

Игра знакомит с профессией

Николай ПРЯЖНИКОВ, доктор педагогических наук, профессор факультета психологии МГУ им. М.В. Ломоносова

Факт очевидный: игровые технологии уже давно с успехом используют в профориентационной работе школьные психологи (педагоги-психологи) и профконсультанты. Главные достоинства профориентационных игр — их наглядность, эмоциональная насыщенность, а также — возможность моделировать вместе со школьниками сложные аспекты профессионального и жизненного самоопределения.

Профориентационные игры позволяют рассмотреть ценностно-смысловые аспекты профессионального выбора; планировать дальние и ближние перспективы профессионального развития; зримо представить профессии; рассмотреть различные внешние и внутренние препятствия на пути к профессиональным и жизненным целям, моделировать сам процесс профессионального выбора. Знакомство с миром профессий — лишь одна из задач профориентации, поскольку от знакомства до выбора может быть достаточно далеко (как от простого интереса до сознательного выбора).

В статье представлены примеры профориентационных игр, знакомящих с миром профессионального труда, возможного для школьников 8–11-х классов. Профориентационные игровые методики позволяют поддерживать в группе высокий игровой темп, необходимую динамику, что обеспечивает хорошую дисциплину; ничего не навязывая игрокам, игра «провоцирует» самостоятельные размышления, позволяет откровенно высказаться, профессиональная работа становится более интересной и привлекательной.

Игра «Угадай профессию»: в работе с классом, на индивидуальной профконсультации

1. «Формула профессий» как основа построения «Схемы анализа профессии».

Игра «Угадай профессию» основывается непосредственно на «Схеме анализа профессии». В свою очередь «Схема анализа профессии» опирается на известную «Формулу профессии», разработанную Е.А. Климовым. В традиционном варианте «Формулы» выделяются обобщённые характеристики профессий (они позволяют в закодированном виде представить разные профессии и специальности):

1) Типы профессий — по предмету труда: природа — П; техника — Т; человек — Ч; знаковые системы — З; художественный образ — Х.

2) Классы профессий — по целям труда: гностические — Г; преобразовательные — П; изыскательные — И.

3) Отделы профессий — по средствам труда: ручные — Р; механические — М; автоматические — А; функциональные, т.е. возможности и функции организма, а также теоретические средства — Ф.

4) Группы профессий — по условиям труда бытовой микроклимат — Б; открытый воздух — О; необычные — Н; моральная ответственность — М; экстремальные условия — Э.

Например, с помощью «Формулы профессий» можно было бы так «закодировать» профессию «повар»: предмет труда — природа (П) и художественный образ (Х); цели труда — преобразовательные (П) и изыскательные (И); средства труда — ручные (Р) и функциональные (Ф); условия труда — необычные (Н).

К сожалению, при практическом использовании «Формулы профессий» в традиционном варианте в классе иногда возникают недоразумения. Скажем, при анализе профессии токаря ученик спрашивал: «Какой предмет труда у токаря?» Ответ «техника» его не устраивал, так как сообразительный парень тут же возражал: «У токаря техника — это средство труда. А вот что служит предметом, «Формула» не подсказывает...

Или, например, профессия «водитель автобуса». Из приведённой «Формулы» неясно, какая цель у водителя. Сказать школьникам, что водитель «преобразует транспортное средство в пространстве», значит вызвать у них улыбку... Таким образом, возникла необходимость несколько видоизменить и расширить вариант «Формулы». Ниже представлена основанная на идеях Е.А. Климова «Схема анализа профессии» (см. табл. 1).

