряд из 27 карточек раскладывается как бы в «три этажа» (три

ряда): верхний ряд – менее привлекательные карточки, средний – неопределенная привлекательность и нижний ряд – наиболее привлекательные. Опыт показывает, что практически все консультируемые подростки прекрасно понимают, как раскладывать карточки. При этом в каких-то рядах может оказаться не по 9 карточек, а больше или меньше 9-ти. Это не имеет принципиального значения, т.к. фактически это один ранговый ряд, лишь для удобства выстроенный в «три этажа».

2) Психолог проверяет обоснованность сделанных раскладов, используя для этого уточняющие вопросы, примерно следующего содержания: «Почему эти похожие карточки (например, «владение мимикой» и «красота») лежат так далеко друг от друга?», или «Что общего в этих, казалось бы, столь противоположных карточках (например, «здоровье» и «гуманность»), которые Вы положили совсем рядом? И т.п. Клиент может попытаться обосновать свои расклады и, таким образом, не только раскрывает свои некоторые «секреты» и становится более понятным для психолога-консультанта, но он становится и самому себе более понятным.

Иногда вопросы психолога заставляют клиента корректировать свои выборы и тогда, просто наблюдая за переключением соответствующих карточек психологу становится более понятно, что происходит в сознании клиента. При этом, чтобы уточнить, насколько клиент осуществляет эти переключения осознанно, можно даже сказать: «А может, лучше эту карточку все-таки оставить на месте?...». Бывает и так, что клиент занимает негибкую позицию, по принципу «положил карточку – отрезал», т.е. никаких корректировок не делает, хотя психолог видит, что эти выборы явно необоснованные. Но здесь следует выполнять важное правило: последнее слово – за клиентом. А психолог-профконсультант может с помощью своих вопросов лишь

проверять такие расклады и заставлять дополнительно задумываться самого клиента.

3) После этого клиент выбирает наиболее важные для себя 7-10 качеств (ПВК), которые и станут основой его «идеального образа себя» как будущего профессионала. Эти карточки для удобства дальнейшей работы откладываются отдельно (отодвигаются к верхней, дальней части стола), а остальные на время убираются.

7. Далее клиент делает похожий расклад из карточек с различными трудовыми действиями:

1) Выстраивает их в «три этажа» по степени привлекательности для себя. Аналогично в ходе таких раскладов психолог-профконсультант задает уточняющие вопросы и позволяет клиенту лучше осознать свои выборы и подкорректировать их.

2) В итоге клиент отбирает только 5 действий наиболее значимых для себя.

3) После этого психолог совместно с клиентом пытаются определить, в какой степени отобранные трудовые действия позволят или не позволят развивать в себе уже отобранные ранее качества (ПВК). Для этого на карточках с качествами (см. Рисунок 2, верхний ряд цифр) выписаны номера карточек с теми трудовыми действиями, которые предполагают использование данного качества и способствуют его развитию. Например, берется карточка с действием под номером Ч-7 – «Работать с текстами» - и подсчитывается, сколько раз цифра 7 встречается на всех карточках с качествами. Допустим, клиент отобрал всего 8 карточек с качествами и на этих карточках цифра 7 встретила всего три раза. На общем фоне этого обычно оказывается мало для того, чтобы данное действие (под номером 7) позволило бы реализовывать и развивать большинство привлекательных для клиента качеств, т.е. это действие, скорее всего, не позволит клиенту стать таким, каким бы он

хотел. В этом случае карточка с действием также может быть заменена на другое действие и новый выбор так же соотнесен с качествами. Если же данное действие встречается хотя бы на большинстве карточек с качествами, то степень соответствия высокая.

Бывает так, что иногда клиент не согласен с ответами-подсказками на карточках с качествами. В этом случае не следует его сразу переубеждать, а лучше выслушать его аргументы и если они разумны, согласиться с ними. Чем больше клиент будет чувствовать, что сам принимает участие в рассуждениях и выборах, тем лучше – это один из верных признаков полноценной профконсультации. Тем более, что и выписанные на карточках ответы-подсказки очень приблизительные, предназначенные для начала разговора (для «затравки», для «провоцирования» совместных с клиентом рассуждений).

8. После этого аналогично тому, как отбирались карточки с трудовыми действиями, отбираются 5 карточек с наиболее привлекательными местами работы. И так же аналогично, отобранные карточки соотносятся с выбранными карточками с качествами (ПВК). Для этого на карточках с ПВК, на обратной стороне выписаны номера тех карточек с местами работы, где эти качества могут пригодиться и развиваться (см. Рисунок 2, обратная сторона, вторая строчка сверху).

9. После того, как были отобраны 5 наиболее привлекательных трудовых действий и 5 наиболее привлекательных мест работы, определяются соответствующие профессии. Из этих карточек составляются «молекулы профессии» и делается это примерно следующим образом. Все 10 отобранных карточек ($5 + 5 = 10$) выкладываются на столе. Далее эти карточки группируются по сходству. Причем делает это все сам клиент при небольших подсказках психолога. Критерии для сходства могут быть самые различные – это в дальнейшем можно специально обсудить. И тем не менее. На интуитивном уровне

понятно, что такие карточки как «Обслуживать посетителей», «Преподавать», «Играть на сцене». «Учебное заведение»... более близки, чем карточки «Ремонтировать, настраивать», «Делать чертежи», «Обрабатывать с помощью механизмов», «Промышленное предприятие», «Служба быта»... Кроме того, сами карточки на столе также располагаются по степени близости.

При этом может так оказаться, что одна карточка попадает в разные группы. Например, карточка «Руководить» может быть отнесена и к первой и ко второй из представленных выше групп. Некоторые карточки могут вообще не соотнесены ни с какими группами. Так или иначе, в ходе подобных группировок постепенно образуются своеобразные «молекулы» профессий из сходных карточек. В приложениях к данному разделу приводится пример составления «молекулы профессий» (см. Рисунок 4).

10. И далее остается совместно угадать эти профессии. При этом одна молекула может быть соотнесена с разными профессиями. Эти варианты выписываются на листочке и отдельно обсуждаются. В ходе такого обсуждения учитывается:

- 1) сколько карточек с данной профессией соотносятся;
- 2) можно также обсудить, насколько наиболее привлекательные действия и места работы, соотносимые с профессиями. Вызывают у самого клиента сомнения относительно того, сможет ли он эти действия успешно выполнять и сможет ли работать в тех или иных организациях. Если таких карточек, соотносимых с обсуждаемыми профессиями окажется много, то тогда это может вызвать определенные сомнения по данным профессиям. И наоборот, если клиент уверен, что и действия и организации не вызовут у него затруднений, то и соответствующие профессии также могут рассматриваться как более предпочтительные;

3) естественно, учитывается и общее отношение к данным профессиям клиента, ведь даже если по всем раскладам какая-то профессия вырисовывается, а у клиента к ней откровенное отвращение, то это не есть правильный выбор. Но все-таки это также является материалом для размышлений и тогда следует понять, почему же эта профессия не желательна.

Перечень карточек профессионально важных качеств – ПВК (К).

Цифрами в первом ряду обозначены номера соответствующих данному качеству трудовых действий – что делать («Ч»), а во втором ряду – номера соответствующих мест работы – где работать («Г»).

К-1.Специальные знания – хорошая ориентировка в конкретной области, в «своем» деле

1.3.4.5.6.7.8.13.19.23.24.27.

1.2.8.9.13.15.16.18.21.27.

К-2.Общая эрудиция – умение ориентироваться в различных вопросах и областях знания

1.3.4.5.9.10.12.21.

3.6.7.10.16.17.27.

К-3.Творческое воображение, интуиция

1.4.5.7.9.11.12.13.19.21.

3.6.7.16.17.

К-4.Жизненный опыт, мудрость

2.3.4.5.9.10.14.20.21.23.25.

1.2.3.5.10.11.12.14.17.18.19.24.26.27.

К-5. Умение общаться: обаяние, воспитанность, находчивость

2.4.5.8.10.11.21.23.25.26.

1.2.3.4.6.7.14.17.18.19.22.24.26.27.

К-6. Гуманность, доброта, бескорыстность

2.4.5.9.10.11.21.22.23.

1.6.7.12.13.14.17.18.19.27.

К-7. Активность, инициативность, предприимчивость

4.5.8.14.19.20.25.

2.11.14.19.24.26.

К-8. Воля, смелость, принципиальность

4.5.8.9.12.18.20.24.

1.2.3.4.7.11.18.19.21.22.25.27.

К-9. Самокритичность – умение признаваться в собственных
ошибках

2.4.5.9.11.12.13.21.

1.2.3.10.14.16.17.19.21.25.27.

К-10. Достоинство и честь, порядочность, репутация

2.4.5.9.11.18.20.23.24.

1.2.3.12.14.17.18.19.20.21.25.26.27.

К-11. Уравновешенность – способность сдерживать себя и не
впадать в отчаяние

1.2.4.5.6.7.10.14.15.16.17.19.21.22.23.24.27.

1.8.12.14.15.17.19.21.23.24.26.27.

К-12. Оптимизм, чувство юмора

2.4.9.10.11.12.21.23.25.

1.3.7.16.17.19.26.

К-13. Логичность, строгость мышления

1.3.5.6.7.12.15.17.19.20.24.27.

1.2.4.9.15.16.18.19.20.25.

К-14. Умение сосредоточиваться на конкретном деле

1.3.5.6.12.15.16.17.19.23.24.27.

8.9.10.15.16.18.21.23.24.

К-15. Умение переключать внимание, быстро улавливать изменения в ситуации

2.4.5.7.8.11.12.14.15.17.19.20.21.23.24.27.

2.3.4.9.12.14.15.16.17.18.19.21.24.26.

К-16. Хорошая память

1.3.4.5.7.10.11.16.17.19.21.23.24.25.26.27.

1.2.3.6.7.8.10.11.13.14.16.17.18.19.20.21.24.26.27.

К-17. Умение оперативно искать информацию – через Интернет, пользоваться записными книжками, картотеками, каталогами, справочниками

1.3.4.5.9.12.15.19.23.24.25.

1.2.3.6.8.10.11.15.16.

К-18. Владение мимикой, позами, жестами – умение выглядеть изящно, привлекательно и убедительно

2.4.5.10.11.20.21.22.23.

1.3.7.13.17.26.27.

К-19. Владение телом – ловкость, координация движений

2.4.8.11.14.18.20.

3.7.11.18.19.21.22.25.

К-20. «Золотые руки» - отличная координация кистей и пальцев рук, умение работать все быстро и качественно

6.7.13.16.17.19.27.

8.9.12.20.

К-21. Физическая сила

2.8.16.18.20.22.

4.5.7.11.13.14.17.18.19.20.22.24.25.

К-22. Внешние достоинства, красота

2.4.10.11.21.23.26.

1.3.7.25.26.27.

К-23. Здоровье – отличная работа различных систем организма

2.8.11.14.15.18.20.22.25.26.

4.5.7.11.13.18.19.21.22.24.25.26.

К-24. Выносливость и работоспособность – умение работать с постоянными нагрузками, надолго мобилизовывать свои силы

2.4.5.7.8.9.11.14.17.18.20.25.26.27.

2.3.4.5.7.11.13.14.17.18.19.21.22.23.24.25.26.27.

К-25. Быстродействие, хорошая реакция

2.8.14.17.18.20.22.24.

4.5.6.7.9.12.15.17.18.19.20.21.23.24.25.26.

К-26. Владение голосом: интонациями, тембром, высотой, силой

2.4.5.8.10.11.21.

1.3.7.14.17.18.19.27.

К-27. Развитые органы чувств: зрение, слух, обоняние, вкус, кожно-мышечная чувствительность, вестибулярный аппарат, чувство времени

6.8.14.20.

13.18.19.21.23.24.25.

Перечень карточек трудовых действий – Что делать («Ч»):

Ч-1. Работать с текстами. Много читать, писать, печатать, редактировать, корректировать

Ч-2. Обслуживать посетителей. Торговать, давать справки, оказывать услуги

Ч-3. Составлять планы, программы. Обрабатывать информацию, вести расчеты

Ч-4. Преподавать, выступать перед аудиториями. Обучать, воспитывать, читать лекции

Ч-5. Руководить, организовывать взаимодействие. Командовать, контролировать, налаживать деловые «связи»

Ч-6. Ремонтировать, настраивать, регулировать. Готовить технику и оборудование; ремонтировать помещения

Ч-7. Делать чертежи, конструировать

Ч-8. Сооружать что-либо. Возводить объекты; собирать, монтировать крупные блоки

Ч-9. Постоянно работать над собой. Непрерывное образование и самообразование; тренировки, репетиции

Ч-10. Беседовать с людьми (клиентами, пациентами, посетителями). Консультировать, помогать решать трудные вопросы

Ч-11. Играть на сцене, в кино, выступать в концертном зале, по радио, на телевидении. Быть профессиональным артистом

Ч-12. Творить, создавать новое, изобретать. Отстаивать новые идеи, доказывать свою правоту невеждам

Ч-13. Художественно оформлять что-либо, создавать уют

Ч-14. Управлять транспортным средством

Ч-15. Преобразовывать вещества (с помощью температуры, в химико-биологических и кулинарных процессах)

Ч-16. Обрабатывать объекты и материалы вручную (использовать простые ручные приспособления)

Ч-17. Обрабатывать что-либо с помощью механизмов. Управлять станком, технологической установкой, автоматической линией

Ч-18. Демонстрировать силу и ловкость. Танцы, акробатика, спортивные соревнования

Ч-19.Исследовать, изучать, экспериментировать

Ч-20.Быстро ориентироваться (соображать) в ситуациях стресса и риска

Ч-21.Воспитывать, обучать детей

Ч-22.Ухаживать за животными и растениями

Ч-23.Лечить, предупреждать болезни

Ч-24.Оценивать, контролировать, ставить диагноз

Ч-25.Много двигаться, разъезжать. Командировки, рейсы, путешествия, экспедиции, длительные обходы больших территорий

Ч-26.Обслуживать помещения и объекты. Следить за порядком

Ч-27.Выполнять высокоточную и ответственную работу. Хирургические операции, реставрация шедевров культуры, ювелирные работы, обработка дорогих деталей

Перечень карточек возможных мест работы –

Где работать («Г»):

Г-1.Медицинские и дошкольные учреждения. Больницы, поликлиники, санатории, служба «скорой помощи», аптеки, роддома, ясли, детсады

Г-2.Управленческая и общественная организация. Министерство, заводоуправление, профсоюзная и др. работы

Г-3.Кино-, теле-, радиостудия; редакция, типография

Г-4.Строительная организация; шахта, карьер

Г-5.Поле, сад, огород, ферма (сельскохозяйственные работы)

Г-6.Культурный центр: клуб, центр досуга, библиотека, кинотеатр

Г-7.Театр, концертный зал, цирк

Г-8.Музей, выставочный зал

Г-9.Промышленное предприятие. Завод, фабрика, НПО, ТЭЦ, ГРЭС, АЭС

Г-10.Работа дома. Домашний кабинет, мастерская, лаборатория; приусадебный участок, кухня

Г-11.Дальняя экспедиция: геологическая. Археологическая, био-, метеостанция; бурильная вышка, пастбище

Г-12.Служба быта. Фотоателье, парикмахерская, пошивочное ателье; металлоремонт, ремонт часов и аппаратуры

Г-13.Заповедник, зоопарк, лесное хозяйство, парк

Г-14.Торговая организация. Магазин, универмаг, кафе, столовая, рынок

Г-15.Почта, сберегательный банк, финансовый отдел, налоговая служба

Г-16.Научная, проектно-конструкторская организация. НИИ,\ КБ, проектный институт

Г-17.Учебное заведение. Школа, СПТУ, училище, техникум, колледж, вуз

Г-18.Правоохранительные органы, государственная безопасность. Милиция, пожарная охрана, спасательные службы

Г-19.Армия и военный флот

Г-20.Жилищно-коммунальные службы (озеленение, уборка улиц; горгаз, водопровод, ремонтные службы)

Г-21.Гражданская авиация и вспомогательные службы. Экипажи самолетов, аэродромы, аэровокзалы

Г-22.Морской и речной флот. Суда, порты, пристани, верфи

Г-23.Железнодорожный транспорт, метро. Поезда, вокзалы, товарные станции, служба пути, депо

Г-24.Автомобильный транспорт. Автомобили, трамваи и троллейбусы; гаражи, автобазы, автовокзалы

Г-25. Спортивные организации и клубы. Стадионы, дворцы спорта, ипподром, спортивные базы, бассейны

Г-26. «Высокий сервис». Гостиницы, рестораны, обслуживание круизов, турбизнес, досуговые центры и клубы

Г-27. Культурное, религиозное учреждение. Храм, монастырь, духовная академия, семинария

К-24

**ВЫНОСЛИВОСТЬ И
РАБОТОСПОСОБНОСТЬ**

умение работать с
постоянными
нагрузками, надолго
мобилизовывать свои
силы

2.4.5.7.8.9.11.14.17.18.20.25.
26.27.

2.3.4.5.7.11.13.14.17.18.19.21.
22.23.24.25.26.27.

Рисунок 2. Пример карточки с профессионально важными качествами – ПВК («К»).

Разлиновка и номер карточки – красным цветом. Цифры первого (верхнего) ряда, обозначающие номера карточек с действиями («Ч») выделяются зеленым цветом, а цифры второго (нижнего) ряда, обозначающие карточки мест работы («Г») – синим (или голубым) цветом.

Размер карточек: 6 на 9 см.

А)

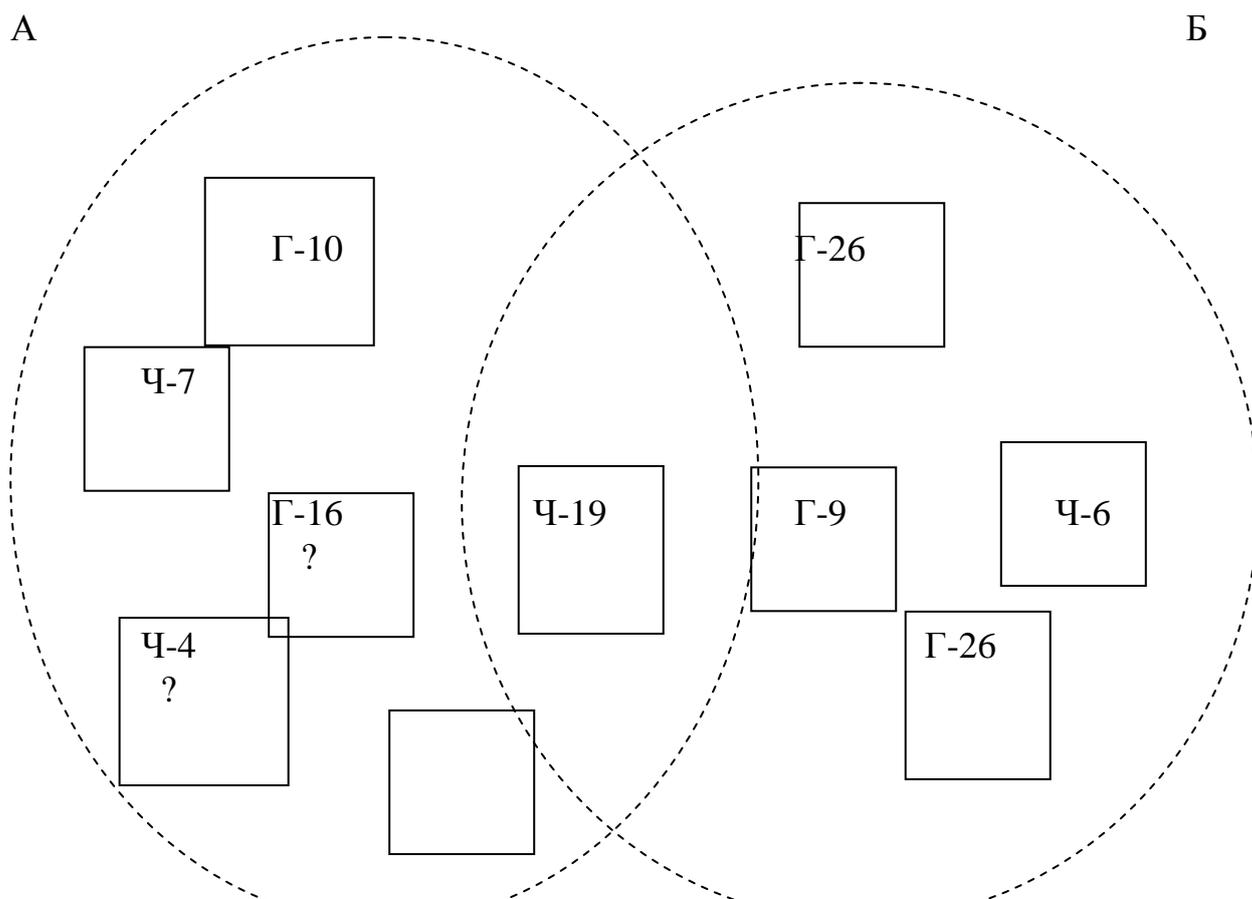
Ч-14
УПРАВЛЯТЬ ТРАНСПОРТНЫМ СРЕДСТВОМ

Б)

Г-10
РАБОТА ДОМА домашний кабинет, мастерская, лаборатория, приусадебный участок

Рисунок 3. Пример карточек: А) трудовых действий – Что делать? («Ч») и Б) мест работы – Где работать? («Г»).

Размер карточек: 6 на 9 см. Линии и номера на карточках «Г» можно обозначить зеленым цветом. А на карточках «Г» - синим (или голубым) цветом.



Ч-3

Рисунок 4. Пример составления из карточек «молекул профессий»:

А – профессии, связанные с инженерно-конструкторской деятельностью, определяемые карточками: «составлять планы, программы» (Ч-3), «делать чертежи, конструировать» (Ч-4), «работать с текстами» (Ч-7), «работать дома» (Г-10), «научные организации» (Г-16), «исследовать, экспериментировать» (Ч-19).

Б – инженерно-эксплуатационные профессии, связанные с механикой, а также рабочие профессии, близкие к автослесарю и автосборщику, определяемые карточками: «ремонтировать, настраивать» (Ч-6), «исследовать, экспериментировать» (Ч-19), «промышленное предприятие» (Г-9), «автомобильный транспорт» (Г-24), «высокий сервис» (Г-26).

Знаки «?» означают некоторую неуверенность клиента в том, что он сможет выполнять данные действия и работать в данных организациях. В данном случае в профессиях группы «А» из 6 карточек набирается 2 вопроса, а в группе «Б» - ни одного сомнения. Хотя в целом варианты равноценны.

«Формула»

Само название методики основано на “формуле профессий”, разработанной Е.А.Климовым (1990) и включавшей четыре группы

характеристик профессионального труда. Данный вариант методики является модификацией одноименного варианта, разработанного ранее и также включавшего четыре группы характеристик (см. Пряжников, 1991, 1993).

Настоящая методика включает пять групп характеристик профессиональной деятельности. “Формула-5” предназначена для оперативного поиска (или уточнения) образа наиболее привлекательной для клиента профессии (группы профессий), а также для знакомства с основными группами характеристик профессионального труда. Система рассчитана на индивидуальную работу и занимает по времени примерно 30-50 минут. Процедура включает следующие основные этапы.

Еще до проведения методики все карточки должны быть разложены на пять групп.

Клиенту объясняется общий смысл работы с карточками, из которых необходимо будет составить по определенным правилам образ наиболее привлекательных для него профессий.

Далее предлагается первая группа карточек - цели труда (см. Рис. 8 и Перечень карточек), которые необходимо расположить на столе в ранговом порядке, слева - наиболее привлекательные для клиента цели, а справа - менее привлекательные или явно отвергаемые. Сразу же клиенту предлагается перевернуть обратной стороной те карточки с целями, реализовать которые ему в настоящий момент сложно (по самым разным причинам). Таким образом, на столе оказывается выложенная с помощью карточек мотивационно-операционная картина относительно целей возможного профессионального труда, т.е. что хотел бы делать клиент и как он сам оценивает свою готовность это делать. На данном этапе лучше не обсуждать сделанные расклады.

После этого клиент аналогично раскладывает и все другие четыре группы карточек, чтобы в итоге на столе оказались проранжированными

и оцененными с точки зрения “достижимости” все пять групп карточек с характеристиками труда. На столе таким образом получается определенный расклад карт: 5 рядов по 9 карточек в каждом ряду. Заметим, что удобство данной методики в том, что перед глазами клиента и профконсультанта выложены все карточки методики, что позволяет не только строить образ выбираемой профессии более целостно, но и оперативно корректировать его в ходе совместного обсуждения.

На этом этапе психолог может начать задавать уточняющие вопросы, суть которых сводится в выявлении некоторых противоречий в разложенных карточках и, по возможности, в корректировке этих противоречий. Например, клиент хотел бы в будущем “исследовать что-либо, делать открытия” (соответствующая карточка лежит слева, в числе наиболее привлекательных), но “знаковые системы”, без которых сложно представить себе современного ученого-исследователя, его явно не интересуют (соответствующая карточка лежит близко от правого, “отвергаемого” края). Психолог просит клиента объяснить, нет ли здесь противоречия. Вполне возможно, что клиент противоречия здесь не увидит и, по своему, будет прав, т.е. профконсультант может лишь озадачить клиента с помощью своих вопросов, но ни в коем случае не “переубеждать” его. Ориентируясь на перевернутые обратной стороной карточки, психолог может также уточнить, почему клиент считает себя не готовым реализовать некоторые свои намерения, но особенно увлекаться подобными вопросами не следует.

Далее профконсультант предлагает клиенту выбрать шесть наиболее привлекательных для себя карточек с характеристиками профессий, но так, чтобы из каждого ряда была взята хотя бы одна карточка. По отобранным карточкам клиенту предлагается “угадать”, с какими профессиями эти характеристики соотносятся. Например, клиент

отбирает следующие карточки: “перемещение, транспортирование”, “техника”, “механические средства”, “особые условия”, “льготы, высокая зарплата” и “сидячая работа”, которые, скорее всего, могут быть соотнесены с водительскими профессиями и, в меньшей степени, - с профессией автослесарь (резервные варианты - слесарные и станочные специальности). Сначала назвать профессии должен попытаться сам клиент, но если у него не получается, подсказать ему может профконсультант.

Бывает и так, что по отобранным карточкам сложно назвать какие-либо специальности и тогда клиенту предлагается выбрать еще одну-две карточки дополнительно (всего - не более 8-ми карточек).

Оставшиеся на столе карточки позволяют перепроверить правильность выделенных профессий. Например, если клиент остановился на варианте водительских профессий, но карточки “открытый воздух” и “относительная самостоятельность” находятся среди крайне правых (отвергаемых) характеристик профессионального труда, то, скорее всего, профессия водитель ему вряд ли подойдет.

Важную роль играют перевернутые обратной стороной карточки, показывающие, что клиент не готов реализовать те или иные цели, работать с некоторыми предметами труда, использовать определенные средства и т.д. Например, если под выбранную клиентом профессию подходят 7 карточек из 8-ми отобранных, но среди этих 7-ми карточек 6 - перевернутые, то возникают сомнения относительно реалистичности данного варианта. Даже если из этих же отобранных 8-ми карточек под какую-то другую профессию подходят только 5, но из них перевернутой оказалась лишь одна карточка, то такой вариант выглядел бы более реальным, что особенно важно учитывать в усложнившихся в последнее время условиях трудоустройства выпускников школ и появлением так называемого “рынка труда”.

При “угадывании” по карточкам тех или иных профессий очень эффективным оказывается прием группировки сходных карточек из числа отобранных. Например, в одной группе могут оказаться карточки “организовывать людей”, “взрослые люди”, “голос”, “помещения с людьми”, в другой группе - “обслуживать” (высокого сервиса). Нередко одна или две карточки одной группы могут одновременно принадлежать и другим группам. Если вместе с клиентом расположить все отобранные карточки на столе по группам, где расстояния карточек друг от друга будут определять их сходство, то получится своеобразная “молекула профессий”. При этом сама степень сходства между карточками (“валентные связи”) должны каждый раз определять клиент с помощью профконсультанта, поскольку видение этих связей носит субъективный, индивидуальный характер.

Опыт использования данной методики другими специалистами показывает, что ее кажущаяся простота на самом деле требует от профконсультанта определенного навыка. Для выработки такого навыка советуем самому нарисовать данную методику (“прочувствовать” ее своими руками), затем потренироваться на самом себе (как бы несколько раз “проконсультировать” себя), затем поупражняться на близком человеке и, только после этого, использовать методику в работе с реальными клиентами.

Для самостоятельного изготовления методики лучше использовать плотный ватман, тексты отпечатать на машинке, декоративные линии проводить фломастером или мягким карандашом (от шариковых ручек на ватмане образуются канавки, что приводит к изгибу карточек и быстрому выходу их из строя), а для нанесения красноватого фона использовать обычный красный карандаш и мягкую бумагу, чтобы аккуратно растереть ею штрихи по бумаге. Начать, естественно, следует с подготовки бумаги, а закончить печатанием текстов. Для хранения

карточек советуем изготовить из плотного картона аккуратную коробочку и подписать ее.

Естественно, что каждый профконсультант может видоизменять формулировки на карточках в соответствии со своим опытом и воображением, но для начала мы советуем все-таки попробовать наш вариант.

***Перечень карточек с характеристиками профессий
для профессянса “Формула-5”:***

1. Цели труда - Ц:

Ц-1. Оценивать, проверять, контролировать

Ц-2. Исследовать что-либо, делать открытия

Ц-3. Перемещать, транспортировать что-либо

Ц-4. Преобразовывать исходные материалы, монтаж, сборка

Ц-5. Преобразовывать человеческое сознание (обучение, воспитание, консультирование)

Ц-6. Творить, изобретать, создавать новое

Ц-7. Организовывать людей, руководить

Ц-8. Обслуживать что-либо или кого-либо

Ц-9. Постоянно работать над собой, “быть в форме” (тренировки, репетиции, самообразование)

2. Предмет труда - П:

П-1. Техника

П-2. Знаковые системы (тексты, показания приборов, информация)

П-3. Общественные, экономические, социально-политические системы

П-4. Художественный образ (мир искусства, чувства, переживания)

П-5. Система идей, наука

П-6. Живая природа (звери, птицы, рыбы, насекомые, растения, микроорганизмы)

П-7. Взрослые люди

П-8. Дети (дошкольники и школьники)

П-9. Детали, материалы; сырье, подлежащее обработке

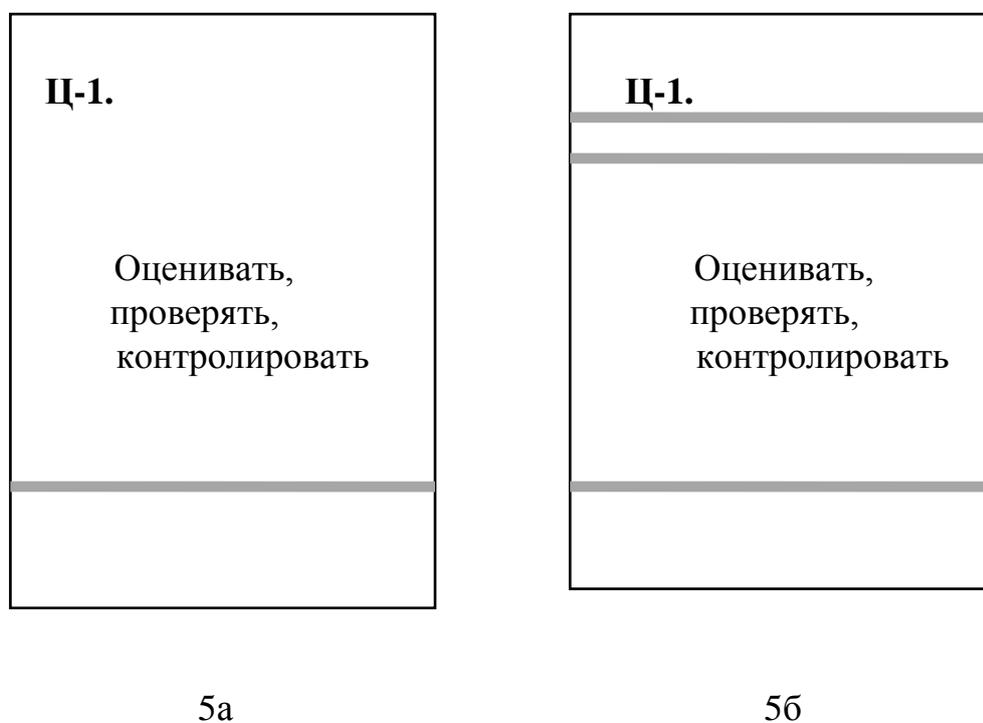


Рис. 5. Пример заполненной с обеих сторон карточки к профессиянсу “Формула-5”. Размер карточки 6 x 8 см. 8а - лицевая

сторона карточки: внизу фломастером проводится голубая линия, вверху - номер карточки Ц-1 (Ц - цели труда). 8б - обратная сторона карточки: номер и линия внизу - аналогично лицевой стороне, но вверху проводятся красным фломастером две линии, показывающие, что в случае перевертывания карточки клиент оценивает свою готовность “оценивать” невысоко. Можно также вместо этих двух линий просто сделать красноватый фон (аккуратно растереть мягкой бумагой штрихи от красного карандаша).

Точно так же готовятся и все остальные карточки, но для каждой группы желательно обозначать разделительные (декоративные) линии своим цветом: цели - голубым, предметы - коричневым, средства - оранжевым, условия - зеленым, особенности - желтым. Две верхние линии на обратной стороне всех карточек лучше сделать красным фломастером.

3. Средства труда - С:

С-1. Ручные (простые приспособления и приборы, а также “золотые руки”)

С-2. Механические (станки, машины и другая техника)

С-3. Автоматические (работающие по заданной программе)

С-4. Компьютеры и микрокалькуляторы

С-5. Знания, способы мышления, память

С-6. Выразительные движения, мимика (умение вызывать доверие и уважение, быть обаятельным)

С-7. Творческое мышление (способность к нестандартным действиям, к собственному взгляду на вещи)

С-8. Возможности организма и органов чувств (хорошее зрение, слух и т.д.)

С-9. Голос (владение тембром, интонациями)

4. Условия и организация труда - У:

У-1. Бытовой микроклимат (контора-офис, отдел, кабинет)

У-2. Помещения с людьми (торговый зал, театр, учебная аудитория)

У-3. Разъезды, частые командировки

У-4. Относительная самостоятельность (самому за все отвечать)

У-5. Открытый воздух

У-6. Экстремальные условия (в воздухе, на воде и под водой, в шахте, космосе, на войне и т.п.)

У-7. Особые условия (цех, лаборатория, транспортное средство)

У-8. Изысканные отношения, престижные знакомства

У-9. Высокая официальная зарплата, льготы (часто связаны с тяжестью работы, нервными и моральными затратами)

5. Особенности работы - О:

О-1. Минимальный риск судимости (“честная” профессия)

О-2. Минимальные профессиональные вредности (“здоровая профессия”)

О-3. Возможность выпивать и ругаться на работе

О-4. Повышенная ответственность (материальная, моральная, за жизнь и здоровье людей)

О-5. Приключения, риск, азарт

О-6. Чаевые, подарки (возможность дополнительного заработка)

О-7. Тихая, спокойная работа

О-8. Работа преимущественно сидя

О-9. Работа в постоянном движении

5.4. Игровые карточные методики

Общая характеристика данных методик

В игровых карточных системах делается попытка смоделировать основные этапы человеческой жизни (индивидуальная игра “Человек-Судьба-Чёрт” и групповая игра “Страшный Суд”), а также основные этапы профессионализации человека (групповая игра “Карьера”). **Важнейшим активизирующим приемом данных методик является специально организуемый игровой “спор”** консультируемого клиента с ответами, выписанными на карточках, а также определенные призы и наказания за успешность такого спора. В ходе такого спора консультируемый подросток (или взрослый клиент) обычно сам проговаривает связь тех или иных своих игровых возможностей и достижений игры (например, в какой степени с помощью воли можно избежать участия в преступной деятельности, ведь обычно преступники - это люди волевые... и т.п.). В индивидуальной игре “Человек-Судьба-Чёрт” имеются различные варианты сложности, в зависимости от особенностей консультируемого подростка, а в групповых играх “Страшный Суд” и “Карьера” есть возможность помогать по определенным правилам тем игрокам, у которые сплошные неудачи и которые пребывают в растерянности, близкой к расстройству. В игре “Человек-Судьба-Чёрт” психолог в роли “чёрта” на определенном этапе начинает мешать подростку в достижении намеченных жизненных целей, что привносит в работу дополнительную интригу.

Данные игры несут в себе значительный психотерапевтический потенциал, что особенно требует от психолога быть немного и психотерапевтом. Важной особенностью проведения карточных консультационных игр является их высокая динамичность, позволяющая

охватывать моделируемую жизнь в целостности, а не “зарываться” в обсуждение частных вопросов. Опыт использования данных методик другими специалистами показывает, что к поддержанию такой динамики готовы не все: слишком велик соблазн “рассмотреть все сразу” (все “разложить по полочкам”...).

Можно обозначить некоторые **“недостатки” и проблемы практического внедрения карточных профконсультационных методик**. Во-первых, необходимость определенных затрат времени: от 40 минут до 1,5 - 2 часов в индивидуальных процедурах и от 2 до 3,5 часов в групповых карточных играх. Но психотерапевты тратят на своих клиентов гораздо больше времени, хотя рассматриваемые ими проблемы ничуть не сложнее проблем, связанных с планированием профессиональных и жизненных перспектив развития человека. Неужели профконсультанты сами себя так не уважают, что думают решать сложнейшие проблемы своих клиентов в пределах одного часа?!... Во-вторых, сложности, связанные с изготовлением и приобретением данных методик. К сожалению, в условиях “демократических реформ” по современному российскому варианту сложно стало вообще издавать все, что относится к педагогике и психологии (естественно, кроме мистики и психологии “делового” общения). В-третьих, сложности самостоятельного изготовления профконсультационных карточек. Например, для того, чтобы самим нарисовать методики “Формула” и “Человек-Судьба-Чёрт” необходимо затратить на каждую из них от 6 до 10 часов чистого времени... Наконец, в-четвертых, сложности самостоятельного освоения данных методов.

Первоначально нам самим казалось, что карточные методики очень просты, т.к. большинство школьников легко понимали правила работы с ними и готовы были через некоторое время играть в некоторые игры самостоятельно. Но участвовать в игре в роли участника и

организовывать игровое взаимодействие - это, все-таки, не одно и то же. Примечательно, что те специалисты, которые освоили карточные методики своими силами, через некоторое время начинали самостоятельно начинать придумывать аналогичные методики или же значительно модифицировать предложенные нами варианты. Таким образом, еще одним важным эффектом карточных профконсультационных методов является их активизирующий потенциал, применительно уже к самим профконсультантам, которые начинают проявлять дополнительное (методическое) творчество при работе с данными средствами.

«Человек-Судьба-Черт»

Целью данной методики является попытка смоделировать жизненную и профессиональную перспективу клиента и спрогнозировать его возможность эту перспективу реализовать. Эту игру целесообразно использовать уже после того, как будут определены с помощью других методик основные профессиональные планы консультируемого. Методика рассчитана на подростков (учащихся 9-11 классов) и взрослых. По времени она занимает от 1,5 до 2-х часов. Общий порядок использования игры следующий. Профконсультант и клиент сидят рядом за обычным столом, что позволяет им не столько “любоваться” друг другом, а работать с единым предметом - с картами.

На подготовительном этапе психолог знакомит клиента с общей идеей данной методики (попытка проиграть предстоящую жизнь и

посмотреть, что из этого получится) и предлагает ему самому отобрать для игры необходимые карточки.

Первая группа - цели жизни (см. Перечень целей, Рис. 9). Клиент переворачивает каждую карточку той стороной, на которой выписана наиболее желаемая для него цель и, в итоге, отбирает 5-7 наиболее значимых для себя жизненных целей, к которым он будет стремиться в ходе игры. Карточки с отобранными целями отодвигаются к краю стола.

Вторая группа - пути к целям (см. Перечень путей, Рис. 10). Данные карточки клиент просто выкладывает по столу в хронологическом порядке, начиная с момента сегодняшнего дня и до предполагаемого конца своей жизни. Если какой-то путь клиент не собирается проходить, считая, что он не приведет его к выделенным ранее целям, то соответствующая карточка просто откладывается в сторону. Обычно клиенты отбирают 15-20 карточек с путями, которые трудно выстроить в один ряд. Поэтому, для экономии места на столе, карточки можно выкладывать по одной, две и максимум по три на каждом этапе жизни (как бы делая несколько дел одновременно). Количество таких этапов клиент определяет самостоятельно. Карточки с отобранными путями также отодвигаются к краю стола и располагаются в ряд, чуть ниже карточек с целями.

Третья группа - внешние и внутренние возможности (факторы) клиента (см. Перечень факторов, Рис.6). Консультируемый должен отобрать ровно 10 таких факторов, которые, по его мнению, в наибольшей степени отражают его собственные возможности, т.е. сделать с помощью соответствующих карточек самооценку. Для упрощения такой самооценки профконсультант предлагает клиенту каждую карточку сначала перевернуть той стороной, где выписана наиболее похожая на него характеристика и сразу же выкладывать эти карточки в два ряда: в ближний к себе ряд - более похожие карточки, а

во второй, дальний от себя ряд - менее похожие или неопределенные карточки с возможностями. После этого легко выбрать 10 самых похожих возможностей. Отобранные карточки располагаются прямо перед клиентом (5 сверху и 5 снизу - всего 10), ниже карточек с путями и целями. Место на столе перед профконсультантом должно быть свободно: в этом месте будут разворачиваться основные игровые действия с карточками.

На этапе отбора карточек для игры психологу не следует задавать много уточняющих вопросов, хотя совершаемые клиентом выборы очень к этому располагают. Если начать сразу же обсуждать эти выборы, то времени на саму игру просто не останется.

Игровая процедура методики предполагает определенные правила и следующий порядок проведения. Профконсультант более подробно знакомит клиента со смыслом игры: используя свои возможности (отобранные 10 карточек с факторами), необходимо пройти намеченные пути (карточки путей должны быть выложены в ряд), а через пройденные или не пройденные пути будет определяться, сумел ли игрок достичь своих целей. С этого момента профконсультант превращается в игрового “черта”, который по определенным правилам будет мешать игроку в осуществлении его замыслов, как бы моделируя те реальные трудности, которые подстерегают каждого человека на пути к своему счастью¹².

Первое игровое правило - борьба своими недостатками. Поскольку и при самооценке, и в ходе дальнейшей игры у клиента могут оказаться

¹² - В определенном смысле данную роль можно считать “мефистофельской”, поскольку она содержит некоторые провокационные моменты, сбивающие с толку самоопределяющегося человека. Необходимость таких игровых “провокаций” для более полноценного воспитания не вызывает сомнений. Пусть лучше подобными провокациями будут заниматься профессиональные психологи и педагоги, соответственно, их контролируя, чем настоящие “ловцы молодых душ”. По нашему опыту, и подростки и взрослые с полным пониманием относятся к условности игровой роли “черта”.

карточки с непривлекательными факторами-возможностями, то он может преодолевать их. Для этого необходимо выложить на стол карточку, с которой клиент хочет побороться и рядом одну карточку из 10-ти своих имеющихся, с помощью которой он хочет преодолеть свой недостаток. Например, побороться со своей “некрасивостью” при помощи имеющегося “оптимизма, веселого нрава”. Правильность такой борьбы определяет профконсультант в роли “черта”. Если ход правильный, профконсультант говорит “согласен” и тогда карточка с “некрасивостью” переворачивается на “красоту”. Если ход неправильный, то профконсультант говорит “сомневаюсь” и тогда в наказание карточка с “оптимизмом” переворачивается на свою противоположность и превращается в “пессимизм, угрюмость” (раз клиент не сумел использовать оптимизм, то это значит, что его как бы и нет вовсе). Борьба со своими недостатками клиент может по одному разу между разыгрыванием каждого пути (см. далее).

Второе правило - спор с “чертом”. Поскольку клиент может не согласиться с оценкой профконсультантом своего хода, то он может попытаться обосновать свои действия. По правилам спора, клиент должен обязательно сказать, что он “спорит” и в течение всего лишь 30 секунд постараться представить свои основные доказательства. Опыт показывает, что этого времени вполне достаточно для обоснования своей позиции, а если человеку нечего сказать, то он и за два часа не сможет привести убедительных аргументов. Если спор удачный, то недостаток превращается в достоинство (например, “некрасивость” становится “Красотой”), а в награду клиент награждается новой карточкой со “звездочкой” (первой сверху из оставшейся стопки карточек с возможностями), которую он обязан обменять на любую из 10-ти имеющихся у него карточек (в игре должно участвовать ровно 10 карточек с возможностями). Если же спор оказался неудачным, то

возможность, с помощью которой клиент пытался себя улучшить превращается в свою противоположность (в нашем примере, “оптимизм” превращается в “пессимизм”), а в наказание ему выдается карточка с “дыркой” (первая сверху из оставшейся стопки карточек с возможностями), которую он обязан обменять на любую из своих 10-ти карточек. Но при этом выполняется условие: дырка на дырку не обменивается, иначе теряется смысл наказания. Таким образом, спор - это дополнительная ответственность, но удачный спор часто может спасти самые безнадежные ситуации. Поэтому профконсультант должен поощрять клиента отстаивать свои ходы в игровом споре, хотя выходить на спор клиент должен добровольно. При первом споре мы обычно предлагаем клиенту самому оценить (в процентах или в условных баллах), насколько его спор был убедительным. Как правило, первые такие самооценки оказываются довольно скромными.

Естественно, профконсультант должен очень уважительно относиться к высказываниям клиента и ни в коем случае не пытаться доказывать ему, что он “все равно не прав”... Профконсультант, проводящий такую игру должен обладать элементарной психотерапевтической и консультативной культурой и, конечно же, не быть жлобом! В случае, если клиент окажется отличным спорщиком и игра может показаться ему неинтересной, профконсультант должен сделать ему комплимент и предложить более строгую оценку его аргументов. Общим критерием удачного спора должны стать не очаровательные (миленькие) интонации клиента, а содержащийся в его словах конкретный смысл. Не должны приниматься доказательства-лозунги (типа “это само собой разумеется”). Например, если клиент хочет доказать, что с помощью оптимизма он может преодолеть свою непривлекательность, то фраза “это же и так понятно” спором считаться не может: необходимо привести конкретные примеры, где оптимизм

действительно позволяет человеку стать привлекательным. Но когда клиент проговаривает конкретные примеры, то он сам лучше осознает то, о чем говорит. Самым убедительным спором часто оказывается такой, где клиент ссылается на собственные примеры. *Игровой спор является важнейшим активизирующим условием проведения данной методики.*

Третье правило - прохождение намеченных путей. На стол выкладывается первый из отобранных в хронологическом порядке путей. Чтобы его пройти клиенту необходимо выложить на стол 3 карточки с соответствующими намеченному пути возможностями из числа имеющихся у него 10-ти карточек. Например, чтобы “поступить в вуз” игрок выкладывает следующие свои возможности: “согласие в семье”, “большие планы” и “умение учиться”. Правильность этого хода также оценивается профконсультантом. В зависимости от общего состояния клиента и его умения спорить, можно выделить различные уровни сложности данного правила. В игре со “слабым” клиентом путь считается пройденным, если из трех выложенных карточек с возможностями хотя бы две ведут к его прохождению. В игре с “сильным” клиентом необходимо, чтобы все три возможности соответствовали намеченному пути. В игре со “слабым” клиентом за неудачно выложенные возможности наказания нет (только путь считается непройденным), а с “сильным” клиентом в наказание за неправильно выложенные им карточки с возможностями можно сразу же перевернуть эти карточки обратной стороной (например, неудачно выложенная “воля” превращается в “безволие” и т.п.), что осложнило бы игру и сделало бы ее более интересной. Но и здесь у игрока остается возможность поспорить с профконсультантом (по правилам, уже описанным выше).

Если клиент не проходит намеченный путь, то психолог, с помощью заранее заготовленного перечня-шпаргалки со всеми выписанными там путями, быстро определяет, какой же путь клиент прошел вместо намеченного, ведь какие-то свои возможности он активизировал (выложил соответствующие карточки на столе). Для удобства определения таких путей мы рекомендуем в подобном перечне пометить явно непривлекательные пути, которые часто и предлагаются клиенту в наказание за то, что он не смог достичь запланированного. Если клиент удачно проходит намеченный путь, то соответствующая карточка откладывается в отдельную стопку (пройденных путей). Но накапливать более 5-ти таких пройденных путей нельзя: необходимо использовать их для определения того, к каким же целям эти пути приводят.

Четвертое правило - определение достигнутых целей. Клиент сам выбирает из карточек с достигнутыми путями ровно 3 карточки, переворачивает их обратной стороной и считает, какие номера встречаются на двух и более карточках (эти номера соответствуют номерам карточек с целями). Таким образом определяется, какие цели игрок уже достиг на данном этапе игры. Соответствующие карточки сразу же ему выдаются и он складывает их в отдельную стопку (достигнутых целей). Естественно, можно посмотреть, насколько будут совпадать эти цели с намеченными клиентом целями еще в начале игры (на подготовительном этапе). Нередко бывает и так, что на первых этапах игры клиент получает одни цели, а на последующих этапах эти же цели превращаются в свою противоположность. Например, в молодости достигается цель “честная жизнь”, а ближе к зрелости - “грязная совесть”... В награду за достигнутые цели игрок может оставить из выложенных трех карточек с путями одну, наиболее привлекательную для себя, чтобы использовать ее в дальнейшем

достижении целей. В самом конце игры можно определять цели не по трем карточкам, а по двум, но так, что на обеих этих карточках номера тех или иных целей встречались.

Особые правила игры предусмотрены для профконсультанта, выполняющего роль “черта”: 1. Если клиент забывает бороться со своими недостатками, то сам профконсультант-”черт” борется с положительными возможностями игрока, используя для этого его же недостатки из имеющегося набора 10-ти возможностей (например, выкладывает на стол явно положительное качество “умение общаться” и борется с ним при помощи имеющегося у клиента качества “безразличие, апатия ко всему”). Но клиент и здесь может попытаться в споре доказать психологу, что “безразличие” не снижает “умения общаться”.

2. При борьбе клиента со своими недостатками профконсультант может нейтрализовать его усилия с помощью какой-либо одной отрицательной карточки из набора 10-ти имеющихся, как бы актуализируя некоторые игровые недостатки, имеющиеся у консультируемого клиента. Например, клиент борется со своей “ленью”, используя для этого “волю”, а профконсультант-”черт” сразу же выкладывает карточку - “необязательность в делах, забывчивость”, которая как бы нейтрализует “волю”... Это правило следует использовать только в работе с сильными и сообразительными игроками.

3. Аналогично профконсультант может “актуализировать” отрицательные факторы (из набора 10-ти имеющихся карточек) при прохождении клиентом намеченных путей.

4. Наконец, профконсультант может делать клиенту подсказки в виде “добрых советов”, когда тот размышляет над тем, какую карточку ему лучше положить для борьбы со своими недостатками или при прохождении путей, а после сделанного игроком хода сразу же начать

“сомневаться” в правильности совершенного хода. Данное правило несет достаточно высокий эмоциональный заряд и должно использоваться только с сильными игроками. Если клиент будет искренне огорчен своей “доверчивостью” и будет близок к настоящей обиде, то профконсультанту лучше заявить, что он “пошутил”, ведь он же выполняет роль “черта”, а консультируемому посоветовать больше думать собственной головой.

Игру можно закончить несложной процедурой совместной рефлексии того, что произошло. Например, и психолог-консультант и консультируемый клиент на отдельных листочках примерно обозначают 5 временных этапов игры и оценивают по условной 5-балльной (или по 10-балльной) шкале действия игрока по двух основным критериям: 1 - общая успешность игровых ходов и споров на каждом из пяти выделенных этапов; 2 - самообладание игрока на различных этапах игры (насколько он сумел не расстраиваться от неудач и не расслабляться от успехов). После этого оценки психолога и самооценки клиента сопоставляются и очень доброжелательно обсуждаются. Мы советуем немного подыграть клиенту (оценить его чуть больше того, что он заслуживает), ведь одним из эффектов данной методики должно стать повышение чувства оптимизма и уверенности клиента в своих действиях.

Данная методика легко понимается и принимается практически всеми подростками. Ее можно использовать и в работе с подростками-инвалидами, но при условии сохранного интеллекта (наш двухлетний опыт работы с детьми, страдающими ДЦП с сохранным интеллектом подтверждает это, поэтому в представленных ниже перечнях имеются карточки, рассчитанные на консультирование и таких клиентов). Но для многих профконсультантов данная методика может показаться очень сложной в силу своей необычности. К сожалению, для ее освоения,

действительно, нужны определенные усилия. Лучше, конечно, когда такое освоение организуется на специальных практических занятиях, но и они в наше время не всегда возможны. Для освоения данной игры своими силами необходимо: самостоятельно изготовить (нарисовать) карточки по образцам, представленным ниже; несколько раз проиграть эту методику на себе, внимательно изучив основные игровые правила; “потренироваться” на близких людях или знакомых, у которых нет особых проблем самоопределения и которые могут простить некоторые ошибки осваивающего игру профконсультанта; постепенно включать игру в работу с выдержанными клиентами, готовыми рассматривать свои профориентационные проблемы в более широком жизненном контексте. Опыт использования данной игры другими профконсультантами показывает, что очень быстро у них возникают собственные идеи по совершенствованию игровых правил и по изменению перечней карточек, что свидетельствует о высоком творческом потенциале данной методики, позволяющем специалисту использовать игру по-своему.

При самостоятельном изготовлении карточек к игре “Человек-судьба-черт” необходимо использовать плотный ватман. Надписи лучше сделать с помощью печатной машинки, а все декоративные линии проводить фломастером или мягким карандашом. Общее время на изготовление методики - примерно 6-10 часов, в зависимости от чертежных способностей профконсультанта. Для хранения карточек рекомендуем сделать из плотного картона аккуратную коробочку и красиво ее подписать.

Перечень карточек “Целей” к игре “Человек-судьба-черт”.

