**Изучение подростков в целях профориентации**

Особенности памяти, внимания, чувств, воли, желаний и способностей нельзя увидеть, оценить, измерить так же, как мы видим, оцениваем многие из окружающих нас предметов. Эти и ряд других качеств психики человека нельзя непосредственно созерцать ни у себя, ни у других людей. Но в то же время различные профессии предъявляют конкретные требования к психологическим, а также физиологически особенностям личности.

Психофизиологические особенности человека – это особенности его психики, развития, строения организма, состояния здоровья. Каждый человек обладает определенными психофизиологическими качествами. Поэтому можно говорить о том, что человек по своим природным данным более или менее подготовлен к успешному овладению профессией или группой профессий. Но в связи с этим встает вопрос: как, же правильно определить эти особенности и свойства личности? С другой стороны, трудность состоит в том,  что необходимо определить не только существующий уровень развития личности, но и возможности ее развития (видеть перспективу).

Изучение подростков в целях профориентации (предварительная профдиагностика), как уже было сказано выше, составляет один из важнейших составных компонентов профориентации подростков. На этом этапе следует изучить характерные особенности личности: ценностные ориентации, интересы, потребности, склонности, способности, профессиональную направленность, профессиональные намерения, мотивы выбора профессии, черты характера, темперамент, состояние здоровья.

Рассмотрим подробнее те стороны личностных характеристик, которые имеют значение для профессиональной работы.

***Ценностные ориентации.***Личность формируется в процессе постоянных взаимоотношений с людьми. Все особенности, присущие личности, социально обусловлены. Поэтому ценностные ориентации можно определить как направленность личности на усвоение (создание) общественных ценностей в соответствии с конкретными потребностями. Исходя из этого определения, ключ к пониманию понятия “ценностные ориентации” следует искать в системе взаимоотношений между потребностями личности и общественными ценностями.

Источником активности личности служат потребности, под которым понимаем состояние личности, вызванной необходимостью вступать в связи с окружающей средой для того, чтобы обеспечить свое существование, функционирование и развитие. Удовлетворение таких потребностей, как потребность в профессиональном самоопределении или самоутверждении, происходит в процессе практической деятельности человека, причем, только в том случае, если выбранная профессия, как принято говорить, по душе. Потребности всегда отражают возможности их удовлетворения, поэтому их роль в ценностных ориентациях личности можно определить следующим образом: потребности активизируют соответствующие возможности человека, направляют его деятельность в нужном направлении. А реализуются все эти потребности через конкретные объективные ценности.

Каждая личность стремится к усвоению тех ценностей, которые наиболее соответствуют ее целям и интересам. Применительно к профессиональной деятельности человека можно выделить следующие ценности:

* Самоутверждение в обществе, в ближайшей социальной среде;
* Авторитет в трудовом коллективе;
* Признание родных, знакомых, друзей;
* Самосовершенствование и самовыражение – интересная работа;
* Применение своих знаний, умений, способностей;
* Творческий характер труда;
* Материально-практические, утилитарные ценности -  хороший заработок;
* Должность, удовлетворяющая личность, перспектива продвижения по службе.

Иногда можно встретиться с отождествлением понятий “интерес” и “направленность”. Такое отождествление необоснованно хотя бы потому, что интерес – состояние довольно изменчивое, а направленность – долговременное, стойкое.

Главную роль в выборе ценностей имеют *мотивы*, которые, в свою очередь, зависят от интересов и потребностей личности, целей этой личности.

*По виду мотивы выбора профессии можно разделить на шесть групп:*

* Общая мотивировка;
* Романтика профессий;
* Мотивы познавательного характера;
* Мотивы, в которых подчеркивается общественная значимость профессии;
* Ссылка на пример;
* Немотивированный выбор.

*По характеру все мотивы можно разделить на четыре группы:*

* Мотив, четко и аргументировано обосновывающий целесообразность выбора данного направления трудовой деятельности;
* Мотивация нечеткая, недостаточно мотивированная;
* Мотивация неуверенная, неаргументированная;
* Никак неаргументированная мотивация.

Удовлетворение потребностей, интересов, реализация цели немыслимы без решения конкретных задач, выполнения соответствующей работы. Поэтому в каждом случае человек выбирает объект, явление или деятельность (профессию). Таким образом, выбор обеспечивает потребности личности.