Таблица 1. Схема анализа профессии

1	2	3
1 — Характеристики профессий		
2 — Место для первого примера профессии: «таксист»		
3 — Место для кодирования «загаданной» профессии (для игры «Угадай профессию»)		
1	2	3
Предмет труда:		
1 — природа (животные, растения)		
2 — материалы и заготовки		
3 — дети		
4 — взрослые	взрослые	
5 — техника	техника	
6 — знаковые системы (тексты, информация в компьютерах...)		
7 — художественный образ		
Цели труда:		
1 — контроль, оценка, диагноз		
2 — преобразовательная		
3 — образительная		
4 — транспортирование	транспортирование	
5 — обслуживание	обслуживание	
6 — собственное развитие		
Средства труда:		
1 — ручные и простые приспособления		
2 — механические	механические	
3 — автоматические		
4 — функциональные (речь, мимика, зрение, слух...)	функциональные	
5 — теоретические (знания, способы мышления)		
6 — переносные или стационарные средства		
Условия труда:		
1 — бытовой микроклимат		
2 — большие помещения с людьми		
3 — обычный производственный цех		
4 — необычные производственные условия (особый режим влажности, температуры, стерильность)		
5 — экстремальные условия (риск для жизни и здоровья)	экстремальные	
6 — работа на открытом воздухе		
7 — домашний кабинет, лаборатория, мастерская		
Характер подвижности в труде:		
1 — преимущественно сидя	сидя	
2 — преимущественно стоя		
3 — множество разнообразных движений		
4 — длительная ходьба		
5 — вынужденные статичные позы		
6 — высокая избирательная подвижность определённых групп мышц		
Характер общения в труде:		
1 — минимальное общение (индивидуальный труд)		
2 — клиенты, посетители	клиенты	
3 — обычный коллектив (одни и те же лица...)		
4 — работа с аудиториями		
5 — выраженная дисциплина, субординация в труде		
6 — небольшой коллектив в замкнутом пространстве (экипажи судов, полярники, участники экспедиций)		
Ответственность в труде:		
1 — материальная		
2 — моральная		
3 — за жизнь и здоровье людей	жизнь и здоровье	

4 — невыраженная ответственность

Особенности труда:

1 — возможность работы по совместительству

2 — большая официальная зарплата

3 — льготы

4 — «соблазны»

(возможность использовать оборудование организации и т.п.)

соблазны

5 — «изысканные» отношения

привлекательные стороны

6 — встречи со знаменитостями

7 — частые заграничные командировки

8 — командировки по стране

9 — завершённый результат труда (можно полюбоваться)

10 — высокий престиж профессии

11 — явно выраженная общественная полезность труда

Типичные трудности и неприятности:

1 — нервное напряжение

нервы

2 — профзаболевания

профзаболевания

3 — распространены мат и сквернословие

сквернословие

4 — повышенный риск «попасть под суд»

5 — непрестижность

6 — маленькая зарплата

7 — общественно презираемый (осуждаемый) труд

Минимальный уровень образования (для работы):

1 — без специального образования (после школы)

2 — краткосрочные курсы

3 — начальное профессиональное образование (техникум)

4 — высшее профессиональное образование (вуз):

— незаконченное высшее

— бакалавриат

— магистратура

5 — учёная степень (аспирантура, академия...)

6 — дополнительное профессиональное образование

2. Вариант использования схемы в работе с классом (в игре «Угадай профессию»):

Сначала детям предлагается самим рассказать о какой-нибудь хорошо известной им профессии.

Быстро обнаруживается, что школьники как будто «знают», но конкретно рассказывать об особенностях профессии не могут (им нужны «конкретные вопросы»). И тогда преподаватель предлагает схему анализа профессии, в которой и содержатся «опорные пункты» для рассказа о любой профессии. Преподаватель предлагает выписать эту схему в тетрадях (на это уходит примерно 35–40 минут). Далее начинается собственно игра «Угадай профессию»: ребята делятся на пары (можно играть и втроём), каждый загадывает профессию (а ещё лучше — конкретную специальность), кодирует её в своей тетради, потом все обмениваются тетрадями и по закодированным характеристикам пытаются отгадать профессию (допускаются три попытки).

3. Варианты использования схемы в индивидуальной профконсультации:

1. Подросток не знает, какую выбрать профессию:

— знакомство со схемой (лучше иметь отпечатанную схему) — на примере анализа одной-двух профессий;

— игра с подростком (он и консультант загадывают друг другу профессии и пытаются отгадать их — см. выше);

— подросток определяет привлекательные для себя характеристики пока ещё неизвестной ему профессии (обозначает с помощью схемы свои «пожелания»);

— совместно отгадывают (консультант и подросток на отдельных листочках выписывают по пять-семь профессий, соответствующих «желательным» характеристикам);

- обсуждают (выбор варианта, наиболее соответствующего «пожеланиям» подростка).
- 2. Подросток хочет уточнить свой уже сделанный выбор:
 - знакомство со схемой (анализ одной-двух профессий);
 - но после знакомства со схемой подросток сразу же загадывает «свою» избранную профессию, а профконсультант пытается её «отгадывать» (из 5–7 вариантов);
 - далее — обсуждение и возможная коррекция представлений подростка о «своей» профессии.