“Звезды - З” обозначают относительную привлекательность карточек, “дырки - Д” - непривлекательность, а отсутствие знака - неопределенную

степень привлекательности. Нечетные номера представляют лицевую сторону карточки, а четные - обратную сторону (см. Рис. 9):

- | | |
|--|---|
| 1. Друзья, понимание - З | 2. Враги, завистники |
| 3. Счастливая семья - З | 4. Семья - каторга - Д |
| 5. Спокойная жизнь | 6. Риск, азарт |
| 7. Здоровье - З | 8. Болезни - Д |
| 9. Успех, выдающееся
достижение - З | 10. Неудачник - Д |
| 11. Деньги, комфорт - З | 12. Бедность |
| 13. Любимая работа - З | 14. Проклятая работа - Д |
| 15. Интересное дело,
увлечение - З | 16. Скука (нечего делать) - Д |
| 17. “Красивая жизнь”, дорогие
удовольствия - З | 18. Простые людские радости |
| 19. Независимость,
самостоятельность - З | 20. Зависимость от других
людей и обстоятельств - Д |
| 21. Любимые дети - З | 22. Детей нет |
| 23. Престижная, модная
работа - З | 24. Обычная работа |
| 25. Великая цель, благородная
идея, вера - З | 26. Обычные интересы, хлопоты
(жить просто, как все) |
| 27. Порядочный, всеми
уважаемый человек - З | 28. Опустившийся человек - Д |
| 29. Любовь, страсть (смысл
жизни - в любимом
человеке) - З | 30. Одиночество, серые будни
(некого любить) - Д |
| 31. Интеллигент в высоком
смысле - З | 32. Самодовольное
ничтожество - Д |

33. Карьера, власть,
авторитет - З
35. Слава, известность,
награды - З
37. Честная жизнь - З
39. Блестящий специалист - З
41. Стать настоящим
иностранцем
43. Пробриться в “высший свет”
общества
34. Рядовой труженик
36. Без наград...
38. Грязная совесть - Д
40. Тунядец, притворяющийся
тружеником - Д
42. Всю жизнь прожить в “этой”
стране
44. Оставаться простым
человеком

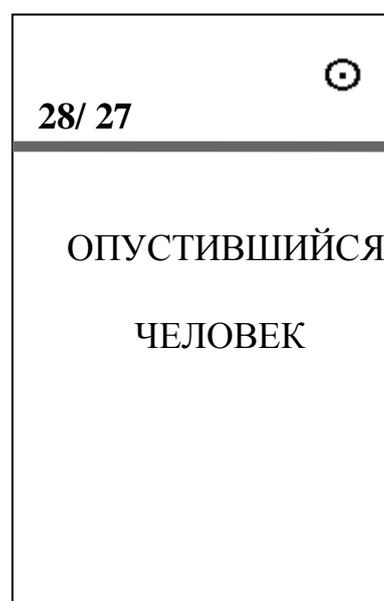
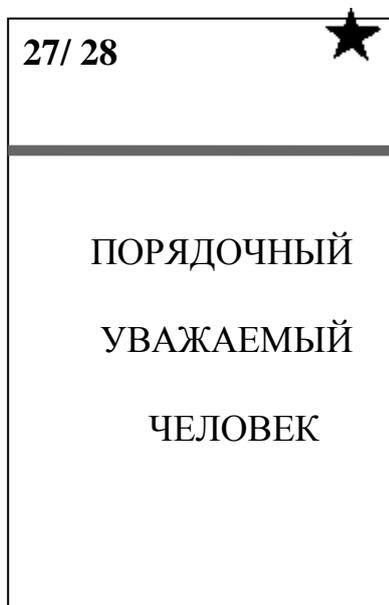


Рис. 6. Пример карточки “целей” к игре “Человек-судьба-черт”. Размер карточки: 8 х 6 см. 9а - лицевая сторона; 9б - обратная сторона этой же карточки; декоративная линия, а также номера в верхней части рисуются голубым фломастером. Дробный номер в верхней части показывает: числитель - номер фактора на лицевой стороне карточки, знаменатель - номер противоположного фактора на обратной стороне.

Перечень карточек “путей” к игре “Человек-судьба-черт”. На обратной стороне карточек указаны номера карточек “целей”, которые, скорее всего, достигаются при реализации данных путей. Знаками “Звезда-3” и “Дырка-Д” также указывается примерная привлекательность путей (см. Рис. 6):

1. Успехи в школе - З
2.15.23.27.33.43.
2. Кружки, факультативы, лектории, курсы - З
1.9.13.15.25.35.39.
3. Спортивная секция - З
1.6.7.9.19.35.41.
4. Самоподготовка (постоянная работа над собой) - З
9.19.25.27.33.35.39.43.
5. Платная подготовка к поступлению (репетитор, курсы)
2.23.32.41.43.
6. Драки, спекуляция, сомнительные “дела” - Д
1.2.6.11.17.20.28.32.38.41
7. Кайф, балдеж, загул (пока молодость...) - Д
1.2.4.6.8.10.16.17.22.28.30.32.40.
8. Консультация у специалиста (врача, психолога,

- юриста) - 3
13.27.33.41.
9. Знакомство с условиями поступления и обучения (самоу
сходить, узнать...) - 3
13.19.
10. Подготовительные курсы - 3
1.13.35.39.
11. “Активизировать” родных и близких для помощи
2.5.20.23.32.33.43.
12. Постановка на учет в милицию - Д
6.20.28.32.36.38.40.
13. “Культурная жизнь” (посещение театров, музеев...) - 3
1.15.25.31.32.
14. Самостоятельное творчество (рисовать, сочинять,
конструировать, коллекционировать, выращивать...) - 3
2.9.11.15.19.25.31.35.
15. СПТУ (начальное профессиональное образование) - 3
7.19.24.34.37.42.44.
16. Техникум (среднее профессиональное образование) - 3
13.24.34.37.42.44.
17. Училище (медицинское, педагогическое,
художественное) - 3
6.9.23.25.31.
18. ВУЗ (высшее профессиональное образование) - 3
2.9.11.13.17.25.27.31.33.43.
19. Служба в армии - 3
1.6.7.35.
20. Вынужденная работа (Вы мечтали не об этом) - Д
14.20.26.36.

21. Основная работа (то, что Вы хотели и что можете) - З
1.13.19.27.37.
22. Диссертация - З
2.3.5.9.11.19.23.25.27.31.33.35.39.41.43.
23. Работа по совместительству (подработка, дополнительные дежурства) - З
2.3.8.11.17.21.26.
24. Нарушить закон, но пока не попасться - Д
2.6.8.9.11.17.20.32.36.38.43.
25. Продать совесть, не нарушая закон - Д
2.4.8.10.11.14.16.17.20.22.28.30.32.38.40.41.
26. Свадьба. Брак по-любви (или дружба с любимым человеком) - З
3.5.7.21.29.
27. Брак по-расчету (или “дружба” с выгодным человеком) - Д
2.4.8.10.11.20.22.30.32.41.43.
28. Рождение ребенка (усыновление, удочерение) - З
3.12.18.20.21.26.29.42.44.
29. Ссора с любимым человеком. Развод - Д
8.12.22.28.30.40.
30. Уход “в себя”. Богоискательство
2.4.12.18.22.25.29.30.40.
31. Снимать комнату или жить в общежитии (попробовать самостоятельности) - З
1.12.20.34.44.
32. Тюрьма (терпеть, работать, думать...) - Д
2.6.8.10.20.22.24.28.36.38.
33. Общественная деятельность - З

- 1.2.25.27.32.33.35.43.
34. Официально нигде не работать и не учиться
10.12.16.18.20.28.30.32.40.
35. Бескорыстная деятельность, помощь, опека слабых - З
1.25.27.29.31.37.42.44.
36. Пьянство. Измены... - Д
4.8.10.12.16.17.22.28.30.32.
37. Вы никому не нужны (никто не любит и не уважает) - Д
2.4.10.22.28.30.38.42.44.
38. Вас уважают и поддерживают коллеги по работе - З
1.9.13.27.31.35.37.39.43.
39. Участие в склоках, травле своих коллег и знакомых - Д
2.6.8.14.26.32.38.40.41.
40. Значительные успехи на работе - З
2.9.13.33.35.39.
41. Увольнение (отчисление) за плохую работу (учебу) - Д
2.10.12.14.28.40.44.
42. Руководство с Вами считается (уважает
и поддерживает) - З
2.13.27.32.33.35.39.
43. Дорогая покупка (машина, дача, квартира, яхта) - З
2.3.11.17.21.32.38.
44. Заграничная командировка, стажировка, работа
с иностранцами - З
2.3.6.11.17.23.32.33.39.41.43.
45. Создать свою фирму, заняться бизнесом
2.6.8.9.11.17.23.33.35.38.41.43.
46. Самостоятельные лечебно-физкультурные занятия (по

преодолению своего заболевания) - 3¹³

7.13.15.19.21.23.25.29.39.

47. Систематические посещения ЛФК (лечебно-физкультурного кабинета) для преодоления своего заболевания - 3

1.7.13.15.19.23.24.25.29.39.



Создать
свою фирму,
заняться бизнесом

7а



7б

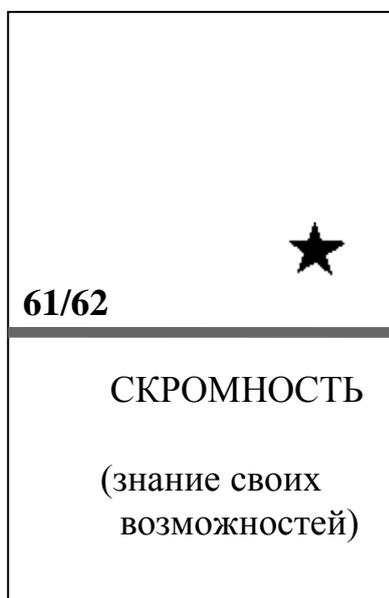
¹³ - Карточки путей под номерами 46 и 47 предназначены для работы с подростками-инвалидами и могут убираться из колоды при консультировании здоровых клиентов.

Рис. 7. Пример карточки “путей” к игре “Человек-судьба-черт”.
 Размер: : 6 x 8 см. 10а - лицевая сторона карточки; 10б - обратная сторона карточки с выписанными номерами карточек “целей”, достижению которых способствует данный путь. Декоративные линии и номера в верхней части рисуются зеленым фломастером. Знака привлекательности на данной карточке нет, поскольку непонятно, хорошо это или плохо в условиях современной России...

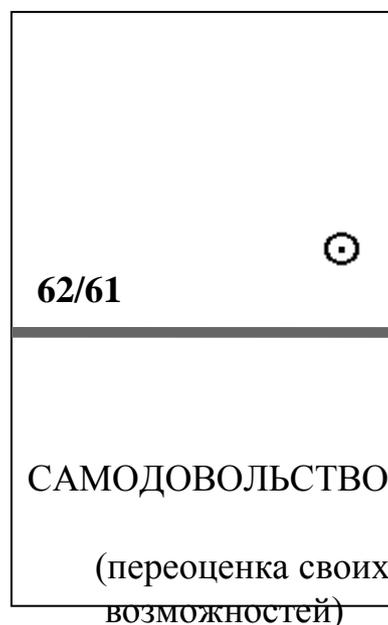
Перечень карточек “возможностей-факторов” для игры “Человек-судьба-черт”. “Звезды - З” обозначают относительную привлекательность карточек, “дырки - Д” - непривлекательность, а отсутствие знака - неопределенную степень привлекательности. Нечетные номера представляют лицевую сторону карточки, а четные - обратную сторону (см. Рис. 11):

- | | |
|--|---|
| 1. Родные поддерживают Ваши планы - З | 2. Родные мешают Вам - Д |
| 3. Друзья поддерживают Ваши планы - З | 4. Друзья Вам мешают - Д |
| 5. Любимый человек Вас поддерживает - З | 6. Любимый человек Вам только мешает - Д |
| 7. Педагоги Вам реально помогают - З | 8. Педагоги Вам только мешают - Д |
| 9. Согласие в семье - З | 10. В семье ссоры, нервозность - Д |
| 11. Материальная обеспеченность - З | 12. Денег не хватает (нищета) - Д |
| 13. “Чудо” счастливый случай, везение... - З | 14. Вам постоянно не везет в жизни... - Д |
| 15. Организованность (умение планировать свое время) - З | 16. Неорганизованность, суетливость - Д |
| 17. “Выгодные” связи, знакомства, блат | 18. Нет связей, нет блата |
| 19. Общая эрудиция. | 20. Ограниченность |

- Любознательность - З
21. Большие планы. Мечты - З
23. Знание жизни - З
25. Знание “своей”, выбираемой профессии - З
27. Умение учиться - З
29. Здоровье, сила, ловкость - З
31. Красота. Внешние данные - З
33. Умение общаться (обаяние, юмор...) - З
35. Хобби, увлечение - З
37. Сообразительность - З
39. Воля. Принципиальность - З
41. Доброта. Отзывчивость - З
- интересов - Д
22. Много не надо... - Д
24. Неопытность в житейских делах - Д
26. Незнание “своей” профессии - Д
28. Плохой ученик - Д
30. Болезни. слабость, неуклюжесть - Д
32. Некрасивость. Внешние дефекты - Д
34. Плохой собеседник. Зануда - Д
36. Безразличие ко всему, апатия - Д
38. Немножко тупость... - Д
40. Безволие. Трусость - Д
42. Злость, хамство, наглость - Д



8а



8б

Рис. 8. Пример карточки “возможности-фактора” для игры “Человек-судьба-черт”. Размер карточки: 6 x 8 см. 11а - лицевая сторона карточки; 11б - обратная сторона; декоративные линии и номера в верхней части рисуются красным фломастером. Дробный номер в верхней части показывает: числитель - номер фактора на лицевой стороне карточки, знаменатель - номер противоположного фактора на обратной стороне.

- | | |
|---|--|
| 43. Хитрость,
предприимчивость - 3 | 44. Простота (“растяпа”) - Д |
| 45. Достоинство и честь.
Порядочность - 3 | 46. Продажность - Д |
| 47. Жажда любви. Страсть - 3 | 48. Некого любить
(серые будни...) - Д |
| 49. Трудолюбие.
Общая активность - 3 | 50. Лень, пассивность - Д |
| 51. Оптимизм, веселый нрав - 3 | 52. Пессимизм, угрюмость
(неуверенность в себе) - Д |
| 53. Жажда приключений | 54. Стремление к покою,
осторожность |
| 55. Желание общаться,
открытость - 3 | 56. Замкнутость,
самоуглубленность |
| 57. Уравновешенность,
внимание. Аккуратность - 3 | 58. Неуравновешенность,
капризность - Д |
| 59. Исполнительность,
ответственность - 3 | 60. Необязательность в делах,
“забывчивость” - Д |
| 61. Скромность (знание своих | 62. Самодовольство (переоценка |

- | | |
|---|---|
| возможностей) - З | своих возможностей) - Д |
| 63. Чувство прекрасного.
Воспитанность - З | 64. Грубоватость,
“неотесанность” - Д |
| 65. ДЦП с незначительными
осложнениями ¹⁴ | 66. ДЦП с сильными
осложнениями - Д |
| 67. ДЦП в стадии
выздоровления - З | 68. ДЦП с незначительными
осложнениями
-ухудшениями - Д |

«Психобизнес» (с использованием обычных игровых карт)

Данная игра возникла из-за сильной ограниченности издавать готовые карточные методики, а также из-за некоторых сложностей самостоятельного изготовления карточек частью практических психологов. В предлагаемой методике используются обычные игровые карты, купленные в магазине. С одной стороны, это упрощает получение методического материала, но с другой стороны, вызывает некоторые сомнения этического плана, например, “разве могут дети играть в азартные игры”... Данная игровая методика внешне, действительно, напоминает некоторые азартные (“коммерческие”) игры¹⁵, но на самом деле в ней заложены некоторые провокационные моменты, позволяющему в несколько неожиданном плане взглянуть на проблемы

¹⁴ - Карточки под номерами 65-68 предназначены для работы с подростками-инвалидами (ДЦП без осложнений на интеллект) и в работе со здоровыми клиентами они могут просто убираться из колоды.

¹⁵ - см. например, Вайке А. Энциклопедия азартных игр. Пер. с англ. - М.: Товарищество “Ефрат”, 1994.- 240 с.; Карточный игрок на все руки (полный самоучитель).- СП “Бук Чембер Интернейшил”, 1001.- 356 с.; Коммерческие и семейные игры XIX века. - ВТК “Эльф”, ОФ “Содружество”, 1990.- 76 с.; Розалиев Н. Карточные игры России.- М., 1991.- 89 с. и др.

нравственного поведения. Заметим, что при проведении данной игры с подростками в одном московском МУПК однажды директор этого учебного заведения попросил нас не играть “в карты”, но тут же предложил, эту же игру перерисовать на самодельные карты (как это делалось по другим методикам¹⁶) и спокойно играть с детьми. В какой-то степени, директор прав, ведь неизвестно как подростки будут рассказывать о таких занятиях дома (например, “а психолог с нами в картишки резался!”...). Но следует признать, что карты очень часто используются в досуговой деятельности (и в семейном кругу...), поэтому не следует закрывать глаза на реальности и так уж драматизировать ситуацию. Кроме того, карточные игры могут рассматриваться и как прекрасные логические упражнения (известно, что в некоторых странах в детских лагерях отдых к картам так и относится, не столько “запрещая” их, сколько извлекая из этих процедур педагогическую пользу...).

Нам думается, что для нравственного воспитания иногда можно пользоваться и таким материалом, как “презренные” карты, что при интригующей форме работы позволит рассматривать важные для полноценного развития личности идеи добра и справедливости, хотя бы на примере “зарабатывания” игровых очков. Само название игры - “Психо-бизнес”, - указывает на то, что участники процедуры часто будут оказываться перед выбором, что для них важнее, “очки” или отношения с товарищами, “заграбастывание” прибыли любыми путями или спокойная совесть... При формировании в стране полноценных (а не варварских) рыночных отношений, когда немало молодых людей подумывают о предпринимательстве, важно поскорее закладывать эти идеи в души подростков. Но к сожалению, пока в России господствуют

¹⁶ - см. Пряжников Н.С. Карточные профконсультационные методики.- М.: Ассоциация “Профцентр”, 1993.- 328 с.; Пряжников Н.С. Карточная профориентационная игра “Или-Или”.- М.: Госкомтруд СССР, 1991.- 24 с;

цинизм, общественное равнодушие и произвол властей, что начинают ощущать на себе даже так называемые “новые русские”. Как отмечает заслуженный экономист РСФСР В.С.Проскуров, “особенностью современной жизни в России является глобальное беззаконие, правовая незащищенность предпринимательства и личности”, поэтому каждый, кто собирается стать предпринимателем оказывается перед нравственным выбором, либо ориентироваться на добывание “грязных” (преступных) денег, либо на основании знания законов и общей ситуации все-таки вкладывать свою энергию и талант в развитие производства и получение честных доходов.

Смысл предлагаемой игровой методики - в шуточной форме смоделировать некоторые особенности “предпринимательства”, когда, с одной стороны, необходимо побольше получить очков (внешняя цель игры), с другой стороны, не поступать слишком жестоко по отношению к своим товарищам по игре.

Для работы необходимы две полные колоды карт (по 52 карточки с джокерами). Участвуют в игре от 2 до 6 человек. Если играют только 2 человека, то обязательно используется так называемый “болванчик”, выполняющий роль третьего игрока (см. ниже). Можно использовать “болванчика” и при игре втроем, вчетвером и т.д. - на наш взгляд, игра с “болванчиком” намного интереснее. Обычно одна игра может занять примерно 15-25 минут. Общая процедура игры следующая:

1. Ведущий знакомит участников с общей инструкцией, смыслом игры: “Каждый из Вас должен получить к концу игры как можно больше игровых очков. Но при этом, я Вам советую не портить друг с другом отношения, а лучше даже - почаще демонстрировать друг другу свои

симпатии, поскольку все это будет учитываться при подведении итогов”. С более подробными правилами ведущий знакомит всех в следующей последовательности действий (обязательно не на словах, а с реальными картами).

2. Игрокам раздаются в случайном порядке по 6 карт. Хотя сама игра проходит с закрытыми от других картами, объяснение основных правил лучше проводить с открытыми картами. Лучше первый раз вообще провести учебную игру с открытыми картами.

3. Игроки будут ходить по очереди. Во время каждого своего хода игрок может пользоваться только одной мастью. При этом он может, либо просто отправлять в свою “кассу” имеющиеся у него карты одной масти с очками; либо сначала сделать ход против какого-то одного другого игрока, забрав у него часть карт и уже вместе со своими картами одной масти отправить все это в “кассу”; либо предложить кому-то из игроков обоюдную выгодную сделку (см. более подробно - ниже). Отправляя в “кассу” свои очки, каждый игрок обязан показывать их остальным участникам. После каждого хода игроки добирают карты до 6-ти, но если карт больше, то добирать новые нельзя.

4. Ведущий кратко объясняет значение этих карт:

Карточки с 2-ки по 10-ку - это показатели “очков”, они не играют никакой психологической роли, кроме радости или огорчения, что этих очков оказалось слишком мало, или слишком много...

Основные карты - это “Туз”, “Король”, “Дама”, “Валет” и “Джокер”.

Туз - забирает всю масть. Например, если игрок сделал ход против одного из своих товарищей (или против “болванчика”), то товарищ обязан показать все свои карты и отдать все карты той масти, к которой принадлежит данный “Туз”. Использованный Туз откладывается

отдельно, рядом со своей “кассой” (при подведении итогов за каждый использованный Туз будет высчитываться -10 очков!...). Если игрок не хочет связываться с Тузом, то во время своего очередного хода он просто ее откладывает в общую стопку карт, вышедших из игры (без вычета -10 баллов при подведении итогов).

Валет - такой же разбойник, как и Туз, только помельче - он забирает лишь младшие карты своей масти за один ход, т.е. только карточки с очками (с 2 по 10). Например, во время своего очередного хода игрок ходит Валетом против одного из своих товарищей (или против “Болванчика”). Тот, против кого выложен Валет, обязан открыть все свои карты и отдать все карточки с очками масти, к которой принадлежит данный Валет. Использованный Валет откладывается отдельно, рядом с “кассой” данного игрока (при подведении итогов за каждый такой Валет будут вычитаться -10 баллов). Если игрок не хочет связываться с Валетом, то во время своего очередного хода он просто его откладывает в общую стопку карт, вышедших из игры (без вычета -10 баллов при подведении итогов).

Дама - очень коварная карта, способная забирать все очки, отправляемые одним из игроков в свою “каассу” во время своего очередного хода. Особенность Дамы в том, что она используется вне очереди. Например, кто-то из игроков отправляет в “каассу” на трефах 15 очков, а владелец Дамы, чей ход еще не наступил, забирает все эти очки себе и, если пожелает, может даже сразу отправить их в свою “каассу”. Использованная Дама также откладывается отдельно (при подведении итогов за каждую такую Даму высчитывается -10 баллов). Если игрок не хочет связываться с Дамой, то во время своего очередного хода он просто ее откладывает в общую стопку карт, вышедших из игры (без вычета -10 баллов при подведении итогов).

Король - особая карта, которая позволяет игроку во время своего хода, имеющиеся или приобретенные (захваченные у кого-то) очки одной масти, к которой принадлежит имеющийся Король, перед отправкой в “кассу” сразу же удваивать. При этом Король кладется рубашкой вверх, а на него складываются стопкой карты, с удвоенными очками (так легче потом будет подсчитывать общие результаты).

При этом владелец Короля может во время своего хода предложить какому-то игроку (у кого также есть какой-то Король) вступить во взаимовыгодную “коммерческую” сделку (Король - он же “Коммерсант”), которая позволит каждому уже утроить все свои очки соответствующей (соответствующей имеющемуся Королю) масти. Например, владелец трефового Короля договорился о сделке с владельцем бубнового Короля. Уже после такой договоренности оба игрока обязательно открывают все свои карты. Владелец трефового Короля к своим трефовым очкам добавляет трефовые очки другого игрока и сразу же отправляет уже утроенную сумму этих очков в свою “кассу” (при этом Король кладется рубашкой вниз, а на него - все карты с утроенными очками, что облегчает подведение итогов в конце игры). Аналогично поступает владелец бубнового Короля, забирая у первого все бубновые очки, утраивая их и отправляя в свою “кассу”. Все это возможно только между двумя игроками во время очередного хода кого-то из них.

Джокер - может использоваться в разных вариантах (по договоренности между участниками). Первый, наиболее простой вариант: Джокер вне очереди может нейтрализовать Туза, Короля, Валета, Даму, такого же Джокера и даже чье-то Короля, когда кто-то уже сделал соответствующими картами свой ход (даже, если этот ход сделан не к владельцу Джокера, а к какому-то другому игроку...).

Второй вариант: владелец Джокера только во время своего очередного хода забирает у любого другого игрока (или у “Болванчика”) все его карты всех мастей.

Третий вариант: Джокер используется одновременно и по первому, и по второму варианту (см. выше).

Использованный Джокер также откладывается отдельно в стопочку игрока и при подведении итогов за каждый такой Джокер вычитается -10 баллов. Если игрок не желает связываться с Джокерами, то во время своего очередного хода он откладывает его в общую стопку использованных карт и при подведении итогов у данного игрока -100 баллов не высчитывается.

В двух колодах имеются 4 джокера, что позволяет проводить игру достаточно остро, а у игроков имеются немало возможностей, как для “заграбастывания” очков своих товарищей, так и для совершения добрых дел...

Особую роль в игре выполняет “Болванчик”. На месте Болванчика просто выкладываются 6 закрытых карт (будто там кто-то играет) и когда кто-то из игроков во время очередного хода будет выбирать себе “жертву”, то он может сыграть и против Болванчика. Если кто-то пошел против Болванчика, то у все карты Болванчика открываются и игрок проделывает с ними все, что пожелает (но в пределах правил использования Туза, Валета, Джокера и Короля). После этого карты Болванчика остаются открытыми, но новые карты вновь выкладываются закрытыми (рубашкой вверх) - карты Болванчика как и у других игроков после каждого хода добираются до 6-ти.

Игрок может сыграть вместе с Болванчиком и на Королях. Но при этом он сильно рискует. Например, если игрок не видит карт Болванчика (когда они еще не раскрыты), то тогда “коммерческая” сделка срывается

и игрок вынужден отложить своего Короля как уже неудачно использованного в общую стопку. Но если у Болванчика Король имеется, то игрок получает двойную выгоду, поскольку он забирает себе не только утроенные очки под масть своего Короля, но и утроенные очки под масть Короля Болванчика...

Особый случай, если у Болванчика при раскрытии карт оказался Джокер. При игре на Королях это не опасно. Но если игрок пошел против Болванчика (с Джокером) своим Тузом, Валетом или Джокером, то Джокер Болванчика автоматически нейтрализует эти карты игрока. Он откладывает соответствующую карту в свою стопку использованных карт и при подведении итогов за каждую такую карт ему вычитается -10 баллов (за то, что хотел “обидеть” Болванчика...).

В игре “Психо-бизнес” могут возникать интересные процедурные моменты, поскольку используются две одинаковые колоды и все карты продублированы. Например, если кто-то пошел против своего товарища, использовав Джокера, то такой же Джокер может нейтрализовать этот ход. Или, например, кто-то решил перехватить своей пиковой Дамой все пиковые очки у игрока, отправляющего их в “кассу”, а другой владелец такой же пиковой Дамы также перехватывает эти очки у игрока, который только что использовал Даму первым... Если два участника игры решили сыграть на Королях, а после раскрытия своих карт оказалось, что у обоих Короли бубновой масти, то каждый игрок утраивает только свои бубновые очки.

5. После проведения учебной игры с открытыми картами организуется основная игра (а лучше - серия из 2-3 небольших игр).

6. При подведении итогов можно просто в уме сосчитать все очки на картах, находящихся в “кассе” у игрока (включая удвоенные очки на Королях, положенных рубашкой вверх и утроенные очки на Королях, положенных рубашкой вниз), а также не забыв вычесть за использование каждой “нехорошей” карты (Туза, Валета, Дамы и Джокера) по -10 очков. Но можно каждому игроку завести вместо “кассы” специальную табличку, куда после каждого своего хода выписываются заработанные (или вычитаемые за использование “нехороших” карт) очки.

Опыт использования игры с различными группами подростков показал, что основные правила большинство из них осваивает достаточно легко, особенно, если ранее они имели опыт карточных игр. Заметим также, что впервые данная игра вообще была проведена с девочкой, закончившей 4 класс в купе поезда (играли до тех пор, пока свет не потушили...). Девочка, правда, оказалась заядлой “картежницей”, поскольку научила автора играть в очень интересную игру “Верись-не верись”, видимо, в благодарность за то, что сама познакомилась с новой игрой.

Но как это часто бывает с карточными играми, лучший способ освоения - это сама игра с реальными картами, а не внимательное “изучение” ее описания... Основные правила этой игры можно даже освоить самому, разложив, например, на столе карты и поиграв сразу с двумя “болванчиками”...

При использовании игры “Психо-бизнес” возможны самые разные дополнения и изменения (разумные) в игровых правилах. Например, при игре на Королях можно не учитывать согласия их владельцев на заключение сделок (с владельцами других Королей играют как бы с Болванчиками, и так же рискуя, если окажется, что у другого не будет ни

одного Короля...)). Можно использовать в игре не одного, а двух и даже более Болванчиков. Можно использовать не две, а три и более колоды карт (игра, конечно же, станет более громоздкой, но возможно, и более интересной...). Однако, перед тем, как играть по новым правилам, мы все-таки советуем поиграть сначала по предлагаемым правилам.

5.5. Настольные профориентационные игры

Общая характеристика данных методик

Настольные карточные игровые методики (Пряжников, 1991; 1992), по сравнению с описанными выше карточными системами, позволяют моделировать проблемы личностного и профессионального самоопределения в более простых формах. Это позволяет использовать данные методики как “домашнее” средство для самостоятельного использования детьми и их родителями, а также для многократного проигрывания этих процедур.

В профориентационной игре “Или-Или” участники передвигают свои фишки по игровому полю, совершая выписанные на каждой клеточке ходы, связанные с выбором или отказом от тех или иных составляющих профессионального, жизненного и личностного развития. По сделанным (в виде отобранных карточек) выборам в конце игры определяется, какой профессиональный и жизненный стереотип удалось реализовать каждому участнику.

В эколого-экономической игре “Бизнес-Мусор” моделируются нравственные аспекты предпринимательской деятельности. Участники покупают территории, строят на них свои предприятия, но, в отличие от близкой по духу знаменитой игры “Монополия”, эти предприятия дают

игрокам не только прибыль, но и загрязняют все имеющиеся территории (всё покрывается специальными карточками с “черепами”, олицетворяющими “экологическую смерть”). Если не финансировать природоохранные мероприятия, то игра быстро заканчивается экологической катастрофой. Постоянная нехватка у участников “лишних” денег провоцирует не только игровые эмоциональные переживания, но и необходимость как-то кооперироваться против общей опасности. Дополнительную интригу в процедуру привносят специальные игровые роли Банкира, Мафии, Браконьера, Президента, Милиции-полиции, Чуда, Беды, а также особые карточки со случайными экономическими и экологическими “событиями”.

Поскольку и эти методики оказалось довольно сложно изготовить типографским способом¹⁷, то были разработаны более упрощенные игры: игра-шутка “Тудема-сюдема”, где участники также составляют из карточек образы своего счастья (само шутовское название игры определяется характером игровой процедуры: карточки постоянно так и ходят туда-сюда...), а также, построенная по гомеостатическому принципу и рассчитанная на более ранний возраст (учащихся 4-6 классов), шутовская игра “Такой-сякой”, где участники совместными усилиями выстраивают на игровом поле образы друг-друга, что позволяет закладывать основы самопознания и будущего самоопределения.

Поскольку и эти игры сложно издавать, а самостоятельно рисовать их готовы далеко не все психологи, была сделана отчаянная попытка придумать еще более упрощенный вариант игры с использованием обычных игровых карт (двух полных колод). В появившейся таким образом игре “Психо-бизнес” (Пряжников, 1992) моделируются

¹⁷ - По поводу игры “Бизнес-Мусор” нам прямо сказали в одном из издательств: “Замените название игры, а то спонсоры-предприниматели, финансирующие издательскую деятельность, могут обидеться...”.

некоторые нравственные моменты. Если в обычных карточных играх цели участников можно назвать “коммерческими” (набрать побольше очков), то в данной игре подведение итогов построено таким образом, что все нехорошие действия, сделанные против остальных игроков (изъятие у них очков, “перехват” возможной прибыли и др.) специально наказываются и, поэтому, часто более выгодной игровой стратегией оказывается если не бескорыстная совсем, то хотя бы уважительная к другим позиция. Даже опытные картежники понимали это нехитрое правило лишь после нескольких проигрываний. Опыт использования данной игры в школе показал, что она легко усваивается учащимися, но со стороны администрации стали возникать претензии. Нам было даже предложено “перерисовать” эту же игру и “использовать ее, как и другие карточные методики”. По-своему, администрация, видимо, права, поскольку дети действительно могут начать хвалиться своим родителям, что психолог с ними “в картишки режется”... Лучше все-таки издавать специальные профконсультационные карточки, к которым ни у кого претензий не возникает, но для этого должны наступить и лучшие для педагогики и психологии времена.

Диагностические возможности игры примерно такие же, как в карточных игровых профконсультационных методиках. В дополнение к этому можно выделить и такие особенности, как возможность оценивать позиции родителей учащихся, если они включены в игровые процедуры на равных условиях. Заметим, что изначально многие настольные игровые методики разрабатывались как «домашнее» средство. Но если методику проводит психолог-консультант, то у него появляется возможность наблюдать действия участников, включая и родителей подростков. В этом плане интересно оценить степень взаимопонимания детей и их родителей, уровень откровенности и напряженности между ними (если эти показатели вызывают у психолога сомнения, то под

благовидным предлогом методику можно быстро завершить и проводить работу отдельно с ними). Можно также постоянно сравнивать оценки и рассуждения родителей и их детей (например, в игре «Или-Или»). В некоторых случаях можно также посмотреть, насколько родители готовы корректировать свои представления после того, как они познакомятся с мнениями своих детей. Естественно, все это нужно проводить достаточно корректно, чтобы не травмировать участников.

Для диагностических и исследовательских целей все данные наблюдения необходимо фиксировать, а для этого, необходимо выделить уровни проявления наблюдаемых параметров и конкретные показатели их проявления (можно воспользоваться и показателями, разработанными для других методов). А затем все это фиксировать и обрабатывать (например, с помощью контент-анализа).

«Или-Или»

Общая характеристика игры.

Цель игры – в шуточной форме смоделировать профессиональный выбор в контексте жизненного и личностного самоопределения. Первоначально игра разрабатывалась как «домашнее средство» для самостоятельного использования подростками и их родителями. Но опыт ее использования в условиях школы и детского летнего лагеря показал, что ее с успехом может использовать и педагог, и психолог в различных образовательных учреждениях и на базе Центров профориентации молодежи.

Смысл игры – из специальных карточек составить образ наиболее привлекательной профессии и образа жизни (жизненного стереотипа). Сами карточки отбираются с помощью ходов-выборов на игровом поле

(или при другом варианте игры - с помощью карточек с ходами-выборами, которые в случайном порядке лежат в отдельной стопочке). У игрока всегда имеется возможность осуществлять те или другие выборы. Отсюда и название игры – «Или-Или».

Условия игры. Данная игровая методика рассчитана на работу с группой из 3-6 человек. Лучше, когда игру организует ведущий, но возможен вариант, когда участники сами осваивают игровые правила по специальной инструкции. Это занимает больше времени. Но как показал опыт, подростки в состоянии играть и самостоятельно. Возраст участников – от 12 до 16 лет. Среднее время на одну игру – около часа. Для игры необходим удобный стол, вокруг которого рассаживаются игроки.

Общий порядок организации игры.

1. Ведущий знакомит участников с общей инструкцией: «В игре с помощью специальных карточек каждый из вас попробует составить наиболее привлекательный для себя образ своей будущей профессии и всей жизни. Сначала вы отберете карточки с возможными группами профессий и жизненных стереотипов, т.е. определите, к чему вы стремитесь в игре, а также определите, каких результатов игры вы хотели бы избежать. Затем поочередно вы будете делать ходы на игровом поле с помощью фишек. Каждый раз, когда фишка будет останавливаться на каком-то поле, у вас будет возможность по надписям на этом поле делать выборы карточек, из которых вы и будете составлять образы своих профессий и жизненных стереотипов. Выбирать вам придется из трех групп карточек: 1) карточек, связанных с характеристиками профессионального труда (на карточках будет стоять знак - «П»); 2) карточек, связанных с хобби, досугом, домашним хозяйством (со знаком – «Х»); 3) карточек, связанных с личностным развитием, с различными жизненными позициями и установками (со

знаком – «Л»). К концу игры по этим карточкам мы определим, чьи карточки больше соотносятся с теми или иными профессиями и жизненными стереотипами, т.е. сумели вы достичь то, к чему стремились и избежать того, чего опасались».

Знакомя участников с общей инструкцией одновременно показывает и раскладывает карточки на столе. Сами перечни карточек, а также порядок их самостоятельного изготовления представлены в приложениях: 1) карточки целей (профессий и жизненных стереотипов) – Приложение 1; 2) карточки характеристик профессий - «П», карточки хобби, хозяйства – «Х», карточки личностного развития – «Л», а также пример заполненной карточки – Приложение 2; 3) Пример игрового поля – Приложение 3; 4) пример расположение карточек и игрового поля на столе – Приложение 4.

2. Перед самой игрой участники отбирают по 2-3 наиболее привлекательных для себя карточек с профессиональными и жизненными целями (к чему надо стремиться в игре) и по 1-2 карточки с явно непривлекательными для них целями (чего следует избежать в игре). Организуется такой выбор карточек следующим образом. Карточки целей (см. Приложение 1) просто пускаются по кругу и каждый отбирает то, что для него важно. Может так оказаться, что кто-то уже сделал наиболее интересные выборы и тогда ведущий может успокоить игроков тем, что все эти отобранные карточки собираются вместе и уже к концу игры станет ясно, кто на что будет достоин (или не достоин).

3. Игроки разбирают фишки (это могут быть фишки от какой-то настольной игры или их заместители – какие-нибудь мелкие предметы или игрушки) и определяют очередность игровых ходов. Ведущий предлагает познакомиться с правилами игры в ходе самой игры, поэтому он предлагает сделать первый ход кому-то из участников. Первый игрок

бросает кубик и делает соответствующее количество ходов по часовой стрелке на игровом поле. Его фишка останавливается на каком-то поле. На каждом поле обозначено, какие действия (выборы) должен совершить игрок. Ниже приводится перечень таких действий:

1) **+П, или +Х, или +Л:** игрок может выбрать себе любую из карточек профессий (П), хобби (Х) и личности (Л), лежащих сверху соответствующих стопок на столе;

2) **+П или +Л:** игрок может выбрать любую из верхних карточек в стопках профессий и личности.

2) **+П:** игрок берет только верхнюю карточку из стопки профессий (аналогично +Х – из стопки с хобби и +Л – из стопки с личностью).

3) **–Х:** игрок обязан отдать одну свою карточку хобби (х) и положить ее рядом со стопкой хобби, но лицевой стороной вниз.

4) **обмен с игроком:** игрок обязан обменяться любой карточкой с другим, который в данный момент также оказался на поле «обмен с игроком» (обмен производится по договоренности, т.е. игроки сами решают, какие карточки обменять, но обмениваются в обязательном порядке)

5) **обмен с коном:** игрок обязан обменяться одной любой своей карточкой с коном, т.е. вернуть любую свою карточку на кон и положить ее сверху стопки, одновременно взяв из любой стопки первую сверху карточку.

6) **пропуск хода:** игрок, попав на данную клетку, просто пропускает данный (один) ход.

7) **свободный выбор:** оказавшись на данной клетке, игрок может поставить свою фишку на любое игровое поле и выполнить соответствующие действия.

В ходе игры каждый участник не может накапливать более 9-ти карточек. Поэтому, каждую последующую карточку игрок обязательно

берет, но при этом и обязательно отдает какую-то из своих имеющихся так, чтобы постоянно было не более 9-ти карточек. Это позволяет постоянно уточнять, совершенствовать образы привлекательной профессии и будущей жизни. По усмотрению самих игроков можно ввести такое правило, при котором каждая новая карточка берется не обязательно, например, тогда, когда игрок уверен, что имеющиеся девять карточек и так хороши, а новая карточка может испортить общую картину...

Естественно, каждый игрок делает выборы карточек, исходя из своих представлений о хорошей профессии и привлекательном образе жизни. Выбирая карточки, игроки раскладывают их на столе, перед собой, чтобы перед их глазами постоянно был образ тех выборов, которые они уже сделали и который может быть скорректирован в дальнейшей игре.

Также в игре могут быть обозначены **дополнительные правила:**

- если кто-то из игроков будет слишком долго размышлять над своим ходом (например, больше 10 секунд), то по мнению большинства остальных игроков его можно оштрафовать: либо он пропускает один ход, либо отдает одну любую карточку из имеющихся;

- если игрок не может выполнить какое-то действие (а выполнять их надо обязательно!), то он также штрафует, особенно это часто происходит, когда требуется вернуть какую-то карточку на кон (например, выполнить действие «-X»), поэтому есть смысл выбирать в ходе игры разнообразные карточки.

4. После того, как игроки усвоив с помощью ведущего основные правила, начинают играть самостоятельно (это обычно происходит примерно через 5-10 минут), ведущий может подготовить бланк для оценки результатов игры. Пример такого бланка представлен в таблице (см. Таблицу 9). К выбранным игроками целям ведущий по своему

усмотрению может добавить несколько иных целей (как привлекательных так и явно непривлекательных) – для придания игре большей интриги. При этом ведущий отбирает все выписанные карточки и раскладывает их в том порядке, как это представлено в таблице 9.

Таблица 9.

Пример заполненного бланка для оценки результатов игры «Или-Или».

<i>Отобранные игроками карточки целей (привлекательных и явно нежелательных)</i>	<i>Имена участников игры</i>		
	<i>Маша Б.</i>	<i>Павел С.</i>	<i>Марина К.</i>
<i>Менеджер</i>	<i>1</i>	<i>3</i>	<i>5</i>
<i>Врач</i>	<i>5</i>	<i>4</i>	<i>3</i>
<i>Артист</i>	<i>2</i>	<i>4</i>	<i>1</i>
<i>Ученый</i>	<i>2</i>	<i>6</i>	<i>0</i>
<i>Лидер</i>	<i>4</i>	<i>3</i>	<i>5</i>
<i>Самодовольное ничтожество</i>	<i>0</i>	<i>1</i>	<i>1</i>
<i>Отличная голова</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>3</i>
<i>Преступник</i>	<i>1</i>	<i>0</i>	<i>2</i>
<i>Журналист</i>	<i>7</i>	<i>2</i>	<i>3</i>
<i>Геолог</i>	<i>3</i>	<i>3</i>	<i>2</i>
<i>Предприимчивый человек</i>	<i>4</i>	<i>2</i>	<i>6</i>
<i>Прекрасная жена, семьянин</i>	<i>5</i>	<i>3</i>	<i>3</i>
<i>Тихоня</i>	<i>2</i>	<i>2</i>	<i>0</i>
<i>Эстет</i>	<i>4</i>	<i>2</i>	<i>3</i>

5. Заканчивается игра, когда большинство участников заявят. Что их вполне устраивают выбранные наборы карточек и они не хотели бы

их существенно менять. Это происходит обычно через 30-40 минут активного выбора карточек и уточнения выбираемых образов. К этому времени игроки уже познакомятся с основными карточками характеристик профессий, хобби и личностного развития.

Игру можно закончить и по общей договоренности, через строго обозначенное время. Или закончить игру тогда, когда в игре будут использованы все карточки из всех трех колод («П», «Х» и «Л»).

После окончания игры ведущий все-таки может предложить желающим сделать «последний ход», а потом еще и «самый последний ход» с тем, чтобы дать возможность некоторым игрокам улучшить свой карточный расклад.

6. Далее начинается общее подведение результатов игры. Все раскладывают свои карточки в порядке возрастания номеров (а все карточки пронумерованы – см. Приложение 2). Ведущий берет отобранные карточки с целями (в том порядке, как это представлено в таблице), берет первую карточку и, не называя пока самой этой карточки, начинает зачитывать номера, выписанные в ее нижней части. Каждый игрок считает, сколько раз зачитываемые номера совпадают с номерами его карточек («П», «Х» и «Л»). Правило такое: если число совпадений три и более раз, то это уже не случайность и данная профессия или жизненный стереотип, действительно, привлекают игрока. Далее каждый говорит, сколько было у него совпадений, а ведущий записывает это в таблицу, напротив имени каждого участника по данной карточке. Только после этого называется сама карточка, что нередко вызывает бурные реакции (радость или удивление) игроков. На этом игра заканчивается.

Вариант игры с использованием карточек с ходами-выборами.

Общий порядок игры и игровые правила сохраняются такими же, как и в основном варианте игры. Также участники знакомятся с общей инструкцией и основными правилами. Главное отличие – вместо игрового поля используются карточки с ходами-выборами (см. Приложение 4), которые лежат отдельной стопкой. Самих таких карточек столько же, сколько игровых клеток на игровом поле и все обозначения на карточках такие же, как на соответствующих игровых клетках поля (см. Приложение 3). Участники по очереди берут первую сверху карточку и выполняют все выписанные на ней действия (так же, как они выполняют действия, попадая на те или иные клетки игрового поля). Выполнив действия, игрок кладет данную карточку рядом со стопкой лицевой стороной вниз.

При данном варианте игры имеется **некоторое изменение правил**. В частности, карточка «обмен с игроком» берется участником и остается до тех пор. Пока кто-то другой не возьмет из колоды такую же карточку. После этого они обязательно обмениваются друг с другом своими любыми карточками («П», «Х» или «Л»), а карточки «обмен с игроком» кладут лицевой стороной вниз рядом с карточками ходов-выборов.

В ходе игры можно проиграть данную колоду (стопку) 2-3 раза. Обычно к этому времени многие составляют из карточек («П», «Х» и «Л») наиболее приемлемые для себя образы профессий и жизненных стереотипов.

Опыт показал, что данный вариант игры более динамичный, чем предыдущий вариант (с игровым полем). Но игровое поле все-таки больше нравится более юным игрокам (5-8 классы), а учащиеся более старшего возраста (9-11 классы) больше предпочитают вариант игры с карточками.

Диагностические возможности игры.

В целом, данная игровая методика является не столько диагностической, сколько активизирующей и развивающей. Однако и в ней имеются определенные возможности для лучшего понимания участвующих в игре школьников, а также возможности для организации лучшего самопознания (самопонимания) школьников. Кроме того, интересные реакции можно наблюдать в тех играх, где вместе с детьми участвуют и их родители. Например, реакции папы, который с удивлением обнаруживает, что его ребенок предпочитает в своих выборах сидеть перед телевизором, чем читать, мастерить что-то или даже путешествовать... Таким образом, данная игра, при всей своей простоте, может оказаться неплохим дополнительным средством для диагностики и самодиагностики как для родителей учащихся, так и для самих подростков. Дело в том, что в игровой процедуре многое происходит более живо и непосредственно, чем в ходе «солидных» диагностических исследований. Проблема лишь в том, как все это отслеживать и фиксировать.

Изготовление методики «Или-Или» собственными силами.

К сожалению, изготовить данную игру типографским способом пока не удалось. Были случаи, когда сами подростки просили перерисовать данную методику и потом использовали игру уже без моего участия. Обычно те психологи, которые заинтересовались этой игровой процедурой сами ее изготавливают. Заметим, что в данном пособии представлен более простой в изготовлении вариант, чем это предлагалось нами ранее.

Ниже представлены самые общие советы по изготовлению методики:

- использовать плотный ватман;
- нежелательно ламинировать готовые карточки, т.к. сильно увеличивается их толщина, а главное они становятся слишком скользкими. Опыт показывает, что изготовленные не ламинированные карточки достаточно долговечны, если их не использовать на шершавой поверхности столов. Например, в столярных мастерских и т.п. (Заметим, что обычные игральные карты быстро изнашиваются от частой перетасовки, а в нашем случае перетасовки фактически отсутствуют).

- текст на карточках можно сделать на компьютере, а сами карточки отпечатать на принтере (современные принтеры могут пропускать через себя и ватман);

- для удобства уже отпечатанные на принтере карточки можно пометить цветными линиями обычными фломастерами (каждую группу – своим цветом);

- изготовленную игру лучше хранить в отдельной папочке, а каждую группу карточек – в отдельном конверте.

Более подробная информация по каждой группе карточек и игровому полю представлена в приложениях.

Карточки для варианта игры без игрового поля имеют размер 6 x 8 см. Сами обозначения ходов-выборов такие же как на клетках игрового поля, а количество карточек – такое же, как и соответствующее количество клеток игрового поля, т.е. 38 карточек.

Приложение 1.

Перечень карточек профессиональных и жизненных целей.

Номера соответствуют номерам карточек характеристик профессий - «п» (первый ряд), хобби - «х» (второй ряд) и личностного развития - «л» (третий ряд). Сами карточки имеют размер 6 х 8 см. и помечаются голубой линией. Можно даже нарисовать на карточке голубую звезду (вроде как цели, голубые мечты и т.п.).

1. Менеджер – специалист по управлению (начальник, руководитель).
1.2.7.10.18.19.20.21.24.28.29.
52.70.
76.77.78.81.82.84.85.86.88.89.92.93.95.101.105.
2. Водитель, машинист, пилот, капитан (рулевой)
3.8.9.15.16.17.20.23.24.26.29.
46.
78.83.85.86.89.90.92.94.
3. Искусствовед, художник, писатель, композитор
1.2.6.11.15.19.21.24.25.27.28.
45.47.52.
74.75.79.80.82.84.91.95.108.
4. Педагог, психолог, тренер
1.2.5.6.7.10.19.20.22.25.
50.54.56.67.69.
74.77.78.79.80.81.82.83.84.85.88.89.93.95.108.

5. Рабочий, оператор, технолог, инженер
1.4.8.9.10.15.16.17.18.27.
48.
77.83.86.91.92.94.101.

6. Продавец, кассир; повар, официант; парикмахер, портной
5.8.10.11.15.20.22.
37.43.52.68.
78.79.83.85.86.88.89.90.91.92.94.103.

7. Врач, медсестра; воспитатель в детсаду, яслях
1.5.8.10.15.19.25.26.27.
67.
77.78.79.81.83.85.86.88.89.91.93.95.108.

8. Артист театра, кино, цирка, эстрады (шоу-бизнеса). Спортсмен-профессионал (работающий «на публику»)
6.10.11.19.20.23.25.26.27.
43.45.46.52.56.69.71.72.
74.75.76.78.80.82.84.85.86.87.88.89.90.93.94.95.105.108.

9. Военный (армия, авиация, флот)
5.7.9.10.15.16.17.18.19.20.23.25.26.29.
70.
73.77.78.79.81.82.85.86.87.88.90.92.94.95.101.

10. Крестьянин, фермер, лесник
1.2.8.9.13.14.15.16.24.25.
39.48.64.
83.85.86.90.91.101.

11. Ученый, конструктор, проектировщик
2.6.10.12.18.19.21.23.24.27.28.29.
45.52.
74.75.76.77.81.82.83.84.85.86.93.108.

12. Строитель; бурильщик, проходчик, шахтер
9.15.16.17.20.23.25.26.29.
48.
81.83.85.86.89.90.92.94.101.

13. Государственный, общественный деятель. Юрист. Историк. Социолог
2.5.7.10.18.19.20.21.22.23.24.28.29.
45.46.52.54.70.
74.75.76.77.78.79.81.82.84.85.86.88.89.93.95.99.105.108.

14. Журналист, редактор; теле-, радио-комментатор
5.10.11.15.19.20.21.23.24.25.26.28.
43.45.46.47.52.54.67.69.70.
74.78.79.80.81.82.84.85.88.89.90.92.93.95.105.

15. Экономист, бухгалтер; делопроизводитель, секретарь-референт
1.2.10.15.16.18.19.21.28.
39.
77.83.85.86.88.92.93.99.
16. Сотрудник милиции, ФСБ, налоговой инспекции, пожарник, спасатель
1.5.7.9.10.15.16.17.18.19.20.23.25.26.29.
67.70.72.
73.77.78.79.81.82.85.86.87.88.89.90.92.93.94.95.99.101.
17. Геолог; археолог; сотрудник био-, метеостанции
1.2.8.9.10.12.13.14.15.16.18.19.23.24.25.26.27.29.
46.54.
73.77.78.79.81.82.83.84.85.87.90.91.93.94.95.101.
18. Матрос, рыбак на сейнере
3.8.9.13.14.15.16.20.
46.
73.78.79.81.87.89.92.94.95.101.
19. Предприимчивый человек (умеет «делать деньги», добиваться своего..)
2.6.20.29.33.34.
37.39.40.41.42.43.45.52.60.61.70.
77.78.81.84.85.86.88.89.92.93.95.99.103.105.

20. Увлеченный чем-либо человек («фанат» своего дела)
6.11.12.26.30.
38.40.43.44.46.47.48.54.55.56.57.59.62.63.64.65.66.68.69.70.71.
72.74.75.76.77.80.83.84.85.86.91.93.94.108.
21. Прекрасная жена, мать, хозяйка (муж, отец, семьянин)
5.6.8.15.20.24.29.
37.40.43.45.48.50.52.68.
73.78.79.80.82.83.84.88.92.95.99.101.
22. Искатель приключений...
23.24.26.32.35.
42.46.49.51.58.59.60.62.
75.76.81.84.104.105.108.
23. Лидер, «душа коллектива» (все уважают, а кто-то побаивается...)
5.6.7.20.
43.45.47.48.52.53.54.59.62.67.70.71.72.
74.75.76.78.79.81.82.84.86.88.89.95.105.
24. Самодовольное ничтожество (хам, жлоб, бюрократ, невежда...)
33.34.35.
45.51.61.
89.96.97.98.100.102.103.106.107.

25. Хулиган, скандалист, склочник (шпана – мелкий человек...)
32.35.
49.
100.102.104.
26. Очаровательное создание, прелесть, милашка...
20.28.
43.45.53.68.
73.78.88.89.95.102.
27. Аристократ (изысканное презрение к людям «другого круга»...)
7.11.28.29.
37.40.41.43.44.45.51.52.56.61.
74.75.78.80.88.89.105.
28. Неудачник (достиг не того. о чем мечтал...)
30.31.32.35.36.
49.
75.96.97.98.102.104.106.107.
29. Богач (куча денег, куча благ...)
24.29.33.34.
37.39.40.41.43.44.45.46.51.52.60.
77.78.81.82.83.84.85.86.89.92.93.103.105.

30. Знаменитость (все гордятся, а кто-то завидует...)
6.7.11.12.19.26.28.
38.43.45.47.48.52.57.62.72.
74.76.81.84.86.87.88.89.92.93.95.105.108.
31. Отличная голова (эрудит, мыслитель, мечтатель...)
6.10.11.12.19.24.
38.47.48.54.56.57.62.65.69.70.71.
74.75.76.77.80.85.86.93.95.105.108.
32. Порядочный человек, большая душа
1.5.12.24.
50.53.63.67.
75.78.79.81.82.83.84.108.
33. Преступник, «мифиозя» (жалкий человек, прикидывающийся героем...)
20.26.32.33.34.
58.
100.103.104.106.107.
34. Тихоня (знает «свое место»...)
30.26.
63.
96.97.98.102.106.107.