Выявление мотивов выбора профессии позволяет узнать, что именно побудило человека избрать данный вид труда и насколько четкие, аргументированные мотивы выбора. Это в свою очередь, дает возможность выяснить отношение личности к объективным ценностям.

Итак, мы рассмотрелиценностные ориентации в структуре личности человека. Во взаимосвязи с другими характеристиками личности их можно определить следующим образом: потребности – интересы – объективные ценности – мотивы – цели – выбор.

Предварительная профдиагностика предполагает выявление таких качеств человека, как склонности.

*Склонности –*это побуждения, имеющие в своей основе активное, созидательное отношение к объекту.

Как правило, на занятия, к которым подросток  более склонен, он тратит больше времени и к тому же трудиться с желанием. Если человек при этом добивается еще и определенных результатов в этой деятельности (учебной или трудовой), то можно говорить о способностях к данной деятельности. Основным показателем способности следует считать легкость усвоения новых знаний и быстроту совершенствования умений, достижение высоких результатов деятельности. Говоря о выявлении способностей подростков в целях профориентации, мы имеем в виду склонности к овладению не только знаниями школьной программы, но и  определенными профессиями.

*Способности –*это такие психологические особенности человека, от которых зависит успешность приобретения знаний, умений и навыков, но которые сами к наличию этих знаний, умений и навыков не сводятся. Способности обнаруживаются в быстроте, глубине и прочности овладения способами и приемами деятельности.

По отношению к знаниям, умениям и навыкам способности человека выступают как некоторая возможность. Будут ли приобретены человеком эти знания, умения и навыки зависит от множества условий, например, от окружения, от того, как его будут обучать, как будет организована его трудовая деятельность и т. д.

Такой подход к данному вопросу дает ученым и исследователям возможность изучать те материальные предпосылки, физиологические процессы, на основе которых при благоприятных условиях могут развиваться у человека те или иные профессиональные способности.

Эти материальные, заложенные в организме человека ученые называют *задатками*. На их развитие большое влияние оказывает окружающая среда.

Таким образом, составление прогноза успешности овладения человеком профессией состоит в выявлении наличия и степени развития природных задатков.

Кроме способностей, к индивидуальным психологическим особенностям личности относятся темперамент и характер. Эти свойства консервативны и устойчивы.

В психологии под *темпераментом*подразумевают индивидуально-своеобразные свойства личности, ее психики, определяющие динамику психологической деятельности человека, которые одинаково проявляются в разнообразной деятельности независимо от ее содержания, целей, мотивов и остаются постоянными в зрелом возрасте.

Типы нервной системы лежат в основе четырех типов темперамента.

*Меланхолик.*Слабый тип, характеризуется слабостью процессов торможения и возбуждения.

*Холерик*. Сильный, неуравновешенный тип. У него сильный процесс возбуждения и относительно слабое торможение.

*Сангвиник.*Сильный, уравновешенный, подвижный тип.

*Флегматик.*Сильный, уравновешенный, но с инертными процессами.

Человек может иметь любое сочетание силы, уравновешенности и подвижности нервной системы (общий тип) и принадлежать к любому из типов высшей нервной деятельности.

К индивидуальным особенностям личности относится также *характер*. В психологии под характером понимают “совокупность индивидуально-своеобразных психических свойств, которые проявляются в типичных для данной личности способах деятельности, обнаруживаются в типичных обстоятельствах и определяются отношением личности к этим обстоятельствам”. В зависимости от преобладающего влияния различных психологических процессов на способы действия могут быть выделены интеллектуальные, эмоциональные и волевые черты характера.

Психологи различают четыре системы свойств характера:

* Свойства, выражающие отношение к  коллективу и отдельным людям (доброта, отзывчивость, требовательность и т.д.);
* Свойства, выражающие отношение к труду (трудолюбие, лень, добросовестность, ответственное или безответственное отношение к труду и др.);
* Свойства, выражающие отношение к вещам (аккуратность, неряшливость, бережное или  небрежное отношение к вещам и т.п.);
* Свойства, выражающие отношения к самому себе (самолюбие, честолюбие, гордость и т.д.)”.