Профориентационная игра «Стажёры-инопланетяне»

Игра знакомит учеников 7–9-х классов (а в более усложнённом варианте — и 10–11-х классов) с основными структурными подразделениями различных предприятий и организаций, помогает выработать умение соотносить индивидуальные качества работника с требованиями профессии. По времени на игру необходим один час.

1. Ещё до того как будет объявлено название игры, выбирают двух добровольцев на главные роли.

2. Далее называется игра, классу даётся инструкция: «Планета Земля недавно установила контакт с другой цивилизацией. Начался период интенсивного изучения друг друга: наши специалисты летают на новую планету, а оттуда летят специалисты к нам. Вот два специалиста-инопланетянина, изучающие профессиональный труд прибывают на одно типичное земное предприятие (в организацию), чтобы не только понаблюдать за работой земных профессионалов, но по возможности самим освоить некоторые земные профессии, «постажироваться». Посмотрим, насколько это получится у наших гостей из космоса. В роли инопланетян будут два наших добровольца, а все остальные станут руководителями различных служб предприятия, профиль которого нам ещё предстоит определить поточнее».

3. После этого все вместе (и руководители, и инопланетяне) окончательно определяют, какое предприятие (или какую фирму) они хотели бы выбрать местом действия в этой игре. Ведущий записывает название избранного предприятия на доске и обязательно уточняет, что именно производит это предприятие (что делает эта фирма).

4. Далее все вместе определяют, какие основные службы на предприятии. Ведущий может подсказать ребятам типичные подразделения, которые, как правило, есть на самых разных предприятиях: дирекция, планово-экономический отдел, бухгалтерия, отдел кадров, отдел сбыта и снабжения, транспортная служба, охрана и т.п.¹.

¹ Например, когда организуется игра с учениками, лучше рассмотреть типичную организацию по добыче нефти и газа с соответствующими профессиями. Если рассматривать предприятие по производству автомобилей, то, соответственно, рассматривают подразделения и профессии этой организации и т.п.

Но профиль предприятия может быть и таким, что обязательно будут: вычислительный центр, конструкторские отделы, определённые производственные цеха и участки, а также — склады, столовые, рекламные службы, административно-хозяйственные службы, пожарная охрана и даже социально-психологические подразделения. Ведущий выписывает названия 10–15 таких подразделений на доске (см. пример в табл. 2). Можно также отдельно представить основные структуры предприятия в виде несложной схемы, но на доске при этом основные подразделения (и соответствующие профессии) обязательно должны быть представлены в виде чёткого перечня.

Но вот всё предварительное сделано. Главным игрокам (инопланетянам) предлагается выйти на 2–3 минуты в коридор и представить свой внешний облик, который, по условиям игры, должен сильно отличаться от облика землян. Ограничения? Рост инопланетян не должен превышать трёх метров, а вес — пятисот килограммов. Итак, придумав свой облик, «инопланетяне» рисуют его на доске и кратко объясняют, почему он таков, в чём его особенности (особые достоинства и обязательно некоторые недостатки).

Пока инопланетяне готовятся в коридоре, ведущий и оставшиеся игроки тренируются, ведь им надо будет определить готовность инопланетных существ к земному труду по зем-

ным профессиям. Ведущий рисует на доске некое необычное существо и предлагает кому-то из участников игры представить себя на месте начальника одной из выписанных на доске служб предприятия. Он должен сказать, сможет ли такое существо, как нарисованное на доске, успешно трудиться в его службе или нет, и попытаться обосновать своё мнение. Поскольку все прекрасно понимают условность игры, то важна именно сама идея необычного существа и ведущему вовсе не нужно быть настоящим художником: тут важна идея, а не качество исполнения.

Затем приглашаются «инопланетяне», они изображают себя на доске, говорят и о том, что не показано на рисунке, отвечают на вопросы. Ведущий должен постараться, чтобы лишних вопросов не было, иначе игра превратится в сплошную «пресс-конференцию», а то и в шутовство и дела не получится.