35. Эстет (знаток прекрасного, «человек-украшение» в любой компании)
1.2.10.19.28.
38.43.52.54.55.56.69.
74.80.85.86.
36. Хорошее тело, отличное здоровье
3.25.26.
44.59.64.71.72.
83.84.87.90.94.98.107.

Приложение 2.

Перечни карточек характеристик профессий (П), хобби (Х) и личностного развития (Л).

Карточки характеристик профессий (П) помечаются коричневым цветом, а в верхней левой части карточки выписывается буква «П» и обводится кружочком. Аналогично делаются карточки хобби, хозяйства (Х) – зеленым цветом, а карточки личностного развития (Л) – оранжевым цветом. Размер карточек: 6 х 8 см.

Перечень карточек характеристик профессий – «П»:

1. Проверять что-либо, кого-либо
2. Исследовать, экспериментировать
3. Перевозить людей и грузы
4. Обрабатывать детали, материалы
5. Учить, воспитывать, помогать добрым словом

6. Творить, изобретать
7. Руководить людьми
8. Обслуживать что-либо, кого-либо
9. Работать с техникой (ремонттировать, настраивать...)
10. Работать с текстами, цифрами, информацией
11. Создавать художественные образы (шедевры искусства)
12. Выдвигать смелые научные гипотезы, теории
13. Работать с растениями, микроорганизмами
14. Работать с животными
15. Использовать в работе различные ручные приспособления и инструменты
16. Использовать механические средства труда (станки, машины...)
17. Использовать автоматические средства труда (работающие по программе)
18. Использовать микрокалькуляторы и компьютеры
19. Использовать обширные знания (для этого - очень много учиться)
20. Использовать в работе выразительные движения, мимику, голос...
21. Работать в обычной комнате (в кабинете, конторе, офисе...)
22. Работать в больших помещениях с людьми (в торговых залах, аудиториях...)
23. Часто бывать в командировках, рейсах, экспедициях...
24. Самому планировать свою работу и самому за нее отвечать
25. Работать часто на открытом воздухе (в любую погоду)
26. Работать в интересных, но опасных условиях (рисковать)
27. Работать в особых условиях (в спецодежде, халате, комбинезоне...)
28. На работе – изысканные отношения, популярные, модные люди...
29. Иметь высокую зарплату, льготы
30. Мало зарабатывать и быть готовым терпеть это...
31. Быть временно безработным

32. Приходить на работу в пьяном виде...
33. Брать взятки, чаевые, «подарки»...
34. Воровать, тащить с работы дефицитные товары, вещи, детали (все - для дома и семьи!!!)...
35. Скандалить с коллегами, организовывать «заговоры», сплетничать
36. Допускать в работе ошибки, просчеты, срывы...

Перечень карточек хобби, хозяйства – «Х»:

37. Простроить дачу, особняк; купить дорогую квартиру
38. Коллекционировать что-либо
39. Выращивать цветочки на продажу (цветочки, зелень, живность...)
40. Купить модный автомобиль, катер, яхту...
41. Завести прислугу...
42. Уехать в богатые страны (на все готовенькое...)
43. Очень красиво и модно одеваться
44. Заниматься своим здоровьем и телом (все время «с удовольствием лечиться»)
45. Всячески стремиться вызывать у окружающих восхищение (и зависть)
46. Путешествовать, смотреть на мир (круизы, туризм...)
47. Писать стихи, прозу – для души, для друзей...
48. Мастерить что-либо, конструировать, экспериментировать - для души...
49. Пить пиво и «общаться» с ребятами (мужичками, дамами...)
50. Отдавать всю жизнь детям (внукам)
51. Наслаждаться жизнью (рестораны, элитные клубы, дорогие удовольствия...)
52. Поддерживать знакомство с престижными, влиятельными людьми
53. Проводить время с добрыми друзьями

54. Изучать языки, культуру других народов
55. Слушать модную музыку, танцевать «по всякому»...
56. Посещать театры, музеи, вернисажи, выставки...
57. Рисовать, ваять – для души, для друзей...
58. Убивать, грабить, насиловать...
59. Увлекаться альпинизмом, подводным плаванием, хождением в горы и в пещеры...
60. Заниматься перепродажей (спекуляцией), делать «бешеные» деньги...
61. Выгодная свадьба (брак «по-расчету»)
62. Увлекаться йогой, астрологией, парапсихологией, философией...
63. Ходить в церковь, верить...
64. Увлекаться рыбалкой, охотой; собирать грибы-ягоды...
65. Не отходить от телевизора, видеомэгаффона, компьютера
66. Ходить на стадион, болеть за...
67. Помогать кому-либо бескорыстно, защищать слабых
68. Вкусно готовить, угощать...
69. Увлекаться художественной литературой
70. Следить за политическими событиями
71. Посещать драмкружок, театр-студию, различные тренинги и психотерапевтические группы
72. Ходить в спортивную секцию, заниматься спортом

Перечень карточек личностного развития – «Л»:

73. Счастливая свадьба (брак «по-любви»)
74. Много, много, много читать...
75. Уметь (и не бояться) мечтать
76. Мыслить оригинально (не так, как все «правильные» люди)
77. Мыслить логично (обоснованно и четко)

78. Уметь общаться, вызывать доверие, нравиться людям
79. Быть честным и благородным
80. Ценить прекрасное, иметь художественный вкус
81. Быть волевым, принципиальным
82. Признавать собственные ошибки (и учиться на них)
83. Быть уравновешенным и аккуратным
84. Уметь не отчаиваться при неудачах и верить в успех
85. Иметь отличную память
86. Уметь сосредотачиваться на деле
87. Закаляться, постоянно тренировать свое тело
88. Следить за внешностью, не отставать от моды
89. Владеть своим голосом (уметь говорить выразительно)
90. Иметь развитые органы чувств (зрение, слух, обоняние...)
91. Иметь «золотые руки» (творить «чудеса»...)
92. Все делать быстро и качественно
93. Уметь вести записи (дневники, конспекты) и пользоваться ими
94. Выбатывать ловкость, координацию движений, реакцию...
95. Иметь чувство юмора
96. Ваш девиз: «Быть как все (не высовываться – кабы чего не вышло)»
97. Ваш девиз: «Лучше синица в руках, чем журавль в небе»
98. Ваш девиз: «Моя хата с краю...»
99. Ваш девиз: «Денежки счет любят (копеечка к копеечке – будет миллиончик)»
100. Ваш девиз: «Бей своих, чтобы чужие боялись!»
101. Ваш девиз: «Сделал дело – гуляй смело!»
102. Ваш девиз: «Хорошо быть дураком – с дураков спрос меньше»
103. Ваш девиз: «Деньги могут все – все продается и покупается»
104. Ваш девиз: «Сначала сделать что-то, а уж потом думать...»
105. Ваш девиз: «Быть первым во всем!»

106. Ваш девиз: «На все наплевать!»
107. Ваш девиз: «Жить для того, чтобы есть!»
108. Ваш девиз: «Есть для того, чтобы жить!».

Приложение 3.

Пример игрового поля для «Или-Или».

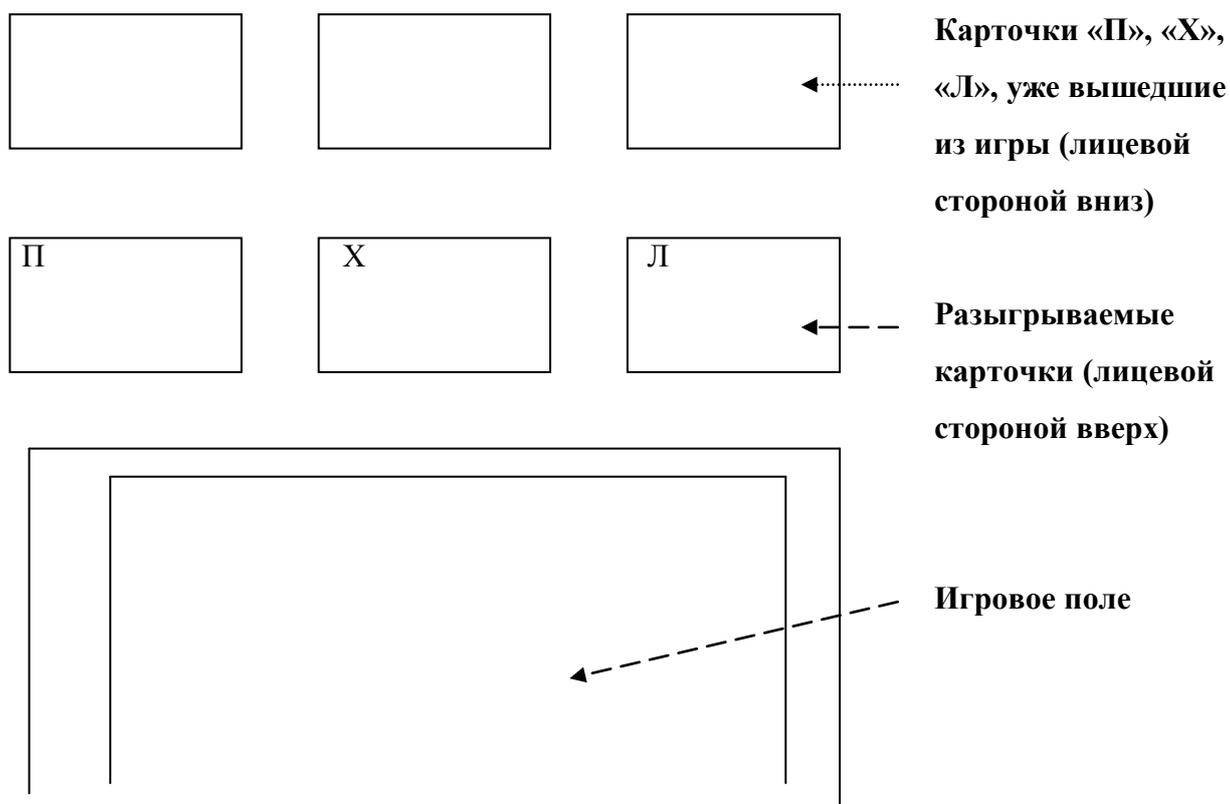
Само поле делается на плотной бумаге. Для удобства буквы «п», «х» и «л» можно сделать соответственно коричневым, зеленым и оранжевым цветами. Вместо запятой можно ставить знак «или» (v), например, вместо «+П,+Л» написать «+П v +Л». Игроки ходят по часовой стрелке.

Свободный выбор	+П,+Х	Обмен с игроком	-Х	+П,+Л	+П
+Л	Или-Или				Пропуск хода
+П,+Л					+Х,+Л
Обмен с коном					+П,+Х,+Л
+П					Обмен с коном
Свободный выбор					+Х
+П,+Х					Свободный выбор
-П					+Х,+Л
Пропуск хода					Свободный выбор
+П,+Х,+Л					-Л
+Х,+Л					Обмен с игроком
+П,+Л					+Х
Обмен с игроком					Пропуск хода
+Л					+П,+Х

+X				Обмен с коном
+П	+П,+X,+Л	Начало игры (все ставят сюда свои фишки)	+Л	Свободный выбор

Приложение 4.

Пример расположения игрового поля и карточек на столе.



«Страна богатых и умных»

Цель игры – в шуточной форме смоделировать взаимоотношения между различными отраслями и системами некоего воображаемого государства, направленные на процветание по основным составляющим

(доходам, здравоохранению, безопасности, свободы и др.), определяющим качество жизни населения.

Условия игры: игра рассчитана на подростков 8-11 классов. В игре могут участвовать от 2-х до 7 человек, но возможен вариант, когда участвуют и гораздо большее количество игроков (например, до 15-20 человек). По времени игра занимает от 1 часа до 2,5 часов.

Для игры необходимо самостоятельно изготовить карточки, полное описание и порядок изготовления которых даются в приложениях.

Процедура проведения игры следующая:

1. Участники знакомятся с общей инструкцией: «Смысл игры – не только заработать побольше денег, но и свести к минимуму общие проблемы, связанные с плохой экологией, преступностью, низким образовательно-культурным уровнем, плохим здоровьем населения, а также не допустить ликвидации страны в результате военного нападения (из-за низкой обороноспособности). В игре будут распределены различные «роли» (банкир, Министр экологии, Министр обороны, Министр образования и т.п.), где каждая роль – это ответственность за определенную сферу жизнедеятельности. **Каждому игроку один раз выдается сумма – по 500 условных денежных единиц (д).**

У каждого участника будет возможность покупать **«территории»**, а затем и строить на них **«предприятия»**. Предприятия будут давать за каждый ход определенную прибыль, но также и создавать определенные проблемы, связанные с экологией, здоровьем работников, с преступностью и снижением уровня культуры в результате изнурительного труда (все это указывается на карточках «предприятий» – см. Приложение 3). Предприятия можно строить лишь на свободных территориях, т.е. тогда, когда игрок уже приобрел какую-то территорию.

Также в игре используются карточки с различными «**событиями**», как приятными (различными денежными призами и выигрышами), так и неприятными (когда создаются определенные проблемы, связанные с экологией, преступностью, здравоохранением и т.п.). Проблемы по каждой из позиций (экологии, преступности, здравоохранению, уровню образованности и свободе слова) выражаются в условных единицах.

Реагируя на эти события, игроки должны не допустить прекращения игры. **Игра считается проигранной**, если игроки не сумеют набрать необходимые деньги для преодоления экологической катастрофы, для борьбы с преступностью и для отражения возможного военного нападения.

Если на конкретной территории набирается больше 10 единиц по каким-то проблемам (по экологии, здоровью, образованию, преступности или свободе слова), то эта территория считается ликвидированной. Карточка с «территорией» за пол-цены возвращается в стопку (а деньги за нее получает от игрока «банкир»). В дальнейшем, эту карточку можно купить обычным образом, в порядке своей очереди, отправляя деньги уже в банк. При ликвидации территории ликвидируется и выстроенное на ней предприятие (карточка с предприятием также отправляется за пол-цены в стопку, а деньги за нее получает «банкир»).

Игра продолжается до заранее определенного времени или прекращается по всеобщему согласию. Можно играть и до победного конца, когда выявляется самый «богатый».

2. После этого на стол выкладываются карточки:

- отдельной стопкой выкладываются вперемешку карточки с «ролями», «территориями» и «предприятиями» - см. Приложения 1, 2, 3 (заметим, что при изготовлении они должны иметь одинаковые размеры) – в дальнейшем это будет стопка №1;

- отдельной стопкой выкладываются вперемешку карточки с «событиями» – см. Приложение 4) – в дальнейшем это будет стопка №2.

3. Далее игроки поочередно берут карточки из стопки №1, приобретая различные «роли», «территории» и «предприятия». При этом игроки могут отказываться от приобретения каких-то карточек (в этом случае их ход будет как бы «пустой»). Из стопки с событиями (стопки №2) карточки пока не берутся. Это делается до тех пор, пока кто-то не возьмет карточку «банкир». ***Только тогда начинаются основные игровые действия.***

4. Игрок, взявший карточку «банкир», других карточек с «ролями» брать не имеет права, хотя может также брать «территории» и «предприятия».

5. Другие игроки могут брать не более двух карточек с «ролями». По желанию игрока, карточки с «ролями» могут возвращаться в стопку №1 за пол-цены, а могут и продаваться другим игрокам (по договоренности).

6. В дальнейшем за каждый свой очередной ход игрок может брать по своему усмотрению лишь одну карточку, либо из стопки №1 (с ролями, территориями и предприятиями), либо из стопки №2 (с событиями).

7. Если у игрока уже есть какие-то «территории», то он может выстраивать на них «предприятия» (по одному «предприятию» на одной «территории»). Но если территорий у данного игрока нет, то «предприятия» могут покупаться впрок (и хранятся как бы на складе, до тех пор, пока их можно будет выстроить на свободной «территории»). Игрок может менять «предприятия» на своих «территориях».

8. Если игрок берет карточку с «событием» (стопка №2), то он обязан выполнить все действия, выписанные на этой карточке. При этом

какие-то действия касаются и других игроков, поэтому они должны внимательно следить за игрой.

9. Ниже более подробно описаны права и обязанности игроков. Взявших карточки с теми или иными «ролями»:

Игрок, выполняющий роль «банкира» (из-за высокой ответственности данной роли других ролей «банкир» уже не выполняет). «Банкир» рисует таблицу доходов и расходов по всем игрокам (см. Таблицу 1) и в ходе игры постоянно отслеживает, кто сколько денег тратит и сколько приобретает. Если другие игроки обнаружат, что «банкир» совершил ошибку в расчетах, то он платит штраф в 100 д. тому игроку, кого он «обсчитал». Именно потому, что роль «банкира» очень ответственная (и выгодная), то других карточек с ролями он не берет (чтобы не отвлекаться). Кроме того, «банкир» может давать другим игрокам деньги из банка в долг (ровно по 100 д. за один ход одному игроку), получая с игрока от суммы долга по 20% за каждый следующий ход. Все долги также лучше отмечать в протоколе (см. Таблицу 10).

Таблица 10.

Пример протокольных записей для роли «банкира».

Указаны имена участников игры. Ниже указаны первоначальные суммы – по 500 д., а затем указываются изменения этих сумм в ходе игры. Например, если игрок купил территорию и затратил на нее 20 д., то из 500 д. вычитается 20 д. и остается 480 д., а если доход за следующий ход составил 50 д., то в сумме уже получается 510 (см. пример Василия) и т.д. Долги игроков отмечаются в скобках (или в кружках), а сами сумму долгов считаются отдельно – см. пример у

Сергея и Саши, а возвращенные долги зачеркиваются (см. пример у Саши).

Василий	Наташа	Сергей	Антон	Саша
500	500	500	500	500
480	420	800	450	430
510	350	700	950	330
360	300	670	850	230
		(100)		(100)
		750		210
		(100)		310

Игрок, выполняющий роль «Министра экологии». Данный игрок получает на всю игру разовый ФОНД для предотвращения экологической катастрофы – 300 д. Оформляет таблицу состояния экологии для каждой из 12-ти территорий с выстроенными на них предприятиями (пример таблицы – см. в Таблице 11). Чистит территории от «мусора» (получая по 20 д. за ход за каждую условную единицу «мусора»). По просьбе других игроков продает постоянно действующие сооружения экологической защиты (по 100 д. за каждое сооружение), после чего экологических проблем на этой территории уже не возникнет. Но перед тем, как построить это сооружение, надо еще убрать имеющийся на данной территории «мусор». Министр экологии также собирает взносы-налоги на экологическую защиту (по 20 д. с каждого игрока за каждый свой ход).

Таблица 11.

Пример протокола для «Министра экологии». По каждому номеру территории обозначаются условные единицы экологических проблем. Каждый раз дописывается измененная сумма таких единиц. Например, если к 2-м единицам прибавляется еще одна единица, то в сумме уже получается 3 единицы (см. пример по 1-ой территории). Напомним, что если по какой-то конкретной территории набирается более 10 таких условных единиц, то территория ликвидируется вместе с выстроенным на ней предприятием. Если кто из игроков на своей территории выстроил постоянно действующее сооружение экологической защиты, то в таблице-протоколе это обозначается знаком – «XX» (см. пример на территории №5). Далее на этой территории никаких экологических проблем не возникнет.

<i>Номера территорий</i>											
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>	<i>8</i>	<i>9</i>	<i>10</i>	<i>11</i>	<i>12</i>
2	3	1		1	1	2	3	2	1		1
3		4		XX.	2	3			3		
		6			3	1			1		

Игрок, выполняющий роль «Министра здравоохранения». Он оформляет таблицу состояния здоровья населения для каждой из 12-ти территорий (протокол заполняется аналогично тому, как заполняется протокол по экологическим проблемам – см. Таблицу 11), только отмечаются условные единицы проблем со здоровьем. Министр здравоохранения излечивает жителей конкретных территорий (получая с владельца данной территории по 30 д. за каждую условную единицу

болезней). Также он укрепляет надолго здоровье людей на конкретных территориях, проводя долгосрочные оздоровительные мероприятия (получая за это по 200 д. с каждой территории). В этом случае в протоколе он отмечает данную территорию знаком «ХХ» и больше на этой территории проблем с болезнями не возникает.

Игрок, выполняющий роль «Министра безопасности». Он получает разовый ФОНД на всю игру для борьбы с преступностью – 300 д. Оформляет таблицу состояния преступности для каждой из 12-ти территорий (аналогично тому, как это делается с экологическими проблемами – см. Таблицу 11). Министр безопасности осуществляет платную охрану порядка на конкретных территориях (по 10 д. с владельца данной территории – за каждую условную единицу преступности за один свой ход). Он наводит надолго порядок на конкретных территориях, осуществляя комплекс долгосрочных правовых мероприятий (получая по 300 д. с каждой территории). В этом случае в протоколе он отмечает данную территорию знаком «ХХ» и больше на этой территории проблем с преступностью не возникает.

Игрок, выполняющий роль «Министра образования». Он получает из банка разовый ФОНД на всю игру – 300 д. для повышения уровня образованности населения. Оформляет таблицу состояния уровня образованности населения для каждой из 12-ти территорий (по аналогии с протоколом для отражения экологических проблем – см. Таблицу 11). Организует курсы повышения квалификации для работников конкретных предприятий (получая по 10 д. - за каждую условную единицу безграмотности). Предполагается, что эти курсы могут носить

постоянно действующий характер, что соответствует идее «непрерывного образования» (по принципу «век живи, век учись...»).

Игрок, выполняющий роль «Министра обороны». Он получает разовый ФОНД – 500 д. на всю игру для поддержания необходимого уровня обороноспособности страны. Министр обороны за каждый свой очередной ход собирает налоги на оборону страны - с каждого игрока по 20 д.

Игрок, выполняющий роль «Министра свободы информации». Он оформляет таблицу состояния свободы для каждой из 12-ти территорий (по аналогии с протоколом, отражающим экологические проблемы – см. Таблицу 11). Министр свободы информации собирает за каждый свой ход налоги на поддержание свободной печати (по 10 д. – с каждого игрока). Он может (по просьбе владельцев конкретных территорий) бороться с враньем и пошлостью на местных теле-каналах (получая по 20 д. за условную единицу вранья и пошлости). Также он может создавать по просьбе других игроков свободные теле-каналы без рекламы, вранья и пошлости (получая по 200 д. с каждой территории). Соответственно, на этих территориях проблем со свободой больше возникать не будет...

Напоминаем, что один игрок может выполнять одновременно не более двух «ролей» в игре, за исключением «банкира», который выполняет только одну, свою роль. ***При этом игроки не могут в ходе игры менять уже раз взятые роли***, иначе это будет ломать общую логику игры и делать бессмысленным учет многих проблем от начала до конца игры. Если же игрок плохо выполняет какую-то свою роль, то эту роль он может передать другому игроку, но не выводить ее из игры.

Напомним также, что без роли «банкира» игра вообще не может состояться.

Опыт показывает, что *можно вполне играть без специально сделанных денег (все затраты и доходы хорошо отражаются в протоколе «банкира»)*. Но при этом многие игроки, особенно из более младших классов (учащиеся 8-9 классов), больше предпочитают играть с «живыми» деньгами, чем с их абстрактными отражениями в протоколе «банкира»... Здесь игроки и ведущий сами должны решить, как им удобнее проводить игру.

Возможен вариант игры, когда каждую ролевую позицию выполняет не один, а несколько человек (микрогруппа в 2-4 человека). *Это позволяет увеличивать число участников до 20-25 человек*, но одновременно, может создать определенные организационные сложности для ведущего.

В любом случае надо пробовать, экспериментировать и не бояться совершенствовать данную игру.

Приложение 1.

Перечень карточек игровых «ролей» с краткими инструкциями на них. Примерный размер карточек: 6 x 8 см. Карточки можно изготовить из ватмана на компьютере, распечатав их на принтере. Для удобства использования можно фломастером провести на них сверху красные линии).

<p style="text-align: center;">Роль – БАНКИР Цена – 100 д.</p> <p>Оформляет таблицу доходов и расходов на вех игроков. Дает игрокам из банка деньги в долг (получает за это с игрока 20% за каждый ход от суммы долга). НО: за каждую выявленную ошибку в расчетах сам платит штраф в 100 д.!!!</p>	<p style="text-align: center;">Роль – Министр ЗДРАВООХРАНЕНИЯ Цена – 40 д.</p> <p>Оформляет таблицу состояния здоровья населения для каждой из 12-ти территорий. Излечивает жителей конкретных территорий (получая по 30 д. за каждую условную единицу болезней). Укрепляет надолго здоровье людей на конкретных территориях (получая за это по 200 д. с каждой территории).</p>
<p style="text-align: center;"><i>Роль – Министр ЭКОЛОГИИ</i> Цена – 50 д.</p> <p>Получает на всю игру разовый ФОНД для предотвращения экологической катастрофы– 300 д. Оформляет таблицу состояния экологии для каждой из 12-ти территорий с выстроенными на них предприятиями. Чистит территории от «мусора» (получая по 20 д. за ход за каждую условную единицу «мусора»). Продает постоянно действующие сооружения экологической защиты (по 100 д. за каждое сооружение). Собирает взносы-налоги на экологическую защиту (по 20 д. с каждого игрока за свой ход).</p>	<p style="text-align: center;">Роль – Министр БЕЗОПАСНОСТИ Цена – 40 д.</p> <p>Получает разовый ФОНД на всю игру для борьбы с преступностью – 300 д. Оформляет таблицу состояния преступности для каждой из 12-ти территорий. Платная охрана на конкретных территориях (по 10 д. – за каждую условную единицу преступности за один ход). Наводит надолго порядок на конкретных территориях (получая по 300 д. с каждой территории).</p>
<p style="text-align: center;">Роль – Министр ОБРАЗОВАНИЯ Цена – 40 д.</p> <p>Получает разовый ФОНД на всю игру – 300 д. для повышения уровня образованности населения. Оформляет таблицу состояния уровня образованности населения для каждой из 12-ти территорий. Организует курсы повышения квалификации для работников конкретных предприятий (получая по 10 д. - за каждую условную единицу безграмотности).</p>	<p style="text-align: center;">Роль – Министр ОБОРОНЫ Цена – 80 д.</p> <p>Получает разовый ФОНД– 500 д. на всю игру для поддержания необходимого уровня обороноспособности страны. Собирает налоги за каждый свой ход с каждого игрока по 20 д.</p>

**Роль – Министр
СВОБОДЫ ИНФОРМАЦИИ
Цена – 40 д.**

Оформляет таблицу состояния свободы для каждой из 12-ти территорий.

Собирает за каждый свой ход налоги на поддержание свободной печати (по 10 д. – с каждого игрока).

Борется с враньем и пошлостью на местных теле-каналах (получая по 20 д. за условную единицу вранья и пошлости).

Создает свободные теле-каналы без рекламы, вранья и пошлости (получая по 200 д. с каждой территории).

Приложение 2.

Перечень 12-ти карточек с «территориями» с краткими инструкциями на них. Примерный размер карточек: 10 x 8 см. Карточки также изготавливаются из ватмана на компьютере (на принтере). Сверху на них можно нанести фломастером зеленую линию.

ТЕРРИТОРИЯ – 1.

Цена – 20 д.

На территории можно строить одно любое предприятие.

Если число проблем по каждой из позиций (экологии, преступности, здоровью, образованию, свободе) превысит 10 условных единиц, то территория закрывается (карточка за пол-цены сдается в БАНК, а эти деньги получает «банкир»).

ТЕРРИТОРИЯ – 2.

Цена – 20 д.

На территории можно строить одно любое предприятие.

Если число проблем по каждой из позиций (экологии, преступности, здоровью, образованию, свободе) превысит 10 условных единиц, то территория закрывается (карточка за пол-цены сдается в БАНК, а эти деньги получает «банкир»).

ТЕРРИТОРИЯ – 3.**Цена – 20 д.**

На территории можно строить одно любое предприятие.

Если число проблем по каждой из позиций (экологии, преступности, здоровью, образованию, свободе) превысит 10 условных единиц, то территория закрывается (карточка за пол-цены сдается в БАНК, а эти деньги получает «банкир»).

ТЕРРИТОРИЯ – 4.**Цена – 20 д.**

На территории можно строить одно любое предприятие.

Если число проблем по каждой из позиций (экологии, преступности, здоровью, образованию, свободе) превысит 10 условных единиц, то территория закрывается (карточка за пол-цены сдается в БАНК, а эти деньги получает «банкир»).

ТЕРРИТОРИЯ – 5.**Цена – 20 д.**

На территории можно строить одно любое предприятие.

Если число проблем по каждой из позиций (экологии, преступности, здоровью, образованию, свободе) превысит 10 условных единиц, то территория закрывается (карточка за пол-цены сдается в БАНК, а эти деньги получает «банкир»).

ТЕРРИТОРИЯ – 6.**Цена – 20 д.**

На территории можно строить одно любое предприятие.

Если число проблем по каждой из позиций (экологии, преступности, здоровью, образованию, свободе) превысит 10 условных единиц, то территория закрывается (карточка за пол-цены сдается в БАНК, а эти деньги получает «банкир»).

ТЕРРИТОРИЯ – 7.**Цена – 20 д.**

На территории можно строить одно любое предприятие.

Если число проблем по каждой из позиций (экологии, преступности, здоровью, образованию, свободе) превысит 10 условных единиц, то территория закрывается (карточка за пол-цены сдается в БАНК, а эти деньги получает «банкир»).

ТЕРРИТОРИЯ – 8.**Цена – 20 д.**

На территории можно строить одно любое предприятие.

Если число проблем по каждой из позиций (экологии, преступности, здоровью, образованию, свободе) превысит 10 условных единиц, то территория закрывается (карточка за пол-цены сдается в БАНК, а эти деньги получает «банкир»).

ТЕРРИТОРИЯ – 9.**Цена – 20 д.**

На территории можно строить одно любое предприятие.

Если число проблем по каждой из позиций (экологии, преступности, здоровью, образованию, свободе) превысит 10 условных единиц, то территория закрывается (карточка за пол-цены сдается в БАНК, а эти деньги получает «банкир»).

ТЕРРИТОРИЯ – 10.**Цена – 20 д.**

На территории можно строить одно любое предприятие.

Если число проблем по каждой из позиций (экологии, преступности, здоровью, образованию, свободе) превысит 10 условных единиц, то территория закрывается (карточка за пол-цены сдается в БАНК, а эти деньги получает «банкир»).

ТЕРРИТОРИЯ – 11.**Цена – 20 д.**

На территории можно строить одно любое предприятие.

Если число проблем по каждой из позиций (экологии, преступности, здоровью, образованию, свободе) превысит 10 условных единиц, то территория закрывается (карточка за пол-цены сдается в БАНК, а эти деньги получает «банкир»).

ТЕРРИТОРИЯ – 12.**Цена – 20 д.**

На территории можно строить одно любое предприятие.

Если число проблем по каждой из позиций (экологии, преступности, здоровью, образованию, свободе) превысит 10 условных единиц, то территория закрывается (карточка за пол-цены сдается в БАНК, а эти деньги получает «банкир»).

Приложение 3.

Перечень карточек с «предприятиями» с краткими инструкциями на них. Примерный размер карточек: 8 х 8 см. Карточки также изготавливаются из ватмана на компьютере (на принтере). Сверху на них можно нанести фломастером коричневую линию.

<p><i>Предприятие – МОЛОКОЗАВОД</i></p> <p>Цена – 40 д.</p> <p>За каждый ход предприятие производит:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 20 д. прибыли; - 1 единицу экологических проблем. 	<p><i>Предприятие – АВТОЗАВОД</i></p> <p>Цена – 80 д.</p> <p>За каждый ход предприятие производит:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 40 д. прибыли; - 2 единицы экологических проблем; - 1 единицу проблем со здоровьем работников
<p>Предприятие – ХИМЗАВОД</p> <p>Цена – 70 д.</p> <p>За каждый ход предприятие производит:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 50 д. прибыли; - 3 единицы экологических проблем; - 3 единицы проблем со здоровьем работников. 	<p><i>Предприятие –</i></p> <p>ТКАЦКАЯ ФАБРИКА</p> <p>Цена – 50 д.</p> <p>За каждый ход предприятие производит:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 30 д. прибыли; - 1 единицу экологических проблем; - 1 единицу проблем со здоровьем работников.

<p style="text-align: center;">Предприятие – АЭРОВОКЗАЛ Цена – 80 д.</p> <p>За каждый ход предприятие производит:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 70 д. прибыли; - 3 единицы экологических проблем; - 3 единицы проблем со здоровьем работников. 	<p style="text-align: center;"><i>Предприятие –</i> АТОМНАЯ СТАНЦИЯ Цена – 90 д.</p> <p>За каждый ход предприятие производит:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 100 д. прибыли; - 2 единицы экологических проблем; - 2 единицы проблем со здоровьем работников.
<p style="text-align: center;">Предприятие – ГОРОДСКОЙ РЫНОК Цена – 50 д.</p> <p>За каждый ход предприятие производит:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 70 д. прибыли; - 1 единица экологических проблем; - 3 единицы проблем со здоровьем работников; - 2 единицы проблем с преступностью; - 3 единицы проблем с образованием и общим 	<p style="text-align: center;"><i>Предприятие – РЕСТОРАН</i> Цена – 50 д.</p> <p>За каждый ход предприятие производит:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 60 д. прибыли; - 3 единицы проблем с преступностью; - 1 единица проблем, связанных с образованием и общим уровнем культуры

<p style="text-align: center;"><i>Предприятие –</i> КНИЖНОЕ ИЗДАТЕЛЬСТВО Цена – 30 д.</p> <p>За каждый ход предприятие производит:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 30 д. прибыли; - 1 единицу экологических проблем. - 1 единицу проблем со здоровьем работников. 	<p style="text-align: center;">Предприятие – ВЫЧИСЛИТЕЛЬНЫЙ ЦЕНТР Цена – 40 д.</p> <p>За каждый ход предприятие производит:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 50 д. прибыли; - 1 единицу проблем со здоровьем работников.
<p style="text-align: center;">Предприятие – ЭЛЕКТРОСТАНЦИЯ Цена – 80 д.</p> <p>За каждый ход предприятие производит:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 60 д. прибыли; - 2 единицы экологических проблем; - 1 единицу проблем со здоровьем работников. 	<p style="text-align: center;"><i>Предприятие –</i> МОРСКОЙ ПОРТ Цена – 90 д.</p> <p>За каждый ход предприятие производит:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 100 д. прибыли; - 1 единицу экологических проблем; - 3 единицы с преступностью.
<p style="text-align: center;">Предприятие – ЧАСТНАЯ БОЛЬНИЦА Цена – 100 д.</p> <p>За каждый ход предприятие производит:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 70 д. прибыли; - 1 единицу проблем со здоровьем работников. 	<p style="text-align: center;"><i>Предприятие – СТАДИОН</i> Цена – 50 д.</p> <p>За каждый ход предприятие производит:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 40 д. прибыли; - 2 единицу проблем с преступностью; - 2 единицы проблем, связанных с образованием и общим уровнем культуры.

<p style="text-align: center;">Предприятие – ЧАСТНАЯ ЮРИДИЧЕСКАЯ КОНСУЛЬТАЦИЯ</p> <p style="text-align: center;">Цена – 60 д.</p> <p>За каждый ход предприятие производит:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 50 д. прибыли; - 2 единицы проблем с преступностью. 	<p style="text-align: center;"><i>Предприятие – ПТИЦЕФЕРМА</i></p> <p style="text-align: center;">Цена – 50 д.</p> <p>За каждый ход предприятие производит:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 30 д. прибыли; - 1 единицу экологических проблем; - 2 единицы проблем со здоровьем работников.
<p style="text-align: center;">Предприятие – ЧАСТНОЕ ОХРАННОЕ БЮРО</p> <p style="text-align: center;">Цена – 40 д.</p> <p>За каждый ход предприятие производит:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 30 д. прибыли; - 2 единицы проблем, связанных с образованием и общим уровнем культуры. 	<p style="text-align: center;"><i>Предприятие – КОСМОДРОМ</i></p> <p style="text-align: center;">Цена – 100 д.</p> <p>За каждый ход предприятие производит:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 90 д. прибыли; - 3 единицы экологических проблем; - 3 единицы проблем со здоровьем работников.
<p style="text-align: center;">Предприятие – НЕФТЯНАЯ КОМПАНИЯ</p> <p style="text-align: center;">Цена – 100 д.</p> <p>За каждый ход предприятие производит:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 100 д. прибыли; - 3 единицы экологических проблем; - 2 единицы проблем со здоровьем работников. 	<p style="text-align: center;"><i>Предприятие – ГОСТИНИЦА</i></p> <p style="text-align: center;">Цена – 50 д.</p> <p>За каждый ход предприятие производит:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 80 д. прибыли; - 3 единицы проблем с преступностью.

Перечень карточек с «событиями» с краткими инструкциями на них. Примерный размер карточек: 7 х 9 см. Карточки также изготавливаются из ватмана на компьютере (на принтере). Сверху на них можно нанести фломастером синюю линию.

<p style="text-align: center;">Событие – ВЫГОДНАЯ СДЕЛКА</p> <p>Вы имеете возможность один раз по договоренности с другим игроком, имеющим такую же карточку увеличить прибыль со всех своих предприятий в 2 раза за один ход. Если Вы сумеете договориться с тремя, четырьмя и т.д. игроками, то прибыль увеличивается соответственно в 3, 4, 5 и т.д. раз!</p>	<p style="text-align: center;">Событие – ВЫГОДНАЯ СДЕЛКА</p> <p>Вы имеете возможность один раз по договоренности с другим игроком, имеющим такую же карточку увеличить прибыль со всех своих предприятий в 2 раза за один ход. Если Вы сумеете договориться с тремя, четырьмя и т.д. игроками, то прибыль увеличивается соответственно в 3, 4, 5 и т.д. раз!</p>
<p style="text-align: center;">Событие – ВЫГОДНАЯ СДЕЛКА.</p> <p>Вы имеете возможность один раз по договоренности с другим игроком, имеющим такую же карточку увеличить прибыль со всех своих предприятий в 2 раза за один ход. Если Вы сумеете договориться с тремя, четырьмя и т.д. игроками, то прибыль увеличивается соответственно в 3, 4, 5 и т.д. раз!</p>	<p style="text-align: center;">Событие – ВЫГОДНАЯ СДЕЛКА.</p> <p>Вы имеете возможность один раз по договоренности с другим игроком, имеющим такую же карточку увеличить прибыль со всех своих предприятий в 2 раза за один ход. Если Вы сумеете договориться с тремя, четырьмя и т.д. игроками, то прибыль увеличивается соответственно в 3, 4, 5 и т.д. раз!</p>
<p style="text-align: center;">Событие – ВЫГОДНАЯ СДЕЛКА.</p> <p>Вы имеете возможность один раз по договоренности с другим игроком, имеющим такую же карточку увеличить прибыль со всех своих предприятий в 2 раза за один ход. Если Вы сумеете договориться с тремя, четырьмя и т.д. игроками, то прибыль увеличивается соответственно в 3, 4, 5 и т.д. раз!</p>	<p style="text-align: center;">Событие – ВЫГОДНАЯ СДЕЛКА.</p> <p>Вы имеете возможность один раз по договоренности с другим игроком, имеющим такую же карточку увеличить прибыль со всех своих предприятий в 2 раза за один ход. Если Вы сумеете договориться с тремя, четырьмя и т.д. игроками, то прибыль увеличивается соответственно в 3, 4, 5 и т.д. раз!</p>

<p style="text-align: center;"><i>Событие –</i> «ВЕТЕРОК»</p> <p>Ветер поднимает весь «мусор» с территории №4 и переносит его на территорию №2...</p>	<p style="text-align: center;"><i>Событие –</i> «ВЕТЕРОК»</p> <p>Ветер поднимает весь «мусор» с территории №6 и переносит его на территорию №1...</p>
<p style="text-align: center;"><i>Событие –</i> «ВЕТЕРОК»</p> <p>Ветер поднимает весь «мусор» с территории №2 и переносит его на территорию №4...</p>	<p style="text-align: center;"><i>Событие –</i> «ВЕТЕРОК»</p> <p>Ветер поднимает весь «мусор» с территории №1 и переносит его на территорию №5...</p>
<p style="text-align: center;"><i>Событие –</i> «ВЕТЕРОК»</p> <p>Ветер поднимает весь «мусор» с территории №10 и переносит его на территорию №3...</p>	<p style="text-align: center;"><i>Событие –</i> «ВЕТЕРОК»</p> <p>Ветер поднимает весь «мусор» с территории №8 и переносит его на территорию №7...</p>
<p style="text-align: center;"><i>Событие –</i> «ВЕТЕРОК»</p> <p>Ветер поднимает весь «мусор» с территории №1 и переносит его на территорию №5...</p>	<p style="text-align: center;"><i>Событие –</i> «ВЕТЕРОК»</p> <p>Ветер поднимает весь «мусор» с территории №12 и переносит его на территорию №11...</p>

<p style="text-align: center;">Событие – УГРОЗА ЭКОЛОГИЧЕСКОЙ КАТАСТРОФЫ</p> <p>Сильный ураган может привести к авариям на многих предприятиях, что грозит катастрофой. На борьбу со стихией требуется выделить 300 д. Это может сделать Министр экологии, но в этом могут участвовать и другие игроки. Если денег не найдется, то игра прекращается...</p>	<p style="text-align: center;">Событие – УГРОЗА БАНДИТИЗМА</p> <p>Криминал рвется к власти. Для борьбы с криминалом законными средствами требуется выделить 300 д. Это может сделать Министр безопасности, но в этом могут поучаствовать и другие игроки... Если денег не найдется, то игра прекращается...</p>
<p style="text-align: center;">Событие – ПРЕСТУПНОСТЬ</p> <p>На территории №4 образовалась банда, которая создала 3 дополнительные условные единицы проблем...</p>	<p style="text-align: center;">Событие – ПРЕСТУПНОСТЬ</p> <p>На территории №7 образовалась банда, которая создала 3 дополнительные условные единицы проблем...</p>
<p style="text-align: center;">Событие – ПРЕСТУПНОСТЬ</p> <p>На территории №5 образовалась банда, которая создала 3 дополнительные условные единицы проблем...</p>	<p style="text-align: center;">Событие – ПРЕСТУПНОСТЬ</p> <p>На территории №10 образовалась банда, которая создала 3 дополнительные условные единицы проблем...</p>
<p style="text-align: center;">Событие – ПРЕСТУПНОСТЬ</p> <p>На территориях №2 и №9 орудует воровская группа. На каждой из этих территорий она совершает ограбление на сумму по 50 д.</p>	<p style="text-align: center;">Событие – ПРЕСТУПНОСТЬ</p> <p>На территориях №5 и №12 орудует воровская группа. На каждой из этих территорий она совершает ограбление на сумму по 70 д.</p>

<p style="text-align: center;">Событие – ПРЕСТУПНОСТЬ</p> <p>На территориях №3 и №8 орудует воровская группа. На каждой из этих территорий она совершает ограбление на сумму по 50 д.</p>	<p style="text-align: center;">Событие – ПРЕСТУПНОСТЬ</p> <p>На территориях №6 и №9 орудует воровская группа. На каждой из этих территорий она совершает ограбление на сумму по 70 д.</p>
<p style="text-align: center;">Событие – ПРЕСТУПНОСТЬ</p> <p>На территориях №1 и №4 орудует воровская группа. На каждой из этих территорий она совершает ограбление на сумму по 40 д.</p>	<p style="text-align: center;">Событие – ПРЕСТУПНОСТЬ</p> <p>На территориях №3 и №7 орудует воровская группа. На каждой из этих территорий она совершает ограбление на сумму по 50 д.</p>
<p style="text-align: center;">Событие – БОЛЕЗНИ</p> <p>На территориях №2 и №9 сильная эпидемия. На данных территориях прибавляется по 3 условных единицы проблем, связанных со здоровьем населения.</p>	<p style="text-align: center;">Событие – БОЛЕЗНИ</p> <p>На территориях №5 и №11 сильная эпидемия. На данных территориях прибавляется по 3 условных единицы проблем, связанных со здоровьем населения.</p>
<p style="text-align: center;">Событие – БОЛЕЗНИ</p> <p>На территориях №4 и №7 сильная эпидемия. На данных территориях прибавляется по 2 условных единицы проблем, связанных со здоровьем населения.</p>	<p style="text-align: center;">Событие – БОЛЕЗНИ</p> <p>На территориях №1 и №12 сильная эпидемия. На данных территориях прибавляется по 2 условных единицы проблем, связанных со здоровьем населения.</p>

<p style="text-align: center;"><i>Событие –</i> БЕЗГРАМОТНОСТЬ</p> <p>На территориях №3 и №5 процветают пошлость и бескультурие. На данных территориях образуются по 2 дополнительные проблемы, связанные с образованием и общим уровнем культуры населения.</p>	<p style="text-align: center;"><i>Событие –</i> БЕЗГРАМОТНОСТЬ</p> <p>На территориях №4 и №9 процветают пошлость и бескультурие. На данных территориях образуются по 3 дополнительные проблемы, связанные с образованием и общим уровнем культуры населения.</p>
<p style="text-align: center;"><i>Событие –</i> БЕЗГРАМОТНОСТЬ</p> <p>На территориях №2 и №6 процветают пошлость и бескультурие. На данных территориях образуются по 2 дополнительные проблемы, связанные с образованием и общим уровнем культуры населения.</p>	<p style="text-align: center;"><i>Событие –</i> БЕЗГРАМОТНОСТЬ</p> <p>На территориях №2 и №10 процветают пошлость и бескультурие. На данных территориях образуются по 3 дополнительные проблемы, связанные с образованием и общим уровнем культуры населения.</p>
<p style="text-align: center;"><i>Событие –</i> БЕЗГРАМОТНОСТЬ</p> <p>На территориях №2 и №6 молодежь теряет интерес дальнейшему обучению после школы. На данных территориях образуются по 2 дополнительные проблемы, связанные с образованием.</p>	<p style="text-align: center;"><i>Событие –</i> БЕЗГРАМОТНОСТЬ</p> <p>На территориях №1 и №9 молодежь теряет интерес дальнейшему обучению после школы. На данных территориях образуются по 2 дополнительные проблемы, связанные с образованием.</p>
<p style="text-align: center;"><i>Событие –</i> ПРОКЛЯТАЯ ВОЙНА</p> <p>Международная обстановка требует дополнительных налогов на оборону. Каждый игрок дает по 30 д. Министру обороны (или отдает деньги в Банк, если Министра обороны в игре нет).</p>	<p style="text-align: center;"><i>Событие –</i> ПРОКЛЯТАЯ ВОЙНА</p> <p>Международная обстановка требует дополнительных налогов на оборону. Каждый игрок дает по 50 д. Министру обороны (или отдает деньги в Банк, если Министра обороны в игре нет).</p>

<p style="text-align: center;">Событие – ПРОКЛЯТАЯ ВОЙНА</p> <p>Соображения обороны страны требуют, чтобы на подготовку отражения возможного нападения срочно были затрачены 300 д. Это может сделать Министр обороны, но в этом могут участвовать и остальные игроки. Если денег не найдется, то игра прекращается...</p>	<p style="text-align: center;">Событие – ПРОКЛЯТАЯ ВОЙНА</p> <p>Соображения обороны страны требуют, чтобы на подготовку отражения возможного нападения срочно были затрачены 500 д. Это может сделать Министр обороны, но в этом могут участвовать и остальные игроки. Если денет не найдется, то игра прекращается...</p>
<p style="text-align: center;">Событие – НЕСВОБОДА СЛОВА</p> <p>На территориях №1 и №8 на телеэкранах процветают насилие и разврат. На данных территориях возникают по 2 условных единицы дополнительные проблемы с преступностью.</p>	<p style="text-align: center;">Событие – НЕСВОБОДА СЛОВА</p> <p>На территориях №6 и №10 на телеэкранах пропагандируются курение и наркомания. На данных территориях возникают по 2 единицы проблем со здоровьем населения.</p>
<p style="text-align: center;">Событие – КУЛЬТУРА И ОБРАЗОВАНИЕ</p> <p>На всех Ваших территориях прекрасно налажены культурные образовательные телепрограммы. На всех Ваших территориях ликвидируются все проблемы, связанные с образованием! Но в дальнейшем новые проблемы могут возникать...</p>	<p style="text-align: center;">Событие – КУЛЬТУРА И ОБРАЗОВАНИЕ</p> <p>На всех Ваших территориях прекрасно налажены культурные образовательные телепрограммы. На всех Ваших территориях ликвидируются все проблемы, связанные с образованием! Но в дальнейшем новые проблемы могут возникать...</p>
<p style="text-align: center;">Событие – ЗДОРОВЬЕ и КРАСОТА</p> <p>На всех Ваших территориях прекрасно налажена система профилактики болезней. На всех Ваших территориях ликвидируются все проблемы, связанные со здоровьем! Но в дальнейшем эти проблемы могут возникать...</p>	<p style="text-align: center;">Событие – ЗДОРОВЬЕ и КРАСОТА</p> <p>На всех Ваших территориях прекрасно налажена система профилактики болезней. На всех Ваших территориях ликвидируются все проблемы, связанные со здоровьем! Но в дальнейшем эти проблемы могут возникать...</p>

<p style="text-align: center;">Событие – ДОБРОТА И ПОРЯДОЧНОСТЬ</p> <p>Жители всех Ваших территорий прониклись идеями добра и законопослушности. <i>На всех Ваших территориях временно ликвидируются все проблемы, связанные с преступностью!</i> Но в дальнейшем эти проблемы могут возникать...</p>	<p style="text-align: center;">Событие – ДОБРОТА И ПОРЯДОЧНОСТЬ</p> <p>Жители всех Ваших территорий прониклись идеями добра и законопослушности. <i>На всех Ваших территориях временно ликвидируются все проблемы, связанные с преступностью!</i> Но в дальнейшем эти проблемы могут возникать...</p>
<p style="text-align: center;">Событие – СВОБОДА СЛОВА И МЫСЛИ</p> <p>На всех Ваших территориях население способно противостоять лжи и пошлости в СМИ. <i>На всех Ваших территориях временно ликвидируются все проблемы, связанные с несвободой.</i> Но в дальнейшем эти проблемы могут возникать...</p>	<p style="text-align: center;">Событие – СВОБОДА СЛОВА И МЫСЛИ</p> <p>На всех Ваших территориях население способно противостоять лжи и пошлости в СМИ. <i>На всех Ваших территориях временно ликвидируются все проблемы, связанные с несвободой.</i> Но в дальнейшем эти проблемы могут возникать...</p>
<p style="text-align: center;">Событие – ПРИЯТНЫЙ СЮРПРИЗ</p> <p>Вы написали удачную книгу и получили за нее гонорар в 30 д.</p>	<p style="text-align: center;">Событие – ПРИЯТНЫЙ СЮРПРИЗ</p> <p>Вы выиграли в лотерею денежный приз в 50 д.</p>
<p style="text-align: center;">Событие – ПРИЯТНЫЙ СЮРПРИЗ</p> <p>Вам неожиданно досталось большое наследство в 100 д.</p>	<p style="text-align: center;">Событие – ПРИЯТНЫЙ СЮРПРИЗ</p> <p>Вы стали лауреатом престижной международной премии в 150 д.</p>

<p style="text-align: center;">Событие – ПРИЯТНЫЙ СЮРПРИЗ</p> <p>Вся прибыль на всех Ваших предприятиях за данный ход увеличивается в два раза!</p>	<p style="text-align: center;">Событие – ПРИЯТНЫЙ СЮРПРИЗ</p> <p>Вся прибыль на всех Ваших предприятиях за данный ход увеличивается в три раза!</p>
<p style="text-align: center;">Событие – ПРИЯТНЫЙ СЮРПРИЗ</p> <p>Вы случайно нашли на улице сумму в 100 д.</p>	<p style="text-align: center;">Событие – ПРИЯТНЫЙ СЮРПРИЗ</p> <p>Вы случайно нашли на улице сумму в 70 д.</p>

Приложение 5.

Пример игровых «денег» - в условных единицах - «д» (от слов «дураки», «доллары», «давай-давай», «дави-дави» и т.п.). **Заметим, что вполне можно играть и без денег – «д», лишь отмечая доходы и расходы игроков в бланке «банкира».** Примерный размер этих карточек: 4 х 6 см. Для удобства использования их также можно пометить цветными фломастерами: 10 д. – желтым цветом (30 купюр); 50 д. – коричневым (30 купюр); 100 д. – синим (30 купюр); 500 д. – красным (30 купюр); - и 5000 д. – фиолетовым цветом (30 купюр).

10 - Д.

50 - Д.

100 - Д.

500 - Д.

5000 - Д.

При изготовлении всех карточек (кроме денег – «д») можно на обратной стороне нарисовать обычные смешные рожицы...

5.6. Схемы анализа и самоанализа ситуаций самоопределения

Общая характеристика данных методик

Особой группой активизирующих методов являются схемы анализа и самоанализа ситуаций самоопределения (см. Пряжников, 1991). С одной стороны, эти схемы могут выступать как некоторые теоретические модели, а с другой стороны, как самостоятельные

методики. Психологический смысл их использования заключается в возможности максимально обобщенного рассмотрения наиболее сложных вопросов, связанных с принятием решения и планирования перспектив развития самоопределяющегося человека. По сравнению со многими другими формами работы схемы позволяют сложное представить в простой и понятной (наглядной) форме. Но некоторые схемы (например, ценностно-нравственного плана) применять следует в ненавязчивой форме. Лучше даже просто иметь их в своем арсенале и использовать только тогда, когда без схемы рассмотреть какой-то важный для учащихся (или для клиента) вопрос не удастся. Можно также специально создавать такую проблемную ситуацию, когда у участников занятия появится желание самостоятельно построить некоторую обобщенную модель для рассмотрения интересующей их проблемы.

Общая логика практического применения схем подразумевает следующий порядок: 1 - озадачивание подростков (создание мотивационной основы рассмотрения данного вопроса); 2 - краткое знакомство со схемой; 3 - рассмотрение с помощью схемы нескольких типичных задач-ситуаций (лучше заготовленных заранее); 4 - только после освоения схемы на задачах - использование каждым подростком схемы для оценки собственной ситуации (для самооценки).

К схемам общей оценки ситуаций самоопределения можно отнести: “восьмиугольник основных факторов выбора профессии” (по Е.А.Климову); схема уровней сформированности ЛПП; схема различения внешних и внутренних выборов; схема альтернативного выбора и построенные на ее основе методики уточнения выбираемой специальности конкретных учебных заведений (Пряжников, 1989).

К методикам ценностно-нравственной оценки ситуаций относятся: схема осуществления человека - по В.Франклу (1990); поле ценностных

ориентаций; “нравственный перекресток”; схема принципиального различия зависти и чувства справедливости; схема принципиального различия стереотипов: Труженика, Лентяя и Бездарности в игре «Три судьбы»; схема “расплаты и достижений” и др.

Диагностические возможности.