Характер человека не представляет собой некоторую случайную совокупность различных свойств. Отдельные свойства характера зависят друг от друга, взаимосвязаны, образуют одно целое.

Итак, мы рассмотрели группы психологических характеристик личности, необходимых для изучения подростков в профориентационных целях.

Учет особенностей темперамента (быстрота и точность реакции, правильность ориентировки в экстремальных условиях) в профориентационной работе с подростками имеет большое значение для выявления наиболее оптимальных вариантов выбора “человек – дело”, для определения наибольшей пригодности человека к тому или иному виду трудовой деятельности как исполнителя, например оператора, диспетчера, летчика и т.д.

Изучение особенностей характера подростка в целях профдиагностики и профотбора (подбора) выявляет психофизиологические особенности личности, что необходимо не только для определения его как исполнителя определенных видов трудовой деятельности, но и как будущего организатора, командира производственного процесса в различных областях физического и умственного труда.

 **Профессиональная консультация подростков**

В широком смысле  слова*профконсультация* – это система оказания действенной помощи в трудовом самоопределении подростков, основанная на изучении личности.

Можно выделить три этапа в работе по профконсультации:

*1. Подготовительная профконсультация* должна подвести подростков к осознанному выбору профессии.

*2. Цель завершающей профконсультации -*оказание помощи в выборе профессии в соответствие с интересами, склонностями и психофизиологическими способностями подростка.

*3. Уточняющая профконсультация*нередко осуществляется в средних профессионально-технических училищах, вузах, на предприятиях и т.п.”.

На каждом из этих этапов профконсультация носит разный характер.

На  первом этапе подготовка подростков к выбору профессии немыслима без развития самооценки и положительных качеств личности. При этом профконсультация прежде всего носит*развивающий характер*. Если у подростка уже сложились интересы, отвечающие его способностям, то задача профконсультанта, воспитателя, классного руководителя состоит в том, чтобы направлять его деятельность.

На втором этапе профориентация носит рекомендательный характери решает такие основные задачи: соответствие состояния здоровья требованиям выбираемой профессии, психологическая готовность личности к овладению избранной профессией, справочная информация подростков о содержании и характере труда, возможностях получения специального образования, профессиональной подготовки и трудоустройства. Согласно этим задачам выделяют три этапа профконсультации:

* психолого-педагогическую;
* медицинскую;
* справочную.

Для проведения психолого-педагогической консультации используют данные предварительной профдиагностики личности подростков. Медицинскую профконсультацию проводят заблаговременно, чтобы дать возможность подростку самостоятельно подойти к правильному выбору профессии, исходя из состояния своего здоровья и требований, предъявляемых человеку профессией. Это работа осуществляется с участием медицинских работников.

Отдельные профессии предъявляют повышенные требования к психологическим особенностям личности. Несоответствие личностных качеств работника требованиям профессии может привести к перегрузке нервной системы, а подчас и к заболеванию.

В том случае, если после сопоставления медицинского и психолого-педагогического обследования подростка с его профессиональной направленностью обнаружатся противопоказания, воспитатель должен тактично и доказательно объяснить ему невозможность сделанного им выбора профессии и рекомендовать ему другую профессию. При этом нежелательно сделать так, чтобы рекомендуемая профессия не шла в разрез со склонностями и способностями подростка, а определенным образом соответствовала ему.

Третий этап профконсультации связан с поступлением подростка в профессиональное учебное заведение или непосредственно на работу. Его можно назвать еще формирующим, ибо основная задача на этом этапе - помочь молодому человеку утвердиться в профессиональном выборе.      Профессиональная консультация для подростка по форме проведения может быть:

* Коллективной;
* Групповой;
* индивидуальной*.*

Итак, *профконсультация -*это оказание помощи молодому поколению, выбирающему трудовой путь в жизни, но ни в коем случае не навязывание своих суждений, не подмена права человека на свободу выбора профессии.

 **Методы активизации профессионального самоопределения**

В отечественной психологии и педагогике постепенно накапливается интересный опыт разработки и использования игровых профконсультационных методов и профориентационных программ с элементами активизации старшеклассников.

Ниже представлены краткие описания основных групп активизирующих профоиентационных методик.