Теперь ребята начинают высказываться о пригодности таких стажёров-инопланетян к работе по земным профессиям. Порядок следующий: ученик просит слова (поднимает руку, как это часто делается и на «взрослых» производственных совещаниях), называет своё подразделение (выбирает его самостоятельно из перечня, выписанного на доске), говорит, смогут или нет инопланетяне работать по определённой профессии; тут же объясняет, почему он так считает. Высказывания инопланетян отмечаются на доске напротив конкретных подразделений (например, если, по мнению самих «инопланетян», они не подходят для данной профессии, то ставится «минус», если подходят — «плюс», а если мнение неопределённое — «знак вопроса»).

Пример заполнения таблицы игры «Стажёры-инопланетяне»

Обозначения: «плюсы» — инопланетяне подходят для данной работы, «минусы» — не подходят, «вопросы» — неопределённое мнение.

Таблица 2²

1 — Подразделения и профессии автомобильного завода

2 — Мнения инопланетян

3 — Мнения в классе

4 — Мнение ведущего игры

1	2	3	4
Цех сборки автомобилей	+	+++--	-
Испытательный полигон	+	+++	+
Отдел технического контроля	+	+	+
Планово-экономический отдел	+	+	+
Администрация предприятия	-	--	+
Бухгалтерия	+	+-	+
Охранное подразделение	+	++	+
Столовая	-	----	-

² Поскольку мнения могут быть разными, обозначаются все оценки тех, кто высказывает своё мнение при обсуждении готовности инопланетян работать в данном подразделении.

Кратко высказываться могут и остальные игроки (насколько они согласны с доводами только что выступившего «руководителя»). Ну а теперь так же кратко высказываются и основные игроки (смогут они работать в качестве стажёров по названной профессии или нет и почему). Высказывания школьников также отмечаются на доске в другой колонке, которая рядышком («плюсы», «минусы» и «вопросы»). Ведущий может прокомментировать то или иное выступление, если в этом есть необходимость, если высказано неверное суждение. Мнение ведущего также отмечается в отдельной колоночке на доске напротив каждого рассматриваемого подразделения (см. пример в табл. 2).

Обсудив одну профессию, ведущий предлагает перейти к другому подразделению и также просит кого-нибудь выступить в роли «руководителя». Обычно за урок удаётся рассмотреть 7–10 профессий, что не так уж и мало: ведь цель игры — не только познакомить ребят с подразделениями предприятия и типичными профессиями, но и научить их самостоятельно соотносить возможности работника с этими профессиями. Необычная игровая инструкция, а главное, использование необычных «возможностей» привносят необходимую

интригу. Если во время игры ребята будут смеяться и шутить, надо отнестись к этому с пониманием, ведь сама игра их провоцирует. Спокойнее надо относиться и к ситуации, когда главные игроки (инопланетяне), отчасти и «хохмы ради», изобразят на доске достаточно нелепое существо. Тем занятнее будет, если окажется, что и для него найдутся подходящие профессии. Естественно, шутки не должны быть направлены на личности самих участников, ведущий обязан следить за этим.

Может быть и так, что подростки останутся пассивными и не будут стремиться вступать в роли «руководителей» подразделений. Чтобы избежать этого, ведущий может использовать достаточно простые приёмы. Например, желанный эффект даёт такое обращение к играющему: «А что нам скажет Иван Иванович, начальник транспортного цеха?» И не надо «застревать» на каком-то отдельном подразделении, если оно не вызывает интереса у играющих. Если же ведущий всё-таки считает, что на нём необходимо задержаться, тогда ему лучше всего выступить в роли «временного руководителя» этого подразделения, чтобы играющие слышали живую заинтересованность и могли бы проникнуться ею сами.

Но вот, наконец, и определяется в целом, удачной будет стажировка «инопланетян» или нет, т.е. смогут ли они освоить все или только немногие профессии земного предприятия. Часто оказывается, что даже инопланетяне (сильно отличающиеся от людей) всё-таки «профпригодны» для многих наших профессий. Такая игра для кого-то из участников может стать стимулом, «вдохновляющим» на выбор тех профессий, насчёт которых у них были сомнения: «Разве это по нашим силам?» Игра прибавляет решимости, корректирует представления о характере работы и требованиях к работнику. Очень часто именно это и нужно понять подросткам, «обдумывающим жизнь» и свою будущую профессию.