Во многом эти возможности такие же, как и при использовании других методов. Особенностью данных методик является то, что они позволяют, после ознакомления учащихся со схемами оценивания разнообразных ситуаций профессионального и личного самоопределения, использовать эти схемы для самооценок. Кроме того, иногда клиенты могут предлагать усовершенствования по использованию этих схем, а это могло бы стать дополнительным основанием для уровня их включенности в процедуру, уровня их творчества и самостоятельности в решении задач самоопределения. Соответственно, по каждому из этих параметров необходимо выделить уровни и конкретные показатели проявления наблюдаемых параметров (можно воспользоваться и показателями разработанными для других методик).

Другой важной особенностью, значительно расширяющей диагностические возможности этих методик является использование учебных задач-ситуаций. Сама успешность решения этих задач с помощью схем может быть хорошим показателем усвоения (понимания смысла) схем. А успешность решения задач-ситуаций легко определяется на общем фоне решения этих задач другими клиентами. Здесь, конечно, приходится учитывать образовательно-возрастные характеристики клиентов. Например, какие-то задачи будут более понятны старшеклассникам, а какие-то – учащимся более младших классов и т.п. Можно было бы «нарабатывать» психометрические нормы для каждого типа задач и для каждой обследуемой группы, но, на наш

взгляд, это дело неблагодарное, т.к. все эти «нормы» приходилось бы постоянно корректировать и делать многочисленные поправки на разнообразные условия использования данных методов... Поэтому, проще использовать такие оценки примерно так же, как это делают учителя в школе, оценивая, например, сочинения учащихся или даже решение математических задач.

«Восьмиугольник основных факторов выбора профессии»

(по Е.А.Климову)

Методика предназначена для знакомства учащихся с основными факторами выбора профессии, а также для формирования у них способности самостоятельно оценивать собственные ситуации самоопределения. Методику можно использовать с учащимися 8-9 и даже более старших классов. Общий порядок работы со схемой при ее использовании с классом следующий.

1. Сначала ведущий обращается к классу и спрашивает учащихся: «Что нужно учитывать, выбирая профессию?». Обычно подростки правильно выделяют различные факторы (желание, способности, состояние здоровья и т.п.). Ведущий кратко все это выписывает на доске. Но очень быстро ученики начинают повторяться или просто замолкают. Таким образом, учащиеся как бы включаются в данную проблему.

2. Затем ведущий говорит: «Психологи выделили самые главные факторы профессионального выбора. Таких факторов восемь и их можно представить в виде «восьмиугольника». Далее ведущий быстро рисует такой «восьмиугольник» и кратко комментирует эти факторы (см. Рис. б). На данном этапе работы нарисованный «восьмиугольник» пока еще не совсем понятен большинству, поэтому следует сразу же показать на

примерах, как с его помощью можно анализировать те или иные ситуации самоопределения.

3. Ведущий зачитывает учащимся первую задачу-ситуацию (Задача-ситуация 1): «Девятиклассник Вова Б. собирается стать юристом. Его дедушка, заслуженный юрист на пенсии намерение внука одобряет. Сам Вовочка увлекается спортом. Ходит в секцию футбола, собирается пойти в группу восточного единоборства, дома иногда поет, увлекается радиотехникой. В школе он учится в основном на тройки, но оправдывает себя тем, что в старших классах ему наймут репетитора и он станет отличником, и тогда после школы он спокойно поступит на юрфак МГУ. На вопрос, чем его привлекает профессия «юрист» отвечает, что это «очень денежная и уважаемая профессия». Вова иногда любит рассказывать своим приятелям о юридических подвигах своего дедушки-юриста, но товарищи слушают его как-то молча...»¹⁸.

4. Учащимся в классе предлагается оценить, насколько продуманно Вова выбирает свою профессию. Для этого надо разобраться как строится личная профессиональная перспектива – ЛПП (все ли остальные факторы учитываются при построении своих планов на будущее). Если ЛПП строится с учетом какого-то фактора, то между ними проводится линия, если фактор не учитывается, то остается пустое место. Иногда возникает неоднозначная оценка относительно учета (или не учета) данного фактора, в этом случае ЛПП и фактор соединяются пунктирной линией (см. пример на Рис. 6).

5. Наконец, в целом оценивается, удачно построена профессиональная перспектива или нет. Например, в приведенном выше примере с Вовой Б. ЛПП строится с учетом мнения родителей и уровня

¹⁸ Заметим, что подобные задачи-ситуации легко может составить любой педагог или психолог, работающий с подростками. Главное, чтобы в этих ситуациях отражались основные факторы выбора профессии и чтобы эти задачи-ситуации не были слишком громоздкими.

притязаний, потребности рынка в юристах и информированность Вовы Б. о выбираемой профессии вызывают некоторые сомнения, а что касается склонностей, способностей и одобрения такого выбора товарищами, то в данной ситуации это как-то не прозвучало.

6. Иногда для закрепления (для лучшего понимания схемы) классу можно предложить вторую, более сложную задачу-ситуацию, например (Задача-ситуация 2): «Лариса Т., ученица девятого класса, хочет стать врачом-терапевтом. Учится она на 4 и 5. Любимые предметы – литература и история. Дома любит шить и читать иностранную литературу. Лариса считает, что профессия врача очень интересная и благородная. Лариса – тихая и спокойная девочка, с претензиями на утонченность и изысканность. В классе ее уважают, но к намерению стать врачом относятся безразлично. Ее родители (инженеры) не одобряют намерений дочери, считая, что ей лучше поступать в технический вуз. Сама Лариса надеется после 11-го класса сразу поступить в медицинский институт, а если не поступит – год поработать санитаркой и поступать снова, уже имея стаж работы и даже небольшой опыт...». Например, в данной ситуации очевидно, что Лариса не учитывает мнений своих родителей и одноклассников, не учитывает свои истинные склонности, есть некоторые сомнения по поводу ее знаний профессии и готовности пройти сложный конкурс в престижный медицинский институт, хотя с точки зрения уровня притязаний и потребностей общества выбор довольно обоснованный.

Естественно, при анализе данных задач-ситуаций ведущий сначала обращается к классу и просит самих учащихся высказываться по каждому фактору, лишь в конце обозначая свое мнение.

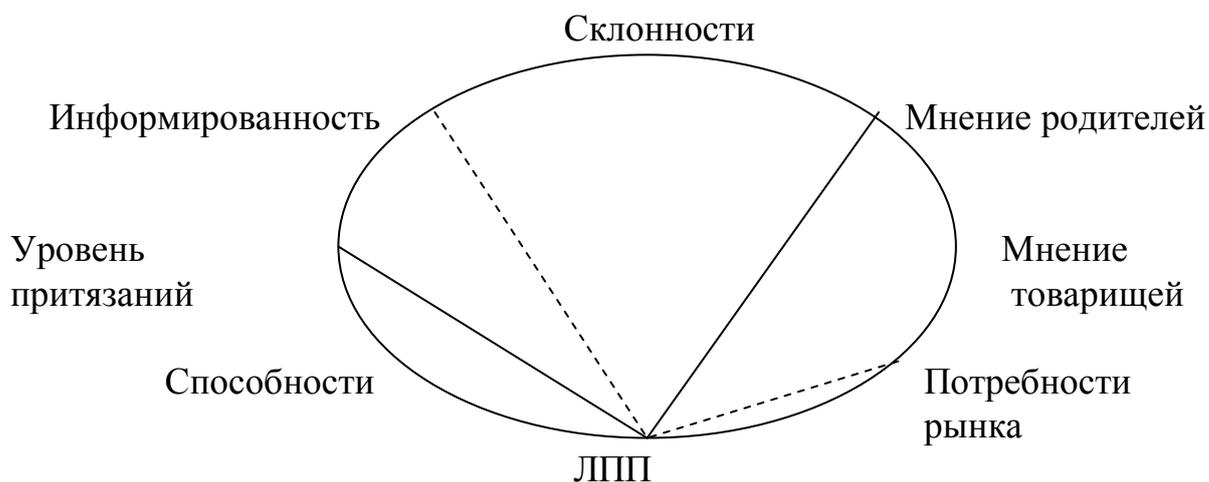


Рисунок 6. Пример анализа задачи-ситуации 1 с помощью «восьмиугольника» выбора профессии.

7. Когда ведущий почувствует, что «восьмиугольник» понят большинством учащихся (а это чувствуется по их высказываниям), можно даже предложить классу небольшую контрольную работу, что особенно ценно в условиях, когда в данной школе читается курс по профориентации или планированию карьеры. Для этого каждый вырывает из тетради листочек, подписывает его, быстро рисует три «восьмиугольника», лишь обозначая факторы выбора точками (подписать можно лишь фактор – ЛПП), а также нумеруя все три «восьмиугольника». Далее ведущий зачитывает поочередно две новые задачи-ситуации, а учащиеся самостоятельно оценивают их в своих листочках, соединяя ЛПП с теми факторами, которые учитываются при выборе профессии. Третий «восьмиугольник» используется для оценки собственной ситуации самоопределения, как ее представляет сам подросток. Естественно, оценка за данную контрольную работу проставляется только по первым двум задачам.

Самооценку ситуации самоопределения по третьему «восьмиугольнику» ведущий психолог может использовать для сбора и уточнения информации о данном ученике (что особенно важно, когда

психолог работает с данным классом постоянно, т.е. реально). Например, если по первым двум задачам ситуации были оценены верно, то психолог уже в большей степени может доверять и самооценке ученика, но если задачи-ситуации проанализированы не правильно, то, значит, ученик плохо освоил данную схему («восьмиугольник») и его самооценка скорее всего, тоже не верная.

Данную самооценку конкретного ученика можно использовать и в индивидуальных профконсультациях, например, психолог может попросить ученика прокомментировать его видение своей ситуации самоопределения и этот разговор может оказаться взаимно полезным и достаточно конкретным.

Опыт показал, что приведенный способ использования схемы для анализа ситуаций самоопределения оптимальный. Например, если проводить анализ ситуаций более строго и «грамотно», т.е. учитывать взаимозависимости факторов, а также все возможные сочетания этих факторов, то сама схема становится очень громоздкой и не только подростки, но и многие взрослые сразу же в ней запутаются (мы однажды уже наблюдали такую картину, когда эту схему пытались использовать «более корректно с методологической точки зрения» – те, кто это попробовал, уже через несколько минут сами расхохотались, осознав всю абсурдность своей затеи). Кстати, сам Е.А.Климов неоднократно говорил и писал о предпочтительности более простых методов, особенно в практической консультативной работе, заявляя, например: «Чем более проста методика как внешнее средство профессиональной деятельности, тем большего профессионализма она требует от психолога практика»...

Заметим, что данный восьмиугольник вполне можно использовать в индивидуальной работе с подростком. Эта схема анализа ситуаций самоопределения сможет оказаться очень полезной на этапе знакомства

с клиентом, когда требуется уточнить его проблему и совместно наметить пути дальнейшей работы. Заметим также, что работа с «восьмиугольником» предполагает реальное взаимодействие психолога-профконсультанта и клиента, т.е. обеспечивает настоящий диалог.

Схема уровней сформированности личной профессиональной перспективы (ЛПП)

Данная схема составлена на приведенном выше «восьмиугольнике» основных факторов выбора профессии Е.А.Климова, а также на некоторых положениях теории поэтапно-планомареного формирования умственных действий с заранее заданными свойствами П.Я.Гальперина. При этом сами факторы выбора, выделенные Е.А.Климовым обеспечивает определенную ориентировку в ситуации выбора, а типы ориентировки в какой-то степени соотносимы с типами построения ЛПП.

Сама такая система типов и уровней сформированности ЛПП имеет вид 12-клеточной таблицы (см. Рис. 7). По вертикали выделяются 4 способа (типа) построения ЛПП (критерий выделения типов – учет основных факторов выбора, степень их обобщения, применительно к конкретному выбору): 1) отсутствие сознательно планируемого выбора (фактически выбор осуществляет не сам подросток, а его родители, учителя, психологи или даже его приятели-советчики); 2) выбор конкретной профессии с опорой на неполную систему факторов выбора(например, учет только своих склонностей или мнения товарищей. Но не учет других важных факторов выбора); 3) выбор конкретной профессии с учетом всех (или основных для данной ситуации) факторов, т.е. правильный выбор; 4) способность повторить

правильный выбор в усложненных или меняющихся ситуациях (в условиях неожиданной болезни, переезда и т.п.), т.е. наличие метода правильного выбора.

По горизонтали выделяются три уровня реализации того или иного способа (типа) построения ЛПП (критерий выделения уровней – степень активности самого подростка): 1) пассивное принятие данного типа, но не более того (например, подросток в душе считает, что «лучше слушать свою маму и не «дергаться»); 2) использование способа, но только «на словах» (в разговорах, спорах о правильности того или иного способа выбора профессии); 3) использование способа «на деле» (посещение подготовительных курсов, кружков по интересам или, наоборот, демонстративное бездельничанье).

Общий порядок использования данной схемы анализа ситуаций самоопределения примерно такой же, как и в работе с «восьмиугольником» основных факторов выбора профессии (см. выше):

1. Сначала психолог обозначает 12-клеточную таблицу на доске и кратко ее комментирует (см. Рис. 7).

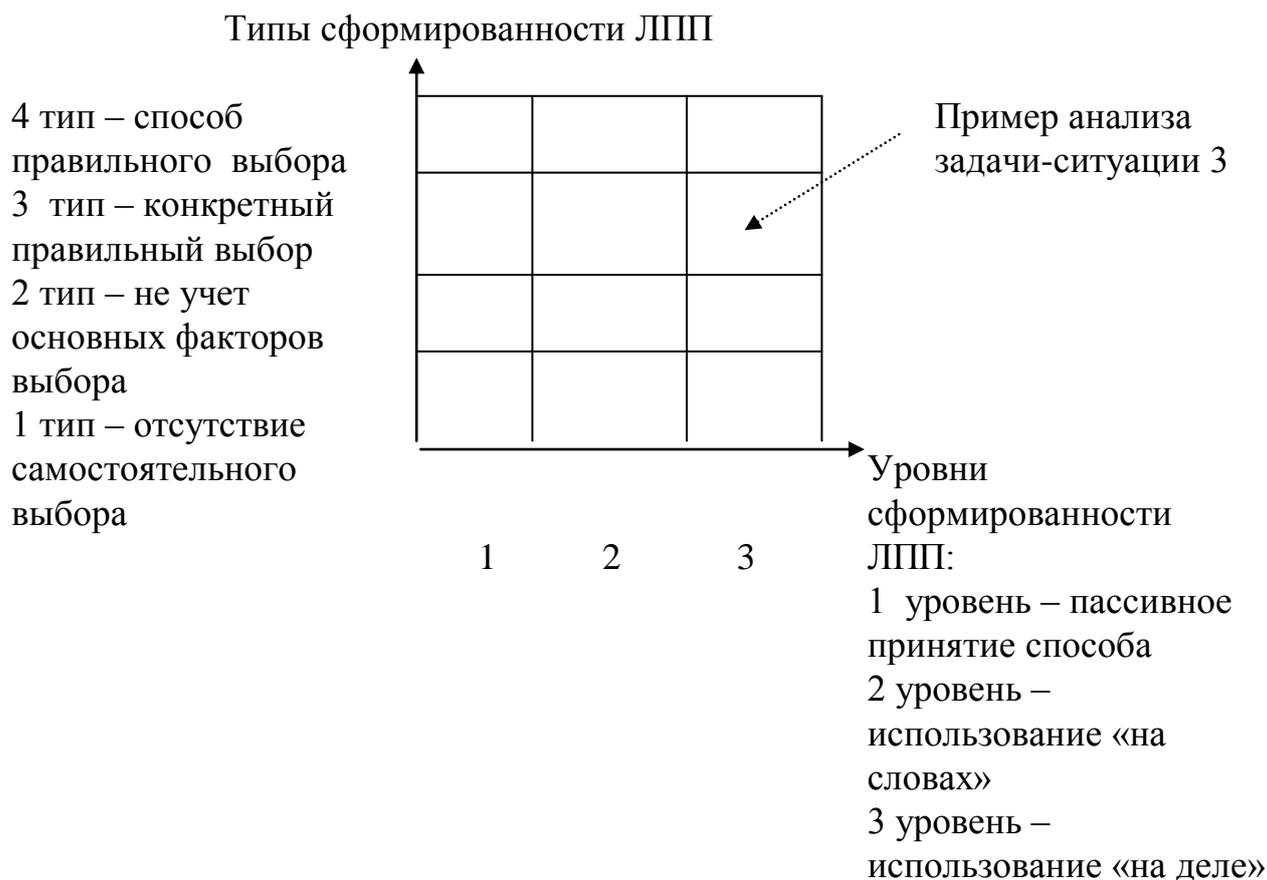


Рисунок 7. Пример анализа ситуации (см. Задачу-ситуацию 3) с использованием схемы типов и уровней сформированности ЛПП.

2. Разу же учащимся предлагается задача-ситуация для того, чтобы продемонстрировать, как с помощью данной схемы можно эту ситуацию проанализировать. Например, можно предложить следующую ситуацию (Задача-ситуация 3): «Андрей А., учащийся 9-го класса, давно мечтает стать поваром. Учится он в основном на тройки (иногда бывают и четверки). После девятого класса собирается поступать в кулинарное училище, а в дальнейшем, после армии окончить специальные курсы и работать в ресторане первого класса. Здоровье у Андрея нормальное. На вопрос, чем нравится профессия повар, отвечает, что «нравится готовить и угощать своими блюдами». Сам Андрей иногда готовит дома, помогая

бабушке, однако его родители недовольны этим, считая, что «эта профессия не для парня». Товарищи Андрея сначала посмеивались над его увлечением, но прошлым летом, в походе он всех приятно удивил ухой, которую сварил из пойманной в пруду рыбы». Например, в данной ситуации скорее всего третий тип построения ЛПП и третий уровень реализации профессиональных планов (см. пример на Рис. 7).

3. Также для закрепления данной схемы ученикам можно предложить следующую задачу (Задачу-ситуацию 4): «Татьяна Р., ученица 11-го класса, профессию пока еще не выбрала. Она имеет некоторый интерес к искусству (любит рисовать и читать современную поэзию). Дома иногда шьет, но портной быть категорически отказывается. Учится в основном на четверки и пятерки, считая, что непременно должна получить высшее образование. Родители хотят, чтобы она поступала в МАИ (авиационный институт). Сама Татьяна убеждена, что «не пропадет», «без работы не останется», «где-нибудь пристроится, даже если никуда не поступит». Под нажимом родителей ходит, «на всякий случай» на подготовительные курсы при МАИ». В данном случае, по данной схеме анализа, тип планирования ЛПП – второй, а уровень его реализации – где-то между первым и вторым. Примечательно, что обычно мальчики оценивают данную ситуацию по довольно высоким типам и уровням (видимо их сбивает с толку то, что она сравнительно хорошо учится и имеет определенные претензии на изысканность), тогда как девочки оценивают ее достаточно критично (видимо. Их не проведешь увлечениями литературой и искусством)...

4. После усвоения данной схемы можно также провести контрольную работу (каждый на отдельном листочке быстро рисует три схемы, нумерует их, после чего решает две предложенные ведущим задачи, а на третьей схеме делает самооценку). Полученный листочек с самооценкой также может стать основой для индивидуальной беседы с

теми школьниками, чьи представления о своей ситуации самоопределения сильно отличаются от представлений об этих ситуациях у психолога.

Опыт показал, что лучше бывает использовать «восьмиугольник» основных факторов выбора профессии и систему сформированности ЛПП вместе, на одном занятии, поскольку эти схемы хорошо взаимодополняют друг друга. Например, по второй схеме (схеме сформированности ЛПП) можно проанализировать и те задачи, которые анализировались с помощью «восьмиугольника». Чем больше будет получать подросток простых и понятных средств для оценки различных ситуации самоопределения, тем увереннее он будет ориентироваться и в своей собственной ситуации профессионального и личностного самоопределения.

«Схема альтернативного выбора»

Цель методики - помочь подростку (взрослому клиенту) в выборе наиболее предпочтительного варианта профессии или места работы из уже имеющихся вариантов, с учетом наиболее важных для клиента факторов выбора. {Подчеркиваем, что *особенность данной методики - в работе с уже имеющимися, альтернативными вариантами.*} Выбор происходит в ходе специально организованного совместного обсуждения, где основное (решающее) слово всегда принадлежит клиенту.

Схема альтернативного выбора наиболее эффективна именно в индивидуальной работе, хотя ее можно использовать и в работе с небольшой группой, когда выборы конкретных учащихся (клиентов)

совместно обсуждаются совместно с присутствующими, затем обсуждаются выборы другого и т.д.

Общий порядок работы со схемой следующий:

1. Психолог и клиент сидят за столом рядом, а не напротив друг друга, как в психотерапевтических процедурах.

2. На чистом листе бумаги рисуется несложный бланк, где вверху по горизонтали будут выписываться имеющиеся у клиента варианты, а слева по вертикали - те факторы и условия, которые важны для принятия решения данного клиента (см. образец бланка - в Таблице 12). Оптимальное количество рассматриваемых вариантов - от 2 до 5-7, т.е. столько, сколько размещается на обычном листе бумаги. Когда клиент будет называть имеющиеся у него варианты, желательно, чтобы они были сформулированы как можно конкретнее.

3. Психолог-консультант предлагает клиенту назвать наиболее важные для него факторы выбора и выписывает эти факторы в бланк. Для удобства работы используется специальный перечень таких факторов (см. Перечень факторов выбора¹⁹ - в конце данного раздела). Таким образом, в бланк выписываются 20-30 факторов. При выписывании этих факторов психолог может задавать клиенту уточняющие вопросы, позволяющие иногда видоизменять их первоначальные формулировки. Главное - чтобы смысл выписываемых факторов был хорошо ясен и клиенту, и самому психологу, что и обеспечивает настоящее взаимодействие и понимание между ними.

4. После того, когда будут выписаны все важные для клиента факторы, ему предлагается самому назвать из выписанного перечня 5-7

¹⁹ - Данный перечень факторов является достаточно универсальным и может использоваться как для профконсультации выпускников школ (больше ориентирующихся на первоначальный выбор профессии и учебных заведений), так и

наиболее значимых для него факторов. Рядом с этими факторами слева проставляется отметку особой значимости - "x2", а сами эти факторы для наглядности лучше подчеркнуть.

5. Далее клиенту предлагается самому оценить, насколько каждый из выписанных в бланке факторов соответствует имеющимся (также выписанным) вариантам. Для этого используется несложная шкала от 0 до 4 баллов: 0 баллов - фактор совершенно не соотносится с данным вариантом; 1 балл - фактор соотносится с вариантом, но очень слабо; 2 балла - фактор имеет некоторое соотношение с вариантом; 3 балла - фактор хорошо соотносится с вариантом; 4 балла - фактор очень хорошо соотносится с вариантом. Первое и последнее слово в такой оценке всегда предоставляется клиенту, чтобы у него было постоянное ощущение самостоятельной работы (чтобы чувствовал себя субъектом самоопределения). В этом главный активизирующий смысл данной методики.

Сидящий рядом профконсультант может иногда задавать уточняющие вопросы, а в некоторых случаях предложить и свою оценку. Но и в этом случае, окончательное слово - всегда за клиентом (даже если консультант считает, что клиент совершенно не прав, ведь консультанту не удалось привести краткие и убедительные аргументы...). Ни в коем случае нельзя спорить с клиентом "до хрипоты": работа должна проходить легко, с пониманием и с удовольствием ²⁰.

для работы со взрослыми клиентами (больше рассматривающих варианты трудоустройства или смены профессии).

²⁰ - При использовании схемы часто можно сталкиваться с ситуациями, когда аргументы психолога лишь "частично" убедят в чем-то клиента и тогда в таблице вполне допускается вместо ошибочных баллов-оценок выписывать "компромиссные баллы", как бы находящиеся где-то посередине между первоначальным баллом клиента и уточненным баллом психолога. Важно понимать, что абсолютно "объективных" оценок почти не бывает и речь идет лишь о степени приближения к реальности.

6. После проставления в бланк баллов-оценок используется коэффициент особой значимости факторов - “x2”, который ранее уже был проставлен рядом с такими факторами. Все выделенные факторы (особо значимые для клиента) просто удваиваются (умножаются в 2 раза), т.е. рядом с их первоначальными баллами- оценками в бланке выписываются новые, увеличенные в два раза баллы (см. Таблицу 12).

7. После этого по каждому варианту (столбику бланка) подсчитывается сумма всех баллов, включая и удвоенные, и неудвоенные. Полученные результаты выписываются внизу, под соответствующими столбиками-вариантами. Вариант набравший наибольшее количество баллов, скорее всего, является наиболее предпочтительным данного клиента.

Но нельзя переоценивать эти чисто количественные показатели привлекательности вариантов. Полученные показатели также являются лишь приблизительной основой для размышлений о выборе профессии, учебного заведения или места трудоустройства. У нас были случаи, когда клиент, уже после проделанной совместной работы, говорил, что методика помогла ему “лучше разобраться в том, чего же он действительно, хочет”, а затем все-таки останавливался на варианте, который не набирал самое большое количество баллов.

Может оказаться и так, что методика с первого раза и не позволит выявить наиболее предпочтительные варианты (например, все или многие варианты просто наберут примерно одинаковое количество баллов). В этом случае можно предложить клиенту еще раз посмотреть, те ли факторы им были выбраны, те ли факторы оказались особо значимыми для него (правильно ли проставлен коэффициент “x2”), а может даже вернуться к некоторым спорным баллам-оценкам. Такое повторение работы обычно занимает гораздо меньше времени,

поскольку клиент уже знаком с общей логикой использования схемы и, как правило, проделывает все достаточно быстро.

Таблица 12.

Пример совместно заполненного бланка для методик “Схема альтернативного выбора”.

Работа с выпускником 11 класса - Борисом Е. В скобках указаны баллы после удвоения. Получается, что более предпочтителен 2 вариант.

<i>Коэффициент Значимости - “x2”</i>	<i>Мотивационные факторы</i>	<i>1 вариант: строитель ный техникум, специально сть - монтаж...</i>	<i>2 вариант: экономич. институт, специально сть - бухучет...</i>	<i>3 вариант: торговать газетами (“скоро в армию”...)</i>
	интуиция подсказывает	1	3	1
	одобрение отца	2	2	1
	способности позволяют	3	2	4
x2	хотел бы проявить интеллект	2(4)	3(6)	2(4)
	хотел бы проявить жизненный опыт	3	4	3
	хотел бы проявить самостоятельность	3	2	4

x2	престиж	0(0)	3(6)	1(2)
	легкость поступления	3	1	4
	хорошая “атмосфера”	2	1	0
x2	работа со знаковыми системами (предмет труда)	2(4)	4(8)	1(2)
	оценка, контроль (цель труда)	1	2	0
	творчество (цель)	3	2	1
	теоретические (средства труда)	2	3	0
	бытовой микроклимат (условия труда)	1	4	0
x2	самостоятельный труд	2	2	4
	клиенты, посетители	1	3	4
	обычная ответственность	2	1	4
	высокая зарплата	1	4	2
x2	изысканные отношения	1(2)	3(6)	0(0)
	ИТОГО:	40	62	40

*Перечень мотивационных факторов для методики
“Схема альтернативного выбора”.*

При проведении профконсультации у клиента постоянно спрашивается: “Хотели бы Вы, чтобы в Вашей будущей профессии (в учебном заведении, на работе...) проявилось...?” или “Хотели бы Вы, чтобы у Вас была возможность...?”, или “Хотели бы Вы учесть во время своего выбора...?”, “Важно ли для Вас при выборе...?” и т.п. и т.д. При этом клиент может не только выбирать ограниченное количество факторов, но из каких-то групп называть столько, сколько считает нужным.

I. Факторы общего порядка:

1. Собственное желание:

- 1) осознанное, хорошо продуманное желание
- 2) интуитивное предчувствие успеха

2. Отношение (одобрение) близких людей:

- 1) отец
- 2) мать (мама)
- 3) любимый человек
- 4) друг (подруга) и др.

3. Собственные способности и возможности для реализации варианта, их соответствие каждому из вариантов

4. Желание проявить те или иные качества (насколько данный вариант позволяет это):

- 1) физическую силу
- 2) красоту, внешнюю привлекательность
- 3) умение общаться

- 4) интеллект
- 5) чувство прекрасного
- 6) волю, решительность
- 7) самостоятельность
- 8) нравственные качества
- 9) общую эрудицию
- 10) жизненный опыт и др.

5. Информированность, знание о том или ином варианте (знание того, что ждет...)

6. Наличие (или, наоборот, отсутствие) друзей и знакомых на месте будущей учебы или работы

7. Престиж (в понимании клиента и его близкого окружения)

8. Перспективность варианта для будущей жизни

8. Близость месторасположения

9. Отсрочка от армии и др.

II. Характеристики возможного места учебы²¹:

1. Легкость поступления (или наоборот, сложность поступления, чтобы потом хвалиться можно было...)

2. Легкость обучения (или, наоборот...)

3. Большая стипендия, льготы (можно уточнить, какие...)

4. Наличие общежития

²¹ - Данные характеристики используются в консультациях, где основная проблема - помощь в выборе учебного заведения. Но если среди вариантов клиента имеются и связанные с дальнейшим обучением, и с трудоустройством на работу, то тогда приходится рассматривать полные наборы мотивационных факторов.

5. Хороший социально-психологический климат (приятная “атмосфера”)
6. Интересная производственная практика или стажировка
7. Хорошее распределение (гарантированные хорошие места трудоустройства)
8. Отличная культурная, спортивная жизнь
9. Качественный преподавательский состав
10. Отличная материальная база (кабинеты, лаборатории...)
11. Отсутствие взяток (или, наоборот, возможность поступить за взятку и купить отличный диплом) и др.

III. Характеристики возможного места работы²²:

1. Легкость трудоустройства
2. Возможность дополнительного обучения или переподготовки за счет организации
3. Возможность работать по контракту
4. Хороший социально-психологический климат (“атмосфера”)
5. Развитый соц.-культ. быт (свои санатории, детские сады и ясли, снабжение продуктами, различные культурно-развлекательные программы и т.п.)
6. Льготы (уточнить, какие именно)
7. Перспективы профессионального роста и построения карьеры
8. Высокая официальная зарплата, возможность зарабатывать валюту

²² - Данные характеристики больше подходят для консультаций, где решается вопрос о том, где именно работать клиенту (взрослому или выпускнику).

9. Возможность дополнительного заработка (чаевые, взятки-подарки, возможность использовать в личных целях технику и оборудование организации...)

10. Возможность работать по совместительству в других местах

11. Относительно свободный режим посещения

12. Возможность использовать ранее приобретенный профессиональный опыт

13. Легкость увольнения из организации

14. Стабильная работа организации (без кадровых перетрясок, без массовых увольнений, без риска банкротства и т.п.) и др.

IV. Характеристики выбираемых профессий²³:

1. Предмет труда:

1) природа: животные, растения, организм человека

2) материалы и заготовки

3) дети

4) взрослые люди

5) техника

6) транспорт

7) знаковые системы (стабильные, меняющаяся информация)

8) художественный образ (красота)

²³ - Данная группа характеристик особенно важна для случаев, когда профессия еще не выбрана (включая случаи выбора профессионального заведения, когда обучение предполагает работу по тем или иным профессиям). Менее значимо использование данной группы факторов в работе со взрослыми клиентами, уже имеющими профессию, совершенно не собирающимися ее менять и лишь подыскивающими другое место работы. Хотя, например, для большинства клиентов службы занятости (безработных) актуальным является вопрос смены имеющихся специальностей и приобретение новых.

2. Цели труда:

- 1) контроль, оценка, диагноз
- 2) преобразование (материалов, человеческого сознания...)
- 3) творчество, изобретательство
- 4) транспортирование
- 5) обслуживание (поддержание в определенном состоянии)
- 6) собственное развитие и самосохранение

3. Средства труда:

- 1) ручные и простые приспособления
- 2) механические
- 3) автоматические
- 4) функциональные (зрение, слух, голос, физическая сила...)
- 5) теоретические (знания, способы мышления)
- 6) переносные средства или стационарные

4. Условия труда:

- 1) бытовой микроклимат (стол, стул, офис-контора...)
- 2) большие помещения с людьми (аудитории, торговые и концертные залы...)
- 3) обычный производственный цех
- 4) необычные производственные условия (особая стерильность, режим влажности, температуры...)
- 5) экстремальные (риск для жизни и здоровья)
- 6) работа на открытом воздухе

7) домашний кабинет

5. Характер подвижности в труде:

- 1) преимущественно сидя
- 2) преимущественно стоя
- 3) длительная ходьба
- 4) вынужденные статичные позы
- 5) множество разнообразных движений
- 6) высокая избирательная подвижность (в основном, только рук, только головы, только ног...)

6. Характер общения:

- 1) минимальное общение (индивидуальный самостоятельный труд)
- 2) работа с клиентами и посетителями
- 3) обычный коллектив (“свои люди”, одни и те же лица...)
- 4) работа с аудиториями
- 5) особая дисциплина и субординация
- 6) небольшой замкнутый коллектив (вынужденно ограниченные контакты)

7. Характер ответственности в труде:

- 1) материальная
- 2) моральная
- 3) за жизнь и здоровье людей

4) обычная (невыраженная) ответственность

8. Различные особенности профессий:

- 1) высокая официальная зарплата
- 2) возможность дополнительного заработка (чаевые, взятки-подарки, возможность использовать оборудование организации, возможность что-то унести...)
- 3) возможность проявить власть
- 4) изысканные отношения (особый этикет...)
- 5) встречи со знаменитостями
- 6) частые командировки по стране
- 7) загранкомандировки (или просто - валюта...)
- 8) завершённый или промежуточный результат труда (возможность полюбоваться тем, что сделал...)
- 9) минимальные профвредности (уточнить, какие именно)
- 10) спокойная работа (минимальное нервное и физическое напряжение)
- 11) отсутствие мата и сквернословия на работе
- 12) увлекательная, рискованная работа
- 13) ярко выраженная общественно-полезная работа

9. Минимальное профессиональное образование, необходимое для профессии:

- 1) без специального профессионального образования
- 2) краткосрочные курсы (от нескольких недель до нескольких месяцев)
- 3) начальное профессиональное образование (ПТУ, СПТУ...)
- 4) среднее профессиональное образование (техникум, училище...)

5) высшее профессиональное образование (вуз): бакалавриат, магистратура?...

6) ученая степень

7) дополнительное профессиональное образование, переподготовка, доподготовка (к уже имеющемуся образованию...).

5.7. Игры-дискуссии

Общая характеристика данных методик

Само выделение этих методик в отдельную группу объясняется тем, что главный акцент в них делается на обсуждение спорных, неоднозначных аспектов профессионального и личного самоопределения. Эти методики включают в себя элементы деловых игр (разбиение участников на команды, разработка и защита проектов, иногда – выбор «жюри», подведение итогов и определение «победителя» и т.п.). Но главное – это организация интересной дискуссии. При этом мы опираемся на следующие важные моменты при организации и проведении дискуссии:

1. Важен не окончательный результат (итог) дискуссии, а сам процесс обсуждения сложных вопросов, хотя дискуссия не исключает и общепринятого результата, к которому могут прийти все участники.

2. Важнейшими смыслами дискуссии являются: 1) знакомство с иными точками зрения; 2) проверка силы своих аргументов; 3) ознакомление участников с собственной позицией по важному вопросу; 4) нахождение единомышленников среди других участников; 5)

формирование общей культуры обсуждения сложных и важных вопросов как важного условия развития участника (в данном случае – самоопределяющегося подростка).

3. Часто в дискуссии (как и в любом споре) по настоящему побеждает не тот, кто сумел убедить оппонента в своей правоте, а тот, кто стал «умнее», быть может, даже, изменив свою точку зрения и в чем-то согласившись со своим оппонентом.

4. Приоритет активизации участников над «поиском истины» и создание для них условий для самовыражения и уточнения своих позиций. В этом смысле не допускается навязывание ведущим своего мнения (с опорой на имеющийся авторитет или эмоциональный напор, с использованием угроз, насмешек, артистических или юмористических способностей и других некорректных для спора приемов). Поэтому главная задача организатора дискуссии – создавать для участников условия для формирования способности культурно обсуждать вопросы самоопределения. Ведущий больше внимания должен уделять не столько спору, сколько соблюдением условий корректности спора. При этом он, естественно, может обозначить и свою точку зрения, но лишь как одну из возможных (но не как «окончательную» и «истинную»).

По нашим многочисленным наблюдениям, культурная дискуссия – очень редкое явление, как среди педагогов и психологов, так и среди представителей других профессий (включая и управленцев разного уровня, и журналистов, и бизнесменов и т.п. – это все ежедневно нам демонстрируют в различных теле-, и радиопередачах). Между тем, общий уровень культуры (включая и уровень интеллектуального развития) больше определяется не столько знаниями и умением их эффектно подавать (а то, и навязывать), сколько умением доброжелательно и заинтересованно «слушать другого» (способностью к «децентрации» - по Ж.Пиаже), постепенно и обоснованно меняя при

этом собственные взгляды и представления. Можно даже сказать, что для культурного человека важнее и интереснее открытый оппонент, если он способен к цивилизованной дискуссии, чем единомышленник, который не способен не только слушать иные точки зрения, но даже собственные мысли формулирует, опираясь больше на эмоции и агрессию.

Диагностические возможности методик.

Во многом они такие же, как и при использовании других активизирующих средств. Особенностью является то, что они позволяют оценивать готовность к восприятию иных точек зрения, готовность четко формулировать и аргументировать собственные взгляды, готовность обоснованно менять свои взгляды и т.п. Возможен также и содержательный анализ аргументов по поводу обоснования (или опровержения) различных аспектов, связанных с самоопределением. Для этого можно было использовать: 1) письменные проекты (с аргументами), представленные конкретными участниками или рабочими группами; 2) аудио-, и видеозаписи игр; 3) отчеты различных участников уже после проведения игр-дискуссий (может, даже с оценкой эффекта последствия, например, через несколько дней после дискуссии).

Правда, мы считаем, что непосредственные наблюдения за участниками в ходе самой процедуры, дают опытному ведущему гораздо больше диагностической информации, чем скрупулезный анализ высказываний, письменных отчетов, видеозаписей и т.п. Но для такой «диагностики», действительно, нужен большой опыт и хорошая ориентировка самого ведущего в обсуждаемой проблеме (чтобы он смог оценить качество и уровень различных высказываний).

«Заработная плата работника» (ЗПР)

Цель игры-дискуссии – актуализировать в сознании участников необходимость осмысления проблемы справедливости (и несправедливости) в оценке труда разных специалистов.

Игра проводится с учащимися 8-11 классов или со взрослыми (студентами, слушателями различных курсов и т.п.). По времени она может занять от 40 минут до 1,5 часов и более. Желательно работать в аудитории, где есть обычная доска с мелом.

Процедура игры-дискуссии примерно следующая:

1, Каждый участник на отдельном листе бумаги рисует таблицу (см. Таблица 13). Ведущий показывает, как лучше ее оформить на доске.

2. В графах «профессии» ведущий сам предлагает вписать одинаковые для всех профессии – их и будут обсуждать в игре. В нашем примере использованы следующие профессии: «учитель литературы в обычной школе», «врач-стоматолог в частной клинике» и «директор среднего коммерческого банка», «Президент страны», и «инспектор ГИБДД». Заметим, что выбор профессий – очень ответственный момент данной методики. Профессии должны быть интересными и понятными для конкретной аудитории, а, главное, - отражать в себе основную проблематику, связанную с несправедливостью оплаты труда на данный момент.

3. В таблице каждый участник самостоятельно проставляет ниже выписанных профессий, сколько с его точки зрения, работники этих профессий зарабатывают «реально», и сколько они должны были бы зарабатывать «по справедливости». Например, по профессии «учитель

литературы» реальная зарплата (на весенний период 2006 года) – примерно 7-12 тысяч рублей (с учетом повышений, дополнительных нагрузок и классного руководства) (см. Таблицу 13).

4. Далее каждый участник в графе «универсальные критерии оплаты» выписывает то, что, по его мнению, должно стать основой для справедливой оценки труда самых разных работников. Например, реальное затрачиваемое время на работу, необходимый уровень образования, стаж, необходимость унижаться перед начальством т.п.

Все эти этапы работы (1-4) являются скорее подготовкой к самой игре-дискуссии.

5. После этого ведущий может: 1) либо собрать листочки для последующего анализа: результаты такого анализа можно было бы сообщить после небольшого перерыва или сравнить с мнениями и оценками участников игры уже после ее завершения, проведя аналогичную работу с заполнением листочков), либо 2) оставить листочки участникам, чтобы они могли опираться на свои оценки и критерии в ходе дальнейшей работы.

6. Далее возможны разные варианты продолжения работы с группой:

1) Ведущий, постоянно обращаясь к участникам, спрашивает их, какие оценки и какие критерии выписать в таблице на доске. При этом у участников могут быть разные мнения. Задача ведущего не навязывать своих мнений и оценок, а именно организовать совместное обсуждение. Роль ведущего на данном этапе – быть «статистом», задающим иногда уточняющие (или даже провоцирующие) вопросы и кратко отражающим мнение большинства на доске.

После того, как общими усилиями обозначены «универсальные критерии», по каждому критерию оценивается каждая профессия с точки зрения «справедливой оплаты труда». Например, используется 5-

балльная шкала, когда наибольший балл проставляется той профессии, которая больше соответствует требованиям данного критерия (см. Таблицу).

Можно даже использовать «коэффициент значимости» отдельных критериев. Например, те критерии, которые значимы помечаются знаком «х», а потом соответствующие баллы умножаются на «2» (см. Таблицу 13).

Далее, по каждой профессии просчитывается итоговый балл, что позволяет сравнить несколько профессий и, соответственно, сравнить полученные результаты с «реальными» зарплатами данных работников.

Часто оказывается так, что профессии, реально оплачиваемые заметно ниже других, «по справедливости» признаются наиболее важными и требующими значительного увеличения зарплаток. Можно даже выразить все это в пропорциях, еще более наглядно показывающих абсурдность реальной ситуации, связанной с оплатой труда.

Подобный вариант игры бывает достаточно сумбурным, но зато позволяет выразить свое отношение к проблеме не только чисто «рассудочно», но и «эмоционально-чувственно», что для рефлексии своей позиции не всегда бывает плохо.

2) Второй вариант дальнейшего проведения игры предполагает традиционную схему «деловой игры», когда участники делятся на микрогруппы (по 5-7 человек), в каждой микрогруппе обсуждается свой вариант таблицы (она заполняется общими усилиями с соответствующим обсуждением), а затем представители от каждой микрогруппы делают краткие доклады, которые сравниваются и обсуждаются уже всеми участниками игры-дискуссии.

Для организации такого варианта игры важно все рассчитать по времени: обсуждение в микрогруппах и доклады должны быть строго регламентированы. Очень важно компактно отражать на доски основные

идеи каждой микрогруппы, для чего лучше даже выписать их на доске (для каждой микрогруппы – на своей части доски).

3) Сокращенный вариант методики предполагает, что после того, как ведущий на доске выписывает таблицу и заранее подобранные профессии, совместными усилиями определяются универсальные критерии оценки труда. Затем также совместными усилиями определяется соответствие каждой из профессий выделенным критериям (с помощью баллов), вносятся корректировки (по особо значимым критериям, которые также определяются совместно), а затем подводятся итоги игры.

Заметим, что игра не предполагает строгой, «объективной» и, тем более, «окончательной» оценки значимости труда работников разных профессий. Ее смысл – актуализировать саму проблему справедливости зарплаты, ведь как уже не раз отмечалось, именно чувство справедливости – важнейшая основа для развития чувства собственного достоинства человека в труде.

Таблица 13.

Пример заполненной таблицы для игры-дискуссии «Заработная плата работника (сокращенно – ЗПР)». Для оценки соответствия профессии и критериев оценки труда используется условная 5-балльная шкала.

<i>Кэфф. значим. (x2)</i>	<i>Универсальные критерии оценки справедливой оплаты труда</i>	<i>Профессии для сравнения</i>				
		<i>Учител ь литера туры</i>	<i>Врач- стомат олог в частно й клинике</i>	<i>Директ ор среднего коммерч еского банка</i>	<i>Президе нт страны</i>	<i>Инспек тор ГИБДД</i>

		Реальные зарплаты (по оценкам группы) – в рублях				
		7-12 тыс.	15-17 тыс.	300-500 тыс.	140 тыс.	8-10 тыс.
X2	Реальное время работы	4x2=8	3x2=6	5x2=10	5x2=10	5x2=10
	Требуемый уровень образования работника	5	5	5	5	3
	Нервные затраты	4	5	5	5	5
X2	Физические затраты	1x2=2	2x2=4	2x2=4	3x2=6	5x2=10
	Возможности фирмы (организации) для поощрения своих сотрудников	1	3	5	5	2
	Стаж, требуемый для хорошего освоения работы	4	3	3	4	2
	Мало желающих работать (чем меньше желающих, тем важнее дополнительно мотивировать работников зарплатой)	5	2	1	1	3
X2	Высокая ответственность	3x2=6	5x2=10	4x2=8	5x2=10	5x2=10
	Творческий характер труда	5	2	3	4	1
X2	Общественная полезность труда	5x2=10	5x2=10	2x2=4	3x2=6	4x2=8
	Профессиональные вредности	2	2	1	2	5

	Риск судимости (что требует компенсации в зарплате)	2	1	5	1	1
	Необходимость общаться с невоспитанными людьми	5	2	2	3	4
	Необходимость владения информационными технологиями	4	2	5	5	2
	Много командировок (работник вынужден часто быть в отрыве от семьи, что нужно компенсировать большей зарплатой)	1	1	5	5	2
	Необходимость постоянно повышать свой профессиональный уровень	5	3	3	3	2
	<i>ИТОГО</i>	69	62	69	75	70
	Соотношение в % зарплат «по справедливости» (за 100% - профессия, набравшая наибольший балл, т.е. «Президент страны»)	92%	83%	92%	100%	93%
	Соотношение в % средних «реальных»	2,1%	4%	100%	35%	2,3%

	<p><i>зарплат (за 100% - профессия, реально оплачивая выше других, т.е. «Директор банка») и т.п.</i></p>					
--	--	--	--	--	--	--

В ходе обсуждения *могут возникать довольно интересные и даже противоречивые (парадоксальные) критерии оценивания «вклада» различных работников и оценки их труда.* Условно можно выделить следующие «линии противоречий» при выделении и обсуждении подобных критериев:

1. Творческий характер труда, с одной стороны, – монотонный, рутинный труд, с другой стороны. Проблема данного критерия в том, что многие хотели бы считать себя «творцами», но ведь кто-то должен выполнять и примитивную работу. И далеко не всегда занимаются такой примитивной работой люди с не высоким уровнем интеллекта: нередко примитивной работой должны (по разным причинам) заниматься достаточно умные и благородные люди. Тогда спрашивается, быть может, таким благородным и умным людям надо платить повышенные зарплаты за то, что они тратят свои таланты на рутинный, но общественно полезный труд, не реализуя свой несомненно больший творческий потенциал? И наоборот, тем, кому посчастливилось выполнять творческую работу уже этим должны быть счастливы и их заработок должен быть меньше...

2. Труд, явно полезный для общества, с одной стороны, - общественно презираемый, но пока еще (на данном этапе развития общества) реально необходимый многим труд, с другой стороны. Например, труд проститутки, которую все «презирают», но услугами которой часто многие, даже вполне «солидные» люди пользуются. Или

«труд» различных вымогателей, спекулянтов и т.п., сам факт существования которых свидетельствует о том, что в их услугах нуждаются многие доверчивые люди. Быть может, вполне справедливо то, что они нередко зарабатывают больше, чем честные труженики, ведь деньги также достаются им не даром. Следует признать, что в общественном сознании образы выдающихся «прохиндеев» нередко весьма популярны (например, образ Остапа Бендера и т.п.).

3. Труд, признаваемый большинством людей в качестве «полезного», с одной стороны, - труд, который с точки зрения большинства, «бесполезен», хотя объективно он и способствует общественному развитию, с другой стороны. Например, труд ученого-теоретика, или деятеля культуры, писателя, которого большинство современников явно недооценивают, хотя избранные специалисты (которых очень мало) считают гением. Проблема в том, что деньги, необходимые для зарплаты – у большинства. И если уж человек хочет хорошо зарабатывать и хорошо жить, то ему следует заняться тем, что «понятно» большинству и может им быть по настоящему оценено. Если же высококлассный специалист (гений культуры) позволяет себе такую «роскошь», как опережать в творческом развитии большинство своих современников и соотечественников, то быть может, и расплачиваться за это он должен маленьким заработком и неизвестностью?

4. Труд, не высоко оцениваемый в данном обществе (или на данном предприятии), с одной стороны, - и этот же труд, но уже высоко оцениваемый в другом обществе-государстве (или на другом предприятии), с другой стороны. Проблема в том, что труд, качественно выполняемая работа – одна и та же. Быть может, и получать должен больше тот работник, который сумеет найти организацию (или государство), где его труд больше и лучше оценивают?...

5. Плохой работник, научился выгодно «продавать» себя на «рынке труда» и, соответственно, получающий большую зарплату, с одной стороны, - отличный профессионал, который не умеет «выгодно» продавать себя на «рынке труда» и, соответственно, получающий маленькие деньги, с другой стороны. Быть может, так и должно быть, ведь важен не сам труд, а как он продается?...

Естественно, выделенные выше парадоксальные линии предназначены не для дискредитации честного и квалифицированного труда, а лишь для провоцирования открытой дискуссии. В такой дискуссии главной задачей ведущего (психолога) является не формирование правильной точки зрения, а формирование самой готовности к обсуждению столь непростой и злободневной проблемы как справедливость в оценке и оплате труда. Для того и выделены парадоксальные линии обсуждения, чтобы участники игры-дискуссии лучше осознали сложность данной проблемы и возможные «ловушки» на пути к ее осмыслению. В каком-то смысле, использование этих парадоксов в оценке труда *позволит психологу работать «от противного»*, когда сами участники игры будут доказывать *ведущему, что лучше все таки, когда хорошую зарплату получают квалифицированные и честные работники*, т.е. получают заработную плату «по справедливости».

«Свобода, ответственность, справедливость» (СОС)

Цель игры-дискуссии заключается в том, чтобы формировать у участников готовность моделировать более совершенные общественные системы, где торжествуют идеи свободы, ответственности и справедливости. При всей своей «фантастичности», замысел игры

соотносит эти представления о совершенном обществе даже с нашей реальностью. Ведь в каждую эпоху находят примеры, когда хотя бы в каких-то организациях (или государствах) удается приблизиться к этим идеалам человечества.

По замыслу игры, центральным моментом здесь должно стать обсуждение проблемы вознаграждения за качественный, общественно-полезный и творческий труд.

Игра-дискуссия рассчитана на старшеклассников, студентов или уже работающих в различных сферах специалистов. Особенно такая игра будет полезна педагогам и психологам, а также преподавателям (например, обучающимся на курсах повышения квалификации).

Условия проведения игры. По времени она может занять от одного занятия (от 45 минут до 1,5 часов) до целого дня (в развернутом варианте). Количество участников – обычная аудитория (25-30 человек), хотя, в зависимости от различных условий (времени, помещения, желания самих участников принять в игре участие) количество может и увеличиваться. Для проведения игры желательна аудитория с доской и мелом, чтобы можно было фиксировать коллективные размышления (доска здесь рассматривается как самое совершенное средство для организации групповой работы и групповой рефлексии). Желательно также, чтобы участники пришли на игру с тетрадями и ручками.

Общий порядок организации игры (этапы ее проведения):

1. Участникам объявляется название и главный замысел игры-дискуссии. К участникам можно обратиться примерно со следующими словами: «Главный замысел игры заключается в том, чтобы научиться представлять себе более совершенные общественные системы, чем нынешняя. Смысл общественного прогресса заключается не только в том, чтобы критиковать пороки существующей системы, но и предлагать

что-то лучшее. Это довольно сложно. Но этому надо учиться, иначе все останется так, как есть. Если даже не станет еще хуже...».

2. Каждому участнику предлагается на листе бумаги кратко обозначить свое понимание «свободы», «ответственности» и «справедливости». Это может занять 5-10 минут. Важно, чтобы каждый хотя бы попробовал сформулировать, что он под всем этим понимает. Это своеобразный подготовительный этап к совместным рассуждениям.

3. Далее можно организовать обмен мнениями. Участники могут добровольно сообщить о своих представлениях (о свободе, ответственности и справедливости). Лучше обсуждать каждое из этих понятий в отдельности, по очереди, т.е. сначала обсудить, что участники понимают под свободой... На обсуждение каждого понятия может уйти примерно от 3-х до 5-ти минут. Естественно, в группе может возникнуть интересная дискуссия и тогда мы рекомендуем увеличить время на совместное обсуждение (например, до 7-10 минут). Уже на этом этапе важно все-таки выдерживать регламент и рассчитывать время так, чтобы его хватило на всю игру. Ведущий может либо сам, либо с помощью кого-то из участников на отдельном листе бумаги фиксировать наиболее интересные представления.

4. Далее участникам предлагается уже на других листах бумаги сформулировать основные принципы совершенного общества. Каждый должен выписать не менее 3-х таких принципов (можно и больше). На это отводится примерно 5-7 минут. Важно напомнить, что принципы – это система ограничений и дозволений, т.е. они отвечают на вопрос о том, что можно и даже нужно делать, а чего - нельзя.

5. Далее также организуется совместное обсуждение, т.е. желающие-добровольцы сразу называют все свои принципы, а остальные участники задают им вопросы, принимают, уточняют или аргументировано отвергают эти принципы. Скорее всего. Многие здесь

высказаться просто не успеют. И тогда ведущий, после заслушивания 2-3 участников-добровольцев, предлагает остальным просто добавить к названным принципам те, что не прозвучали. Все это лучше фиксировать на доске (можно даже попросить это делать кого-то из участников). После того, как названы основные принципы, их можно скорректировать, например. Выявить те, которые повторяются по своему содержанию, а те принципы, которые вызывают сомнения просто убрать. На все это может уйти 15-20 минут времени. Это один из важнейших моментов игры.

Уже на данном этапе можно обратить внимание на то, отразились ли в предлагаемых принципах идеи о том. Как реализовать реальную свободу, ответственность, а главное – справедливость. Участникам можно напомнить, что ранее (на предыдущих этапах) они специально уточняли для себя, что они под всем этим понимают. Важно также обратить внимание на распределение каких благ (денег, льгот, почестей, любви и т.п.) направлен принцип справедливости.

При сокращенном варианте игры на этом можно закончить. Для полного логического окончания можно было выделить следующий. 6-й эта, этап подведения итогов. По сути. Итогами будут наиболее интересные представления о свободе, ответственности и справедливости, а также – представления о принципах совершенного общества.

Если время и другие условия позволяют, то можно продолжить игру-дискуссию и перейти к следующим этапам.

6. Участники разбиваются на 2-3 группы по 7-10 человек и рассаживаются за отдельными столами так, чтобы не мешать друг другу. Желательно в каждой группе сразу же избрать старшего, который будет организовывать совместное обсуждение, и помогать ведущему в других вопросах.