 ***Профориентационные игры***

Профориентационные игры предназначены для работы с подростками VII-XI 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 (ограниченность временем урока, необходимость работы с целым классом и т.п.). При проведении профориентационных и психологических курсов подобные игры могут быть использованы как дополнение к диагностическим процедурам, дискуссиям, индивидуальным консультациям и лекционным формам работы. Опыт показал, что если они по времени от общего количества часов занимают примерно 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» (пофориентационный 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 является их высокая динамика (темп), что позволяет попутно решать и проблемы, связанные с организацией дисциплины подростков.

 ***Игровые профориентационные упражнения***

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. Это внешне похоже на психотерапевтические группы. И хотя называть их психотерапевтическими нельзя (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 называть своего мнения, всячески демонстрировать свою поддержку и эмпатию участникам, организовывать их реальное взаимодействие, создавать условия для самовыражения всех участников группы и тому подобное).Можно назвать следующие профориентационные упражнения: «Профессия на букву…», «Подарок» (как руководство этого упражнения – «Любимое блюдо», «Маскарадный костюм»), «Человек – профессия», «Автопортрет» (профориентационный вариант), «Кто есть кто?», «Самая-самая», «Цепочка», «Ловушки – капканчики», «А вот и я!», «Звездный час», «День из жизни» («Ночь из жизни») и другие.

Очень популярны игровые микроситуация (для 3-6 человек), где моделируется различные элементы профессионального общения, связанные обычно с конфликтностью отношений. Например, ситуации из общения продавца с покупателями, инспектора ГИБДД с нарушителями дорожно-транспортного движения, зубного врача с клиентами, продавца-ларечника с рэкетирами, экскурсовода с иностранными туристами и тому подобное.

 ***Активизирующие профориентационные опросники***

Следующая группа методик – активизирующие опросники личностного и профессионального самоопределения – были сделаны с целью хоть как-то разнообразить диагностический материал, по многочисленным наблюдениям, многие существующие средства часто воспринимаются как скучные и неинтересные.

Главной целью и особенностью активизирующих опросников является не столько получение информации о подростке, сколько стимулирование его размышлений о перспективах личностного и профессионального самоопределения. Если речь идет именно о самоопределяющемся человеке, а не о человеке испытуемом, то гораздо важнее оказывается формирование готовности человека к размышлениям о себе и своей жизни, что предполагает духовный поиск, переживания и определенные внутренние противоречия.

Не исключена необходимость и правомерность использования традиционных психодиагностических средств в профессиональном консультировании. Например, если речь идет о профотборе на специальности с особыми  требованиями к работнику (на военные, летние, сложные операторские профессии и тому подобное), 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, то есть пригодных для большинства людей, большое значение имеет не отбор и отсев, а помощь человеку в нахождении личностного смысла в будущей деятельности.

Для строгого, исчерпывающего и объективного профотбора возможности психодиагностики ограничены.

 ***Бланковые игры***

Бланковые игры организуются таким образом, чтобы воспитатель 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 явно в нестандартизированных условиях, то эти результаты также не должны рассматриваться как традиционная психодиагностика.

В большинстве игр данного типа моделируется некоторые особенности предпринимательской деятельности с учетом специфики социально-экономической ситуации, сложившейся в России в настоящее время, то есть с учетом явной криминализации экономики. Лучшая форма – проведение методик в полушутливой, ненавязчивой и интригующей форме.

 ***Схемы анализа и самоанализа ситуаций самоопределения***

Особой группой активизирующих методов являются схемы анализа и самоанализа ситуаций самоопределения. С одной стороны, эти схемы могут выступать как некоторые теоретические модели, а с  другой – как самостоятельные методики. Психологический смысл их использования заключается в возможности максимально обобщенно рассмотреть наиболее сложные вопросы, связанные с принятием решения и планирования перспектив развития самоопределяющего человека. По сравнению со многими другими формами работы схемы позволяют сложное представить в простой и понятной форме. Но некоторые схемы следует 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 обучающегося вопрос не удается можно также специально создавать такую проблемную ситуацию, когда у учащихся появиться желание самостоятельно построить некоторую обобщенную модель для рассмотрения интересующей их проблемы.