7.Каждой группе дается задание: «Разработать проект совершенного общества, на основе уже выделенных ранее представлений о свободе, ответственности и справедливости, а также – на основе выделенных принципов совершенного общества». Ведущий даже может предложить участникам подсказки (их можно заранее выписать и раздать в каждую группу), куда входят: 1) представления о том, чем преимущественно занимаются люди (наиболее популярные и ответственные профессии); 2) что для большинства этих людей означает счастье; 3) что для большинства из них является позором; 4) из-за чего больше всего спорят, конфликтуют (бывают ли у них вообще конфликты?); 5) по каким критериям они сравнивают себя с другими людьми (если в этом обществе не торжествует принцип, когда «все должны быть одинаковыми»).

Каждая группа обсуждает это (желательно, каждую позицию по очереди), выписывают общие представления на отдельный листочек и выбирает того, кто мог бы кратко и понятно представить данный проект перед остальными участниками. В ходе обсуждения ведущий, а также старший в каждой группе должны следить за тем. Чтобы высказывались все участники. Для этого, по наиболее важным вопросам можно попросить каждого высказаться по очереди, а потом решить, чье высказывание оказалось наиболее удачным.

7.Далее представитель каждой группы в течение 5-7 минут представляет разработанные проекты и отвечает на вопросы. Остальные участники должны высказать свое отношение к услышанному, соотнося проект с выделенными ранее принципами совершенного общества. На доске (или сначала – на отдельном листочке) можно оценить в условных баллах, используя, например, 10-балльную шкалу, насколько проект соответствует первому принципу. Насколько – второму и т.п.

8. После того, как будут заслушаны все проекты, можно определить, какой из них оказался наиболее удачным. Это можно сделать как в общем обсуждении (через высказывание желающих, голосование) или с помощью балльной оценки (чей проект по совокупности набрал больше всего баллов). Рекомендуется использовать оба этих способа подведения итогов.

В игре могут возникнуть определенные сложности и тогда важно вовремя отреагировать на них, в частности:

1. На каком-то этапе игры участники могут отнестись к самой идее размышлений над совершенным обществом с иронией. Уж больно сильно нам внушили, что даже размышлять о прекрасном, достойном и справедливом – это пустая трата времени, да еще такие размышления (особенно о справедливости) могут помешать карьерному успеху... В этом случае многое зависит от обаяния и авторитета ведущего. Он может искренне огорчиться иронии участников: важно, чтобы все восприняли это не как педагогический прием, а как нечто серьезное, когда ведущий искренне огорчается невозможностью обсудить с любимой группой важные для всех вопросы. В крайних случаях можно даже предложить разработать проект самого несовершенного общества, как бы используя пример «от противного». Правда, тогда пришлось бы рассматривать другие базовые понятия, например, «пошлость», «обман», «продажность», а сама игра называлась бы чем-то вроде «ПОПа» - от начальных букв названных слов...

2. Участники могут сильно увлечься уже на первых этапах обсуждения, и тогда игра может «увязнуть». С одной стороны, увлеченность участников – это показатель успеха ведущего, а также показатель готовности аудитории обсуждать сложные проблемы. Но с другой стороны, есть риск полностью запутаться (особенно желающих высказываться будет много или, что еще хуже, найдутся такие, кто будет

высказываться непозволительно долго и настойчиво)... В этих случаях помогает регламент. Например, на одно высказывание – не более одной минуты и т.п. Хорошим приемом, позволяющим легко и просто обсуждать сложнейшие вопросы является высокий темп игры.

Если у кого-то возникнет сомнение относительно того, что при высоком темпе не удастся глубоко вникнуть в содержание обсуждаемых вопросов. По поводу такого сомнения следует напомнить о том, что смысл многих игр и дискуссий не в том, чтобы решить проблемы окончательно, а в том, чтобы активизировать участников, показать им саму возможность обсуждать данные вопросы. А также постепенно прививать навыки культурного совместного обсуждения.

5.8. Карточно-бланковые игры

Общая характеристика данных методик

Чтобы еще больше стать независимыми от издательств и спонсоров, были разработана целая группа методик под названием бланковые карточные профконсультационные игры. В этих методиках небольшое количество карточек готовят сами игроки (по 8-12 карточек каждый), а все результаты игрового действия отражают в специальных бланках. Заметим, что важным элементом процедуры является не только сама игра, но и подготовка к ней, когда каждый школьник, заполняя свой набор карточек (например, соотнося качества человека с различными профессиями в игре “Комплимент”), дополнительно задумывается и сам выступает в роли эксперта. Опыт проведения данных игр свидетельствует о том, что такие, пусть даже упрощенные

экспертные оценки у многих школьников вызывает искренний интерес. Данные игровые методики ни в коем случае нельзя рассматривать как психодиагностику, хотя по результатам некоторых игр (например, “Комплимент” и “Медоворот”), казалось бы можно говорить о соответствии качествам того или иного участника рассматриваемых профессий. Смысл данных игр - познакомить игроков с самим процессом размышлений о тех или иных аспектах самоопределения. Кратко конкретные бланковые карточные игры можно представить следующим образом.

В игре “Комплимент” учащиеся оценивают друг друга, передавая специальные карточки с выписанными на них качествами (делают своеобразные “комплименты”), а затем по этим же карточкам соотносят себя с теми или иными профессиями (на карточках в ходе предварительной подготовки уже должны быть выписаны связи качеств с профессиями).

В игре “Болван” различные жизненные события соотносятся с радостями души и с радостями тела, а также с одобрением этих событий негодьями и порядочными людьми. Игроки, при этом вправе отбирать для себя только привлекательные события, а непривлекательные отдавать некоторому пустому месту - “болвану” (в игре все подсчеты за “болвана” обычно делает ведущий). Иногда получается, что именно “болван”, по мнению самих подростков, оказывается ближе всех к настоящему счастью. Результаты такой игры могут положить начало интересному разговору о смысле жизни.

В игре “Сударь-государь” каждый игрок выполняет роль руководителя государства. После совершения внешне- и внутривполитических игровых действий определяется, какие категории населения данного государства процветают, а какие страдают и деградируют. Например, как живет в таком государстве

интеллигентам, военным, учащимся, пенсионерам, журналистам, бизнесменам, ворам и проституткам?...

Игра “Медоворот” предназначена для медико-педагогического профконсультирования. Карточки в игре все время идут по кругу (отсюда название - “Медоворот”), а учащиеся отбирают карточки с наиболее привлекательными для себя профессиями. В игровых бланках каждый игрок отмечает соответствующие изменения в общем состоянии своего здоровья, т.е. как бы прогнозирует, насколько отобранные профессии его улучшат или ухудшат и по каким именно системам организма (в игре представлены восемь таких систем) произойдут эти изменения.

Диагностические возможности методик примерно такие же, как и при использовании других методов. Особенностью является то, что основной акцент делается не сами «формальные» результаты игр, а на экспертные оценки участников, выписанные на их же собственных карточках. Здесь, например, интересно, как конкретные учащиеся соотносят различные профессии с профессионально-важными качествами (в игре «Комплимент»), различные политические события с благополучием тех или иных групп населения (в игре «Сударь-государь») и т.п.

Для этого необходимо после игры собрать карточки и проанализировать их. Принадлежность карточек тем или иным участникам легко определяется по почерку. Правда, делать все это после каждой игры нецелесообразно, т.к. занимает достаточно много времени. Но для исследовательских целей (например, для анализа представлений учащихся) это может быть дать довольно интересный материал.

«Комплимент»

Цель использования методики - формирование представлений о требованиях профессий к человеку, формирование у участников игры умения соотносить различные качества человека с теми или иными профессиями, а также - смоделировать в полусхематичной форме профессиональные выборы.

Игра проводится в группе, состоящей из 8-12 человек. Если это работа с целым классом, то на определенном этапе игры (после подготовки бланков и карточек) все делятся на команды по 6-8 человек и рассаживаются за отдельные столы. Время игры - около 1 часа. Для игры необходимы стол (желательно даже два стола, которые можно составить вместе), чистые листочки в клеточку и ручки. Допускается работа с двумя и даже тремя командами игроков (по 6-10 человек), что позволяет "охватывать" большое количество учащихся. Но для работы с несколькими группами необходимо сначала освоить игру с одной командой. Иногда сам психолог может принять участие в игре с одной командой, наравне с остальными участниками. Общая процедурная схема игры следующая:

При объяснении смысла и правил игры психолог активно использует классную доску (!).

1. Ведущий-психолог показывает на доске как подготовить игровой бланк (см. Таблицу 11), а каждый учащийся рисует такой бланк в своих тетрадных листочках, положенных горизонтально.

2. Далее ведущий просит класс назвать ровно восемь различных качеств характеристик человека, которые могли бы проявиться в самых разных профессиях²⁴. Психолог следит за тем, чтобы назывались

²⁴ - Это могут быть только положительные качества, но могут оказаться и не очень привлекательные характеристики (злость, продажность...) или в чем-то сомнительные (хитрость, ворчливость и т.п.). Такие (непривлекательные и сомнительные) характеристики делают игру намного интереснее, но если в классе (группе) отношения далеки от приятельских, то лучше использовать только привлекательные качества.

разнообразные качества и если этого не получается немного помогает учащимся. Названные восемь качеств ведущий выписывает в первую колонку бланка (см. Таблицу 14).

3. Все участники игры выписывают эти же восемь качеств в свои бланки в том же самом порядке.

4. Далее ведущий предлагает каждому игроку подчеркнуть 4-5 самых развитых у себя качества, т.е. сделать самооценку.

5. В четвертом столбике бланка выписываются 12-15 наиболее привлекательных для данной группы (класса) профессий, которые называют сами участники. Одновременно игроки выписывают эти профессии в свои бланки (в порядке называния). Сразу же, в пятой колонке бланка проставляются справа от профессий их начальные игровые баллы (по 10 баллов), которые будут меняться в ходе игры, как бы показывая, насколько данные профессии подходят для игрока. Аналогичные начальные баллы (по 10 баллов) выписываются слева от каждой профессии, но уже в третьей колонке бланка (см. Таблицу 14).

6. Далее каждый участник подчеркивает 3-4 профессии, наиболее для себя привлекательные. В ходе игры как раз и интересно будет посмотреть, сколько баллов наберут именно эти профессии.

7. Каждый участник игры готовит восемь карточек (обычный тетрадный лист разрывается на 8 равных частей).

ИНТЕЛЛЕКТ	+2 учитель +1 врач-терапевт
	- 1 фотомодель - 2 телохранитель

Рисунок 8. Пример подготовки карточки к игре “Комплимент”. 1а - лицевая сторона карточки с выписанным качеством; 1б - обратная сторона (плюсы указывают на то, что данное качество требуется для выписанных профессий, а минусы - на то, что это качество не является обязательным для данных профессий).

8. Ведущий показывает на доске, как оформляются игровые карточки. На лицевой стороне карточки выписывается первое качество (из ранее составленного перечня, например, “интеллект”). Обратная сторона карточки делится горизонтальной линией пополам. В верхней половине сразу проставляются плюсовые баллы, а в нижней - минусовые (см. Рис. 8). В верхней части выписываются две профессии (из перечня), где качество “интеллект” обязательно требуется: +2 балла - качество необходимо; +1 балл - качество требуется чуть в меньшей степени. В нижней части карточки выписываются только две профессии, где качество “интеллект” не является обязательным, а может даже, и мешает в работе... : -1 балл - качество не требуется; -2 балла - качество совершенно не требуется (см. пример на Рис. 8). Аналогично готовятся все восемь карточек по порядку²⁵.

Этап подготовки карточек к игре силами самих учащихся достаточно важный для лучшего осознания ими связей тех или иных качеств человека с профессиями. По нашему опыту, подавляющее большинство подростков заполняют карточки с интересом.

²⁵ Если времени на игру мало, то карточки заполняются по упрощенной схеме. В верхней части выписывается знак «плюс», напротив которого надо будет выписать профессию для которой в наибольшей степени требуется качество «интеллект», а в нижней части карточки – знак «минус», напротив которого выписывается профессия, где «интеллект» либо не требуется (или требуется намного меньше, чем в других профессиях перечня), либо может даже мешает работе (есть и такие замечательные работы...) ²⁵. Пример оформления карточки показан на рисунке (см. Рис. 8).

9. Участникам игры дается задание. Они должны отобрать 4-5 карточек с теми качествами, которые хорошо у них развиты – это уже подчеркнутые качества еще на предыдущих этапах игры. Далее по обратной стороне карточек они должны определить, на сколько баллов должны измениться первоначальные 10 баллов по каждой из профессий. Эти изменения в первоначальные баллы вносятся в колонку справа от профессий, т.е. в третью колонку бланка (см. Таблицу 14). Например, если школьник считает, что у него хорошо развит «интеллект» и на обратной стороне карточки с «интеллектом» напротив «+2» баллов стоит профессия «учитель», то слева от первоначального балла 10, напротив профессии «учитель» уже проставляется новый балл – 12 ($10+2=12$). А там, где например, стоят минусы, из первоначальных баллов соответствующих профессий вычитаются баллы (-1 или -2). В итоге какие-то профессии набирают новые балы, а какие-то профессии свои баллы теряют, вплоть до того, что получают минусовые значения.

Это можно прокомментировать следующим образом. Если у данного человека развиты какие-то качества, то ему больше подходят те профессии, которые набирают больше баллов по этим качествам и, наоборот, профессии, в которых трудно реализовать данные качества, скорее всего не подходят для школьника. Иными словами, школьник как бы сам делает себе рекомендации.

10. Уже перед самой игрой команда рассаживается вокруг стола (или вокруг двух обычных столов, составленных вместе) так, чтобы каждый мог спокойно разместить на столе свой игровой бланк и разложить лицевой стороной вверх все восемь карточек. Если в игровой команде много человек (больше 6-7 учащихся), то бланки в тетрадах вполне можно расположить на коленях, но сами карточки должны быть на столе. Естественно, со стола убирается все лишние предметы.

10. В ходе игры учащиеся делают друг другу с помощью карточек «комплименты». Ходы производятся без какой-либо очереди, но ходить можно только к тому игроку, который в данный момент свободен, т.е. не делает никаких записей²⁶. Например, кто-то может выбрать из присутствующих любого игрока, у которого в наибольшей степени развит интеллект, или физическая сила, или порядочность и т.д. Соответствующая карточка передается данному человеку.

Игрок, которому сделали «комплимент», сразу же делает ответный комплимент, вручая первому игроку карточку с качествами, которое в наибольшей степени ему соответствует. При этом лучше не ждать, пока вас кто-то выберет, а самому проявлять активность по принципу: «Чем больше я кому-то сделаю комплиментов, тем больше получу комплиментов в ответ»...

²⁶ - Раньше ходы совершались по очереди (см. Пряжников Н.С. Карточное профконсультирование подростков: возможности и проблемы// Вестник МГУ, сер. 14-психол., 1994, №3, С.37-44), но игра в этом случае теряла свои динамические характеристики и проходила вяло.

Таблица 14.

Пример заполненного бланка к игре “Комплимент”.

Восемь качеств и характеристик человека (подчеркнутые качества - самооценка игроком наиболее развитых у себя качеств).	Крестиками отмечено количество “комплиментов”, полученных игроком по соответствующим качествам.	Место для работы с собственными “комплиментами”, аналогично изменениям баллов в пятой колонке данной таблицы (пояснения - см. в тексте)	12-15 привлекательных для данной группы профессии. Наиболее интересные 3-4 профессии каждый подчеркивает в своем бланке сам.	Изменение в игре первоначальных баллов. В конце игры для наглядности итоговые баллы обводятся кружочком (в таблице они взяты в кавычки).
<u>интеллект</u>		(12).10.11.10	<u>менеджер</u>	10.11.13. (14)
воля	+++	(6).8.10	фотомодель	10. 9.(8)
умение общаться	+	10	массажист	10. 8.(9)
<u>внешние данные</u>	+	(8).6.8.10	телохранитель	10.9.7. 6.(5)
<u>физическая сила</u>		(9).10	<u>водитель трамвая</u>	10.9.7.(9)
<u>порядочность</u>	+	10	парикмахер	10. (8)
аккуратность	+++++	(9).10	<u>дипломат</u>	10.11. (12)
находчивость		(11).10	учитель	10.11.12.14.15.14.(13)

		(9).10	футболист	10.8.6.4.2.0. (-2)
		10	продавец	10.8. (10)
		(12).10	бухгалтер	10.11.13.15.17. (18)
		10	<u>секретарь-референт</u>	10. (11)
		(11).10	врач-терапевт	10.8.(9)

После обмена комплиментами каждый из игроков переписывает с полученной карточки в свой бланк следующее: 1) во второй графе бланка, напротив качеств ставится знак “плюс” напротив врученного ему качества-комплимента²⁷; 2) по обратной стороне карточки определяются изменения начальных баллов в выписанных на полученной карточке профессиях (например, первоначальный по какой-то профессии балл 10, а на карточке указано, что этот балл должен увеличиться на +2 балла и тогда, справа от 10 баллов, в пятой колонке сразу же проставляется новый показатель - 12 баллов²⁸).

Фактически здесь проделывается уже знакомая школьникам процедура, когда они по отобранным карточкам с развитыми у себя качествами определяли, какие профессии им больше подходят, в каких профессиях им сложно будет реализовывать свои таланты. Аналогично делаются записи и со всех последующих карточек, которые будет получать в игре данный участник.

Далее карточка возвращается ее первоначальному хозяину, а у него обязательно берется своя карточка. Эти карточки могут использоваться в игре повторно. На этом ход заканчивается, а сама игра продолжается в таком же духе.

11. Заканчиваться игра может по-разному. Например, можно просто установить определенное время (желательно так, чтобы до конца данного

²⁷ - В ходе игры ведущий должен проверить, выполняется ли данное правило. Обычно кто-то из участников забывает проставлять “плюсы” против своих качеств и при подведении итогов из-за этого могут возникать небольшие обиды (“почему же Вы мне не напомнили...”).

²⁸ - Мы не рекомендуем в бланках делать записи типа: $10 + 2 = 12$, поскольку они занимают много места и лишь вносят путаницу. Опыт проведения методики в различных подростковых аудиториях показывает, что практически все игроки спокойно делают подсчеты в уме и в бланк выписывают уже готовые результаты. В нашем примере в бланк сразу записывается новый балл - 12.

занятия или урока оставалось время на подведение итогов, т.е. хотя бы за 5-7 минут до звонка). Можно закончить игру, ориентируясь на то, сколько комплиментов в среднем сделали большинство участников, например, если во второй графе бланков у многих проставлено хотя бы по 12-15 плюсов, т.е. они переписали данные как минимум с 12-15 карточек, то это уже не плохо для подведения хотя бы общих итогов.

12. После окончания данного этапа игры участники обводят кружочками свои последние результаты (баллы) по каждой профессии, а наиболее впечатляющие результаты помечают как-то особо (по усмотрению игрока). Это своеобразный показатель того, насколько те или иные профессии из выписанного в начале игры перечня соответствуют (или не соответствуют) качествам и достоинствам данного участника игры. Но к этим показателям ни в коем случае нельзя относиться как к “психодиагностическим”, поскольку данная игровая процедура носит полушутливый характер и направлена она на совершенно иные цели - на активизацию размышлений подростков о соотношении качеств человека и выполняемой (предполагаемой) работы. Эти результаты можно сравнить с результатами самооценок в третьей колонке бланка (см. Таблицу 14). Кроме того, можно оценить, какие качества чаще всего отмечались другими участниками, т.е. сколько «плюсов» проставлено во второй колонке бланка (см. Таблицу 14).

13. При подведении итогов ведущий может просто предложить участникам самим посмотреть, что у них получилось и уже в индивидуальном порядке высказывать свои комментарии к тем или иным результатам (но не в плане “рекомендаций” о необходимости выбора данных профессий, а в плане размышлений типа, “почему так получилось?...”). Более живо и увлекательно проходит подведение итогов, когда ведущий предлагает участникам самим сказать, у кого больше баллов получилось по первой профессии, по второй и

т.д. Также можно поинтересоваться, у кого больше “плюсов” оказалось по тем или иным качествам. У кого меньше всего плюсов (или баллов) лучше не спрашивать, поскольку это может кого-то обидеть.

В целом данная методика проходит обычно живо и увлекательно, но как уже отмечалось, ее результаты ни в коем случае не могут рассматриваться как главное основание для профессионального выбора. Данная методика работает лишь в комплексе с другими профориентационными методами и дает лишь. А главный смысл данной методики – формировать у школьников готовность соотносить свои качества с требованиями профессии.

«Медоворот»

Методика позволяет в игровой форме прогнозировать улучшение или ухудшение состояния здоровья при работе по определенным профессиям. ***Обращаем внимание, что данная игра ни в коей мере не может заменить серьезную медико-психологическую профконсультацию(!).*** Целесообразность данной игровой методики вызвана тем, что в настоящее время медицинские аспекты профессионального самоопределения в практике работы с подростками развиты еще явно недостаточно и, поэтому, проведение подобных процедур хоть как-то восполняет этот пробел, но не снимает самой проблемы.

Игра проводится в группе из 6-10 человек, по времени занимает около 30-40 минут. Возможен вариант одновременной игры с двумя-тремя группами, но если психолог еще недостаточно овладел основными правилами, лучше проводить данную методику пока только с одной группой. Для игры необходимы стол (желательно, два стола, которые можно было бы

составить вместе), тетрадные листы в клетку, ручки. Игровая процедура включает следующие этапы:

1. Ведущий показывает на доске, как лучше подготовить игровой бланк (см. Таблицу 15), а учащиеся рисуют такой бланк на своих листочках, положенных горизонтально.

2. Вместе с участниками игры определяются ровно восемь наиболее интересных для данной группы профессий (можно даже предложить каждому назвать одну-две профессии). Названные восемь профессий ведущий выписывает на доске.

3. Каждый игрок готовит восемь карточек для игры (разрывает чистый лист на восемь равных частей).

4. Ведущий показывает на доске, как оформляются карточки (см. Рис.9). На лицевой стороне карточки выписывается название первой профессии (из восьми профессий, ранее выделенных учащимися), например, “менеджер”. Обратная сторона карточки делится пополам, верхней части проставляются плюсы, а в нижней - минусы. Далее каждый игрок самостоятельно должен выписать напротив двух плюсов (“++”) ту систему организма, которая совершенно не пострадает или даже станет здоровее при работе “менеджером”, напротив одного плюса (“+”) - систему организма, которая также не пострадает, но чуть в меньшей степени, а вот напротив минусов (“-” и “- -”) соответственно выписываются системы организма, для которых работа “менеджером” может оказаться вредной (см. Рис.9). Всего на обратной стороне карточки выписываются ровно четыре системы организма²⁹.

Аналогично готовятся карточки по всем восьми профессиям.

МЕНЕДЖЕР	++ опорно-двигательная + зрение
	- сердечно-сосудистая - - нервная система

9а

9б

Рисунок 9. Пример заполненной карточки для игры “Медоворот”: 9а - лицевая сторона, 9б - обратная сторона карточки (пояснения см. в тексте).

5. Непосредственно перед игрой каждый участник должен выписать в свой бланк только три наиболее интересных для себя профессии - в соответствующие колонки (см. Таблицу 16). Дальнейшая работа будет заключаться в том, чтобы определить, каким образом именно эти профессии повлияют на здоровье в целом и на различные системы организма³⁰.

6. Во время игры все сидят за столом (или за двумя составленными вместе столами). По команде ведущего все одновременно выбирают из своих наборов карточек те три профессии (самые привлекательные для себя), которые они выписали в своих бланках и переписывают с обратной стороны этих карточек все “плюсы” и “минусы” напротив соответствующих систем организма.

²⁹ - Если кто-то из участников скажет, что некоторые профессии вообще не вредят организму, то предложите им выписать напротив минусов те системы организма, которые в наибольшей степени подвержены риску при работе по данной профессии.

7. Далее, по команде ведущего (а можно и без команды) все передают свои восемь карточек соседу справа и берут восемь карточек от соседа слева, после чего также выбирают из них три карточки с привлекательными для себя профессиями и переписывают все “плюсы” и ”минусы” в свои бланки и т.д. Таким образом, за игру через каждого участника должны пройти все карточки всех игроков (поэтому игра и называется “Медоворот”, т.е. карточки с медицинскими противопоказаниями как бы “вертятся” по кругу...).

Таблица 16.

Пример бланка для игры “Медоворот”.

Системы организма ³¹	1-я профессия	2-я профессия	3-я профессия
органы дыхания			
сердечно-сосудистая система			
органы зрения			
нервная система			
опорно-двигательная система			

³⁰ - Вполне возможно организовать игру таким образом, чтобы рассматривались не три, а четыре и более профессий (по согласованию с участниками). Но в этом случае времени на игру потребуется больше и она может оказаться более утомительной.

³¹ - Вполне возможно вместо восьми систем организма использовать в методике большее их число, добавив, например, эндокринную и др. системы. Но в этом случае необходимо доходчиво объяснить игрокам, что это за системы, чтобы они смогли использовать свои представления о них в игре. В предлагаемом варианте методики предлагаются только восемь основных систем, выделенные в работе Сухарева А.Г. Медицинские аспекты профессиональной ориентации школьников.- М.: Мин-во здравоохранения СССР, 1982.- 25 с.

органы пищеварения			
почки и мочевыводящие пути (мочеполовая система - МПС)			
кожный и волосяной покров			
<i>ИТОГ (общее состояние здоровья по каждой профессии):</i>			

8. После этого в каждой ячейке бланка-таблицы (на пересечении профессий и конкретных систем организма) необходимо подсчитать алгебраическую сумму всех “плюсов” и “минусов”, выписав в этих же ячейках полученные результаты и обведя их для наглядности в кружочек. Также можно сосчитать по каждой из трех выписанных профессий общие показатели здоровья, сложив результаты по всем системам организма сначала по 1-ой профессии, а затем по 2-ой и по 3-ей.

9. При подведении общих итогов игры можно предложить участникам самостоятельно оценить, насколько выбранные ими профессии будут способствовать (или, наоборот, будут препятствовать) сохранению здоровья и насколько все это похоже на правду. А можно устроить небольшой конкурс и определить, сравнив итоговые баллы, кто (по своим конкретным профессиям) оказался самый “здоровый”, а кто, наоборот, сильно “расшатал” свое здоровье.

Поскольку и данная игра также является полушуткой, ни в коем случае нельзя на основании полученных результатов однозначно отговаривать подростков от тех или иных профессий или “агитировать” за так называемые “безобидные” работы, тем более, что психологи не обладают для этого достаточной компетенцией. Но психологи-профконсультанты вполне могут заставить учащихся дополнительно задуматься о последствиях работы по тем или иным профессиям для своего здоровья.

«Сударь-государь»

В игре моделируются взаимоотношения различных социальных и профессиональных групп с государством в ходе различных внутренних и внешних событий общественной жизни, которые по разному отражаются на общем благосостоянии различных слоев населения. Все это позволяет лучше осознать особенности выбираемых профессий (и соответствующих социальных стереотипов и стилей жизни), которые неизбежно включены в более широкий, социально-экономический и даже политический контекст жизни общества.

Методика проводится с группой в 6-10 человек (возможен вариант проведения игры с двумя-тремя группами). Время на игру - примерно 40-50 минут. Игра может проводиться в школе, в психологическом центре и, конечно же, в детском летнем лагере...

Процедура включает следующие основные этапы:

1. Ведущий-психолог показывает на доске (или на листе ватмана), как лучше подготовить игровой бланк (см. Таблицу 17), а учащиеся рисуют такой же бланк на чистом листочке в клеточку, положенном горизонтально. Сразу

же выписываются в алфавитном порядке социально-профессиональные группы населения³².

2. Ведущий кратко объясняет смысл игры: “Каждый из Вас будет выполнять роль руководителя некоторого государства. В игре будут происходить различные внешне- и внутривластные события, неизбежно отражающиеся на благосостоянии жителей ваших государств. В конце игры посмотрим, какие группы населения в результате Вашего умелого руководства будут процветать, а какие - страдать и деградировать...”. С более подробными правилами ведущий должен знакомить участников постепенно. уже в ходе самой игры.

3. Далее каждый игрок делает из одного чистого тетрадного листка восемь маленьких карточек, а из другого листа - четыре больших карточки (всего - 12 карточек).

4. Ведущий на доске показывает, как правильно оформить (подготовить) эти карточки к игре.

Сначала оформляются 4 большие карточки, связанные с внешнеполитическими событиями. На лицевой стороне карточек выписываются 4 события:

- 1) война
- 2) экономическое сотрудничество
- 3) культурное сотрудничество
- 4) “железный занавес”

Обратная сторона каждой карточки делится пополам. В верхней части выписываются знаки с “плюсами”, а в нижней - с “минусами”. Далее каждый игрок самостоятельно должен определить, как отразится первое событие на

³² - Каждый специалист, проводящий данную игру может, по своему усмотрению, добавлять и убирать те или иные группы. Но при этом желательно, чтобы их число не превышало 20 (иначе игра будет выглядеть громоздкой) и чтобы располагались они на бланке в алфавитном порядке, что значительно облегчает их оперативный поиск в игре.

благополучия тех или иных групп населения, выписанных в игровом бланке. Напротив “+2” баллов выписывается та группа, которая в наибольшей степени улучшит свое положение, благодаря данному событию, напротив “+1” балла - группа, улучшит свое положение чуть в меньшей степени, напротив “-1” балла - группа, чье положение явно ухудшилось бы, а напротив “-2” баллов - группа, кому в результате первого рассматриваемого события стало бы хуже всех... Таким образом, на обратной стороне каждой карточки должно быть выписано ровно 4 группы населения³³. Аналогично оформляется карточка со вторым и т.д. событиями. Пример оформленной карточки представлен на рисунке (см. Рисунок 10).

По такой же логике оформляются 8 маленьких карточек с внутриполитическими событиями:

- 5) эпидемия
- 6) увеличение налогов
- 7) цензура (прессы)
- 8) безработица
- 9) свобода слова
- 10) амнистия (разным заключенным)
- 11) спортивный праздник (типа грандиозной олимпиады...)
- 12) фестиваль искусств (очень грандиозный...).

³³ - Если кто-то скажет, что некоторые события никого не делают счастливыми (или, наоборот, никого не “обижают”), то предложите игрокам выделить группы населения, для которых данное событие хоть немного изменяет ситуацию в худшую или в лучшую сторону... Ведь если событие происходит, «значит хоть кому-то это нужно»...

ВОЙНА	+2 политики +1 проститутки
	-1 школьники -2 пенсионеры

10а 10б

Рисунок 10. Пример заполненной карточки внешнеполитического события к игре “Сударь-государь”: 10а - лицевая сторона; 10б - обратная сторона (пояснения - см. в тексте)³⁴.

5. Во время игры участники должны сидеть вокруг стола (двух составленных вместе столов), имея перед собой бланки и расположенные на столе лицевой стороной вверх 12 карточек. Ведущий по очереди называет игровые ходы (см. “Перечень ходов” - в конце данного раздела), а игроки совершают ходы, обмениваются карточками и делают необходимые записи в свои бланки. Основные правила, по которым проходит игра следующие:

- Ведущий, называя те или иные очередные события, обязательно должен указывать, внешние они (большие карточки) или внутренние (маленькие карточки).

- Когда называется внутривнутриполитическое событие, каждый игрок берет карточку (маленькую) с названием этого события, переворачивает ее и переписывает в свой бланк баллы напротив соответствующих категорий

³⁴ - Естественно, в представленном примере отражена лишь одна из возможных точек зрения и каждый игрок вправе заполнить карточку по-своему.

населения. При этом желательно сразу выписывать новые значения баллов. Например, если первоначально “бизнесмены” имели 10 баллов, то после того, как результате события “экономическое сотрудничество” у них получается еще “+2” балла, то в итоге следует сразу записать в бланк, рядом со старым значением новую сумму - “+12” баллов и т.п. После этого карточка кладется на свое место и может быть повторно использована.

- Когда называется внешнеполитическое событие, каждый берет соответствующую карточку (большую) и переписывает с ее обратной стороны все баллы напротив тех групп населения, на которые данное событие окажет наилучшее (или наихудшее) воздействие. Далее каждый молча думает, с кем бы из других игроков он хотел вступить в межгосударственные отношения, соответствующие данному событию, например, с кем бы он хотел установить отношения “экономического сотрудничества”. Только по команде ведущего все сразу передают друг другу эти карточки (как бы вступая в эти отношения). Получив карточки от своих товарищей, игроки сразу же переписывают с них в свои бланки все баллы, а карточки оставляют себе для дальнейшего использования в игре. При этом может оказаться так, что кто-то получит несколько карточек (с ним многие хотят вступить в эти отношения), а кто-то - ни одной карточки... (политика - дело тонкое...). Если у кого-то из участников в ходе игры оказалось сразу несколько одинаковых карточек с одним и тем же внешнеполитическим событием, то когда ведущий вновь назовет данное событие, игрок может отдать все эти карточки (кому-то одному или разным своим товарищам по игре). Большая карточка “Железный занавес” используется по несколько иным правилам (см. ниже).

- Когда ведущий произносит “Экспорт проблем” каждый игрок должен взять самую непривлекательную карточку с внутривнутриполитическим событием (маленькую карточку!) и подумать, кому бы из других участников игры ее

отдать. По команде ведущего все одновременно передают друг другу эти карточки и сразу же переписывают с них баллы напротив соответствующих групп населения. В игре часто оказывается так, что кто-то может получить сразу несколько таких карточек с непривлекательными, “проблемными” событиями (баллы переписываются со всех полученных карточек), а кто-то не получит ни одной “проблемы”. Поэтому, в дальнейшем в игре нередко возникают “выяснения отношений” между лидерами государств... {Политика - дело хитрое...}. Если у кого-то постепенно накапливаются по несколько карточек с одинаковыми событиями, то когда ведущий вновь такое событие называет, игрок может сразу отдать все свои одинаковые карточки (либо кому-то одному, либо разным товарищам по игре).

- Карточка “Железный занавес” используется игроком лишь только один раз тогда, когда он почувствует (увидит), что многие его товарищи отдают ему во время “экспорта проблем” (или при совершении внешнеполитических ходов) самые непривлекательные карточки. Игрок выкладывает карточку “Железный занавес”, громко заявляя об этом, как бы “закрывая” свои границы от посягательств. В этом случае все врученные ему за данный ход карточки должны быть взяты их первоначальными хозяевами обратно и все баллы с них должны быть переписаны в бланки этих хозяев (“благодаря” “Железному занавесу” они как бы “не на того напоролись”...). После этого карточка использованная “Железный занавес” выходит из игры. Называя различные внутривнутриполитические события или произнося “экспорт проблем”, ведущий может иногда напоминать игрокам о возможности использования “Железного занавеса”.

- Естественно, нельзя отказываться от совершения ходов, даже если кто-то из игроков “не хочет обижать” своих товарищей. Чтобы сохранить свое лицо (и “политический имидж”) в игре существуют более интересные

возможности, о которых вполне можно догадаться, используя те же игровые правила... (Все как в настоящей политике...).

6. При подведении результатов игры можно по каждой группе населения для наглядности обвести в кружочек последние результаты - это и будет показателем степени благополучия той или иной группы в результате “мудрого” руководства каждым участником игры своим “царством-государством”.

7. В ходе итогового обсуждения можно поинтересоваться у участников, какие группы населения у них “процветают” (набрали много баллов), а какие - “деградируют” (набрали мало баллов или даже приобрели отрицательные значения - ушли в “минус”).

Таблица 17.

Пример игрового бланка к методике “Сударь-Государь”.

<i>Группы населения:</i>	<i>Изменения баллов - показателей степени процветания групп населения (10 - начальные игровые баллы)</i>
Артисты	10
Бизнесмены	10
Военные	10
Домохозяйки	10
Журналисты	10
Инвалиды	10
Инженеры	10
Иностранцы (временно)	10

проживающие...)	
Крестьяне	10
Пенсионеры	10
Политики	10
Преступники ³⁵	10
Проститутки ³⁶	10
Рабочие	10
Студенты	10
Ученые	10
Чиновники	10
Школьники	10

Перечень ходов к игре “Сударь-Государь”

(для удобства работы разными шрифтами выделены
разные группы ходов, выполняющиеся по разным правилам):

1. Увеличение налогов (маленькая карточка)
2. *Экспорт проблем* (с маленькими карточками)
3. Спортивный праздник (маленькая карточка)

³⁵ - К сожалению, никуда от них не денешься. Тем более, актуально рассмотрение со школьниками и таких “групп населения” в эпоху явной криминализации нашего российского общества, чтобы педагог-психолог имел возможность хоть как-то обозначить во время таких обсуждений свое к ним презрение...

³⁶ - К сожалению, и от них и куда не денешься в современной России. Более того, проституция в несколько необычных и, тем более, “коварных” формах уже давно распространилась на такие сферы, как журналистика, политика, искусство и др. Об этом также можно поговорить, но все подобные разговоры должны быть достаточно корректными и также ненавязчивыми. Если будущие граждане страны ко всему происходящему будут оставаться равнодушны, то педагоги и психологи как бы откажутся от выполнения самого главного своего предназначения - воспитания Личности учащегося.

4. ЭКОНОМИЧЕСКОЕ СОТРУДНИЧЕСТВО (большая карточка и т.п.)
5. *Экспорт проблем*
6. Цензура прессы
7. КУЛЬТУРНОЕ СОТРУДНИЧЕСТВО
8. Фестиваль искусств
9. Амнистия
10. *Экспорт проблем*
11. ВОЙНА
12. Свобода слова
13. Эпидемия
14. ЭКОНОМИЧЕСКОЕ СОТРУДНИЧЕСТВО
15. *Экспорт проблем*
16. Безработица
17. Спортивный праздник
18. *Экспорт проблем*
19. Свобода слова
20. ВОЙНА
21. Амнистия
22. КУЛЬТУРНОЕ СОТРУДНИЧЕСТВО
23. Увеличение налогов
24. *Экспорт проблем*
25. Фестиваль искусств
26. ЭКОНОМИЧЕСКОЕ СОТРУДНИЧЕСТВО.

Естественно, предлагаемый перечень ходов не является строго обязательным, каждый специалист может его сократить, расширить, изменить и т.п. Но важно при этом сохранить два условия: 1 - чаще чередовать различные события (внешние, внутренние и экспорт проблем); 2 -

постараться так сгруппировать события, чтобы среди них примерно в равном соотношении были события привлекательные и не очень привлекательны. Если этого не сделать, то в результате игры может возникнуть подозрение, что ведущий “специально хотел”, чтобы итоги были «мрачными» (или, наоборот, слишком оптимистичными). Но даже несмотря на то, что приятных событий было не меньше, чем неприятных, в наших играх (см. представленный выше “Перечень ходов”) часто процветающими группами оказывались преступники, коммерсанты и проститутки, а вот пенсионеры, инвалиды, ученые и школьники часто близки были к “деградации”... Очень полезный материал для размышлений, и не только для детей, но и для взрослых, особенно, для педагогов и психологов...

«Болван»

Слова «болван», «дурак» - нехорошие, но часто употребляемые (или подразумеваемые). В толковых словарях (В. Даля, С.И. Ожегова и др.) слова эти обозначаются как «разговорные» и «простонародные»... Психологи без особого желания используют эти слова, т.к. они несут в себе «оценочный» компонент. Как известно, хорошие, «правильные» психологи должны использовать только свои научные психологические термины. Но на самом деле и научные слова использовать в присутствии клиентов можно далеко не всегда (для понимания смысла таких слов необходимо специальное образование, из-за неправильного понимания у школьника или клиента также может возникнуть обида и т.п.).

Таким образом, психолог должен если и не включать слова «дурак» и «болван» в свой активный словарный запас, то хотя бы относиться к

употреблению этих слов как к реальности, с пониманием... Даже если использовать более «приличные» слова, например, «человек, совершивший ошибку», «человек, что-то забывший», просто «глупенький» и т.п., то все равно подразумеваться будет «дурак» или «болван»... Ведь помимо своего чисто филологического значения эти «нехорошие» слова несут еще и эмоциональную нагрузку.

Кроме того, существует даже необходимость употребления таких слов. Это относится к оценке и самооценке человеком своего неудачного поведения в различных жизненных ситуациях, а также и в более сложных случаях, например, при планировании и реализации своих жизненных перспектив. И тогда возникает необходимость уточнить, а что есть «дурак» и «болван»? Это там более важно, что слово «дурак» является противоположностью слова «умный» и лучше осознав, что есть «дурак», мы может лучше поймем, что же есть «умный»... У нас даже были попытки обсуждать смысл слов «дурак» и «болван» с подростками, когда они слишком активно использовали эти «нехорошие» слова в своем общении. При этом часто сами подростки затруднялись объяснить, чем «дурак» отличается от «не дурака» или просто говорили, что «это и так каждому умному человеку понятно»...

Между тем, проблема «дурака» - это философская проблема. В культуре накоплено немало интересных мыслей о глупости, которые также могут служить отправными точками для анализа проблемы, хотя и не решают ее окончательно. Ф.М.Достоевский говорил, что “дурак, познавший, что он дурак, это уже не дурак”... “Нет глупцов более несносных, чем те, которые не совсем лишены ума”, - писал Ф.Ларошфуко. Ст.Е.Лец говорил, что “интеллектуально независимы только гении и дураки”. Еще древние еврейские мудрецы отмечали, что “жадность - родная сестра глупости, которую сама предваряет”... Таким образом, глупость и ум находятся в очень

непростых и даже парадоксальных отношениях: оказывается, чтобы поумнеть, следует познать, что ты глуп (по Ф.М.Достоевскому) или то, что наиболее несносная глупость именно такая, которая не совсем лишена ума (по Ф.Ларошфуко) и уж особенно странно для современного человека слышать, что «жадность предваряет глупость» (согласно еврейским мудрецам), хотя многие убеждены, что именно жадность является основой предприимчивости и хитрости, которые, якобы, и выступают как главные признаки ума, интеллекта, мудрости...

Таким образом, глупость может присутствовать и у образованного человека (не лишенного ума). Более того, именно с умного спрос за ошибки и нелепое поведение гораздо больший, чем с человека без соответствующего образования и воспитания.

Все это позволяет определить *дурака* как человека, который, обладая всеми необходимыми возможностями (интеллектом, прекрасным образованием, воспитанием, статусом, положением и т.п.), все-таки совершает глупости, которых мог и не совершать, т.е. *дурак - это тот, кто не использует свои имеющиеся возможности в значимых жизненных ситуациях*. Например, когда говорят, «... - страна дураков», то как раз и имеют в виду неиспользованные возможности и, прежде всего, огромный интеллектуальный и человеческий потенциал общества...

Возникает удивительная ситуация (психологический «феномен дурака»): *чем в большей степени человек обладает разными талантами и возможностями (но не использует их в благородных целях), тем в большей степени он может быть отнесен к «глупцам», но как только человек начинает осознавать это, у него появляется возможность превратиться из «болвана», которым манипулировать, используя его слабости и предрассудки, в «умного», уважающего себя человека, т.е. из «глупца» - в «мудреца»...*

А вот для того, чтобы перестать быть «глупцом» нужен не столько интеллект, сколько нравственная зрелость, совесть и чувство собственного достоинства. Как эти ни удивительно, гибкий, развитый интеллект часто даже помогает глупцу быстро оправдать свои неблагоприятные поступки: уже в этом-то образованные негодяи весьма искусны... Таким образом, для того, чтобы не быть дураком важнее обладать совестью и чувством собственного достоинства, чем даже интеллектом... Конечно прекрасно, когда есть и то, и другое, но совесть и достоинство – первичнее...

Сложнейшая психолого-педагогическая проблема: каким образом помочь молодому человеку осознать все это?... Ведь путаница в таких понятиях как «дурак», «умный», нежелание обсуждать проблемы «совести» и «достоинства» часто дезориентируют подростка, не позволяют ему полноценно самоопределиться в профессиональном и личностном плане. Мы считаем, что одним из первых шагов в решении такой психолого-педагогической задачи должно быть преодоление упрощенного отношения к проблеме, когда, например, под «болваном» понимается человек не сумевший «хорошо устроиться в этой жизни» или не сумевший «обмануть других»... Поскольку в открытую говорить об этом сложно (у многих подростков сразу же выстраивается барьер непонимания), то делать это лучше в игровой, шуточной форме.

Жалко, что психологи и педагоги часто «уклоняются» от данной проблемы, хотя для многих людей вопрос - дурак я или не дурак (или не совсем дурак)? - является очень существенным. В представленной ниже игровой методике в якобы не серьезной форме смоделирована проблема переосмысления «глупости» в связи с выбором и реализацией тех или иных жизненных ценностей.

Описание игры-шутки «Болван».

Игра в очень шуточной форме позволяет рассматривать вопросы выбора тех или иных конкретных жизненных ценностей, определяющих смыслы жизни и счастье человека в целом.

Желательно проводить данную игру только с одной небольшой группой в 6-8 человек. Играть сразу с двумя-тремя командами нежелательно, поскольку, сам психолог в игре с одной командой, помимо выполнения роли организатора, должен выполнять конкретную игровую роль. Время на проведение методики - около 30-40 минут. Игра вполне может быть проведена как в школе (после уроков), так и в детском летнем лагере. Желательно включить в игровую команду подростков, которые достаточно цинично относятся к идеалам добра, благородства, достоинства – для них-то игра и предназначена.

Процедура включает следующие этапы:

1. Психолог показывает на доске, как подготовить игровой бланк (см. Таблицу 18), а участники рисуют такой бланк на своих листочках в клеточку, положенных горизонтально. Чуть позже аналогичный бланк, уже на таком же листочке делает себе ведущий-психолог.

2. Далее игроки готовят восемь карточек (аккуратно разрывают чистый листок на восемь равных частей). Ведущий-психолог карточки себе не делает: они ему не понадобятся.

3. Ведущий-психолог показывает на доске, как оформляются карточки (см. Рисунок 11). На лицевой стороне первой карточки выписывается название первого события-ценности (из перечня событий) - “Украсть 1 миллион долларов”, а на обратной стороне - только буквы А, Б, В и Г, соответствующие тем или иным радостям и смыслам жизни. Далее на обратной стороне карточки, напротив каждой буквы игроки самостоятельно оценивает по 5-балльной шкале (от 0 до 5 баллов), насколько первое событие

- “Украсть 1 миллион долларов” - будет способствовать “радостям души” (А), “радостям тела” (Б), “одобрению со стороны порядочных людей” (В), “одобрению негодяев” (Г).

Аналогично готовятся по порядку все восемь карточек.

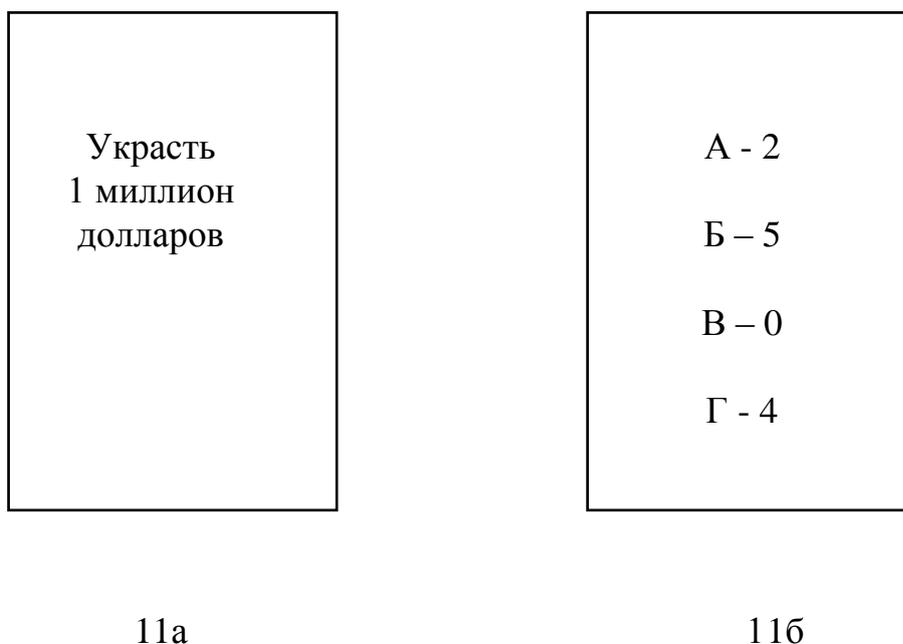


Рисунок 11. Пример оформления карточки к игре “Болван”: 11а - лицевая сторона; 11б - обратная сторона (пояснения см. в тексте).

4. В ходе игры участники обмениваются друг с другом карточками с событиями-пожеланиями, например, кто-то хочет пожелать своему товарищу, чтобы тот “честно заработал 5 тысяч баксов” или “воспитал трех детей”...

Организуется это следующим образом. Ведущий-психолог дает команду (например, по счету «три») и каждый игрок отдает кому-то одну свою карточку-пожелание, после чего игрок, получивший карточку, делает в бланке соответствующие записи (см. ниже). В следующий раз (по команде «три») – игроки отдают по одной карточке другим своим товарищам и т.д.

Может оказаться так, что кому-то за один такой ход достанутся сразу несколько карточек, а кому-то – ни одной. Все это обычно компенсируется в другие ходы.

Если игрок принимает данное пожелания, то он берет предлагаемую ему карточку и сначала выписывает в свой бланк, во вторую колонку, напротив данного пожелания знак “плюс” (“+”), а с обратной стороны карточки переписывает в бланк, в четвертую колонку, против соответствующих букв те баллы, которые проставлены на полученной им карточке. При этом рекомендуется не просто переписывать баллы, а сразу приплюсовывать их к уже имеющимся баллам и выписывать новое значение (например, если ранее напротив буквы “А” стояло 4 балла, то после получения по данной букве 5-ти баллов, в бланк следует сразу написать их сумму - 9 баллов и т.д.). Важно сразу сказать игрокам, чтобы они выписывали новые суммы рядом со старыми, и исправляли эти баллы (например, не следует переправлять «4» на «9», а надо рядом с «4» написать «9») – это важно для последующего подведения итогов. После этого карточки первоначальным владельцам не возвращаются, но могут быть использованы в игре повторно.

Особенностью данной игры является то, что каждый игрок вправе отказаться от предлагаемого ему события-пожелания и тогда эта отвергнутая карточка вручается некоторому “пустому месту” - некоторому условному “болвану”, который как бы «согласен на все», от чего отказываются «умные» и «порядочные» люди. Естественно, “болван” уже не имеет права отказываться от того, что ему достается. Роль такого условного “болвана” в игре выполняет ведущий-психолог. По нашему опыту, подростки прекрасно понимали условность данной роли и никогда даже не пытались шутить по этому поводу...

Взяв карточку, ведущий в роли игрового “болвана” должен также пометить “плюсом” в своем, заранее заготовленном бланке, что ему за событие досталось и перенести с обратной стороны полученной карточки баллы напротив соответствующих букв, т.е. проделывает все то, что и остальные участники. Те карточки, которые получил “болван” больше в игре не участвуют.

Если в игре окажется, что ведущего буквально “заваливают” карточками, что может привести к значительному отвлечению его внимания от организации игрового взаимодействия, то ему следует просто попросить “пощадить” ведущего...

Если же окажется, что подростки почти не захотят отдавать “болвану” свои карточки, что приведет к неинтересному завершению игры (просто потеряется главная “изюминка” данной методики и нечего будет обсуждать...), то ведущий должен с помощью провокационных фраз заставить участников от чего-то отказываться в свою пользу. Например, “Ну сколько можно рожать детей, у Вас ведь уже есть 3 ребенка?!”, или “Сколько же можно учиться, учиться и учиться - не надоело еще?!”, или “Нужны Вам эти муки творчества?” и т.п.

Таблица 18.

Пример бланка для игры “Болван”.

<i>События-пожелания</i>	<i>Частота встречаемости событий (каждая карточка с</i>	<i>Критерии качества “хорошей” жизни</i>	<i>Показатели выраженности критериев “хорошей” жизни (переписываются</i>
--------------------------	---	--	--

	<i>событием помечается знаком «+»)</i>		<i>и сразу приплюсовывают ся баллы с обратной стороны карточек)</i>
1. Украсть 1 мил. долларов		А. Радости души	
2. Воспитать 3-х детей			
3. Честно заработать 5 тыс. «баксов»		Б. Радости тела	
4. Учиться, учиться и учиться			
5. Муки творчества		В. Одобряют порядочные люди	
6. Богатое наследство			
7. Престижная работа		Г. Одобряют негодяи	
8. Поездка в Париж...			

5. Где-то примерно с середины игры (через 7-10 минут от ее начала) ведущий может ввести новое правило: с данного момента карточки повторно

в игре не участвуют и после каждого хода просто кладутся под листок и игра продолжается пока у игроков останется по 3-4 карточки.

6. Примерно за одну минуту до окончания игры ведущий вводит еще одно игровое условие: за оставшуюся минуту каждый игрок может освободиться (отдать кому-то из своих товарищей, но не “болвану”) одну самую непривлекательную свою карточку с событием-пожеланием, после чего все оставшиеся на руках у каждого игрока карточки будут считаться “пределом его желаний” (раз он так долго их никому не отдавал) и с них необходимо будет переписать в свой бланк всю необходимую информацию, т.е. пометить “плюсами” названия этих карточек-пожеланий и, главное - перенести в бланк все баллы, которые имеются на этих оставшихся карточках.

7. После этого подсчитываются результаты игры. Все участники, включая ведущего, должны по каждой букве (А, Б, В и Г) быстро сосчитать общую сумму баллов. Если в ходе игры, как уже указывалось ранее, участники сразу приплюсовывали эти баллы к уже имеющимся значениям, то все подсчеты оказываются очень простыми. После этого необходимо подсчитать средние арифметические значения по каждой букве, для чего необходимо полученную сумму баллов просто разделить на само количество цифр, выписанных против каждой буквы.

8. Общее подведение итогов организуется следующим образом. Ведущий, выполнявший роль игрового “болвана” сначала спрашивает остальных участников, у кого самое большое среднее значение по первой букве “А” - по “Радостям души”? Далее он называет свое среднее значение. Нередко оказывается, что уже после первого сопоставления результатов многих игроков, которые имели возможность отказываться от того, что казалось им недостойным, с результатами “болвана”, который как бы вынужден был брать все события-остатки (своеобразные “отбросы”) вдруг

оказывается, что более предпочтительные результаты почему-то именно у «болвана» (или, по крайней мере, не хуже тех игроков, кто по средним значениям лидирует в группе).

Можно также поинтересоваться у игроков, кто больше выбирал первое событие, второе и т.д., не забыв каждый раз называть, сколько раз такое событие «происходило» у игрового «болвана» (может это как-то помогло бы понять, почему дела у «болвана» не так уж плохи по сравнению с более «приличной» публикой ...).

Далее ведущий сравнивает свои средние результаты с результатами других игроков по следующим позициям (по другим буквам - Б, В и Г).

Поскольку такие сопоставления очень часто оказываются для игроков неожиданными, то все это может стать хорошей основой для увлекательного обсуждения проблем, связанных с поиском смысла жизни и путей построения полноценного счастья и т.п.

Но иногда никаких неожиданностей в игре не происходит: самые непривлекательные результаты оказываются именно у «болвана». Объясняется это тем, что данная группа подростков просто не поддавалась на «провокацию», т.е. у большинства из них уже сформирована нормальная ценностная система. Возможно и другое объяснение: ведущий-психолог слишком вяло провел игру, не провоцировал подростков отдавать им карточки со «всякими там благородными событиями» (типа «Воспитать 3-х детей», «Учиться, учиться и учиться» и т.п.).

Если же игровая группа подобрана из подростков, у которых пока еще достаточно циничное отношение к высоким и благородным ценностям, то парадоксальный эффект, когда у «болвана» окажутся более привлекательные результаты, скорее всего, проявится.

5.9. Бланковые игры с классом

Общая характеристика данных методик

Бланковые игры с классом организуются таким образом, чтобы психолог имел возможность играть с каждым в отдельности и со всеми одновременно. При этом у всех игроков имеются свои игровые бланки, в которых они отражают все свои ходы и результаты. Поскольку в данных методиках моделируются довольно сложные объекты, а сама процедура проводится в явно нестандартизированных условиях, то эти результаты также не должны рассматриваться как традиционная психодиагностика.

В большинстве игр данного типа моделируются некоторые особенности предпринимательской деятельности с учетом специфики социально-экономической ситуации, сложившейся в России при существующем режиме, т.е. с учетом явной криминализацией экономики. Поскольку профессии, связанные с бизнесом (с легким зарабатыванием целых состояний) особенно волнуют современных подростков, то профконсультант не должен уходить от специального их рассмотрения. А поскольку данный вопрос весьма деликатный (о таких профессиях кто-то ведь, действительно, искренне “мечтает”), то специфика этих игр должна заключаться в отсутствии морализаторских элементов типа того, что “деньги должны зарабатываться честным трудом” и т.п. Лучшая форма рассмотрения этих вопросов - это проведение методик в полушутливой, ненавязчивой и интригующей форме.

К методикам данной группы можно отнести следующие. В играх “Бизнес-риск-мен”. “Я - компаньон” и “Купля-продажа” каждый участник играет на своем бланке с ведущим. В игре “Торг” все участники работают в парах (можно играть и втроем).

Диагностические возможности методик.

Во многом они такие же, как и при использовании других методов, оценивая уровень включенности учащихся в занятие, их остроумные высказывания и реплики и т.п.. Особенностью является то, что, собрав бланки учащихся можно проанализировать их действия, например, готовность рисковать для получения высоких прибылей, внимательность и т.п. Но, поскольку это займет достаточно много времени, делать это постоянно не рекомендуется. Все это может быть интересным лишь для чисто исследовательских целей.

«Бизнес-риск-мен»

В шуточной, ироничной форме игра позволяет смоделировать некоторые особенности деятельности современных российских предпринимателей, связанные с риском, неизбежными нарушениями закона, возможностью оказаться за решеткой, а также с так называемой “благотворительностью” как ее понимают большинство бизнесменов... Все это важно для разговора с подростками о профессиональном и личностном самоопределении, ведь не секрет, что сейчас многие просто мечтают о том, чтобы стать бизнесменом и поскорее начать разъезжать в “мерседесе”, забывая, что за все приходится расплачиваться...

Игра проводится сразу со всем классом (группой) и с каждым человеком в отдельности. Ведущий-психолог активно использует доску, а остальные участники играют с ведущим на своих бланках. Вся игра занимает около 20-30 минут. Процедура предполагает следующие этапы:

1. Ведущий рисует на доске бланк (см. Таблицу 19) и одновременно очень кратко объясняет смысл игры, о чем он еще неоднократно будет

напоминать игрокам в ходе самой процедуры, а участники рисуют такой же бланк на своих листочках в клеточку.

2. Смысл и основные правила игры.

- За 15 игровых ходов необходимо заработать как можно больше “миллионов”, как можно меньше побывать в тюрьме, да еще умудриться сделать побольше благотворительных взносов сиротам и нуждающимся...

- Коммерческие сделки можно заключать только на суммы в 100, 300 и 500 миллионов (каких-то или таких-то... денег) см. вторую колонку в бланке (Таблица 1). Например, игрок хочет в 1-й свой ход заключить сделку на 300 миллионов и тогда он должен во второй колонке, напротив 1-го хода проставить цифру 300.

- Поскольку в современной России сложно обойтись в бизнесе без нарушения законов, то у каждого игрока будет возможность для подстраховки не более 5-ти раз обратиться за помощью к юристу. Но за каждое такое обращение придется отдать юристу 50% от всей суммы сделки за данный ход. Например, если за 1-й ход игрок заключил сделку на 300 млн., то обратившись к юристу, он должен отдать ему 150 млн., а оставшиеся 150 млн. сразу записать в графу “Ю”, напротив 1-го хода. Если игрок к юристу не обращается, то соответственно записывается прочерк (“-”).

- Ровно 5 раз в игре ведущий скажет “ревизия!”. Если игрок обратился за данным ход к юристу, то ему нечего бояться и он продолжает игру в обычном порядке. Но если он решил на юристе сэкономить, то наверняка у него имеются серьезные проблемы с законом (ох уж этот “дикий рынок” в России!) и тогда ему придется отправиться в “тюрьму”. Во-первых, у него конфискуется вся сумма за данный ход (игрок сам ее просто зачеркивает в своем бланке). Во-вторых, срок пребывания в тюрьме определяется суммой сделки: за 100 млн. беззакония - 1 год (пропускается 1 - данный - игровой ход), за 300 млн. - 3 года (пропускается 3 хода), за 500 млн. - 5 лет

(пропускается 5 лет). В колонке “тюрьма”, напротив номеров соответствующих ходов проставляются буквы “Т”, означающие, что игрок в данных ходах не участвует. В-третьих, за данные ходы игрок не может делать больше ничего, кроме как ждать окончания срока³⁷. Каждый раз ведущий должен записывать на доске, в колонке «ревизия» букву «Р» (всего за игру – ровно 5 букв «Р»).

Для тех, кто не сидит в “тюрьме” есть возможность не более пяти раз за всю игру сделать благородное дело для больных, сирот и всех нуждающихся. Если игрок делает благотворительный взнос, то в графе “благотворительность”, напротив соответствующего хода проставляется вся оставшаяся за данный ход сумма (в млн.). Например, если после обращения к юристу у игрока осталось 150 млн., то он обязан отдать сиротам их все³⁸. Если он к юристу за данный ход не обращался, то он мог бы отдать все 300 млн. (например).

Ведущий за всю игру должен ровно 5 раз произнести слова “Спасибо за милость Вашу!” и, соответственно, выписывать на доске букву «С» (за игру – ровно 5 букв «С»). Если кто-то за данный ход (когда ведущий это произнес) сделал свой благотворительный взнос, то тогда считается, что он все точно рассчитал (“не ошибся”) и тогда сумма этого взноса, выписанная ранее в колонку “благотворительность” утраивается и в колонке “Итоги” игрок ее сразу же выписывает. Например, если взнос составил 150 млн., то в итоге

³⁷ - Иногда для большей “реалистичности” игры мы разрешали подросткам, отбывающим в такой “тюрьме” наказание, вполголоса петь соответствующие песни (естественно, без каких-либо нецензурных выражений...). Данное шутовское условие позволяло переключать активность подростков на игру, поскольку, оставшись не у дел, они могли со скуки (пока остальные играют) начать с помощью неумных острот мешать проведению игры. Хотя данная игровая методика сама по себе (по заложенной в ней идее) несет большой эмоциональный заряд и некоторые провокационные моменты, заставляющие многих быть очень даже равнодушными к затрагиваемым в ней проблемам.

³⁸ - Отдавать нуждающимся какие-то проценты от данной суммы не следует, поскольку это сразу приведет к утомительным и путанным расчетам, которые лишат игру ее легкости и понятности для учащихся.

пишется уже 450 млн.! Но если игрок за данный ход никаких взносов не делал, то в колонке “Итоги” он пишет просто оставшуюся у себя сумму (не утроенную!).

Конечно, произнося слова “Ревизия” и “Спасибо за милость Вашу!”, ведущий должен ориентироваться на настроение аудитории и все-таки не просто “говорить” эти слова, а именно играть с классом, иногда даже интригуя и как-то комментируя свои высказывания. Важно не ошибиться и назвать “Ревизия” и “Спасибо...” ровно по пять раз. Для более интересного обсуждения результатов мы рекомендуем так рассчитать свои высказывания, чтобы последняя “Ревизия” произошла на предпоследнем (14-ом) ходу, а последнее “Спасибо...” было сказано на 9-10 ходу (тогда многие школьники, поняв, что благотворительностью заниматься уже невыгодно, окажутся перед внутренней проблемой, что важнее, “прибыль” или “помощь ближнему”, о которой так любят поговорить по телевизору коммерсанты...).

Таблица 19.

Пример заполненного бланка для игры-шутки “Бизнес-риск-мен”.

№ ходов	Σ сделок: 100 млн. 300 млн. 500 млн.	Ю ≤ 5 Юрист -50%	Р = 5 Ревизия	Т - за: 100 - 1 300 - 3 500 - 5 (лет срока)	Б ≤ 5 Благотв . -100% за данный ход	С = 5 Спасиб о - сумма взноса ×3	ИТОГ:
1	300	150	-	-	150	С	450

2	100	-	P	T	-	-	-
3	300	-	P	T	-	-	-
4	-	-	-	T	-	-	-
5	-	-	-	T	-	-	-
6	500	250	-	-	-	C	250
7	300	-	-	-	300	C	900
8	300	150	P	-	150	-	-
9	100	-	-	-	100	-	-
10	300	-	-	-	-	C	300
11	100	-	P	T	-	-	-
12	300	-	-	-	-	C	300
13	500	250	-	-	-	-	250
14	500	250	P	-	-	-	250
15	500	-	-	-	-	-	500
Итог всей игры:				5T	700		3300

3. Подведение итогов игры начинается с того, что каждый подсчитывает, сколько он всего заработал “миллионов”. Если у кого-то окажется больше 4-4,5 миллиардов, то это неплохой результат. Можно поинтересоваться у участников, кто больше всех провел времени в “тюрьме”, а кто там почти не был и как это соотносится с заработанными миллиардами... Наконец, если Вы все же произнесли последнее “Спасибо за милость Вашу!” на 9-10 ходу, можно спросить, кто из игроков делал благотворительные взносы после 10-го хода, когда ведущий уже исчерпал

свой запас слов “Спасибо...” и когда благотворительные взносы уже не утраивались... Если такие игроки все-таки найдутся, не следует сразу хвалить их за то, какие они “добрые”. Поинтересуйтесь, почему они делали эти взносы - быть может, некоторые просто не успели сообразить, что выгоды больше нет...

Опыт проведения данной игры свидетельствует о том, что дети прекрасно все понимают (в том числе, и весь цинизм современного российского бизнеса), поэтому при подведении итогов ведущий должен поменьше морализировать и просто вовремя остановиться.

«Я – компаньон»

Данная бланковая игра предназначена для рассмотрения в полушутливой форме некоторых особенностей коммерческой деятельности, связанных с взаимоотношениям между компаньонами. В игре моделируются справедливость в распределении различных благ, получаемых коммерсантами-бизнесменами. Вопросы, связанные с коммерцией и быстрым обогащением, на сегодняшний день являются одними из наиболее популярных (актуальных) среди подростков, поэтому педагог-психолог должен иметь возможность также по своему затрагивать их (в меру иронично, но и без “передергиваний”).

Методика проводится с группой (классом), где ведущий, используя доску, играет одновременно со всеми и с каждым в отдельности. Время на игру - примерно 30-40 минут. Процедура включает следующие основные этапы:

1. Ведущий-психолог показывает на доске, как оформляется игровой бланк (см. Таблицу 20), а учащиеся рисуют такой бланк на своих листочках в клеточку. При этом, сами таблички бланка (“прибыль”, “тюрьма” и “загранкомандировки”) пока не заполняются.

2. Общая инструкция: “Каждый из Вас будет в игре “бизнесменом”, который вместе со своим условным товарищем-компаньоном будет делать большущие деньги. Но если отношения между Вами и Вашим компаньоном сложатся несправедливо, т.е. все блага от совершаемых сделок (прибыль и т.п.) будут распределяться не по затраченному каждым из Вас труду, то это придет к выяснению отношений, к “разборкам”, а может даже и к гибели кого-то из вас (большие деньги - большие неприятности...). По условию игры, все распределение будет в основном зависеть от Вас (насколько Вы обладаете чувством справедливости или хотя бы самосохранения...)”.

3. Далее ведущий предлагает начать игру и осваивать конкретные правила уже по ходу дела (на первых 2-3 ходах все обычно становится понятным).

Начинается игра с первой таблички - “прибыль”. Всего за 14 игровых ходов (сделок) игроки получают на двоих 14 миллиардов (таких-сяких денег). Напротив цифры 1 (первой сделки) в средней колонке таблицы каждый игрок проставляет либо букву “Я” (означающую по правилам игры, что всю прибыль за данный ход получит только он сам), либо букву “К”- компаньон (означающую, что всю прибыль за данный ход получает компаньон). Какая именно прибыль получается за первый ход (первую сделку) сообщает ведущий. В нашем примере (см. Таблицу 12) прибыль за первый ход составила 2 миллиарда. Эти 2 миллиарда игрок сразу же выписывает напротив цифры 1 (первого хода) либо в колонку “Я” (если он определил ранее, что вся прибыль за данный ход отдается самому себе), либо в колонку “К” (вся прибыль - компаньону). Аналогично совершаются все 14 ходов.

Таблица 20.

Бланк для игры-шутки “Я - компаньон”.

На примере показан порядок заполнения бланка во время игры.

<u>Прибыль</u> (14 млрд. на двоих)				<u>Тюрьма</u> (14 лет на двоих)				<u>Заграница</u> (14 поездов на двоих)			
Я		К		Я		К		Я		К	
1		к	2	1		к	-	1		к	1
2		к	-	2	-	я		2	2	я	
3	-	я		3	3	я		3	-	я	
4		к	1	4		к	1	4	-	я	
5		к	1	5		к	-	5		к	1
6	3	я		6	1	я		6		к	-
7		к	-	7		к	2	7	2	я	
8	-	я		8		к	-	8	2	я	
9		к	2	9		к	2	9		к	1
10	1	я		10	1	я		10		к	1
11		к	1	11		к	2	11		к	1
12	2	я		12		к	-	12	2	я	
13		к	-	13	1	я		13		я	
14		я	1	14	1	я		14		к	1
<u>благ</u>				<u>а</u>				<u>воз</u>			
<u>6</u>		<u>8</u>		<u>7</u>		<u>7</u>		<u>8</u>		<u>6</u>	
6		8		6		8		7		7	
12 - 16				13 - 15				15 - 13			
-4				+2				+2			
= 0											

Всего в итоге (алгебраическая сумма):

$$(-4) + (+2) + (+2) = 0,$$

т.е. пока все по справедливости.

Чтобы не путаться, ведущему лучше иметь специально заготовленную шпаргалку, где выписываются суммы прибыли за каждый ход (см. Таблицу 20). Эта же шпаргалка потребует и при разыгрывании “тюрьмы” и “загранкомандировок”.

4. Далее определяются итоги распределения между компаньонами прибыли. По каждому столбику (“Я” и “К”) игрок подсчитывает суммы баллов и выписывает их внизу. Но этого мало для оценки справедливости, поэтому необходимо еще учесть, у кого сколько было возможностей много заработать, поэтому игрок подсчитывает в средней колонке отдельно буквы “Я” и буквы “К”, выписывая результаты под суммами миллиардов соответственно³⁹. После этого отдельно для “Я” и для “К” подсчитываются обобщенные показатели, включающие сумму прибыли и сами возможности получить эту прибыль. В нашем примере, по “прибыли” получается в итоге: для “Я” - 12 обобщенных баллов ($6 + 6 = 12$), а для “К” - 16 ($8 + 8 = 16$). Далее из своих обобщенных баллов игрок вычитает обобщенный показатель компаньона (в нашем примере это: $12 - 16 = -4$) и результат -4 балла выписывает ниже (см. Таблицу 20). Такой разрыв в получении благ может привести компаньона к некоторым неприятностям...

5. При переходе к следующей таблице - “тюрьме” ведущий дает примерно такую инструкцию: “Поскольку бизнес в современной России часто

³⁹ - Например, компаньоны выясняют друг с другом отношения. Один говорит: “Что же ты получил больше, чем я?”. А другой отвечает: “Но ведь у тебя же возможностей было гораздо больше, я ведь постоянно тебе уступал..., именно ты должен был бы получить много денег”. “Да, действительно,”- мог бы ответить первый и потасовки (мордобоя) в итоге не случилось бы...

сопряжен с нарушениями законов⁴⁰, то вам с компаньоном придется отсидеть в “тюрьме”. По условию игры, на вас двоих полагается 14 лет “сроков”. Посмотрим, насколько справедливыми окажетесь Вы в этом случае. Но вместо 15 ходов-делок здесь Вам будут предложены 14 ходов-следствий”.

6. Ведущий также предлагает игрокам проставлять в средней колонке буквы “Я” или “К”, зачитывая потом по шпаргалке, каким сроком заканчивается каждое следствие. После этого также подсчитываются результаты и по разнице обобщенных показателей также определяется, справедливо ли распределились анти-блага, связанные с “тюрьмой” и “следствиями”. Но если в случае с прибылью для каждого из компаньонов более привлекательными были положительные результаты (хоть деньги и мерзость, но без них сложно, т.е. это благо), то для “тюрьмы” более привлекательными являются отрицательные показатели (тюрьма - это все-таки анти-благо, т.е. как бы со знаком минус). Поэтому после определения разности между своим обобщенным показателем и показателем компаньона, необходимо сразу же поменять знак на противоположный. В нашем примере (см. Таблицу 20) эта разница составила для игрока (для его “Я”): $13 - 15 = -2$, но с учетом того, что это анти-благо, знак меняется на противоположный и в итоге получается +2. Таким образом, при “разборке” между компаньонами вдруг выясняется, что если один из них, хоть и получил меньше денег, но зато в “тюрьме” меньше находился...

Таблица 21.

Бланк (вторая часть) для игры-шутки “Я - компаньон”.

⁴⁰ - Игру следует провести хотя бы ради того, чтобы лишний раз сказать об этом позоре для страны...

На примере показан порядок заполнения бланка во время игры. Зачеркнутое пунктирной линией при подсчетах не учитывается. Баллы подсчитываются легче, если сначала сосчитать все положительные значения, затем - отрицательные, а потом вычесть из большего меньшее.

Я	Качества	необходимость качеств для “бизнеса”	К
5	физическая сила	+	7
6	интеллект	+	8
-4	доброта	-	-5
3	уверенность в себе	+	3
5	воспитанность	?	6
-5	простота (во всем...)	-	-2
2	внешняя привлекательность	+	5
4	хитрость	+	5
3	везение в жизни	+	4
-7	честность	-	-5
6	ответственность	+	9
8	жизненный опыт	+	6
4	воля, решительность	+	4
7	чувство прекрасного	?	4
$\Sigma_{\text{я}}=+22$			$\Sigma_{\text{к}}=+39$

7. При работе с табличкой “загранкомандировки” ведущий дает игрокам примерно такую же инструкцию, добавив при этом, что сейчас в России поездка за границу (особенно в “валютные” страны) до сих пор

считается большим “счастьем” и из-за этих поездок-командировок часто возникают склоки, обиды, в общем - “разборки”... В нашем примере (см. Таблицу 20) итоговая разница между обобщенным показателем игрока (“Я”) и компаньона (“К”) составила: $15 - 13 = +2$.

8. Можно подвести общий итог по первой части методики, подсчитав алгебраическую сумму по результатам “прибыли”, “тюрьмы” и “загранкомандировок”, т.е. сложив: $(-4) + (+2) + (+2) = 0$. Иными словами, в целом отношения между компаньонами, с учетом главных составляющих коммерческой “деятельности” относительно справедливые, что должно быть учтено при неизбежных разборках между ними...

9. Для работы со второй частью игры-шутки необходимо на обратной стороне этого же листочка нарисовать еще один бланк (см. Таблицу 21). Ведущий на доске сразу же выписывает во вторую колонку бланка различные качества и характеристики человека.

10. Учащимся дается задание: в третьей колонке таблицы пометить, какие качества требуются для успешного бизнеса в условиях современной России (помечаются знаком “+”), какие не требуются или даже мешают работе бизнесмена (помечаются знаком “-”) и какие имеют неопределенное значение для бизнеса (помечаются вопросом - “?”). Желательно, чтобы вопросов было как можно меньше (не более 1-2-х) - их можно проставлять только совсем уж в крайнем случае, поскольку они в дальнейшем будут только мешать (см. пример в Таблице 21).

11. В первой (левой) колонке, под буквой “Я” каждый игрок должен по 10-балльной шкале оценить, насколько каждое из выписанных качеств у него развито (см. Таблицу 21).

12. В четвертой (правой крайней) колонке, под буквой “К” каждый игрок, используя 10-балльную шкалу, расписать идеального лично для себя “компаньона”, с которым он хотел бы работать вместе. Например, кто-то

хотел бы, чтобы “физической силы” у такого компаньона было примерно на 6 баллов, “интеллекта” на 2 балла и т.д. (см. Таблицу 21).

13. Далее каждый игрок должен знаки, проставленные в третьей колонке таблицы (о важности качеств для бизнеса) как бы перенести (проставить) перед соответствующими баллами в колонке “Я” и в колонке “К” (как бы умножить эти баллы на данные знаки). Если против каких-то качеств стоит знак “?” (как бы “ни то, ни сё” - ноль), то все соответствующие баллы по данному качеству просто вычеркиваются и в дальнейшем не учитываются (поэтому вопросов должно быть как можно меньше!).

14. После этого ведущий предлагает каждому подсчитать алгебраические суммы баллов по каждой колонке (“Я” и “К”), с учетом измененных знаков и результаты выписать внизу соответствующих колонок. В нашем примере (см. Таблицу 21) под колонкой “Я” результат составил +22 балла, а под колонкой “К” оказалось +39 баллов. При сопоставлении этих результатов получается, что компаньон гораздо в большей степени готов по своим качествам к успешной коммерческой деятельности. Но тогда возникает вопрос, является ли справедливым распределение между компаньонами всех благ (“прибыли”, “тюрьмы” и “загранкомандировок” - см. выше), если один из коллег-бизнесменов (в нашем примере - “компаньон”) работает гораздо лучше?... Если справедливости в этом нет, то вполне возможны “разборки” с привлечением наемных “хулиганов”, “телохранителей” или просто “убийц” (ведь деньги-то большие!)..

Конечно, результаты данной игры являются очень условными (потому и названа методика “игра-шутка”), но подростки часто с большим интересом начинают обсуждать эти результаты и даже готовы к более серьезным разговорам (к откровениям) с психологом о еще привлекательном для многих “бизнесе”.

Данную игровую методику можно использовать не только для моделирования особенностей коммерческой деятельности. При некоторой модификации (изменении инструкций и некоторых заданий) вполне можно рассмотреть и другие профессии, которые интересны в настоящее время для большинства подростков.

Бланковая игра-шутка «Торг» (игра парами).

Данная бланковая игра позволяет моделировать некоторые элементы действий, связанных с достижением различных жизненных ценностей. В частности, моделируется “плата” (а иногда - и “расплата”) за те или иные жизненные радости.

Игра проводится с целым классом (группой), где все разбиты на пары, но возможен и вариант игры, где участвуют микрокоманды по три и даже по четыре человека. Время на игру - примерно 40-50 минут. Общая процедура проведения методики предполагает следующие этапы:

1. Ведущий-психолог показывает на доске, как подготовить бланк для игры, а каждый учащийся рисует себе такой бланк на чистом листочке в клеточку, положенном горизонтально (см. Таблицу 22). При этом сами разыгрываемые достижения пока в бланк не вписываются.

2. Далее все участники разбиваются на игровые пары. Возможен вариант, когда кто-то захочет играть втроем (или просто в классе окажется нечетное число учащихся).

3. Ведущий кратко объясняет смысл игры: “В каждой паре будут разыгрываться различные жизненные ценности-достижения, которые всегда будут доставаться самому достойному. За каждое из таких достижений Вам придется расплачиваться своей “красотой-молодостью”, “личной жизнью”,

“талантами”, “друзьями”, “совестью” и “здоровьем”⁴¹. Чем именно платить за то или иное достижение, каждый будет решать сам, но хоть чем-то платить придется всегда. В конце игры мы посмотрим, что у Вас получилось и во что это Вам обошлось”. Более конкретные правила объясняются непосредственно во время совершения первых 1-3 ходов.

4. Далее, в графе “достижения”, в нулевой строчке бланка каждым игроком выписывается “20 баллов”, которые будут обозначать некоторый совокупный показатель игровых возможностей по всем шести достоинствам (“красоте”, “личной жизни” и т.д. - см. Таблицу 22). Сразу же ведущий показывает, как можно было бы распределить эти 20 баллов по этим достоинствам, т.е. как бы сделать своеобразную самооценку. Например, кто-то считает, что из перечисленных шести достоинств самым развитым у него является “совесть”, значит на нулевой строчке под “совестью” можно выписать побольше баллов, допустим - 6 баллов, далее - по развитости идет “здоровье” - допустим, 5 баллов, после этого - “личная жизнь” - тоже 5 баллов и т.д., но таким образом, чтобы в сумме по всем шести достоинствам было ровно 20 баллов (20 баллов - это как бы 100%). Уже в игре эти баллы должны будут использоваться для тех или иных достижений. Причем, в зависимости от успешности действий конкретных игроков их достоинства, выраженные в баллах, будут либо возрастать, либо уменьшаться...

5. Далее ведущий предлагает всем выписать первое достижение - “Кругосветное путешествие”, но так, чтобы соседи-напарники этого не видели. Сразу же каждый игрок в колонке “да/нет” выписывает, хотел бы он отправиться в это путешествие или нет (“да” или “нет”).

6. Сразу же каждый игрок выписывает в колонке “расплата”, сколько баллов он готов заплатить за то, чтобы отправиться в “путешествие” (за

⁴¹ Иногда, для упрощения процедуры игры бывает целесообразно ограничиться 3-4 такими расплатами, например, расплачиваться «Здоровьем», «Совестью» («совесть»

“да”), или же за то, чтобы этого “путешествия” у него не было (за “нет”). За отказ “путешествовать” также надо чем-то заплатить и от чего-то отказаться, поскольку наверняка близкие люди покоя не дадут и все нервы изведут (“как ты мог отказаться от такого счастья!”, “да лучше бы я оказался на твоём месте!” и т.п.). Например, за желание отправиться в “путешествие” игрок платит 4 балла (см. пример в Таблице 22). Каждая последняя запись в колонке под теми или иными достоинствами и будет определять, сколько таких достоинств осталось. Все это также делается скрытно от напарника.

7. Сразу же выписанный балл-расплату необходимо вычесть из баллов каких-то своих достоинств. Например, игрок готов заплатить 4 балла и высчитывает их вразбивочку из разных достоинств: из 6 баллов “совести” высчитывает 1 балл (остается 5) и из 5 баллов “личной жизни” высчитывает 3 балла (остается 2) - см. пример в Таблице 22. Это также делается скрытно от своего напарника.

При этом игрок постоянно должен следить за тем, чтобы сохранить побольше баллов по наиболее важным для себя достоинствам. Кроме того, необходимо расходовать свои баллы экономно, так, чтобы хватило на всю игру (бывает обидно, если игрок растратит все свои баллы, не дойдя даже до середины игровой процедуры - если он и в жизни будет таким расточительным, то плохи его дела...).

Запрещается вычитать баллы из своих достоинств таким образом, чтобы оставшийся показатель выражался отрицательным числом. Например, нельзя вычитать из 2-х баллов 3, т.к. иначе получилось бы $2 - 3 = -1$ балл.

8. Лишь только после этого оба игрока-напарника раскрывают после данного хода все свои записи и выясняют, совпадают ли их намерения (по

сохранить обязательно!), «Талантом», «Личной жизнью».

колонке “да/нет”), а если совпадают, то кто из них готов большим пожертвовать, т.е. кто более достоин на получение того, что он хочет. При этом возможны различные варианты.

Если желания совпадают (у каждого либо “да”, либо “нет”), то победитель определяется по большему количеству заплаченных за разыгрываемое достижение баллов. Победитель в колонке “+/-” ставит себе “+”, а проигравший - “-”.

Если желания совпадают, но у каждого одинаковое количество заплаченных баллов, то оба игрока быстро повторяют процедуру (выписывают в колонке “расплата” еще какой-то дополнительный балл, вычитают его из своих достоинств и показывают друг другу, что у них получилось на этот раз). Если и после второй попытки победитель не выявился, то оба игрока считаются проигравшими и записывают себе в колонке “+/-” минус (“-”).

Если у игроков разные желания (у одного “да”, а у другого - “нет”), то считается, что никто из них друг другу не мешает и каждый спокойно достигает своего, т.е. оба пишут в колонке “+/-” знак “+”.

Если играют 3 или даже 4 игрока, то победитель также определяется по большему количеству пожертвованных баллов. Но если у игроков разные желания относительно данного достижения, то один игрок (отличающийся от двух остальных) сразу становится победителем, а у двух остальных (с одинаковыми желаниями) победителем будет тот, у кого больше баллов (но в случае, если баллов окажется одинаковое количество, то только между этими двумя игроками организуется дополнительное разыгрывание по правилам, уже описанным выше).

Опыт показывает, что данные правила после первых 2-3 ходов обычно усваиваются школьниками и игра проходит в дальнейшем очень

весело и динамично. Но на первых порах может быть много уточняющих вопросов, поэтому специалист, желающий провести ее со своими подростками. сначала должен прекрасно разобраться во всем сам, а разобравшись отвечать на вопросы учащихся очень спокойно, понятно и доброжелательно.

9. После разыгрывания каждого достижения ведущий называет “поощрительные призы” для тех, кто достиг того, чего он хотел (у кого в колонке “+/-” стоит “+”), а иногда и “утешительные призы” для тех, у кого стоит “-” (см. Таблицу 23 - “Призы”). Каждый игрок, получив приз, должен сразу же приплюсовать его к баллам тех своих достоинств, которые являются для него наиболее важными (к одному достоинству или к нескольким вразбивочку). Например, игрок оказался победителем при разыгрывании первого достижения (“+”), а приз победителю равен 4-м баллам. Игрок решил приплюсовать эти 4 балла только к 2-м имевшимся баллам своих “талантов” и получил в итоге 6 баллов (см. пример в Таблице 2). Приплюсовывать баллы-призы можно только в пустые места на строчке разыгрываемого достижения, чтобы не создавать в бланке путаницы.

10. Далее ведущий зачитывает по очереди все разыгрываемые достижения, напоминая игрокам о том, что следует экономно расходовать свои баллы, а иногда даже уступать что-то своим напарникам (быть хитрее...).

11. Итоги данной игры подводятся следующим образом. На последней, 17-ой строчке выписываются все последние значения по каждому из шести достоинств. Далее из этих последних значений вычитаются первоначальные баллы и разница выписывается под каждой колонкой достоинств в графе “Итоги”. Полученные итоговые баллы будут своеобразными показателями того, какие из использованных в игре качеств (игровых достоинств) наиболее

значимы для данного игрока (много баллов), а какие - менее значимы (мало баллов или даже отрицательные значения после сопоставления окончательного и первоначального). Ни в коем случае нельзя относиться к подобным результатам как к “психодиагностике”(!) - это лишь полушутливое размышление о смысле жизни, о путях и возможных потерях на пути к своему счастью.

Также можно подсчитать, сколько у каждого игрока знаков “+” в графе “+/-”. Если плюсов около 12-14, то это довольно много.

Еще более интересный и понятный для подростков вариант подсчета результатов: сумма итоговых баллов (под каждой из колонок «расплаты») перемножается на число реализованных ценностей-достижений (в графе «+/-»). Например, в Таблице 22 сумма итоговых баллов (в графе «Итоги») равна «-2», а сумма реализованных ценностей-достижений («плюсы» в графе «+/-») равна 9-ти. Получается: $(-2) \times 9 = -18$.

Можно обратить особое внимание игроков на то, что важнейшим результатом являются не только достигнутые ценности сами по себе, но и то, каким стал образ каждого игрока к концу процедуры (улучшился ли он в целом и отдельно по наиболее значимым для себя достоинствам или, наоборот, стал хуже) и стоят ли подобные достижения такой расплаты (расплаты лучшим, что было в человеке...)?

Завершается игра тем, что ведущий предлагает игрокам на обратной стороне листа с бланком ответить на два вопроса: 1) Довольны ли Вы результатами, достигли ли того, чего хотели? 2) Если Вы довольны результатами, то кому сказать спасибо (самому себе, своему хорошему напарнику или даже ведущему)? если Вы не довольны, то кто виноват (Вы сами, Ваш “хитрый и коварный” напарник или ведущий, который плохо объяснил игру)? Такие листочки можно собрать и проанализировать. а

можно просто предложить участникам игры взять их себе на память (для самостоятельных размышлений).

Таблица 22.

Пример заполненного бланка для игры “Торг”.

Достижения-ценности	да/нет	Расплата	+/-	Здоровье, нервы	Совесьть	Друзья	Талант, творч-во	Личная жизнь	Красота- молодость
0. 20 баллов				5	6	4	2	5	3
1. Кругосветное путешествие	Да	4	+		5		6	2	
2.Выгодное дельце	Нет	2	-	4	6		5		
3.Спокойная жизнь	Да	4	+	3	8		4	3	2
4.Маленькое унижение	Нет	3	-	2		3	3	4	
5.Работа для души	Да	5	+	4	6	2		2	5
6.Вилла с бассейном	Да	3	+	2	9		2		
7.Измена другу	Да	1	+	4	8		4		
8.Престижная работа	Да	3	+		5			5	
9.Своя фирма	Да	4	-	2			2		
10.Благородный поступок	Нет	2	-		4	4		4	

11.Любовное приключение	Да	3	-			5		2	4
12.Богатое наследство	Нет	1	+		6	4	4		
13.Успешное ограбление	Нет	1	-		7	3			
14.Семейное счастье	Да	2	+	4	10		2		
15.Встреча с добрым волшебником	Нет	2	+	5	8	5	4		
16.настоящая любовь		2	-			6	2		
17.Известность и уважение		1	-					3	3
ИТОГИ:			+9	0	2	-2	0	-2	0

Таблица 23.

Призы (поощрительные и утешительные) к игре “Торг”.

<i>Достижения-ценности</i>	<i>поощрительный (за “плюс”)</i>	<i>утешительный (за “минус”)</i>
1. Кругосветное путешествие	4	-
2. Выгодное дельце (сделка)	3	1
3. Спокойная жизнь	3	-
4. Маленькое унижение	4	1
5. Работа для души	5	-
6. Вилла с бассейном	3	1
7. Измена другу (с “выгодой”)	4	3
8. Престижная работа	3	-
9. Своя фирма	3	-
10. Благородный поступок	5	2
11. Любовное приключение	3	1
12. Богатое наследство	4	1
13. Успешное ограбление (большая взятка) - без суда...	3	1
14. Семейное счастье	5	1
15. Встреча с добрым волшебником	5	2
16. Настоящая любовь	5	1
17. Известность и уважение	4	1

5.10. Активизирующие опросники

Общая характеристика данных методик

Следующая группа методик - активизирующие опросники личностного и профессионального самоопределения были сделаны с целью хоть как-то разнообразить существующий диагностический материал, поскольку по нашим многочисленным наблюдениям (и по наблюдениям других профконсультантов) многие существующие средства (см. Лучшие психологические тесты, 1992) часто воспринимаются подростками как скучные и неинтересные.

Главной целью и особенностью активизирующих опросников является не столько получение информации о клиенте, сколько стимулирование его размышлений о собственных перспективах личностного и профессионального самоопределения. Если в традиционных тестах и опросниках акцент делается именно на психодиагностике, т.е. на получении объективных данных об обследуемом человеке, то в нашем случае мы сознательно отказываемся от самой идеи “объективного” диагноза, построенного на использовании психометрических принципов конструирования тестов и опросников. Если речь идет именно о самоопределяющемся человеке, а не о человеке-испытуемом (обследуемом с помощью тестов), то гораздо важнее оказывается формирование готовности человека к размышлениям о себе и своей жизни, что предполагает духовный поиск, переживания и определенные внутренние противоречия (сопоставления разных внутренних, *субъективных* позиций и ориентаций человека).

Естественно, мы не исключаем необходимости и правомерности использования традиционных психодиагностических средств в профессиональном консультировании. Например, если речь идет о профотборе на специальности с особыми требованиями к работнику (на военные, летные, сложные операторские профессии и т.п.), то объективная психодиагностика, включая психофизиологическую и медицинскую диагностику, является просто необходимой, естественно, если имеются обоснованные и надежные критерии такого профотбора. Но в случае выбора массовых профессий, т.е. пригодных для большинства людей, большее значение приобретает не отбор и “отсев”, а помощь человеку в нахождении личностного смысла в будущей деятельности.

В последние годы (и даже десятилетия) все больше усиливается критика существующей профессиональной психодиагностики. Сомнения высказываются даже по поводу объективного профотбора на специальности с особыми условиями труда. Например, Е.А.Климов считает, что “у человека не может быть полностью готовой профессиональной профпригодности до того, как он практически включился в профессиональную подготовку и соответствующую трудовую деятельность (способности формируются в деятельности)” (Климов Е.А., 1990, С.69). Таким образом, для строгого, исчерпывающего и объективного профотбора возможности психодиагностики ограничены. Как отмечают Е.М.Борисова и К.М.Гуревич, очень часто психодиагностика в школьной профориентации носит констатирующий, рекомендательный характер, хотя известно, что через некоторое время сильно меняется и обследуемый школьник, да и сами профессии, поэтому профконсультационная рекомендация быстро устаревает. Более перспективной и обоснованной оказывается диагностико-корректирующая и диагностико-развивающая профконсультационная помощь (Борисова Е.М., Гуревич К.М., 1988, С.77-82). Отмечая, что тесты,

хотя и являются “ненаучным средством”, но все-таки “...могут в известной степени быть полезными”, М.-А. Робер и Ф.Тильман призывают к особой осторожности при их использовании в школе: “...Следует решительно разоблачать злоупотребление тестами, когда на основе результатов, научная ценность которых весьма сомнительна, оправдывают личностный, социальный или политический выбор” (Роббер М.-А., Тильман Ф., 1994, С.216-217). Примечательно, что еще в 70-е годы в Бордо (Франция) по инициативе Жана Гобэ была создана специальная комиссия по борьбе с тестоманией, где людей знакомили с тестами, чтобы они знали как лучше отвечать во время тестирования при приеме на работу и в других ответственных случаях... (см. Михайлов И.В., 1977, С.158-163).

При разработке предлагаемых в пособии активизирующих опросников мы использовали богатые психотехнические возможности, заложенные в самой идее работы учащихся с бланками, в определенном упорядочивании (систематизации) вопросов и ответов, в возможности работать сразу с большими группами школьников и др. Был использован также известный многим практикам активизирующий эффект, когда после проведения в классе какого-то теста или опросника, многие подростки поскорее стремятся узнать, “что же у них получилось” и буквально ходят за психологом “по пятам”. Все это позволяет не столько получать “объективную” информацию, сколько формировать у учащихся устойчивый интерес к своим психологическим особенностям и перспективам их развития.

При проведении активизирующих опросников психолог имеет возможность ставить перед учениками сложнейшие вопросы. Но если такие вопросы произносить просто так, в надежде надо, что школьники станут над ними с удовольствием размышлять, то ничего не получится. Учащиеся должны быть включены в интересную, но одновременно простую и понятную для них деятельность, где размышления над подобными (сложными)

вопросами являлось бы лишь элементом этой деятельности. В данном случае в качестве такой деятельности выступает ответ на вопросы психолога в специальном бланке, что внешне похоже на работу с тестом и традиционным опросником. Но это чисто внешнее сходство. И при конструировании, и при практическом использовании активизирующих опросников *сознательно сделаны нарушения некоторых психометрических норм*⁴², что позволило выйти за рамки и ограничения при использовании “стандартизированных” опросников и расширить импровизационные возможности как для учащихся, так и для психолога-профконсультанта, работающего в активизирующем режиме. Среди таких нарушений можно отметить следующие:

1. Часть вопросов сформулирована в эмоционально провокационном плане, что противоречит требованию “эмоциональной нейтральности” вопросов. Однако опыт работы с подростками свидетельствует о том, что многим из них быстро надоедают “неинтересные” вопросы и они участвуют в обычных психодиагностических процедурах без особого энтузиазма, а просто самим фактом “тестирования”, как это было раньше, сейчас мало кого удивит...

2. По некоторым опросникам “нормы” получены на сравнительно небольшом количестве обследуемых (по разным методикам - от 60 до 100 человек), а по части опросников мы сознательно отказались от норм. Заметим, что нередко в профдиагностике многие опросники вообще используются без каких-либо норм или эти нормы не удовлетворяют элементарным требованиям психометрики...⁴³. И все-таки, даже такие

⁴² - С основными психометрическими правилами и нормами при конструировании и использовании психодиагностических средств можно познакомиться в книгах: Общая психодиагностика (под ред А.А.Бодалева, В.В.Столина).- М.: Изд-во МГУ, 1987.- 304 с.; Шмелев А.Г. и коллектив. Основы психодиагностики. – М., Ростов-на-Дону: «Феникс», 1996. – 544 с.

⁴³ - см., например, Лучшие психологические тесты для профотбора и профориентации (под ред. А.Ф.Кудряшова).- Петрозаводск: Петроком, 1992.- 318 с.

представленные в некоторых опросниках нормы позволяют хотя бы ориентировочно говорить о тех или иных ориентациях человека, что может быть основой если не для психодиагностики (в строгом смысле), то для размышлений о своих профессиональных и личностных перспективах.

3. Даже те некоторые из норм, которые были получены с помощью статистических расчетов, мы вынуждены были произвольно сдвинуть в сторону повышения. Например, в опроснике “За и против - 1” при подведении итогов рассматриваются и такие сферы приложения своих сил, как “преступная деятельность”, “попрошайничество” и др. Понятно, что психолог не должен подкреплять с помощью своих опросников (и представленных в них “норм”) даже реально имеющиеся у кого-то из школьников ориентации на такой “труд”...

4. При зачитывании некоторых вопросов ведущий не только может, но и должен делать короткие, ненавязчивые и, желательно, остроумные и веселые комментарии, что категорически запрещается при проведении “настоящих” тестов, поскольку это может повлиять на результаты обследования... Особенность активизирующих опросников заключается еще и в том, что они позволяют хотя бы проговаривать (хотя бы кратко обозначать) в аудитории подростков те вопросы и проблемы, которые в непосредственном общении могут ими восприниматься как морализаторство. Это касается вопросов ценностно-нравственной оценки всего происходящего в обществе, о чем сейчас как бы не принято говорить (по мнению официальных идеологов и продающих им свои таланты журналистов), но без чего немислимо полноценное самоопределение и развитие любого человека и гражданина, живущего в данном обществе.

5. При подведении итогов ведущий должен обязательно (и не один раз) сказать школьникам о том, что полученные результаты являются очень и очень предварительными и не могут служить основанием для принятия

каких-то важных решений. В каком-то смысле, психолог должен сознательно “разочаровать” подростков в полученных результатах. Хотя традиционно психодиагност должен всячески повышать доверие клиентов к проведенной диагностической процедуре (здесь нарушаются уже не только психометрические, но и некоторые психотерапевтические требования, основанные на “мифе веры” в психолога и во все, что он делает...).

В целом можно даже так определить *активизирующие опросники* - *это своеобразная “игра в тесты”*, важным условием проведения которых является понимание того, что это не настоящая психодиагностика, а именно “игра”, причем, понимание как со стороны подростков, так и со стороны самого психолога-профконсультанта. Естественно, говоря об игре, мы вкладываем в это слово глубокий смысл, ведь известно, что игра является одним из сложнейших явлений и еще не понятым до конца методом работы практического психолога. При определенном воображении игра может обнаружиться в самых неожиданных местах, даже в таком строгом и “солидном” направлении работы, каким является профессиональная психодиагностика.

К активизирующим профконсультационным опросникам можно отнести следующие (см. Пряжников Н.С., 2002; Пряжникова Е.Ю., Пряжников Н.С., 2005). Система “За и против”, состоящая из трех частей: 1) “За и против - 1” предназначена для ориентировочного определения привлекательных групп профессий (кем хотел бы стать подросток); 2) “За и против - 2” служит для ориентировочного определения желания подростка использовать и развивать в работе те или иные свои качества (каким бы он хотел быть); 3) “За и против - 3” служит для определения профессиональных ценностей данного подростка (зачем, ради чего он хотел заниматься данным делом). Само название - “за и против” - указывает на некоторую противоречивость вопросов, позволяющих посмотреть на профессии как бы с

разных сторон. Если не удастся использовать все три части опросника, то каждая часть вполне может выступить как самостоятельная методика.

Активизирующий опросник “Будь готов!” основан на самооценке и служит для ориентировочного определения готовности клиента к определенным профессиям. Опросник позволяет соотнести свои возможностями с 70-ю профессиями, но в работе с целым классом реально удастся рассмотреть в среднем 5-7 профессий для каждого учащегося.

В полушутливом опроснике “Как поживаешь?” определяются жизненные ценности подростка, а также оценивается, как отнеслись бы к выделенным подростком жизненным ценностям те или иные вымышленные типичные стереотипы.

В полушутливом опроснике “Сейчас и потом” также определяются некоторые жизненные ценности и приоритеты, а в самом заложена известная истина о том, что важные дела лучше не откладывать на “потом”. Недавно был разработан усовершенствованный вариант методики «Сейчас и потом».

На основе основных процедурных идей методики «За и против» появился новый активизирующий опросник «Перескресток», где выявляются основные предпочтения подростка к сферам труда и к тем или иным средствам труда, после чего на пересечении выделенных сфер и средств определяются конкретные профессии (отсюда и название – «перекресток»). Данная методика позволяет также выявлять в шутливой предполагаемые уровни дальнейшего профессионального образования и различные профессиональные позиции клиента (от «лентяя» и «хулигана» до «гения»), после чего удастся выйти на обсуждение реалистичности выбранных профессий и даже рассмотреть другие. Более реальные варианты самоопределения.

Активизирующие опросники “Самооценка нравственности. гражданственности” (сокращенно - СНГ) и “Справедливость, самооценка,

самоуважение, рефлексия” (сокращенно - СССР) хотя и построены в полушутливом варианте, но на самом деле моделируют сложнейшие вопросы, связанные с нравственными выборами.

Опросники-шутки “Моды - 1” и “Моды - 2” предназначены для ориентировочного прогнозирования престижности в ближайшем будущем (при “лучших временах”) набора заранее заданных типичных профессий (Моды - 1) и, в более сокращенном варианте, - престижности только тех профессий, которые привлекательны для данного подростка (Моды -2).

Опросник по схеме построения личной профессиональной перспективы (ЛПП) дает подростку возможность представить все свои профессиональные перспективы во взаимосвязи и целостности. Он может быть использован как при работе с классом, так и в последующей индивидуальной профконсультации.

Диагностические возможности. Заметим, что данные методики разрабатывались, прежде всего, как активизирующие, т.е. чисто диагностический эффект изначально не высокий. Правда, опыт использования многих из этих методик показал, что диагностические результаты достаточно валидны (соотносимы с результатами аналогичных методик), а в некоторых случаях школьники большее предпочтение отдают именно результатам наших методик. Правда, мы это больше объясняем тем. Что по сравнению со многими другими профориентационными опросниками, вопросы наших методик более интересны и адаптированы для подростковых аудиторий (иногда даже за счет снижения психометрической корректности этих вопросов).

Важное замечание при оценке диагностических возможностей этих методик (об этом мы пишем при описании каждой методики, но есть смысл сказать об этом сразу). Поскольку в профориентации част Ио возникают сомнения именно по поводу диагностики возможностей

самоопределяющегося клиента (по причине низкого качества большинства тестов, опросников и других процедур), мы также не претендуем на то, что наши опросники «идеальны», т.е. лишены многих недостатков. Поэтому, серьезно относиться к полученным результатам можно лишь при соблюдении следующих условий:

1) когда эти результаты достаточно устойчивы (повторяются после нескольких обследований на протяжении длительного времени, например, в течении года и более);

2) когда повторные обследования проводятся с использованием либо этих же самых, либо похожих методик;

3) когда результаты наших опросников соотносятся с результатами других аналогичных опросников (например, с «Дифференциально-диагностическим опросником», с «Картой интересов», с «Опросником Дж. Голланда» и др.), т.е. являются достаточно валидными;

4) стремиться проверять (уточнять) полученные результаты с помощью других методов, например, в беседах (со школьниками и их ближайшим окружением), с помощью наблюдения и т.п.;

5) когда психолог (педагог) не абсолютизирует данные результаты и не ставит окончательных «диагнозов-приговоров» (о полной непригодности и т.п. Всегда следует помнить, что полученные результаты носят предварительный характер и, учитывая постоянно меняющиеся возрастные особенности развивающегося подростка, всегда оставлять для него возможность для совершенствования своих качеств.

Опросник по схеме построения личной профессиональной перспективы (ЛПП)

Методика представляет из себя открытый опросник, используемый для обобщенной и целостной оценки (и самооценки) перспектив профессионального и личностного развития.

Целесообразно использовать опросник на первых и на последних занятиях с классом. Вся методика занимает обычно около 30 минут. Общая процедура проведения опросника следующая:

1. Учащимся предлагается взять чистые с двух сторон листочки и подписать в верхней правой части: Ф.И.О., класс, школа, дата⁴⁴.

2. Инструкция: “Сейчас я буду зачитывать вопросы, а Вы должны кратко, одним-двумя предложениями, отвечать на них и, по возможности, обосновывать эти ответы. Обозначайте только номера вопросов и сразу же пишите ответы и свои небольшие обоснования. Попробуйте отвечать откровенно, иначе работа будет неинтересной”.

3. Ведущий по порядку зачитывает вопросы (см. Перечень вопросов - в конце данного раздела), а школьники кратко отвечают на них.

4. Перед тем, как собрать листочки с ответами учащихся, ведущий предлагает классу оценить качество каждого из выписанных ответов, но для этого - сначала немного поучиться оценивать свои ответы.

5. Далее ведущий зачитывает в качестве примера один-два анонимных бланка с ответами, сделанными подростками из других школ. Каждый ответ оценивается по условной 5-балльной шкале (при наличии времени можно предложить учащимся и более конкретную шкалу - см. Критерии оценок - в конце данного раздела). Школьники вместе с психологом оценивают ответы своих сверстников и, таким образом, как бы учатся оценивать самих себя.

6. Наконец, психолог предлагает учащимся против каждого своего ответа на листочках также проставить оценки по 5-балльной шкале.

⁴⁴ - Аналогичным образом подписываются все листочки и бланки опросников, если психолог захочет их собрать и повнимательнее познакомиться.

7. Листочки собираются и анализируются психологом. Имеются разные варианты использования результатов опросника:

1) Например, психолог может сам оценить по 5-балльной шкале ответы школьников и сравнить свои оценки с самооценками учащихся.

2) Можно также подсчитать, какой средний балл для данного класса по каждому из ответов (по каждой из позиций профессионального самоопределения), что позволит психологу более обоснованно планировать свою работу с классом, уже с учетом того, где у большинства школьников имеются проблемы (невысокие средние баллы), а где этих проблем поменьше (средние баллы высокие). При этом можно даже сравнить средние баллы по данному классу в начале работы с ним и в конце проведения психологического (профориентационного) курса, как бы оценив, по каким позициям ЛПП произошло улучшение, а по каким - все осталось без изменений, а может даже и ухудшилось... Таким образом, результаты опросника могут быть использованы как одно из средств оценки (самооценки) эффективности профориентационной работы.

3) Наконец, можно использовать опросник в индивидуальной работе с учащимися. В ходе такой работы можно сопоставить оценки психолога и самооценки школьника. При обсуждении несоответствия между этими оценками может оказаться так, что сам психолог по настоящему не понял данного подростка (например, недооценил его...). Ответы учащегося на конкретные вопросы могут стать прекрасной основой для построения профконсультации или разговора о построении жизненных перспектив и личностного развития данного школьника.

Перечень вопросов для опросника по построению

Личной профессиональной перспективы - ЛПП⁴⁵:

1. Стоит ли в наше время честно трудиться? Почему?
2. Зачем учиться после школы, ведь можно и так прекрасно устроиться?
3. Когда в России жизнь станет лучше?
4. Хорошо ли Вы знаете мир профессий? Сейчас я назову букву, а вы за 1 минуту должны будете написать как можно больше профессий, начинающихся с этой буквы. Далее я назову еще две буквы и также засеку время (по 1 минуте на букву)... После этого необходимо сосчитать, сколько всего получилось профессий (по трем буквам за три минуты). Можно даже устроить небольшой конкурс - у кого таких профессий окажется больше (по опыту использования опросника, больше 17 профессий - это совсем неплохо!).
5. Ради чего Вы собираетесь прожить свою жизнь (в чем Вы видите ее смысл)?
6. Кем Вы мечтаете стать по профессии через 20-30 лет? Как согласуется Ваша профессиональная мечта с другими, непрофессиональными, но важными для Вас пожеланиями (досуговыми, личными, семейными), нет ли противоречия мечты с этими желаниями?
7. Выделите основные 5-7 этапов на пути к Вашей профессиональной мечте (что собираетесь делать после школы и т.д.).
8. Выпишите выбираемую профессию (или ту, которая Вас хоть как-то интересует) и соответствующее учебное заведение, где вы собираетесь приобрести эту профессию. Отдельно для профессии и для учебного заведения напишите по три самых неприятных момента, связанных с работой

⁴⁵ - За основу вопросов были взяты основные компоненты схемы построения личного профессионального плана - см. Климов Е.А. Как выбирать профессию.- М.: Просвещение, 1990, С.143-152; Пряжников Н.С. Профориентационные игры: проблемные ситуации, задачи, карточные методики.- М.: Изд-во МГУ, 1991, С.22.

по данной профессии и с учебой в соответствующем заведении. Покажите, что Вы хорошо представляете то, что собираетесь выбирать...

9. Какие Ваши собственные недостатки могут помешать Вам на пути к профессиональной цели? Если можно, напишите что-то, кроме лени, ведь многие, например, невнимательны, стеснительны, имеют проблемы со здоровьем и т.д.

10. Как Вы собираетесь работать над собой и готовиться к профессии?

11. Кто и что могут помешать Вам в реализации Ваших профессиональных планов (какие люди и обстоятельства)?

12. Как Вы собираетесь преодолевать эти внешние препятствия?

13. Есть ли у Вас резервные варианты выбора на случай неудачи по основному варианту?

14. Что Вы уже сейчас делаете для подготовки к избранной профессии и для поступления в соответствующее учебное заведение? Напишите, что вы делаете, кроме хорошей учебы в школе...

Приводим в качестве примера ответы на некоторые вопросы (учащиеся 9-11 классов городов Москвы и Мирный, 1994 год - эпоха “демократических реформ”, поддерживаемых “лучшими слоями” театрально-эстрадной и “застольной” интеллигенции):

1-й вопрос - стоит ли в наше время честно трудиться? - Типичные ответы: “В наше время стоит трудиться на 50% честно и на 50% каким-либо другим путем, чтобы не жить в нужде”; “Не стоит: в нашей жизни, в наше время лучше “вертеться”, сейчас никто честно не работает”; “Да, стоит честно трудиться, потому что пришло другое время перемен, где каждый сам за себя... “; “Нет, труд из человека сделал обезьяну... “.

3-й вопрос - когда в России жизнь станет лучше? - Типичные ответы: “Никогда. Её надо ждать и ждать, а с нашими руководителями ничего не

получится”; “Жизнь должна улучшиться, стабилизироваться примерно через 10 лет”; “Через 3 года она станет ещё хуже... “; “Сейчас живем достаточно хорошо, но чегота (сказано автором ответа - Н.П.) все-равно нехватает (автор ответа сказал - Н.П.) , надо еще пару лет... “; “Лет через 10, а пока нет культуры... “.

8-й вопрос - самые неприятные моменты, связанные с будущей работой и учебой. - Типичные ответы: 1) профессия - психолог: “нервное напряжение”; учебное заведение - Московский институт международных отношений (?): “много лет учебы”... 2) профессия - менеджер: “мало времени на личную жизнь...”; заведение - РГГУ, факультет управления: “сложно поступить, слишком “натянута атмосфера”, обучение старого образца”...

Примечательно, что на явно провокационный 2-й вопрос - стоит ли учиться после школы? - практически 100% ответили утвердительно, хотя обратных примеров в окружающей жизни очень много и вся государственная политика направлена на то, чтобы сокращать число высококвалифицированных специалистов (в России, мол, “слишком много инженеров в расчете на 1000 жителей”...). Вероятно, не так уж плохи и глупы наши подростки, как считают (или хотят считать) некоторые рафинированные “застольные” интеллектуалы и “борцы за права человека в России”.

***Критерии оценок (и самооценок) для опросника
по схеме построения ЛПП:***

1 балл - отказ отвечать на данный вопрос;

2 балла - явно ошибочный ответ или честное признание в отсутствии ответа;

3 балла - минимально конкретизированный ответ (например, собираюсь поступать в институт, но неясно, в какой...);

4 балла - конкретный ответ с попыткой обоснования;

5 баллов - конкретный и хорошо обоснованный ответ, не противоречащий другим ответам.

По самооценкам самих учащихся наибольшие трудности вызывают вопросы, связанные с пониманием смысла жизни, с осознанием внешних и внутренних препятствий на пути к целям, с представлением о путях преодоления этих препятствий, а также с выделением резервных вариантов выбора (самооценки на уровне 2-3 баллов...).

«Будь готов!»

Смысл использования методики - повысить у клиента уровень осознания своей готовности к различным видам профессионального труда.

Опросник может проводиться с целым классом, а может использоваться в индивидуальной профконсультации и тогда его возможности существенно расширяются. Так, если при работе с классом удастся рассмотреть ориентировочную готовность к профессиям, то в индивидуальном варианте можно рассматривать и готовность (способность) к профессии, и мотивацию к той или иной деятельности, и сознание необходимости для себя лично и своих близких в выборе определенного вида труда. Так же, как и другие активизирующие опросники, методика «Будь готов!» ни в коем случае не должна рассматриваться как психодиагностическая. Ее главная идея - активизация самопонимания

человека и его размышлений о собственных возможностях, так или иначе определяющих успешность самоопределения.

Процедура проведения опросника с классом предполагает следующие основные этапы:

1. Учащиеся на чистом листе в клеточку рисуют бланк ответов, а психолог при этом показывает на доске, как это лучше сделать (см. Таблицу 25 - в конце данного раздела).

2. Инструкция: “Сейчас Вам будут предложены различные трудовые действия (см. Перечень вопросов - в конце раздела). Вы должны будете оценить, насколько смогли бы выполнить каждое из этих действий на данном этапе своего развития, используя для самооценки шкалу от 0 до 10 баллов. Если действие для Вас представляется трудным, то ставится невысокий балл, если Вы считаете, что легко с ним справитесь, то можно поставить высокий балл. Обращаем особое внимание, что речь идет не о желаниях, а только о Вашей самооценке способностей. Все баллы проставляются справа от номеров вопросов через дефис”.

3. Психолог зачитывает 34 вопроса, а учащиеся в своих бланках оценивают, насколько они готовы их выполнять⁴⁶.

4. Далее психолог зачитывает примерные “нормы” по каждому вопросу (см. Таблицу 24, Примерные нормы - в конце данного раздела), отдельно для девушек и для юношей, а учащиеся проставляют справа от своих ответов знаки соответствия этим нормам: если попадает в норму (включительно), то ставится “0”, если больше нормы - знак “+”, если меньше - знак “-”. Например, если по первому вопросу кто-то из юношей оценил свою готовность 6-ью баллами, а норма для юношей по этому вопросу

соответствует интервалу от 4 до 8 баллов, то проставляется “0”, т.к. 6 находится в интервале 4-8.

5. Далее каждый учащийся подсчитывает алгебраическую сумму полученных знаков (+, -, 0) и выписывает ее внизу (см. Таблицу 24). Полученный таким образом результат также сопоставляется с общей для всех нормой: (-5) - 6 баллов. Если полученный результат попадает в данную норму (включительно), то, скорее всего, общая самооценка подростка по большинству вопросов адекватная (“нормальная”), если выше нормы - самооценка несколько завышенная, а если ниже нормы - заниженная⁴⁷... Все эти размышления пригодятся в дальнейшем, при общей оценке готовности к конкретным профессиям.

6. Психолог обращается к классу и просит назвать те профессию, по которым учащиеся хотели бы проверить свою готовность и выписывает 8-12 профессий на доске.

7. Далее с помощью “Меню профессий”(см. “Меню” - в конце раздела) определяется, имеются ли такие профессии в методике и, если имеются, то рядом с выписанными профессиями проставляются их порядковые номера. Если интересующих подростков профессий не окажется, то можно найти близкие профессии и, по согласованию с учащимися, именно их и рассматривать в дальнейшем.

8. На примере одной из выписанных профессий психолог показывает, каким образом определяется готовность к ней. Для лучшего понимания всем

⁴⁶ - Как и при работе с другими активизирующими опросниками, психолог может по своему уточнять и комментировать отдельные вопросы, что отличает данную методику от “настоящих” тестов, где подобные комментарии недопустимы.

⁴⁷ - Конечно, выводы о завышенной или заниженной самооценке носят очень условный и приблизительный характер, ведь некоторые подростки вполне могут быть способны с успехом выполнять самые разные действия (“таланты!”) и их простое соотнесение со статистической нормой ни о чем не говорит. Тем более, что, как уже отмечалось, представленные в опроснике нормы очень далеки от совершенства и служат не столько для психодиагностики, сколько для активизации самопознания.

учащимся предлагается повторить за психологом соответствующие подсчеты, а в дальнейшем определять свою готовность только к особо интересующим профессиям.

Процедура проведения методики с классом позволяет каждому школьнику проверить свою готовность как минимум к 4-м профессиям. На бланке ответов, справа от выписанных баллов и их соотнесения с нормами весь оставшийся лист делится на 4 части, в каждой из которых и будет оцениваться готовность к какой-то профессии (см. пример определения готовности к профессии “программист” в Таблице 24 или в Таблице 25).

Таблица 24.

Пример бланка ответов для опросника Будь готов!

Будь готов!		Ф.И.О. учащегося класс, школа, дата	
Номера вопросов	Баллы- ответы учащегося	Знак соотнесения с нормами	Места для 4-х профессий
1 - 7	0		
2 - 5	0	<u>программист</u>	<u>руководитель</u>
3 - 5	0		
4 - 8	+	1 - 2 x 7 = 14	
5 - 6	0	3 - 4 x 5 = 20	
6 - 2	-	18 - 2 x 3 = 6	
7 - 5	0	28 - 1 x 2 = 2	
8 - 7	0	32 - 1 x 5 = 5	
9 - 2	-		
10 - 5	0	Сумма = 47%	
11 - 3	-		
12 - 2	0	47 x 1,3 = 61,1%	
13 - 1	-		
14 - 4	-		
15 - 6	0		
16 - 8	0		
17 - 2	0		
18 - 3	0	<u>ювелир</u>	<u>таксист</u>
19 - 3	0		
20 - 2	0		
21 - 1	-		
22 - 3	-		
23 - 6	0		
24 - 2	0		
25 - 1	-		
26 - 1	0		
27 - 3	-		
28 - 2	-		
29 - 8	0		
30 - 4	0		
31 - 7	0		
32 - 5	0		
33 - 2	-		
34 - 4	0 (Σ знаков = -10)		

В итоге сумма знаков (-10) меньше нормы (от -5 до 6 баллов), что свидетельствует о возможной недооценке подростком своих возможностей...

9. Рассмотрим на примере порядок оценки своей готовности к профессии “программист”. Само название профессии выписывается в бланк (см. Таблицу 24). В наборе профессий, которые включает данный опросник быстро, по алфавиту или по номеру, отыскивается профессия “программист”, где отмечены номера соответствующих данной профессии трудовых действий и значимость этих действий для успешной работы, выраженная в баллах (см. Набор профессий, “Программист” - в конце раздела). Все это выписывается в бланк (номера трудовых действий, характерных для профессии программист, т.е. соответствующие этим действиям номера вопросов и показатели значимости данных действий для успешной работы программиста - см. Таблицу 25).

Далее справа, рядом с показателями значимости выписываются те ответы (баллы самооценок), которые ранее выставил в своем бланке учащийся. Например, 1-й вопрос (следить за показаниями приборов...) - 7 баллов; 3-й вопрос (выполнять расчеты) - 5 баллов; 18-й вопрос (переносить однообразную работу...) - 3 балла и т.д. (см. Таблицу 25). После этого показатели значимости перемножаются на соответствующие баллы самооценок подростка, а полученные результаты суммируются. Общий показатель (процент) готовности подростка к профессии выписывается внизу. Если он ниже 60-70 %, то могут возникнуть сомнения в готовности к данной профессии.

Наконец, учитывается, насколько самооценка подростка была нормальной, завышенной или заниженной (см. представленную ранее процедуру подсчета - пункт 5). Если самооценка оказалась завышенной, то полученный показатель готовности к профессии “программист” умножается на корректировочный коэффициент 0,7, если заниженной - на 1,3, а если

самооценка оказалось нормальной, то никаких корректировок показателя готовности можно и не делать⁴⁸... В нашем примере (см. Таблицу 25) первоначальный, невысокий показатель готовности, равный 47% с учетом заниженной самооценки был умножен на корректировочный коэффициент 1,3 и в итоге получилось 61,1%, что близко к нормальной готовности...

10. Аналогичным образом учащиеся сами подсчитывают свою готовность к другим, наиболее интересным для себя профессиям. Иногда оказывается, что у кого-то появляется желание рассмотреть таким образом, около 6-8 и более профессий (учащиеся выполняют расчеты на других листочках). Психолог в этом случае просто зачитывает показатели по интересующим подростков профессиям в индивидуальном порядке.

⁴⁸ - Естественно, и такого рода корректировки (“уточнения”) являются очень условными и служат не столько для получения более “объективного” диагноза, сколько для знакомства

Таблица 25.

Пример определения готовности к профессии
“программист”⁴⁹.

Номера действий (вопросы)	Названия действий	Значимость действий для професс.	Самооценка готовности к действиям	Вероятность готовности к действиям
		<u>Программист:</u>		
1	следить за приборами	2	x 7	= 14
3	выполнять расчеты	4	x 5	= 20
18	переносить монотонную работу	2	x 3	= 6
28	уметь работать в коллективе	1	x 2	= 2
32	придумывать новое	1	x 5	= 5
Сумма произведений по всем действиям =				47 %

С учетом заниженной самооценки подростка (см. Табл. 12)

показатель его готовности умножается

на корректировочный коэффициент: $47 \times 1,3 = 61,1 \%$

подростка с самой логикой размышлений о своей готовности к тем или иным профессиям.
⁴⁹ - Аналогичные расчеты, только в более сокращенном виде представлены и в бланке (см. Таблицу 12). Учащимся рекомендуется делать именно такие, более оптимальные записи.

При *использовании методики в индивидуальной работе* (или в работе с микрогруппой) общая логика процедуры сохраняется, но появляется возможность сделать существенные добавления.

1. Несколько расширяется инструкция, где учащемуся предлагается не только оценить свою готовность (способность - “могу”) выполнять те или иные действия, но также оценить и свое желание выполнять эти действия (“хочу”), и даже необходимость именно такой работы с точки зрения своей и своих близких людей (своеобразное “надо”). После зачитывания психологом каждого вопроса учащийся уже в трех колонках на бланке проставляет эти самооценки, используя такую же шкалу, от 0 до 10 баллов.

2. К сожалению, для подведения итогов и, в частности, для определения завышения или занижения самооценок, в методике предлагаются (имеются) примерные нормы, относящиеся лишь к способностям (см. Таблицу 26). Но при желании такие нормы можно сделать самим психологам, уже с учетом специфики своих городов и конкретных условий работы⁵⁰.

3. При подведении итогов подсчеты делаются не только по способностям, но и по оценке желаний и необходимости заниматься подобной работой. Поэтому при обсуждении приемлемости тех или иных профессий для данного школьника появляется возможность учесть многие важные составляющие выбора (как говорили раньше, и “хочу”, и “могу”, и несколько уточненное “надо”). Правда тогда само название методики - “Будь

⁵⁰ - Порядок составления таких норм представлен в пособиях: Словарь-справочник по психологической диагностике/ Бурлачук Л.Ф., Морозов С.М. - Киев: Наукова думка, 1989.- 200 с.; Общая психодиагностика (под ред. А.А.Бодалева, В.В.Столина).- М.: Изд-во МГУ, 1987.- 304 с. и др.

готов!” оказалось бы несколько суженным. Корректнее было бы назвать ее просто “Будь!... “ (шутка).

Мы предполагаем, что данный опросник, особенно в варианте индивидуальной работы с клиентом, вполне можно использовать на компьютере, что позволило бы значительно сократить время и свести к минимуму утомительные расчеты... Это позволило бы также сразу весь перечень профессий, а в перспектив даже расширить этот перечень (для компьютера это не проблема...).

***Перечень вопросов (основных трудовых действий)
к опроснику “Будь готов!”.***

Оцените, насколько Вы уже сейчас готовы выполнить следующие трудовые действия, используя шкалу от 0 до 10 баллов и выпишите эти баллы справа от номеров вопросов.

1. Следить за показаниями приборов, за информацией на экране (дисплее)
2. Работать с текстами (много читать, изучать что-либо)
3. Выполнять расчеты (на ЭВМ, микрокалькуляторе, в уме...)
4. Много чертить, рисовать...
5. Вести записи, печатать на машинке, работать на клавиатуре
6. Много говорить, выступать перед аудиториями, беседовать с людьми
7. Быть услужливым, уметь нравиться и угождать клиентам
8. Соблюдать дисциплину труда и субординацию (правила подчинения)
9. Управлять техникой (машинами, станками, агрегатами...)

10. Обработать что-либо вручную или с помощью простых приспособлений
11. Часто работать на открытом воздухе. на природе (и в любую погоду...)
12. Много запоминать по ходу работы
13. Часто разъезжать (командировки, экспедиции...)
14. Быстро реагировать на меняющуюся ситуацию, уметь переключать внимание
15. Проверять, контролировать, оценивать что-либо и кого-либо, ставить диагноз
16. Быть осторожным и предусмотрительным, соблюдать правила безопасности (рисковать, но “по умному”...)
17. Выполнять “грязную” работу (с неприятным запахом, пылью, сыростью, шумом...)⁵¹
18. Переносить однообразную, монотонную работу
19. Переносить моральные нагрузки (насмешки, грубость...)
20. Переносить длительные физические нагрузки (много ходить, выполнять разнообразные движения, давление, вибрацию, перепады температуры...)
21. Уметь организовывать, руководить людьми
22. Владеть иностранным языком
23. Уметь постоять за себя, с честью выходить из конфликтных ситуаций

⁵¹ - При зачитывании данного вопроса целесообразно еще раз напомнить учащимся, что речь идет именно о способностях. Даже если “грязная” работа (или другие явно непривлекательные трудовые действия) кому-то очень неприятны, но он все-таки легко сможет их выполнять, то ставить следует высокий балл самооценки. И наоборот, если действие нравится, но хорошо выполнять его сейчас кто-то пока не может, то в бланк проставляется невысокий балл.

24. Не обманывать других и самого себя (говорят, это не каждому дано...)
25. Уметь не принимать все близко к сердцу (не волноваться, что от Вашей работы кому-то будет плохо...)
26. Часто работать по вечерам и без выходных
27. Уметь самостоятельно принимать важные решения (и отвечать за них тоже самостоятельно...)
28. Уметь взаимодействовать с коллегами, работать в коллективе (без скандалов и склок)
29. Уметь тихо и спокойно размышлять, мечтать на работе (и так зарабатывать себе на хлеб насущный...)
30. Постоянно следить за собой, тренироваться, репетировать, быть в хорошей, работоспособной форме
31. Свято верить во что-то (в великую идею, в Бога, в обожаемого человека, в начальника...)
32. Постоянно придумывать на работе что-то новое и необычное
33. Создавать красоту, уметь ценить прекрасное
34. Быть проворным, уметь работать быстро.

Таблица 26.

Примерные “нормы” для опросника “Будь готов!”.

Номера вопросов и сами действия	девушки	юноши	женщины	мужчины
1. следить за экраном,				

за приборами...	4 - 8	4 - 8	4 - 6	6 - 8
2. тексты	3 - 7	3 - 7	5 - 8	7 - 9
3. расчеты	2 - 6	4 - 7	3 - 6	3 - 8
4. читать	2 - 7	5 - 8	2 - 7	1 - 6
5. писать	6 - 9	5 - 9	4 - 8	4 - 7
6. говорить	5 - 8	2 - 6	6 - 9	5 - 8
7. нравиться	6 - 9	4 - 7	4 - 8	3 - 5
8. дисциплина	3 - 8	2 - 8	5 - 8	4 - 7
9. управлять техникой	5 - 8	6 - 9	1 - 5	2 - 7
10. обрабатывать вручную	3 - 7	4 - 8	2 - 6	2 - 7
11. работать на природе	5 - 8	6 - 9	2 - 7	2 - 7
12. запоминать	3 - 6	3 - 7	4 - 8	3 - 5
13. разъезжать	5 - 9	4 - 8	3 - 7	3 - 6
14. переключать внимание	5 - 8	5 - 7	4 - 7	3 - 5
15. проверять	4 - 8	3 - 6	4 - 7	3 - 6
16. осторожность	6 - 9	4 - 8	4 - 8	4 - 6
17. "грязная" работа	1 - 6	1 - 5	1 - 4	3 - 6
18. однообразие	1 - 6	2 - 6	1 - 5	2 - 6
19. насмешки	2 - 5	2 - 6	1 - 4	2 - 4
20. физические нагрузки	3 - 7	4 - 8	2 - 5	2 - 4
21. организовывать	4 - 7	3 - 6	4 - 8	2 - 6
22. иностранный язык	6 - 9	2 - 6	2 - 6	3 - 5
23. постоять за себя	6 - 9	5 - 7	5 - 8	2 - 5

24. не обманывать...	3 - 6	2 - 6	5 - 8	3 - 6
25. не принимать близко к сердцу	3 - 7	3 - 6	2 - 5	2 - 5
26. ...без выходных	2 - 5	3 - 7	3 - 7	4 - 6
27. ответственность	4 - 7	4 - 8	5 - 8	3 - 7
28. взаимодействие с коллегами	6 - 9	4 - 8	6 - 9	4 - 6
29. мечтать...	6 - 9	6 - 8	5 - 8	4 - 7
вопросы-действия	девушки	юноши	женщины	мужчины
30. быть в форме...	5 - 8	6 - 8	4 - 7	5 - 7
31. свято верить...	6 - 9	4 - 8	3 - 7	2 - 5
32. придумывать	5 - 8	4 - 8	3 - 6	4 - 7
33. создавать красоту	6 - 9	4 - 7	5 - 8	4 - 7
34. быть проворным	4 - 8	5 - 8	4 - 8	5 - 7

Перечень (“меню”) профессий к опроснику

“Будь готов!”.

1. Автослесарь
2. Агроном
3. Артист драматического театра
4. Археолог, этнограф
5. Библиотекарь

6. Бомж, бродяга, попрошайка⁵² ...
7. Водитель городского автобуса
8. Водитель междугородных (международных) перевозок
9. Воспитатель в детском саду, яслях...
10. Врач-терапевт
11. Врач-хирург
12. Геолог
13. Дизайнер (техническая эстетика)
14. Домохозяйка (воспитание детей, создание уюта, обслуживание очень “дорогого” мужа...)
15. Животновод (зоотехник)
16. Инженер на промышленном производстве
17. Инспектор ГАИ
18. Кассир - оператор кассовых аппаратов (в магазине, в банке...)
19. Квартирный вор⁵³
20. Коммерсант (делание денег из “воздуха” в условиях демократических реформ...)
21. Конструктор (чертежник-конструктор)
22. “ Ларёчник” (спекулянт в кооперативном ларьке)⁵⁴
23. Лесник, инспектор рыбнадзора
24. Летчик (пилот гражданской авиации)
25. Манекенщица, фотомодель

⁵² - Рассмотрение подобных видов деятельности лучше провести как полушутку... В условиях псевдо-демократии нередко именно такие виды и способы зарабатывания денег вызывают у подростков повышенный интерес и педагог-психолог должен проявить к ним очень даже нешуточное внимание, иначе такие виды деятельности будут обсуждать с подростками совсем иные “педагоги ” и “психологи”...

⁵³ - Еще раз обращаемся к психологам-практикам, не бойтесь обсуждать с подростками подобные ориентации. Ведь все-равно подростки живо обсуждают их в своей среде. Так пусть лучше профессиональные психологи держат эти обсуждения хоть под каким-то своим контролем... Психологи мы в конце- концов или нет!...

26. Мастер телеателье
27. Матрос, рыбак на сейнере
28. Машинист поезда
29. Metallург
30. Монах, человек-отшельник, послушник
31. Офицер армии (десантные войска)
32. Официант
33. Парикмахер
34. Переводчик (текстовый перевод)
35. Писатель, поэт, публицист (журналист)
36. Повар (в престижном ресторане)
37. Пограничник (сухопутная граница)
38. Пожарник, спасатель
39. Политический деятель, дипломат
40. Портной по пошиву верхней одежды
41. Приемщица белья в прачечной, в химчистке
42. Программист
43. Продавец
44. Проводник железнодорожных составов
45. Проститутка⁵⁵
46. Психолог. психотерапевт
47. Редактор, корректор
48. Руководитель, менеджер...
49. Рэкетир⁵⁶

⁵⁴ - Почему бы не обсудить...

⁵⁵ - Даже это можно в корректной и тактичной форме рассмотреть со старшеклассниками. ведь почему-то во многих молодежных изданиях пишут об этом очень даже много, например, в газетах, типа “Московский комсомолец”(как известно, это “любимая газета” “всенародно любимого президента”...). Нельзя психологу уходить от реальных проблем самоопределения, только рассматривать эти проблемы следует максимально тактично!

50. Священнослужитель
51. Секретарь-референт
52. Сельский механизатор (комбайнер, тракторист...)
53. Слесарь-ремонтник
54. Спортсмен-профессионал (командный спорт)
55. Станочник широкого профиля (токарь, фрезеровщик...)
56. Строитель-монтажник
57. Стюардесса
58. Таксист
59. Телохранитель, охранник
60. Торговец наркотиками⁵⁷
61. Участковый милиционер
62. Ученый-теоретик (биолог)
63. Ученый-экспериментатор (научный сотрудник на био-, метеостанции...)
64. Учитель средней школы
65. Фотокорреспондент
66. Художник, скульптор
67. Чиновник, служащий, инспектор...
68. Шахтер, проходчик
69. Экономист
70. Экскурсовод-переводчик
71. Ювелир
72. Юрист (адвокат).

⁵⁶ - И это следует рассматривать, если ,конечно, мы психологи...

⁵⁷ - К сожалению, и подобные виды деятельности актуальны для подростков. Только обсуждать это следует в максимально корректной форме: не морализировать, но и не поощрять такие ориентации.

Набор профессий к опроснику “Будь готов!”

Цифры слева показывают номера наиболее характерных для данной профессии трудовых действий (см. Перечень вопросов), а цифры справа - значимость этих действий для успешной работы по рассматриваемой профессии (заметим, что сумма всех показателей значимости всегда равна 10-ти, т.е. как бы 100%, что позволяет более корректно рассчитывать вероятность успешной работы по профессии в целом). По своему усмотрению каждый психолог, использующий данный опросник, может усовершенствовать соотношения действий и показателей их значимости для данных профессий.

1. Автослесарь	2. Агроном	3. Артист драмтеатра
7 - 2	2 - 5	2 - 1
9 - 1	5 - 3	6 - 2
10 - 3	11 - 2	13 - 1
15 - 2	20 - 2	19 - 1
17 - 2	21 - 1	26 - 1
	26 - 1	30 - 2
		33 - 2

4. Археолог, этногр.	5. Библиотекарь	6. Бомж, попрошайка
2 - 2	2 - 2	6 - 1
5 - 1	5 - 2	7 - 1
10 - 1	7 - 2	16 - 2
11 - 1	7 - 2	17 - 3
13 - 1	18 - 3	19 - 2
17 - 1	22 - 1	20 - 1
18 - 1		
20 - 1		
22 - 1		

7. Водитель автобуса	8. Водитель междуг.	9. Воспитатель в д/с
9 - 2	9 - 1	6 - 4
14 - 2	10 - 1	14 - 1
16 - 2	12 - 1	21 - 3
19 - 1	13 - 1	24 - 1
20 - 1	14 - 1	32 - 1
23 - 1	16 - 1	
26 - 1	18 - 2	
	22 - 1	
	23 - 1	

10. Врач-терапевт

5 - 1
6 - 2
7 - 1
12 - 1
15 - 2
17 - 1
19 - 1
26 - 1

11. Врач-хирург

6 - 1
10 - 2
14 - 1
15 - 1
16 - 1
19 - 1
20 - 1
26 - 1
27 - 1

12. Геолог

5 - 1
9 - 1
11 - 2
13 - 1
16 - 1
17 - 1
20 - 2
28 - 1

13. Дизайнер (техн.)

3 - 1
4 - 4
18 - 1
32 - 1
33 - 3

14. Домохозяйка

7 - 1
17 - 1
19 - 1
21 - 1
23 - 1
26 - 1
30 - 1
33 - 1
34 - 1

15. Животновод

10 - 1
16 - 1
17 - 4
20 - 1
26 - 2
34 - 1

16. Инженер

1 - 1
3 - 3
9 - 1
15 - 1
18 - 1
28 - 3

17. Инспектор ГАИ

6 - 1
11 - 2
14 - 2
15 - 1
16 - 2
19 - 1
26 - 1

18. Кассир

3 - 4
7 - 1
19 - 3
23 - 1
24 - 1

19. Квартирный вор

10 - 2
12 - 1
15 - 1
16 - 2
19 - 1
23 - 1
25 - 2

20. Коммерсант

3 - 2
7 - 2
13 - 1
16 - 1
19 - 1
21 - 1
27 - 2

21. Конструктор

3 - 2
4 - 2
9 - 1
10 - 1
13 - 1
15 - 1
32 - 2

22. "Ларёчник"

3 - 1
7 - 1
12 - 1
13 - 1
14 - 1
16 - 3
19 - 2

23. Лесник, рыбнадз.

10 - 3
11 - 3
16 - 1
17 - 1
20 - 2

24. Легчик (пилот)

1 - 1
9 - 2
13 - 2
16 - 1
18 - 1
20 - 2
28 - 1

25. Манекенщица	26. Мастер телеателье	27. Матрос, рыбак
6 - 2	7 - 1	8 - 1
13 - 2	10 - 5	10 - 2
19 - 1	15 - 3	11 - 1
26 - 1	18 - 1	13 - 2
30 - 3		16 - 1
33 - 1		17 - 1
		20 - 1
		28 - 1

28. Машинист поезда	29. Metallург	30. Монах
1 - 1	9 - 1	8 - 1
9 - 3	10 - 1	11 - 1
10 - 2	16 - 2	17 - 1
13 - 1	17 - 2	18 - 1
17 - 2	20 - 3	29 - 2
18 - 1	28 - 1	30 - 1
		31 - 3

31. Офицер армии

6 - 1

8 - 1

9 - 1

11 - 1

16 - 1

20 - 1

26 - 1

27 - 2

30 - 1

32. Официант

3 - 2

7 - 3

12 - 1

17 - 1

19 - 1

22 - 1

24 - 1

33. Парикмахер

7 - 2

10 - 1

17 - 1

19 - 1

20 - 2

32 - 1

33 - 2

34. Переводчик	35. Писатель, поэт	36. Повар (ресторан)
2 - 1	журналист	7 - 1
5 - 2	2 - 1	10 - 3
12 - 1	5 - 1	15 - 1
15 - 1	6 - 1	17 - 3
18 - 2	13 - 1	20 - 1
22 - 3	19 - 1	34 - 1
	24 - 1	
	26 - 1	
	29 - 1	
	31 - 1	
	33 - 1	
37. Пограничник	38. Пожарник, спасат	39. Политич. деятель,
8 - 2	8 - 1	дипломат
9 - 1	9 - 1	6 - 1
11 - 1	14 - 1	13 - 2
16 - 2	16 - 2	16 - 1
20 - 1	17 - 1	19 - 2
26 - 1	20 - 1	22 - 1
27 - 1	27 - 1	23 - 1
30 - 1	30 - 2	24 - 1
		27 - 1

40. Портной	41. Приемщица белья	42. Программист
4 - 1	3 - 2	1 - 2
7 - 3	7 - 2	3 - 4
10 - 4	15 - 5	18 - 2
15 - 1	19 - 1	28 - 1
33 - 1		32 - 1

43. Продавец	44. Проводник ж/д составов	45. Проститутка
3 - 1	6 - 1	7 - 2
7 - 2	7 - 3	16 - 1
11 - 1	10 - 1	17 - 1
15 - 1	13 - 2	19 - 2
17 - 1	17 - 1	20 - 1
19 - 2	19 - 1	22 - 1
20 - 1	20 - 1	25 - 1
24 - 1		30 - 1

46. Психолог	47. Редактор	48. Руководитель, менеджер
6 - 3	2 - 3	
7 - 1	5 - 1	6 - 1
15 - 1	15 - 1	13 - 1
19 - 1	18 - 2	15 - 1
21 - 1	22 - 1	19 - 2
24 - 1	24 - 1	21 - 3
32 - 2	33 - 1	23 - 1
		26 - 1

49. Рэкетир	50. Священник	51. Секретарь-рефер.
3 - 1	2 - 1	2 - 1
8 - 1	6 - 1	3 - 1
14 - 2	7 - 1	5 - 2
16 - 2	19 - 1	7 - 1
19 - 1	24 - 1	12 - 2
25 - 2	26 - 1	19 - 1
30 - 1	29 - 1	22 - 1
	30 - 1	26 - 1
	31 - 1	

52. Сельский механизатор	53. Слесарь-ремонтн.	54. Спортсмен-проф. (командн. спорт)
9 - 2	9 - 1	13 - 2
10 - 1	10 - 3	14 - 1
11 - 2	15 - 1	16 - 1
17 - 1	16 - 2	19 - 1
20 - 2	17 - 2	20 - 3
26 - 1	20 - 1	26 - 1
34 - 1		28 - 1
55. Станочник (токарь, фрезер.)	56. Строитель-монт.	57. Стюардесса
3 - 1	10 - 2	6 - 1
9 - 5	11 - 1	7 - 2
10 - 1	16 - 1	13 - 2
15 - 2	17 - 2	14 - 1
34 - 1	20 - 3	19 - 1
	26 - 1	20 - 2
		22 - 1
58. Таксист	59. Телохранитель, охранник	60. Торговец наркотиками...
7 - 2	7 - 1	7 - 2
9 - 1	8 - 1	8 - 1
12 - 1	14 - 3	12 - 1
14 - 2	16 - 2	16 - 2
16 - 1	19 - 1	17 - 1
19 - 1	25 - 1	19 - 1
23 - 1	30 - 1	25 - 2
26 - 1		

61. Участковый милиционер	62. Ученый-теоретик (биолог)	63. Ученый-эксперим. (биолог)
6 - 1	2 - 2	2 - 2
12 - 2	5 - 2	3 - 1
15 - 1	22 - 1	5 - 1
16 - 2	26 - 1	11 - 1
19 - 2	29 - 1	15 - 1
23 - 1	31 - 1	24 - 1
26 - 1	32 - 2	29 - 1
		29 - 1
		32 - 2

64. Учитель	65. Фотокорреспонд.	66. Художник
2 - 1	11 - 1	2 - 1
5 - 2	12 - 1	4 - 1
6 - 3	14 - 2	7 - 1
15 - 1	16 - 2	17 - 1
19 - 1	20 - 1	24 - 1
21 - 1	22 - 1	26 - 1
23 - 1	24 - 1	29 - 1
	26 - 1	31 - 1
		33 - 2

67. Чиновник, служащий	68. Шахтер	69. Экономист
2 - 2	9 - 1	3 - 3
5 - 3	10 - 1	12 - 1
7 - 1	16 - 3	18 - 3
13 - 1	17 - 2	28 - 2
15 - 1	20 - 2	34 - 1
18 - 1	34 - 1	
21 - 1		
70. Экскурсовод- переводчик	71. Ювелир	72. Юрист (адвокат)
2 - 1	7 - 1	2 - 1
6 - 2	10 - 3	6 - 1
7 - 1	15 - 2	7 - 2
13 - 1	18 - 2	12 - 1
19 - 1	33 - 2	13 - 1
22 - 2		16 - 1
26 - 1		19 - 1
33 - 1		24 - 2

«Как поживаешь?»

Опросник “Как поживаешь?” используется с целью рассмотрения в шуточной форме существенных для данного подростка жизненных

ценностей, а также для того, чтобы оценить, с точки зрения каких людских стереотипов подобные ценности получают одобрение, а какие - осуждаются...

Методика позволяет работать с группой (классом) и занимает по времени примерно 30-40 минут.

Общий порядок работы с опросником следующий:

1. Ведущий показывает на доске, как лучше подготовить бланк, а учащиеся в своих тетрадях в клеточку, положенных так, чтобы листы оказались в горизонтальном положении, рисуют такой бланк (см. Таблицу 27).

2. Общая инструкция: “Сейчас Вам будут предлагаться пары каких-то ценностей из перечня, который есть в Вашем бланке. Каждый раз Вы должны определить, какая ценность для Вас важнее, а какая - менее важная. К начальному баллу более важной ценности (к 10 баллам) прибавьте +1 и сразу напишите в бланк новый результат = 11 баллам, а из начального балла менее важной для Вас ценности (тоже из 10 баллов) вычтите -1 и сразу запишите рядом результат = 9 баллам. В дальнейшем, все ценности будут либо увеличивать свои баллы, либо уменьшать, приобретая иногда даже отрицательные значения. Это и будет показателем того, что для Вас более важно в жизни, а что - менее”.

3. Ведущий зачитывает пары ценностей (см. Перечень вопросов... - в конце данного раздела) , а учащиеся в своих бланках делают соответствующие записи (к более привлекательным ценностям прибавляют баллы, а из менее привлекательных ценностей - вычитают).

4. После зачитывания всех пар ценностей итоговые результаты по каждой из 15-ти ценностей для наглядности обводятся кружочком.

5. Ведущий зачитывает по каждой ценности “нормы” (см. Таблицу 28). Если по рассматриваемой ценности результат учащегося ниже нормы, то в графе “нормы” он проставляет напротив ценности знак минус (“-”), если

выше - знак плюс (“+”), если попадает в норму включительно - знак ноль (“0”).

Полученные результаты хотя и не являются корректной психодиагностической информацией, но все же ориентировочно показывают, что для данного подростка более важно в жизни, а что не является для него особой “ценностью”...

6. Далее, если позволяет время, ведущий в ироничной форме определяет вместе со школьниками, как отнеслись бы к таким ценностным ориентациям различные люди, представляющие те или иные социальные стереотипы. Для этого ведущий сначала зачитывает имеющиеся стереотипы (см. Таблицу 29), а учащиеся все вместе выбирают 3-5 наиболее авторитетных для себя стереотипа, которые тут же выписываются на доске⁵⁸.

7. “Мнение стереотипа” по поводу тех или иных ценностных ориентаций конкретных школьников определяется следующим образом. Ведущий начинает со стереотипа, выписанного в самой крайней правой части бланка (это намного удобнее для подсчетов). Зачитываются типичные для данного стереотипа ценностные приоритеты (см. Таблицу 29, знаки рассматриваемого стереотипа по каждой ценности). Учащиеся должны сразу же сложить эти знаки со своим знаками (выписанными в графе “нормы”), полученными после соотнесения результатов с нормами и общую сумму знаков выписать в графе данного стереотипа. Например, рассматривается такой замечательный стереотип как “домохозяйка”. По первой ценности (автомобиль-иномарка) у домохозяйки конечно же “плюс”. У подростка, после соотнесения результатов с нормами в графе “нормы”, напротив автомобиля также стоит “плюс”. В итоге получается два плюса, т.е.

⁵⁸ - Если работать со всеми 13-ю имеющимися в методике стереотипами, то это займет много времени и методика может показаться утомительной для учащихся.

уже в графе стереотипа “домохозяйка”, напротив ценности “автомобиль” делается запись “++”. Если при сложении знаков оказывается “плюс” и “минус”, то в итоге - “ноль”. Если “минус” и “ноль”, в итоге - “минус” и т.п.

8. Далее по рассматриваемому стереотипу подсчитывается алгебраическая сумма всех “плюсов” и “минусов” и итог выписывается внизу, под колонкой данного стереотипа.

9. Ведущий сразу же зачитывает “норму” для рассматриваемого стереотипа. Оценка отношения стереотипа к ценностям, на которые ориентируется подросток осуществляется по той же логике. Если алгебраическая сумма “плюсов” и “минусов” меньше нормы, то скорее всего, стереотип Вас «не очень уважает», если выше – «уважает очень даже...» (а может и завидовать еще начнет...), если попадаете в норму включительно, то отношение к Вашим ценностным ориентациям «нормальное» и спокойное.

Хотя, конечно же, все это шутка (!), даже несмотря на использование “норм” и всяческих “расчетов”...

10. Таким же образом рассматриваются и другие интересные (авторитетные) для подростков стереотипы.

Таблица 27.

Пример бланка для опросника-шутки “Как поживаешь?”.

Ценности (обязательно с порядк. номераи)	Начальные баллы - по 10 (слева-направо сразу выписываются новые значения)	“Нормы”	“Деловой” человек	Труженик	Домохозяйка
1. Автомобиль	10				
2. Вилла с бассейном	10				
3. Отдых в Италии	10				
4. Друзья-артисты	10				
5. Друзья-иностранцы	10				
6. Друзья-ученые	10				
7. Друзья-рабочие	10				
8. Здоровье	10				
9. Красота	10				
10. Пиво с воблой...	10				

11. Творческая работа	10				
12. Вас страстно любят	10				
13. Вы сами влюблены	10				
14. Вера в Бога	10				
15. Опасные приключения	10				

Перечень вопросов к методике “Как поживаешь?”.

Укажите, какая из двух ценностей лично для Вас более привлекательна (+1 в бланке ответов), а какая - менее (-1 балла в бланке ответов). Цифры в каждом вопросе обозначают порядковые номера этих ценностей в бланке ответов - для удобства их поиска при работе с опросником.

Итак, что лично для Вас более важно в жизни?...

1) 1 - Автомобиль (дорогой и престижный) или 8 - Здоровье (сила, выносливость...);

2) 5 - Друзья-иностранцы (из развитых капстран) или 7 - Друзья-рабочие (простые люди);

3) 9 - Красота (обаяние, модные одежды) или 11 - Творческая работа (возможность создать что-то значительное);

4) 2 - Вилла с бассейном или 6 - Друзья-ученые (учителя, инженеры...)

5) 1 – Автомобиль или 9 – Красота;

6) 3 - Отдых в Италии (роскошный отель, куча валюты) или 10 - Пиво с воблой (общение с нормальными мужиками и дамами...)

7) 4 - Друзья-артисты (поэты, журналисты - “богема”) или 15 - Опасные приключения (жизнь, полная азарта);

8) 9 – Красота или 12 - Вас страстно любят (готовы жизнь за Вас отдать);

9) 14 - Вера в Бога (умиротворение души...) или 15 - Опасные приключения;

10) 2 - Вилла с бассейном или 4 - Друзья-артисты (“богема”);

11) По своему выбору прибавьте к одной любой ценности “+1”, а из любой другой ценности вычтите “-1”;

12) 5 - Друзья-иностранцы или 13 - Вы сами влюблены (благородные, но безответные порывы души...);

13) 7 - Друзья-рабочие или 15 - Опасные приключения (азарт жизни);

14) 3 - Отдых в Италии или 12 - Вас страстно любят;

15) 8 - Здоровье или 11 - Творческая работа;

16) 10 - Пиво с воблой или 13 - Вы сами влюблены;

17) 1 - Автомобиль или 11 - Творческая работа;

18) 2 - Вилла с бассейном или 8 - Здоровье

19) 12 - Вас страстно любят или 13 - Вы сами влюблены

20) 3 - Отдых в Италии или 14 - Вера в Бога (успокоение души...)

21) 4 - Друзья-артисты (“богема”) или 7 - Друзья-рабочие (простые люди)

22) По своему выбору прибавьте к одной любой ценности “+1”, а из любой другой ценности вычтите “-1”.

23) 5 - Друзья-иностранцы или 6 - Друзья-ученые

24) 2 - Вилла с бассейном (очень дорогая и роскошная) или 10 - Пиво с воблой (душевные разговоры с настоящими мужиками)

25) 4 - Друзья-артисты или 14 - Вера в Бога (очищение души..)

26) 2 - Вилла с бассейном (роскошная!) или 11 - Творческая работа;

27) 3 - Отдых в Италии (белые пароходы, экскурсии по руинам) или 13 - Вы сами влюблены;

28) 7 - Друзья-рабочие или 14 - Вера в Бога;

29) 1 - Автомобиль или 6 - Друзья-ученые;

30) 5 - Друзья-иностранцы (бизнесмены) или 9 - Красота (Ваша волшебная привлекательность...)

31) 8 - Здоровье или 10 - Пиво с воблой (и никаких забот...)

32) 12 - Вас страстно любят или 14 - Вера в Бога;

33) По своему выбору прибавьте к одной любой ценности “+2”, а из любой другой ценности вычтите “-2”

34) 13 - Вы сами влюблены или 15 - Опасные приключения;

35) 1 - Автомобиль или 7 - Друзья-рабочие;

36) 4 - Друзья-артисты (художники, поэты...) или 9 – Красота;

37) 5 - Друзья-иностранцы (Европа-Америка) или 10 - Пиво с воблой ;

38) 6 - Друзья-ученые (воспитанные и образованные) или 14 - Вера в

Бога;

39) 8 - Здоровье или 12 - Вас страстно любят

40) 3 - Отдых в Италии или 15 - Опасные приключения

41) 6 - Друзья-ученые или 7 - Друзья-рабочие

42) 11 - Творческая работа или 13 - Вы сами влюблены;

43) 2 - Вилла с бассейном или 12 - Вас страстно любят

44) По своему выбору прибавьте к одной любой ценности “+2”, а из любой другой ценности вычтите “-2”

45) 4 - Друзья-артисты или 13 - Вы сами влюблены

46) 3 - Отдых в Италии или 6 - Друзья-ученые

47) 5 - Друзья-иностранцы (могут пригласить к себе в гости...) или 11 -

Творческая работа;

48) 10 - Пиво с воблой или 15 - Опасные приключения (возможность испытать себя...)

49) 8 - Здоровье (долголетие) или 9 - Красота (все восхищаются Вами...)

50) По своему выбору прибавьте к одной любой ценности “+3”, а из любой другой ценности вычтите “-3”.

Таблица 28.

Примерные “нормы” для опросника “Как поживаешь?”.

<i>Ценности</i>	<i>девушки</i>	<i>юноши</i>	<i>женщины</i>	<i>мужчины</i>
1 автомобиль	7 - 12	6 - 14	6 - 9	5 - 12
2 вилла с бассейном	7 - 14	9 - 12	8 - 11	9 - 13
3 отдых в Италии	8 - 15	7 - 13	9 - 13	10 - 13
4 друзья-артисты	9 - 12	4 - 11	5 - 9	2 - 9
5 друзья-иностранцы	5 - 12	7 - 11	6 - 9	6 - 12
6 друзья-ученые	6 - 10	6 - 14	9 - 14	7 - 15
7 друзья-рабочие	4 - 8	9 - 12	8 - 11	8 - 11
8 здоровье	8 - 16	15 - 20	14 - 20	16 - 21
9 красота	9 - 17	9 - 14	6 - 13	9 - 13
10 пиво с воблой	(-3) - 9	(-1) - 9	(-2) - 7	1 - 5
11 творческая работа	5 - 12	5 - 11	10 - 17	7 - 15
12 Вас любят	12 - 18	10 - 15	9 - 15	9 - 14
13 Вы влюблены	6 - 14	8 - 14	9 - 14	8 - 15
14 вера в Бога	2 - 13	5 - 17	6 - 15	1 - 16
15 опасные приключ.	6 - 13	6 - 12	2 - 8	7 - 12

Таблица 29.

Стереотипы и их примерное “отношение” к тем или иным ценностным ориентациям.

<i>Ценности</i>	<i>Домохозяйка</i>	<i>Аристократ</i>	<i>Честный человек</i>	<i>Иностранец в России</i>	<i>Верующий</i>	<i>Труженик</i>	<i>Пьяница</i>
1 автомобиль	+	0	0	0	0	+	0
2 вилла с бассейном	+	+	0	+	0	+	0
3 Италия	+	+	0	+	0	+	0
4 друзья-артисты	+	+	0	+	-	+	+
5 друзья-иностранцы	+	+	0	0	0	0	0
6 друзья-ученые	0	+	+	+	0	+	-
7 др.- рабочие	-	-	+	-	+	+	0
8 здоровье	+	0	0	+	+	-	-
9 красота	+	+	0	+	-	0	-
10 пиво с воблой	0	0	0	+	-	0	+
11 творчество	-	0	+	+	-	+	-
12 Вас любят	+	+	+	+	0	0	+
13 Вы влюблены	-	0	+	0	-	0	-
14 вера в Бога	+	0	+	+	+	0	-
15 приключения	-	0	0	-	-	0	+

Примерные “нормы” для стереотипов	0 - 2	3 - 5	4 - 6	1 - 3	2 - 4	3 - 5	2 - 4
--------------------------------------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

Таблица 29 (продолжение).

Ценности	Творческая личность	Преступник	Красавица, мечтающая о выгодном браке	Хитрый малый, желающий где-то пристроиться	“Деловой” человек	Ребенок (дошкольник)
1 автомобиль	0	+	+	+	+	+
2 вилла с бассейном	0	+	+	+	+	+
3 отдых в Италии	0	+	+	+	0	+
4 друзья - артисты	+	+	+	+	0	+
5 друзья - иностранцы	0	+	+	0	+	+
6 друзья - ученые	+	0	0	0	+	0
7 друзья - рабочие	0	0	-	0	0	0
8 здоровье	0	-	+	+	0	+

9 красота	+	0	+	0	0	+
10 пиво с воблой	0	+	-	+	+	-
11 творческая работа	+	0	-	0	+	0
12 Вас страстно любят	+	+	+	+	0	+
13 Вы сами влюблены	+	0	-	-	-	+
14 вера в Бога	0	-	-	-	-	0
15 опасные приключения	+	+	0	0	+	+
Примерные “нормы” для стереотипов	3 - 5	2 - 4	0 - 2	2 - 4	2 - 4	1 - 3

АКТИВИЗИРУЮЩИЙ ОПРОСНИК «ЗА И ПРОТИВ».

1. Общая характеристика методики.

Активизирующая методика «За и против» включает в себя три относительно самостоятельных опросника: «За и против – 1» (предназначен для выявления предпочтительных групп профессий); «За и против – 2» (для выявления наиболее развитых групп качеств) и «За и против – 3» (для выявления предпочтительных профессиональных ценностей).

Методика является активизирующей в том смысле, что при внешнем сходстве с «настоящим» тестом, она больше предназначена для стимулирования размышления самоопределяющихся клиентов над сложными мировоззренческими проблемами профессионального выбора, а также – для провоцирования разговоров и индивидуальных консультаций клиентов ценностно-смыслового плана.

Тем не менее методика имеет и собственно диагностическую ценность, которая повышается, если использовать ее вместе с другими распространенными профориентационными опросниками, например, с «Дифференциально-диагностическим опросником» (ДДО) Е.А.Климова, с «Картой интересов», с опросником Дж.Голланда и т.п.

2. Общие условия использования методики «За и против»:

1. Методика предназначена для работы со старшеклассниками (основные нормы набраны на учащихся 10-х классов), так для взрослых клиентов.

2. По времени методика обычно занимает: «За и против – 1» около 40-50 минут; «За и против – 2» - около 25-30 минут; «За и против – 3» - около 20-25 минут. Время для обобщения результатов всех трех частей – около 15-20 минут..

3. Методика рассчитана как для работы с группой (основной вариант использования), так и для индивидуальной профконсультации.

4. Обычно результаты подсчитывают сами клиенты (все-таки методика – активизирующая и клиенты должны понимать, что они делают).

5. Также клиенты самостоятельно рисуют бланки ответов (опыт показывает, что если внятно им объяснить порядок рисования бланков, то времени это занимает не намного больше, чем при шумной и «веселой» раздаче готовых бланков...).

1. АКТИВИЗИРУЮЩИЙ ОПРОСНИК «ЗА И ПРОТИВ – 1».

Цели методики:

1. Выявить наиболее предпочтительные для клиента группы профессий (это скорее внешняя цель).

2. Активизировать самоопределяющегося клиента для ценностно-нравственных размышлений, связанным с выбором профессий (внутренняя, подспудная цель методики).

Процедура использования и подсчет результатов:

1. Общая инструкция: «Методика позволит нам ориентировочно определить, какие группы профессий являются для вас наиболее привлекательными».

2. Все рисуют на обычном тетрадном листочке в клетку, положенном горизонтально бланк ответов для первой части методики (см. Приложение 1).

3. Психолог зачитывает вопросы (см. Приложение 3 - Вопросы для «За и против – 1»), а каждый клиент проставляет в соответствующих клетках бланка баллы, означающие его желание выполнять на работе данные действия. Используется шкала от 0 до 5 баллов (чем больше баллов, тем больше желания выполнять данное действие).

4. Подсчет результатов:

- Сначала перед всеми баллами во второй и четвертой колонках проставляется знак «минус»;

- Затем по каждой из двадцати строчек подсчитывается алгебраическая сумма всех баллов и результат выписывается справа от бланка (см. Приложение 1, графа «Сумма баллов») – в итоге получается двадцать результатов, соответствующих двадцати группам профессий (при этом могут быть и отрицательные значения, и нули).

5. Далее психолог зачитывает нормы отдельно для мужчин-мальчиков и для девушек (см. Приложение 6, «Нормы» для «За и против – 1»).

6. После зачитывания нормы по каждой из двадцати групп профессий сам клиент подсчитывает, насколько его результат отличается от данной нормы, для чего ему необходимо на примере объяснить порядок такого подсчета:

- Клиент выписывает каждую норму справа от колонки «Сумма баллов», в другой колонке - «Нормы» (чтобы нормы находились перед глазами – для простоты расчетов);

- Если результат попадает в «норму», то считается, что к данной группе профессий интерес обычный. Например, результат – (-2), а «норма» - (-6, +3); результат находится в пределах от (-2) до (+4), следовательно, к данной группе профессий интерес обычный (особого желания работать нет, но и явного

нежелания также нет). Справа от «нормы», в графе «Результаты» (см. Приложение 1) выписывается «0» («ноль»).

- После этого определяется разница между своим результатом и крайним (ближним) значением нормы, например, результат – (+5), а «норма» – (-4, +3); вычитаем из результата крайнее значение нормы: $(+5) - (+3) = (+2)$. В данном случае можно говорить о некотором особом интересе к этой группе профессий – соответственно, в графе «Результаты» выписывается «+2». Или другой пример: результат – (-7), а «норма» – (-2, +2); вычитаем из своего результата крайнее, т.е. ближнее значение нормы: $(-7) - (-2) = (-5)$. Здесь скорее можно говорить об отсутствии интереса к данной группе профессий – в графе «Результаты» выписывается «-5» и т.п.

7. После определения соответствия своего результата с нормой психолог зачитывает название группы профессий, а клиент выписывает это название в графе «Профессии». Далее определяется соответствие по следующей профессии и т.д.

8. В итоге получается общая картина (общий фон): по каким-то группам профессий результаты плюсовые (интерес к соответствующим профессиям имеется), по каким-то – нули (интерес не выраженный), а где-то – минусы (интерес отсутствует).

2. АКТИВИЗИРУЮЩИЙ ОПРОСНИК «ЗА И ПРОТИВ – 2».

Методика проводится аналогично опроснику «За и против – 1» (см. выше). При этом используется несколько иной бланк ответов (см. Приложение 2), естественно, другие вопросы (см. Приложение 4 - Вопросы для «За и против – 2») и другие «нормы» (см. Приложение 7, «Нормы» для «За и против – 2»).

Мы рекомендуем **рисовать на одном листочке сразу два бланка**: для опросников «За и против – 2» и «За и против – 3». По объему данные методики не большие и их вполне можно успеть провести за одно занятие.

Цель опросника «За и против – 2» - ориентировочно выявить наиболее развитые качества и способности клиента и также спровоцировать его для размышлений ценностно-смыслового плана о будущих профессиональных выборах.

Общая инструкция: «Сейчас мы выявим наиболее развитые ваши качества и способности для будущих профессий... Вам будут предлагаться различные действия, а вы должны оценивать свою готовность их выполнить по шкале от 0 до 5 баллов: чем лучше развита ваша способность, тем больше баллов...».

Во всем остальном **процедура проведения и обработка результатов** такая же, как в опроснике «За и против – 1».

3. АКТИВИЗИРУЮЩИЙ ОПРОСНИК «ЗА И ПРОТИВ – 3».

Общая схема проведения методики такая же, как в опросниках «За и против – 1» и «За и против – 2» (см. выше).

При этом используются несколько иной бланк ответов (рисуеться на одном листке с бланком ответов для методики «За и против – 2» - см. Приложение 2), иной перечень вопросов (см. Приложение 5 - Вопросы для «За и против – 3») и иные «нормы» (см. Таблицу 7, «Нормы» для «За и против – 3»).

Дается также несколько иная *общая инструкция*: «С помощью опросника мы выявим ваши профессиональные ценности, которые можно реализовать в тех или иных профессиях... Вам будут зачитываться различные утверждения, а вы должны оценить, насколько вы с ними согласны по шкале от 0 до 5 баллов: чем больше эти утверждения вам близки, тем больше баллов».

Сама *процедура и обработка результатов* такие же как в опросниках «За и против – 1» и «За и против – 2» (см. выше).

4. ОБОБЩЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ ВСЕХ ТРЕХ ОПРОСНИКОВ «ЗА И ПРОТИВ».

Целью обобщения результатов опросников «За и против – 1, 2 и 3» является определение соответствия между привлекательными группами профессий (результаты «За и против – 1»), сформированностью тех или иных качеств клиента (результаты опросника «За и против – 2») и ценностями клиента (результаты «За и против – 3»).

Естественно, данное соответствие является очень приблизительным и служит лишь дополнительной информацией для принятия окончательного решения. В данном случае *важнее смоделировать с клиентом саму логику учета различных факторов в ходе профессионального выбора.*

Общая схема определения соответствия между результатами трех частей опросника «За и против»:

1. Используется специальная таблица соответствия (см. Приложение 8).
2. В колонку «Результаты - 1» выписываются итоговые баллы по всем двадцати группам профессий (см. пример в Приложении 9).
3. По результатам опросника «За и против – 2» определяется соответствие наиболее развитых качеств и наиболее привлекательных профессий. Например, наиболее привлекательная группа профессий – «Торговля, сервис», а наиболее развитые качества – это «Аккуратность», «Координация движений», «Умение общаться» «Жизненный опыт». На пересечении группы профессий «Торговля, сервис» и названных наиболее развитых качеств подсчитываем все «плюсы» и общую их сумму выписываем в графе «Результат – 2». В нашем примере сумма получилась бы = «5 (пять) плюсов».
4. Аналогично подсчитываются баллы по другим наиболее привлекательным профессиям.
5. В итоге можно посмотреть, насколько качества клиентов позволяют ему быть «успешным» по разным привлекающим его профессиям.
6. Точно так же определяется соответствие привлекательных профессий и наиболее важных для клиента ценностей (по опроснику «За и против – 3»), а все суммы соответствующих «плюсов» записываются в графу «Результат – 3».
7. Это также позволяет посмотреть, насколько те или иные привлекательные профессии позволят клиенту реализовать важные для него ценности и смыслы...
8. Завершается работа общим подсчетом результатов по всем трем опросникам: по графам: «Результаты – 1», «Результаты – 2» и «Результаты – 3». Итоговые результаты записываются в графу «Итоговые результаты».
9. Все это позволяет не только выявить наиболее привлекательные для данного клиента группы профессий, но и ориентировочно оценить, насколько эти профессии выбираются с учетом развитости качеств клиента, а также,

насколько эти профессии позволят ему реализовать свои основные смыслы и ожидания от данного труда.

5. ОСОБЕННОСТИ ПРОВЕДЕНИЯ МЕТОДИКИ.

Поскольку методика «За и против» является активизирующим опросником, то и процедура должна строиться несколько иначе, чем при проведении настоящих «тестов».

1. Психолога не должно смущать, что некоторые вопросы составлены в эмоционально провокационном плане. Такие вопросы – это маленькие философские дилеммы. Заметим, что сама методика задумывалась как провоцирование размышлений над подобными вопросами. Например, вместо того, чтобы прямо ставить данные вопросы перед клиентами (что, скорее всего, вызвало бы непонимание и даже определенные психологические барьеры), эти вопросы просто включены в другую деятельность – заполнение бланка ответов. В итоге опросник воспринимается большинством клиентом как вполне «нормальный»...

2. Некоторые вопросы психолог может по-своему комментировать, что также категорически запрещается при работе с «настоящим» тестом. Идея комментирования некоторых вопросов была подсказана учащимися, которые часто сами (и по-своему) комментируют «заинтересовавшие» их вопросы. Психолог лишь просто перехватывает у них инициативу... Кроме того, психолог может через такие комментарии обозначать наиболее важные ценностно-смысловые акценты профессионального и личного самоопределения.

3. У самих некоторых педагогов и психологов могут возникнуть вопросы, связанные с такими «профессиональными группами» как

«Преступления» и «Бродяги-попрошайки». Конечно, включение таких групп является нетрадиционным для подобных методик, хотя социологи и философы, выделяя типичные группы населения в разных культурах, давно говорят о «неизбежности» преступников и проституток, а социальные педагоги говорят о том, что уже давно сформировался институт «профессиональных нищих»... К сожалению, часть подростков размышляет и о таких перспективах своего самоопределения (иногда из «озорства» или «осознанно», иногда – вынужденно, в силу специфического социально-экономического и анти-духовного положения современной РФ). Смысл обсуждения таких перспектив не в том, чтобы поддержать подобные ориентации подростков, а в том, чтобы открыто начать обсуждение данной проблемы. Если не педагоги и психологи начнут обсуждать подобные вопросы, то тогда кто?... К сожалению, другие «специалисты» времени зря не теряют. К сожалению, идея «криминализации общества» до сих пор еще весьма популярна не только в подростковой среде.

4. При обработке и интерпретации результатов в опроснике «За и против – 1» следует помнить, что некоторые нормы произвольно нами сдвинуты «вверх». Например, «нормы» для «Преступной деятельности» для мальчиков раньше были: (+3) – (+8) и тогда многие попадали в «плюс», что как бы «подтверждало» их намерения... Мы изменили «нормы», которые стали выглядеть так: (+6) – (+11) и тогда уже редко кто из подростков попадает в «плюс»... Аналогично изменены нормы для «Бродяг-попрошак»: с (-1) – (+4) раньше – до (+5) – (+9) сейчас... Соответственно, изменены «нормы» для девушек: по «Преступной деятельности» – с (+2) – (+7) раньше – до (+6) – (+11) сейчас, а для «Бродяг-попрошак» – с (-2) – (+2) ранее – до (+3) – (+7) сейчас...

5. На этапе подведения итогов могут возникать ситуации, когда кто-то сильно недоволен результатами. Ни в коем случае нельзя слишком «серьезно» подходить к таким результатам. Например, возможна ситуация, когда психолог

может примерно так «успокоить» клиента: «Скорее всего, у Вас просто плохое настроение и в другой раз результаты будут несколько иными», «Это не Ваша вина: скорее всего, методика не совсем удачная» и т.п. Но в любом случае клиент не только может задуматься над такими «неудачными» результатами, но и как-то эмоционально отнестись к такой неудаче...

6. При большом желании на этапе обобщения результатов всех трех частей опросника можно не только учитывать соответствие групп профессий – качествам и ценностям (что отражено через «плюсы» в таблице соответствий – см. Приложение 8), но учитывать и не соответствия. Например, если какое-то качество по самооценке клиента развито плохо или какая-то ценность не является для клиента значимой (при сравнении с «нормами» получается «минус»), то все это также можно представить в виде алгебраической суммы и отразить в графе «Результат –2» и «результат – 3» (см. Приложение 8). На наш взгляд, в «ручном» варианте все это получается довольно громоздко (для особо желающих), а вот в *компьютерном варианте* это быстро обрабатывала бы машина...

6. НЕКОТОРЫЕ ПРОБЛЕМЫ ИНТЕРПРЕТАЦИИ ПОЛУЧЕННЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ.

Как уже отмечалось, методика «За и против» не является психодиагностической в строгом смысле слова. Соответственно, и результаты имеют лишь относительную диагностическую ценность. Для повышения диагностической ценности опросника «За и против» следовало бы соблюсти следующие условия:

1. Исключить «провокационные» и «эмоционально не нейтральные» вопросы (после чего методика значительно потеряла бы в активизирующем

плане и воспринималась бы многими клиентами-учащимися как более «скучная»).

2. Не комментировать даже некоторые вопросы в ходе проведения методики (но тогда психолог не имел бы возможности делать акценты на наиболее существенных проблемах профессионального самоопределения, что также снизило бы активизирующий эффект).

3. Значительно расширить выборку обследованных для уточнения психометрических «норм», например, по каждой группе (мальчиков-подростков и девушек) довести «статистику» до 200-300 обследованных.

4. Разработать «нормы» не «вообще», а для каждой образовательно-возрастной группы клиентов (например, для подростков, для абитуриентов, отдельно для каждой группы безработного и незанятого населения...).

5. Желательно также разработать «нормы» для каждого культурно-национального региона страны...

6. Периодически обновлять «нормы» (желательно, через каждые 3-5 лет).

7. Обязательно соотносить результаты опросника с другими профориентационными методиками.

8. Проводить обследование по всем этим методикам в течение определенного (длительного) времени, например, 2-3 раза в течение учебного года или хотя бы в течение 2-3-х лет, чтобы была возможность отслеживать динамику изменения профессиональных намерений, самооценку своих возможностей и изменения в ценностно-смысловой сфере и т.п.

Понятно, что все перечисленные требования к тесту выполнить почти невозможно, поэтому мы и не переоцениваем психодиагностические возможности данной процедуры.

При интерпретации результатов психолог может опираться на общую (формальную, внешнюю) схему, описанную в процедуре использования

каждой из трех частей методики, а также в разделе «Обобщение результатов». Но при этом неизбежна опора на собственный жизненный опыт и даже на профессиональную интуицию. Таким образом, формальная схема обсуждения – это своеобразная «подстраховка» для психолога на случай, если опыт и интуиция не помогают...

Полученный материал является лишь скромной информацией для принятия окончательного решения. Приемлемым итогом работы с опросником «За и против» явилось бы не только обсуждение конкретного выбора, но и параллельное обсуждение ценностно-смысловых вопросов профессионального и личного самоопределения. Желательно, чтобы методика как бы спровоцировала некоторые такие вопросы.

Приложение 1.

Бланк для опросника «За и против – 1»

Ф.И.О. _____
Класс _____ Школа _____
Дата _____

	Сумма баллов					Нормы	Результат	Группы профессий
	1	21	41	61	81			
1								
2								
3								
4								
5								
6								
7								
8								
9								
10								
11								
12								
13								
14								
15								
16								
17								
18								
19								
20								
	20	40	60	80	100			

Приложение 2.

Бланк для опросника «За и против – 2 и 3 части».

**Бланк для опросника
«За и против – 2» (Каким?)**

	1	13	25	37	49
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					
11					
12					
	12	24	36	48	60

Сумма

Нормы

Результат

Ф.И.О. _____
Класс _____ Школа _____
Дата _____

**Бланк для опросника «За и
против – 3» (Зачем?)**

	1	9	17	25	33
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
	8	16	24	32	40

Сумма баллов

Нормы

Результат

Приложение 3.**Вопросы для методики «За и против - 1».**

Инструкция: оцените в баллах (от 0 до 5 баллов) свое желание выполнять на работе следующие действия

1. Много разъезжать, встречаться с новыми людьми, видеть мир собственными глазами
2. Многократно повторять одни и те же эксперименты ради стремления к истине, к новому знанию
3. Выслушивать жалобы больных и старых людей, помогать им добрым словом и делом
4. Стараться продавать товары (оказывать услуги) как можно дороже...
5. Отдавать все силы служению Богу
6. Работать с самой современной техникой, знать ее устройство и эксплуатацию
7. Рисковать собственной жизнью ради жизни других людей
8. Выступать перед аудиториями, на сцене, на экране, по радио
9. Обрабатывать детали и материалы, стремиться к высокой точности и качеству
10. Больше думать не о себе, а о благе других людей и всего народа...
11. Сооружать наземные и подземные объекты (строения, коммуникации...), получая за это очень приличные деньги
12. Стараться покупать все подешевле, а продавать подороже
13. Стремиться воплотить себя в великом творении искусства
14. Любить всех членов своей семьи, никого не обделяя заботой и вниманием

15. Если понадобится, использовать для построения своего счастья грубую силу, натиск и хитрость
16. Делать все четко по инструкции, следить за тем, чтобы и другие выполняли приказы и указы, законы и постановления
17. Никогда и никуда не спешить, отдыхать сколько хочется и где хочется
18. Любить растения и животных, а также самому за ними ухаживать (в том числе, и фекалии - ”какашки” собирать...)⁵⁹
19. Любить детей и стараться помогать им познавать мир
20. Уметь управлять автомобилем, автобусом, троллейбусом, трамваем... , а также самому их обслуживать
21. Работать в спокойных и комфортабельных условиях, без волнений и физических нагрузок
22. Всегда соглашаться с мнением своих коллег по работе, не спорить с ними
23. Оказывать медицинскую помощь только за очень большие деньги (как в “развитых” странах...)
24. Иметь возможность презирать тех, кто Вам не понравился с первого взгляда
25. Поменьше верить в милость божью и побольше доверять в деловых вопросах самому себе (считается самый большой грех...)
26. Иметь возможность перекладывать ответственность за ошибки в расчетах и вычислениях на своих коллег по работе (это особый “талант”)
27. Расстреливать на месте всех воров, бандитов, взяточников, проституток и их сутенеров...

⁵⁹ - Здесь и далее в скобках иногда будут указываться примеры провокационных комментариев психолога, заставляющие дополнительно задуматься учащихся и не идеализировать те или иные трудовые действия. Если приведенные примеры покажутся кому-то слишком “неприличными”, то можно попробовать сказать об этом же какими-то иными словами, но так, чтобы подростки хотя бы поняли, о чем имеет речь... В целом же, размышления о профессиях должны быть полными, учитывающими различные аспекты профессионального труда, включая и не очень привлекательные...

28. Иметь возможность всегда быть естественным на работе, никогда не улыбаться и не грустить по “заказу” (по производственной необходимости...), т.е. быть самим собой на работе
29. Часто размышлять на работе о красивом и возвышенном, забывая о мирской суете и обо всем вокруг (какие-то работы это позволяют...)
30. Умело использовать недостатки законов для достижения своих целей
31. Иметь возможность перекладывать всю тяжелую работу на плечи своих коллег, стараясь беречь свое здоровье (по принципу: пусть дураки “вкалывают”...)
32. Получать за работу только честно заработанные деньги, которые соответствуют затраченным Вами усилиям
33. Быть обычным, нормальным работником, делать все тихо и спокойно, без волнений и переживаний (по принципу: хорошему человеку и переживать нечего)
34. Стараться все свои силы, таланты и время отдавать только работе
35. Быть добрым, благородным, бескорыстным, соблюдать законы и общепринятые нормы
36. Больше рисковать, не бояться нарушать устаревшие законы (которые “ну просто отстают от жизни”...)
37. Иметь возможность никогда не драться, не воровать и не попрошайничать по «производственной необходимости»...
38. Бороться против того, чтобы животных использовали на мясо и шкуры
39. Обязательно убеждать всех в своей правоте, стремиться, чтобы все уважали и побаивались Вас
40. Управляя транспортным средством, всех обгонять в пути, всегда быть первым на дороге (“не глотать чужую пыль!”)
41. Часто работать в отрыве от семьи и близких людей

42. Скрупулезно изучать теоретический и практический опыт в какой-либо области знания
43. Не терять самообладания при виде крови, открытых ран, ожогов, опухолей (и даже гордиться, что другие всего этого боятся)...
44. Делать все, чтобы люди чувствовали себя с вами уютно
45. Вести праведную, сдержанную жизнь, быть примером благопристойности для окружающих (в профессиях, где наблюдают за каждым Вашим шагом, где Вы – «на виду»...)
46. Конструировать новые приборы. делать их надежными. эффективными и красивыми
47. Пресекать любую несправедливость, насилие, нарушение закона
48. перевоплощаться в образы других людей (играть на работе различные роли – в соответствии с необходимостью)
49. Ремонтировать, настраивать сложную технику. аппаратуру и приборы
50. Очень хорошо знать и соблюдать существующие законы
51. Работать в сложных и необычных условиях (под землей, на ветру, у доменной печи...), получая за это весьма приличные деньги
52. Лучше всех ориентироваться в ценах, знать ситуацию на рынке товаров и услуг
53. Любить все красивое, уметь видеть прекрасное даже там, где другие его не замечают и пытаться донести до окружающих, что мир – прекрасен...
54. Много работать по домашнему хозяйству, даже в выходные и праздничные дни
55. Знать “свое место” , строго соблюдать неписанные законы поведения в работающей группе, жестоко расплачиваться за их нарушение
56. Не нарушая законов(!), стараться улучшить жизнь общества, коллектива, отдельного человека (чтобы и хорошо всем было, и законы не нарушались...)

57. Жить под открытым небом, питаться, чем бог послал и радоваться полной свободе от чего бы то ни было и от кого бы то ни было...
58. Стараться так выращивать животных, птиц и рыб, чтобы из них получалось хорошее мясо, шкура, другая продукция...
59. Самому побольше знать, чтобы было, чему учить других
60. Постоянно быть внимательным и осторожным, быстро реагировать на все изменения в пути, соблюдать правила дорожного движения
61. Всегда вовремя питаться и отдыхать, соблюдать режим дня, несмотря ни на какую срочную работу
62. Думать на работе только о простых, понятных и приятных вещах (есть и такие удивительные профессии)
63. Общаться на работе только с красивыми и здоровыми людьми (а с больными и несчастными пусть кто-то другой занимается...)
64. Оказывать людям преимущественно бесплатные услуги, получая лишь «символическую» зарплату (помогать фактически “за спасибо”...)
65. Вести вольный образ жизни: пить, кутить, гулять... (в каких-то профессиях это просто необходимо и без этого сложно выстраивать свои отношения с коллегами)
66. Иметь возможность беречь зрение, поменьше работать с экраном компьютера
67. Брать подарки и взятки “без всяких там дурацких переживаний”, смело используя свое служебное положение и власть (к сожалению, в наше время в ряде работ без этого сложно «вписаться» в существующие системы производственных отношений...)⁶⁰

⁶⁰ - Еще раз напоминаем, что само построение методики носит несколько провокационный характер (даже название - “За и против” - говорит об этом)... К сожалению, приходится говорить и о таком варианте «профессионального самоопределения», хотя бы для того, чтобы подростки осознавали в каком реальном «обществе» им придется находить свое место, а может и для того, чтобы постепенно формировать у них отвращение к подобному «самоопределению»... Ведь притягательно именно запретное (или замалчиваемое)...

68. Делать на работе все только по-своему и, соответственно, самому отвечать за все...
69. иметь возможность часто устраивать во время работы перерывы, перекуры, распитие чая и других жидкостей...
70. На пути к своей цели безжалостно и ловко расправляться со своими конкурентами и противниками (чтобы работа была полна интриг и страстей – как в «кинушках»...)
71. Делать замечания всем, кто ругается на работе матом (и получать за это зарплату...)
72. Бескорыстно отдавать не малую часть своих денег больным и немощным людям (и так трудиться радостно и самозабвенно...)
- 73 В своих размышлениях основываться только на строгой логике и математике (чтобы все было четко и понятно, как будто “по полочкам разложено”)
74. Смело тратить все свои деньги на шикарные наряды и развлечения, быть настоящим “аристократом” (есть профессии, где без этого нельзя создать себе образ настоящего профессионала, без чего окружающие Вас просто не поймут...)
75. Иметь возможность разводить на работе рыбок, выращивать цветочки, любить все вокруг (чтобы это не мешало основной работе)
76. иметь возможность работать только с теми людьми, которые лично Вам приятны
77. Демонстрировать на работе хорошие манеры поведения, быть обаятельным, изысканным, выглядеть благополучным и удачливым в делах
78. Работать только по вдохновению, только тогда, когда появляется настроение поработать (например, если несколько месяцев нет вдохновения, то и не работать вовсе)

79. Искренне верить в мистику, в астрологические гороскопы и кофейную гущу, а также иметь возможность использовать все это в своей работе
80. Иметь возможность отвлекаться и обсуждать во время работы самые разные дела, вести приятные разговоры
81. Быть готовым к неожиданностям в пути, уметь с честью выходить из самых сложных ситуаций (и соответственно, чтобы таких ситуаций было побольше)
82. Признавать свои ошибки, отказываться от прежних взглядов и не бояться говорить об этом своим коллегам и ученикам
83. Убеждать людей в необходимости беречь свое здоровье (не курить, не пьянствовать, избегать излишеств...), пропагандировать на работе здоровый образ жизни...
84. Обязательно улыбаться на работе всякому клиенту и посетителю (с учетом того, что они разные бывают, например, пьяные и невоспитанные...)
85. Нести слово божье людям (и так зарабатывать себе на хлеб насущный)
86. Находить радость в сложных расчетах и составлениях компьютерных программ
87. Смело вступать в противоборство даже с очень сильными и опасными бандитами
88. В совершенстве владеть своим голосом, телом, настроением и, соответственно, тренировать их, часто ограничивая себя в «радостях жизни»...
89. Соблюдать технику безопасности в работе с механизмами и аппаратурой (и даже гордиться тем, что другие вообще боятся подходить к такой опасной технике)
90. Уметь нравиться, убеждать, располагать к себе самых разных людей
91. Испытывать радость от силы и напряжения своих мышц на работе
92. Не останавливаться ни перед чем, ради получения высокой прибыли

93. Описывать скучные и банальные вещи очень живо и увлекательно (например, какое-то событие «яйца выеденного не стоит», а вы так о нем напишите, что все возрадуются...)
94. Часто выполнять сразу несколько дел одновременно, уметь быстро переключаться на разные виды работ
95. Часто рисковать для достижения своих целей и уметь расплачиваться за ошибки...
96. Уметь организовывать, руководить людьми
97. Предвидеть малейшую опасность и вовремя уходить от нее (“уносить свои ноги”, играть с опасностью «в кошки-мышки»...)
98. Часто работать на земле и на свежем воздухе (и в любую погоду...)
99. Добиваться уважения к себе не с помощью грубости и крика, а с помощью доброго и умного слова (например, Вам хамят, а Вы – по доброму..)
100. Уметь быстро и ловко разбираться с различными инспекторами и “начальниками” (и даже гордиться тем, что так легко с ними находите «общий язык»...)

Приложение 4.

Вопросы для методики «За и против- 2».

Инструкция: оцените в баллах (от 0 до 5 баллов) свою способность и готовность выполнять следующие действия

1. Я никогда не оставляю после себя мусор

2. Мне не сложно заставить самого себя сделать что-то неинтересное и неприятное
3. Я готов демонстрировать свои познания в разных областях
4. У меня легко получаются движения с высокой точностью
5. Я хорошо решаю различные логические и математические задачи
6. Я не раз замечал, что другие устают от какой-либо работы гораздо быстрее меня
7. Я знаю, что окружающим нравится моя внешность
8. Мне не сложно развеселить любую компанию
9. Я всегда стараюсь выполнять свои обещания и держать данное слово
10. Окружающие считают, что у меня есть талант к искусствам, который можно было бы и развивать
11. Я могу в любой ситуации получить свою выгоду: кто-то мне даже завидует по этому поводу
12. Я считаю, что дураки и негодяи – это тоже люди и даже с ними можно решать какие-то вопросы
13. Ценить работника надо не за «чистоту» на его рабочем месте, а за ту пользу, которую он приносит фирме
14. Я никогда не делаю того, что лично мне скучно и не интересно
15. Я стараюсь не забивать себе голову всякими фактами, событиями и знаниями
16. Я терпеть не могу, когда приходится выполнять какие-то мелкие высокоточные действия
17. Окружающие считают, что с логикой и математикой у меня плоховато
18. Я считаю, что физический труд унижает благородного человека
19. Я даже не стараюсь приукрашивать свою внешность, т.к. главное – это духовная красота
20. Я не раз замечал, что окружающие слушают меня без интереса

21. Если откровенно, то меня мало волнуют страдания чужих людей (мне в свое время никто не помогал..., да и вообще, всем несчастным все-равно не поможешь...)
22. Я ничего не понимаю в искусстве и не очень-то страдаю от этого
23. Если мне не обеспечат нормальные условия, то я вряд ли смогу хорошо работать
24. У меня всегда найдутся друзья и близкие люди, которые никогда не оставят меня в беде
25. Окружающие считают меня аккуратным и даже педантичным человеком
26. Если потребуется, то я смогу и силу применить, и заставить другого человека сделать так, как сам считаю нужным
27. Я часто стараюсь фиксировать заинтересовавшую меня информацию: обычно у меня хорошие конспекты
28. Многие считают, что у меня отличная двигательная реакция
29. Обычно я быстро разбираюсь с инструкциями по эксплуатации технических приборов
30. Я способен выполнять даже монотонную и тяжелую работу
31. Мне грех жаловаться на свою внешность
32. Обычно я легко и быстро устанавливаю контакты с новыми людьми
33. Я знаю, что кто-то считает меня чересчур «честным» и даже смеется над этим
34. Иногда мне кажется, что я хорошо понимаю какого-нибудь поэта, писателя, музыканта или художника
35. Мой принцип: не распускать сопли даже в самой безнадежной ситуации
36. Иногда мои советы друзьям помогали им решить сложные жизненные проблемы
37. Иногда я не замечаю какой-нибудь важной мелочи и тогда мне приходится переделывать работу, но зато и получается лучше...

38. Окружающие считают меня добродушным и покладистым человеком, с которым легко можно договориться
39. Я живу по принципу: зачем мне все запоминать, когда всегда можно спросить об этом какого-нибудь «умника»...
40. Иногда я бываю нерасторопным и неуклюжим
41. Я терпеть не могу различные расчеты и вычисления
42. Длительные нагрузки меня обычно утомляют
43. Я не сильно переживаю от того, что окружающие не восхищаются моей внешностью
44. Многие считают меня угрюмым и неуживчивым человеком
45. Я считаю, что помощь другим людям только развращает их: каждый сам должен выпутываться из своих проблем
46. По-моему, все поэты, художники и музыканты – это неудачники и дармоеды, которые не умеют делать ничего конкретного
47. Обычно я хорошо выполняю свое дело, если рядом сильный, инициативный и уважаемый мною человек
48. Я никогда не отказываю себе в удовольствии посмеяться над каким-нибудь неуклюжим и неопытным человеком
49. Мне обычно не приходится переделывать работу из-за собственной невнимательности
50. Я замечал, что иногда окружающие побаиваются со мной спорить
51. Окружающие часто обращаются ко мне за какой-нибудь информацией
52. Если я захочу, то смогу действовать четко, быстро и без ошибок, почти как «робот» из фантастического фильма
53. У меня не бывает проблем с компьютером
54. После физического труда у меня и голова обычно работает лучше
55. Иногда мне бывает даже неприятно, что всех больше интересуют мои внешние данные, чем мой внутренний мир

56. Я замечал, что многие стремятся рассказать мне о своих переживаниях и «сердечных делах»
57. Я не стану молчать, если кто-то в моем присутствии незаслуженно обидит хорошего человека
58. Иногда я готов любоваться даже тем, чего другие не замечают и что даже готовы опозлить
59. Для меня выходить невредимым из сложных ситуаций – это азарт, настоящий спорт и я неплохо в этом преуспел
60. Я считаю, что не пропаду в этой жизни даже без посторонней помощи

Приложение 5.

Вопросы для методики «За и против - 3».

Инструкция: оцените в баллах (от 0 до 5 баллов), насколько Вы согласны со следующими утверждениями

1. Хорошо работать можно только за очень хорошие деньги
2. Нельзя допускать того, чтобы кто-то тобой командовал
3. Даже самая интересная работа не стоит того, чтобы из-за нее терять свое здоровье
4. От однообразной, спокойной работы можно сойти с ума
5. Размышления о возвышенном – это самый интересный и достойный труд
6. Невыносимо работать, когда не с кем обмолвиться словом
7. Приятно, когда кто-то немного завидует тебе и твоей работе

8. Очень важно, чтобы работа приносила окружающим людям радость и пользу
9. Богатство убивает в человеке благородство
10. Нельзя командовать людьми: они сами должны принимать важные решения
11. Если постоянно думать о своем здоровье, то точно скоро умрешь раньше времени
12. Только тихая, спокойная работа способствует настоящему творчеству
13. Настоящая истина не в книгах, а в вине и развлечениях: умные и благородные люди редко бывают счастливыми
14. Можно с ума сойти, когда кто-то постоянно пристает к тебе с вопросами на работе
15. В модных, престижных организациях и учебных заведениях часто царят «волчьи законы» (склоки, травля, зависть, стукачество...)
16. Главное на работе – не какое-то там благо для окружающих, а собственный заработок
17. Ради больших денег можно согласиться на любую работу
18. Очень приятно, когда все беспрекословно выполняют твои распоряжения, когда твое слово является законом для окружающих
19. Лучше чего-то не сделать или сделать плохо, чем растрачивать свои нервы и здоровье
20. Без риска и приключений работа и вся жизнь становятся пустыми и неинтересными
21. Только ничтожный человек боится мечтать о собственном счастье, боится своих мыслей и чувств
22. Можно с удовольствием просто слушать, о чем говорят другие, даже когда сам не участвуешь в разговоре
23. Надо всячески стремиться попасть в высший свет, быть среди элиты

24. Ради пользы дела можно отказаться и от больших гонораров, и вообще трудиться «за спасибо»
25. Есть вещи более важные, чем комфорт и богатство
26. Быть начальником – очень неблагодарное дело: никто спасибо не скажет...
27. Когда бережешь себя и свое здоровье, то никогда приличных денег не заработаешь
28. Непредвиденные события, риск и азарт только мешают настоящей работе
29. Только дураки отдают свою жизнь ради каких-то там высших ценностей и идеалов
30. Когда чего-то не знаешь, лучше самому почитать об этом в умных книгах, чем обращаться к кому-то за помощью и разъяснениями
31. Главное в любой работе – не то, как тебя уважают окружающие, а то, как ты сам себя уважаешь
32. Все разговоры о благородстве – это вранье: обычно те, кто любит порассуждать о бескорыстии, сами стремятся брать со своих клиентов и посетителей огромные гонорары
33. Деньги – это главный показатель успеха всей жизни
34. Только тогда, когда влияешь на судьбы других людей, по-настоящему чувствуешь себя человеком
35. Чтобы быть здоровым надо поменьше работать и побольше лечиться
36. Нет ничего приятнее, чем выходить победителем из сложных и опасных ситуаций
37. Читать серьезные книги интереснее, чем сидеть перед телевизором
38. Интересно работать, когда постоянно преодолеваешь заговоры своих коллег по работе и когда сам устраиваешь для них ловушки (как в кино...)
39. Вызывает лишь сочувствие человек, который не стремится как-то прославиться, как-то соприкоснуться с лучшими людьми общества (с элитой)

40. Нет ничего прекраснее, чем сознание того, что твоя работа очень нужна людям

Приложение 6.

Примерные «нормы» для опросника «За и против – 1».

<i>Группы профессий</i>	<i>Нормы для девушек⁶¹</i>	<i>Нормы для мальчиков-мужчин</i>
1. «Странствия»: водители дальних рейсов, участники экспедиций	+4, +7	+2, +6
2. Наука: теоретики, методологи, экспериментаторы, лаборанты	-1, +5	0, +4
3. Медицина: врачи, медсестры, санитары, тренеры	+1, +8	-1, +4
4. Торговля, сервис, коммунально-бытовое обслуживание	+5, +9	+4, +9
5. Служение Богу: священники, монашество и послушничество	-7, -1	-4, +1
6. Инженеры, конструкторы, программисты	+1, +5	0, +6
7. «Герои»: армия, милиция, органы безопасности, спасатели, пожарники	+4, +8	+3, +5
8. Артисты (театр, кино, эстрада, цирк), спортсмены-профессионалы	0, +5	-1, +4
9. Рабочие на производстве: станочники, сборщики, слесари, операторы	-1, +3	+1, +5
10. Юристы: адвокаты, прокуроры, судьи, консультанты	+2, +8	+2, +7
11. Тяжелое производство: шахтеры, металлурги, нефтяники, моряки	-1, +7	+1, +6

⁶¹ Указывается интервал на числовой оси. Например, «+4, +7» означает, что норма находится в пределах от «+4» до «+7» баллов.

12. Бизнес, финансы: экономисты, бухгалтеры, бизнесмены, коммерсанты	+2, +6	+4, +9
13. «Творцы»: архитекторы, художники, писатели, композиторы	+1, +8	0, +4
14. Домашнее хозяйство: гувернантки, прислуга, телохранители	+1, +5	+1, +6
15. Преступления: воры, взяточники, бандиты, вымогатели, предатели	+6, +11 (+2, +7) ⁶²	+6, +11 (+3, +8)
16. Управление, менеджмент: руководители, инспекторы, чиновники	0, +6	+1, +4
17. Бродяги-попрошайки: бомжи, «цыгане», профессиональные «нищие»	+3, +7 (-2, +2)	+5, +9 (-1, +4)
18. Крестьяне: агрономы, зоотехники, ветеринары, фермеры, механизаторы,	-3, +3	-1, +4
19. Педагоги, психологи, социальные работники, тренеры, воспитатели	+4, +9	+3, +7
20. Городской транспорт: такси, автобус, троллейбус, трамвай, метро	+1, +5	+2, +5

Приложение 7.

Примерные «нормы» для опросника «За и против – 2».

Психологические качества и способности	<i>Нормы для девушек⁶³</i>	<i>Нормы для мальчиков- мужчин</i>
1. Аккуратность	0, +8	+3, +7

⁶² В скобках указаны старые(более точные) «нормы». Напомним, что произвольное увеличение норм вызвано необходимостью формирования у клиентов более оптимистичного отношения к своему будущему...

⁶³ Указывается интервал на числовой оси. Например, «0, +8» означает, что норма находится в интервале от «0» до «+8» баллов.

2. Воля, лидерство	-1, +2	+1, +4
3. Память, эрудиция	+5, +8	+2, +5
4. Координация движений	+5, +6	+4, +7
5. Логичность	-2, +4	0, +7
6. Выносливость, физическая сила	+4, +8	+2, +6
7. Внешние данные (красота, параметры)	+2, +7	+3, +6
8. Умение общаться	+8, +13	+5, +8
9. Нравственность, чувство долга	+4, +10	+4, +9
10. Чувство красоты, эстетические спос.	+4, +10	+1, +6
11. Предприимчивость, инициативность	+4, +6	+2, +5
12. Жизненный опыт	+3, +7	+1, +4

Нормы для опросника «За и против – 3».

<i>Преимущественные ценности и смыслы</i>	<i>Нормы для девушек</i>	<i>Нормы для мальчиков-мужчин</i>
1. Деньги, богатство, комфорт	0, +7	+1, +7
2. Власть, влияние	+5, +8	+2, +6
3. Здоровье	0, +7	0, +6
4. Азарт жизни, интересные события	+8, +12	+4, +8
5. Духовный поиск	+2, +8	-1, +3
6. Общение	+4, +6	+2, +5
7. Престиж, известность	+3, +7	+1, +4
8. Чувство полезности людям	0, +7	-1, +4

Таблица соответствия групп профессий, качеств и ценностей (по каждой строчке профессий – одинаковая сумма плюсов = 10):

Группы профессий – по опроснику «За и против – 1» (кем?)	Для опросника «За и против – 2» (каким?)												Для «За и против – 3» (зачем?)								Итоговые результаты	
	Результаты - 1												Результаты - 2									Результаты - 3
	Аккуратность	Воля, лидерство	Память, эрудиция	Координация	Логичность	Выносливость	Внешние данные	Умение общаться	Нравственность	Чувство красоты	Предприимчивость	Жизненный опыт	Деньги, богатство	Власть	Здоровье	Азарт жизни	Духовный поиск	Общение	Престиж	Чувство полезности		
«Странствия»		++		+		++		+	+		+	++	+			++	+	++	++	++		
Наука	+	+	++		++			++	+	+			+	+	+		+++	+	++	+		
Медицина	+	+		++		+		++	++			+		+	+	+	+	++	+	+++		
Торговля, сервис	+		+	+		++	+	++				+	+			++		+++	+	+		
Служение Богу		+	+			+	+	++	++			++		++	+		++	+	+	++		
Инженеры	++		++	+	++	+		+			+		++	+	+		+	+	+	+++		
«Герои»		++		+		++		+	++		+	+	+	++		+++	+	+		++		
Артисты			+	+		+	++	++		++		+	+	+		+	++	++	++	+		
Рабочие	++	+	+	++	+	+		+				+	+	+	++	+		++		+++		
Юристы	+	+	++		+			++	++			+	++	+		+	+	++	++	+		
Тяжелое производство	+	++	+	++	+	++			+				+++			+	+	+	+	+++		
Бизнес, финансы	++		+		++			+			++	++	+++	++		+		+	++	+		
«Творцы»	+	+	+	+	+				+	++		++	+	+		+	+++	+	++	+		
Домашнее хозяйство	+		+	+	+	++		+		+		++	+	+	+++			+	+	+++		
Преступления		+		++		++	+	+			++	+	++	++		+++	+	+	+			
Управление		++	+		+	+		++	+		+	+	++	+++		+		+	++	+		
Бродяги-попрошайки		+			+	++		++			++	++	+			+++	+++	+++				
Крестьяне	++	+		+		++		+			++	+	+	+	+++	+	+	+		++		
Педагоги, психологи		+	++			++		++	++	+		+		+	+	+	+++	++		++		
Городской транспорт	+	+		++	+	++		+			+	+	+			+++		++	+	+++		

Пример обобщения результатов (подчеркнуты наиболее привлекательные группы профессий, наиболее развитые качества и наиболее значимые ценности – по результатам всех трех частей опросника «За и против»).

Группы профессий – по опроснику <u>«За и против – 1» (кем?)</u>	<u>Для опросника «За и против – 2» (каким?)</u>												<u>Для «За и против – 3» (зачем?)</u>								Итоговые результаты			
	Результаты - 1	<u>Аккуратность</u>	<u>Воля, лидерство</u>	<u>Память, эрудиция</u>	<u>Координация</u>	<u>Логичность</u>	<u>Выносливость</u>	<u>Внешние данные</u>	<u>Умение общаться</u>	<u>Нравственность</u>	<u>Чувство красоты</u>	<u>Предприимчивость</u>	<u>Жизненный опыт</u>	Результаты - 2	<u>Деньги, богатство</u>	<u>Власть</u>	<u>Здоровье</u>	<u>Азарт жизни</u>	<u>Духовный поиск</u>	<u>Общение</u>		<u>Престиж</u>	<u>Чувство полезности</u>	Результаты - 3
«Странствия»	0		++		+		++		+	+		+	++		+			++	+	++	++	++		
Наука	0	+	+	++		++			++	+					+	+	+		+++	+	++	+		
<u>Медицина</u>	+2	+	+		++	+		++	++			+				+	+	+	+	++	+++	+2	+7	
Торговля, сервис	0	+		+	+		++	+	++			+	+					++	+++	+	+			
Служение Богу	-2		+	+		+	+	++	++				++					++	+	+	++			
<u>Инженеры</u>	+2	++		++	+	++	+		+			+						+	+	+	+++	+4	+12	
«Герои»	-5		++		+		++		++			+	+				+++	+	+		++			
<u>Артисты</u>	+3			+	+		+	++	++		++		+				+	++	++	++	+	+3	+9	
Рабочие	0	++	+	+	++	+	+		+				+				++	+	++		+++			
<u>Юристы</u>	+2	+	+	++		+			++	++			+				+	+	++	++	+			
Тяжелое производство	-1	+	++	+	++	+	++			+							+	+	+	+	+++			
<u>Бизнес, финансы</u>	+2	++		+		++			+			++	++				+		+	++	+	+3	+9	
«Творцы»	0	+	+	+	+	+			+	++		++					+	+++	+	++	+			
Домашнее хозяйство	0	+		+	+	+	++		+		+		++							+	+	+++		
Преступления	0		+		++		++	+	+			++	+				+++	+	+	+				
<u>Управление</u>	+5		++	+		+	+		++	+		+	+				+		+	++	+	+2	+10	
Бродяги-попрошайки	-1		+		+	++		++				++	++				+++	+++	+++					
Крестьяне	0	++	+		+	++		+			++	+					+++	+	+		++			
Педагоги, психологи	0		+	++		++		++	++	+		+					+	+	+++	++				
Городской транспорт	0	+	+		++	+	++		+			+	+				+++		++	+	+++			

Контрольные вопросы и практические задания к Главе 5:

1. Чем профориентационные игры с классом принципиально отличаются от тренингов?

2. Подготовьтесь к проведению профориентационной игры «Ассоциации». Для этого составьте план-шпаргалку игры, т.е. очень кратко (тезисно) выпишите этапы проведения методики примерно на половине страницы. Продумайте, какие сложности могут возникнуть при проведении игры в реальном классе старшеклассников. Предложите возможные действия по преодолению (или по профилактике) этих сложностей. Обсудите все это на занятии с преподавателем.

2. Подготовьтесь и проведите игровое упражнение «Цепочка профессий». При подготовке к этому упражнению поупражняйтесь. Выберите для начала какую-нибудь профессию и сами попробуйте составить «цепочку» близких к ней других профессий. Прodelайте это несколько раз, пока не почувствуете уверенность. После проведения игры (например, в студенческой группе), проанализируйте свои действия. Определите, что получилось. А в чем пока имеются проблемы (например, на каком-то этапе упражнение вдруг показалось скучным или возникли какие-то заминки с названием следующей «по цепочке» профессии). Подумайте и обсудите, как можно преодолеть эти трудности.

3. В чем психологический смысл (и важное преимущество) использования карточных технологий в профессиональном консультировании?

4. Проанализируйте методику «Кто? Что? Где?» (внимательно прочитайте о ней и выделите основные этапы ее проведения). Попробуйте назвать преимущества использования этой методики, а также - ее слабые

места (недостатки). Попробуйте предложить идеи по совершенствованию методики. Обсудите все это на занятиях с преподавателем.

5. Попробуйте разобраться с настольной игровой методикой «Или-Или». Внимательно прочитайте инструкцию и засекайте время, сколько минут потребуется для того, чтобы в целом понять суть игры. Проанализируйте данную игру с точки зрения ее преимуществ и недостатков. Сделайте предложения по совершенствованию методики и обсудите все это в учебной группе с преподавателем.

6. В чем психологический смысл использования схем анализа и самоанализа ситуаций самоопределения?

7. Попробуйте решить задачи, представленные в пособии с помощью «восьмиугольника основных факторов выбора профессии». Попробуйте сами разработать задачи для этого «восьмиугольника» и также попробуйте их решить. Обсудите на группе, в чем достоинства и в чем недостатки данной методики.

8. Каковы правила культурно спора, используемого в играх-дискуссиях?

9. В чем активизирующий смысл карточно-бланковых методик («Комплимент», «Сударь-сударь» и др.)?

10. Какое особое преимущество по сравнению с другими методиками дают бланковые игры с классом («Бизнес-риск-мен», «Торг» и др.)? Какая главная опасность (возможная ошибка) для психолога, проводящего эти игры в подростковых аудиториях?

11. Почему активизирующие опросники не являются тестами в строгом смысле этого слова? Можно ли использовать их в целях диагностики профессиональной мотивации учащихся? Почему?

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В представленном пособии были рассмотрены важные теоретические вопросы профессионального и личностного самоопределения, а также даны разнообразные авторские методики активизации самоопределяющихся школьников. Теоретические проблемы выбора профессии и планирования своей профессиональной судьбы во многом остаются еще достаточно сложными и до конца не осмысленными. В этой связи не следует ожидать от данного пособия ответа на все проблемные вопросы. Часть таких вопросов мы постарались просто обозначить и лишь наметить пути ответа на них. Заметим также, что многие люди иногда всю жизнь решают для себя подобные вопросы и в течение своей жизни часто находят разные ответы (сами варианты ответов на эти вопросы как бы «развиваются» вместе с развитием размышляющих над ними людьми). Поэтому важнейшей задачей психолога-профконсультанта является провоцирование подобных размышлений. Для этого и предназначены активизирующие профориентационные методы, которым мы и постарались уделить в пособии главное внимание.

Понятно, что сами активизирующие методики не являются «палочкой-выручалочкой» на все случаи жизни, т.е. использование этих методов не приведет автоматически к решению всех профориентационных проблем. Данные методики являются скорее одним из условий решения профориентационных задач. Важнейший активизирующий смысл многих наших методик заключается в том, чтобы спровоцировать размышления над определенной карьерной проблемой, «втянуть» клиента (самоопределяющегося школьника) в процесс совместных с психологом размышлений, прийти к нескольким вариантам ответов на обсуждаемые вопросы, а затем предложить школьнику - нет, не ответ-рекомендацию (!), -

а лишь *способ выбора* наиболее подходящего для себя варианта. А для выбора такого варианта существуют даже специальная группа методов - методы принятия решения (см. Главу 5, раздел 5.6).

Эффективность использования таких методов на практике во многом определяется профессиональным и жизненным опытом психолога-консультанта, а также понимание им сущности профессионального самоопределения. И как раз для этого важны теоретические разделы пособия. Тогда, когда при использовании практической методике вдруг (!) возникает сложная ситуация (методика не дает однозначной подсказки), выручает опыт и профессиональная интуиция психолога. Но сами они на пустом месте не возникают: для этого нужна теория, нужны многочисленные самостоятельные размышления над вопросами самоопределения, а также неоднократные обсуждения этих вопросов с коллегами и преподавателями. И только на этой основе, опираясь на хорошую теоретическую базу, можно принимать осознанные и достойные решения. И как уже отмечалось, активизирующие методики лишь создают условия для этих совместных с клиентом размышлений.

Возникает даже несколько парадоксальная ситуация: вопреки распространенному мнению, теория и практика не противоречат друг другу, а являются, по сути, равноправными средствами, постановки и решения профориентационных проблем. При этом именно хорошее знание теории часто помогает лучше понять проблему клиента. Здесь лучше начинать с общих разговоров, позволяющих не столько «просчитать» клиента с помощью стандартизированных тестов, сколько «понять» и «прочувствовать» его ситуацию. Далее можно использовать активизирующие методики (их смысл – «включить», «вовлечь» клиента в совместную деятельность по осознанию проблемы и определения путей ее решения). А уже затем, когда с помощью методики могут появиться

предварительные варианты решения проблемы, вновь помогает профессиональный опыт и интуиция, основанные на хорошем знании теоретических вопросов. Естественно, на каких-то этапах работы или при решении определенных специфических задач профконсультирования (например, при профотборе на профессии с особыми условиями труда) можно использовать и стандартизированные и даже аппаратные методики, но уже в контексте общей логики профконсультационной работы, понятной клиенту.

Таким образом, теория и практика (в виде конкретных методик) – едины, они являются лишь разными средствами решения сложных жизненных проблем клиента. Мы надеемся, что при таком понимании представленный в пособии теоретический и практический материал будет полезен всем, кто размышляет над вопросами профессионального и личностного самоопределения.

Литература:

1. Берн Э. Игры, в которые играют люди. Люди, которые играют в игры. Психология человеческой судьбы. – М.: Прогресс, 1988. – 400 с.
2. Борисова Е.М., Гуревич К.М. Психологическая диагностика в школьной профориентации// Вопросы психологии, 1988, №1, с. 77-82.
3. Головаха Е.И., Кроник А.А. Психологическое время личности.- Киев: Наукова думка, 1984.- 208 с.
4. Гутник И.Ю. Организация диагностики в профильном обучении. – СПб.: КАРО, 2005. – 128 с.
5. Даутова О.Б. Самоопределение личности школьника в профильном обучении/ Под ред. А.П.Тряпицыной. – СПб.: КАРО, 2006. – 352 с.
6. Дидактический материал по курсу «Твоя профессиональная карьера» (под ред. С.Н.Чистяковой). – М.: Просвещение, 1998. – 112 с.
7. Зарубина И.К. О мифологии денег в российской культуре// Социологические исследования, №3, 2007, С.43-52.
8. Зинченко В.П. Аффект и интеллект в образовании. – М.: Тривола, 1995. – 64 с.
9. Интервью с Б.С. Братусем. Психология в моей жизни// Мир психологии и психология в мире, 1994, №0, С.74-85.
10. Карабанова О.А. Возрастная психология. – М.: Айрис-пресс, 2005. – 240 с.
11. Карасев Л.В. Философия смеха. – М.: Российский гуманитарный университет, 1996. – 224 с.
12. Климов Е.А. Психолого-педагогические проблемы профессиональной консультации.- М.: Знание, сер. “Педаг. и психол.”, 1983, №2.- 95 с.

- 13.Климов Е.А. Введение в психологию труда. – М.: Культура и спорт, ЮНИТИ, 1998. – 350 с.
- 14.Климов Е.А. Как выбирать профессию. – М.: Просвещение, 1990. – 159 с.
- 15.Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. – Ростов-на-Дону: Феникс, 1996. – 512 с.
- 16.Климов Е.А., Чистякова С.Н. Основы производства. Выбор профессии. В 2 ч. Ч.2. Выбор профессии. – М.: Просвещение, 1987. – 64 с.
- 17.Лучшие психологические тесты для профотбора и профориентации (отв. ред. А.Ф.Кудряшов).- Петрозаводск: “Петроком”, 1992.- 318 с.
- 18.Малинин Е.Д. Философия жизненного успеха. – М.: МПСИ; Воронеж: НПО «МОДЭК», 1999. – 240 с.
- 19.Махаева О.А, Григорьева Е.Е. Я выбираю профессию. Комплексная программа активного профессионального самоопределения школьников. – М.: УЦ «Перспектива», 2002. – 52 с.
- 20.Миллс Р. Властвующая элита. – М.: Изд-во иностранной литературы, 1959. – 543 с.
- 21.Митина Л.М. Психология развития конкурентноспособной личности. – М.: МПСИ; Воронеж: НПО «МОДЭК», 2002. – 400 с.
- 22.Михайлов И.В. О профориентационной работе во Франции// Вопросы психологии, 1977, №5, С.158-163.
- 23.Мордовская А.В. Теория и практика жизненного и профессионального самоопределения старшеклассников (с использованием материала этнопедагогики народа Саха). – М.: Academia, 2000. – 176 с.
- 24.Общая психодиагностика (под ред. А.А.Бодалева, В.В.Столина).- М.: Изд-во МГУ, 1987.- 204 с.
- 25.Поляков В.А. Технология карьеры. – М.: Дело ЛТД, 1995. – 128 с.

- 26.Процицкая Е.Н. Джон Голланд о выборе профессии// Школа и производство, 1993, №4, С.20-22.
- 27.Пряжников Н.С. Деловая игра как способ активизации учащихся в профессиональном самоопределении// Вопросы психологии, 1987, №4, С.92-99.
- 28.Пряжников Н.С. Игровой метод в профориентации. Методические рекомендации/Под ред. Е.А. Климова.- Пермь: Пермский гос. педаг. ин-т, 1989. – 70 с.
- 29.Пряжников Н.С. Профориентационные игры: проблемные ситуации. задачи, карточные методики. – М.: МГУ, 1991. – 87 с.
- 30.Пряжников Н.С. Эколого-экономическая карточная игра “Бизнес-Мусор”. Методические рекомендации. - М.: Институт молодежи, 1992. - 45 с.
- 31.Пряжников Н.С. Карточные профконсультационные методики. – М.: Ассоциация «Профцентр», 1993. – 328 с.
- 32.Пряжников Н.С.Теория и практика профессионального самоопределения. – М.: МГППИ, 1999. – 108 с.
- 33.Пряжников Н.С. Психология элитарности. – М.: Изд-во: Институт практической психологии, Воронеж: НПО «МОДЭК», 2000. – 512 с.
- 34.Пряжников Н.С. Методы активизации профессионального и личностного самоопределения. – М.: Изд-во “Институт практич. психологии”, Воронеж: НПО “МОДЭК”, 2002. – 400 с.
- 35.Пряжников Н.С., Пряжникова Е.Ю. Психология труда и человеческого достоинства. – М.: Академия, 2001. – 480 с.
- 36.Пряжникова Е.Ю., Пряжников Н.С. Профориентация. – М.: Академия, 2005. – 496 с.
- 37.Резапкина Г.В. Я и моя профессия: Программа профессионального самоопределения для подростков. – М.: Генезис, 2000. – 128 с.

- 38.Робер М.-А., Тильман Ф. Психология в школе/ Хрестоматия по социальной психологии (составит. Т.В.Кутасова).- М.: Междунар. педагогич. академия, 1993, С.212-217.
- 39.Розин М.В. Психология судьбы: программирование или творчество// Вопросы психологии, 1992, №1, С.98-105.
- 40.Ролз Дж. Теория справедливости. – Новосибирск: Изд-во Новосибирского ун-та, 1995. – 536 с.
- 41.Самоопределение учащейся молодежи в профильном обучении: становление и развитие проблемы: материалы Всероссийской научно-практической конференции (28-30 мая 2007 года)/ Под общ. Ред. С.Н.Чистяковой. – М.: МЭСИ, 2007. – 296 с.
- 42.Самоопределение школьников в условиях предпрофильной подготовки и профильного обучения. Пособие для учителя /С.Н.Чистякова. П.С.Лернер, Н.Ф.Родичев и др. (Под ред. С.Н.Чистяковой). – М.: 2005. - 160 с.
- 43.Селье Г. От мечты к открытию. Как стать ученым. - М.: Прогресс, 1987.- 368 с.
- 44.Сергеев И.С. Руководителю образования о введении профильного обучения. – М.: АРКТИ, 2006. – 136 с.
- 45.Укке Ю.В. Диагностика сознательности выбора профессии у японских школьников// Вопросы психологии, 1990, №5, с. 150-157.
- 46.Франкл В. Человек в поисках смысла. – М.: Прогресс, 1990. – 368 с.
- 47.Фромм Э. иметь или быть? – М.: Прогресс. 1990. – 336 с.
- 48.Фромм Э. Человек для себя. – Мн.: Коллегиум, 1992. – 253 с.
- 49.Фукуяма С. Теоретические основы профессиональной ориентации. – М.: Изд-во МГУ, 1989. – 108 с.
- 50.Чернявская А.П. Психологическое консультирование по профессиональной ориентации. – М.: ВЛАДОС-ПРЕСС, 2001. – 96 с.

51. Чистякова С.Н., Родичев Н.Ф., Черкашин Е.О. Слагаемые выбора профиля обучения и траектории дальнейшего образования. – Элективный ориентационный курс для учащихся 9 класса. – М.: Академия, 2004. – 96 с.
52. Шмидт В.Р. Профорентация в условиях несвободы. – М.: «Фонд Информатика для демократии - ИНДЕМ», 2006. – 127 с.
53. Шмидт В.Р., Шиловская А.Л. Работа со случаем как сонова подготовки к освобождению и постпенитенциарного сопровождения подростков из воспитательной колонии. – М.: Фонд ИНДЕМ, 2005. – 44 с.
54. Эриксон Э. Детство и общество. – СПб.: ИТД «летний сад», 2000. – 416 с.