Общая логика практического применения схем подразумевает следующий порядок: 1) озадачивание подростков; 2) краткое ознакомление со схемой; 3) рассмотрение со схемой несколько типичных задач-ситуаций; 4) использование каждым подростком схемы для оценки собственной ситуации.

К схемам общей ценностно-нравственной оценке ситуаций относятся: схема осуществления человека – по В.Франклу (1990); поле ценностных ориентаций; «нравственный перекресток»» схема принципиального различия зависти и чувства справедливости; схема принципиального различения стереотипов: Труженика, Лентяя и Бездарности в игре «Три судьбы».

**Профориентационная игра «Ловушки-капканчики»**

 **Тема занятия.** Ловушка капканчики.

**Форма занятия.** Игра

**Возраст.** 15-17 лет

**Цель занятия:** повышение уровня осознания возможных препятствий (ловушек) на пути к достижению профессиональных целей и формирование представления о путях преодоления этих препятствий.

**Задачи:**

**Воспитательная:** способствовать воспитанию уважения подростков к рабочим профессиям.

**Образовательная:** продолжить получение, обобщение и систематизацию знаний, умений, навыков в процессе игровой деятельности.

**Развивающая:** продолжить развитие памяти, мышления, воображения, коммуникативных навыков, усидчивости и др.

**Методы воспитания:** словом, ситуацией, общением, формирование нравственного сознания, примером, отношениями, организации деятельности подростков, инструктаж, беседа.

**Средства воспитания:** идеальные (голос, речь).

 **Ход занятия:**

Упражнение проводится в круге, количество участников— от 6 — 8 до 12—15.

Время проведения — 20 - 30 минут.

Процедура включает следующие этапы:

(Упражнения проводятся в круге.)

1. Совместно с группой определяется профессиональная цель (поступление в конкретное учебное заведение; окончание данного заведения; оформление на какое-либо место работы или конкретное профессиональное достижение, включая построение карьеры и получение наград, премий и прочего).

2. В группе выбирается доброволец, который будет «представлять» 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 делает упражнение более актуальным для играющих), образование, семейное положение и др. но таких характеристик не должно быть слишком много!

**Инструкция**

Сейчас каждый участник, 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 обстоятельств, так и внутренними, заключенными в самом человеке (именно об этих, внутренних трудностях многие часто забывают). Каждому желательно определить две-три таких трудностей-ловушек на случай, если похожие трудности придумают другие участники (чтобы не повторяться). Также каждый обязательно должен подумать и о том, как преодолеть эти трудности. Главному игроку дается время для определения несколько наиболее вероятных трудностей на пути к своей цели, а также для подготовки ответа, как он собирается их преодолевать.

После этого по очереди каждый называет по одной трудности-ловушке, а главный игрок сразу же (без размышления) должен сказать, как можно эту трудность преодолеть. Игрок, назвавший данную трудность так же должен назвать, как можно ее преодолеть.

Ведущий с помощью группы определяет (с помощью голосования или других процедур), чей вариант преодоления данной трудности кажется наиболее оптимальным. Победителю (главному игроку или представителю группы) дается 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

1. Далее игроки, включая главного героя, выделяют на своих листочках основные трудности на пути к намеченной цели. Напоминаем участникам, что трудности  бывают не только внешними, но и внутренними.

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

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

4. После него в своем варианте преодоления трудности говорит игрок, назвавший эту трудность.

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

6. Наконец, подводится общий итог (сумел главный герой преодолеть 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 возникнуть 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 и не увязла в несущественных деталях.

**Профориентационная игра «Три судьбы»**

**Форма занятия.** Игра

**Возраст.** 15-17 лет

**Цель занятия:**повышение уровня осознания возможных препятствий (ловушек) на пути к достижению профессиональных целей и формирование представления о путях преодоления этих препятствий.

**Задачи:**

**Воспитательная:** способствовать воспитанию уважения подростков к рабочим профессиям.

**Образовательная*:*** продолжить получение, обобщение и систематизацию знаний, умений, навыков в процессе игровой деятельности.

**Развивающая:** продолжить развитие памяти, мышления, воображения, коммуникативных навыков, усидчивости и др.

**Методы воспитания:** словом, ситуацией, общением, формирование нравственного сознания, примером, отношениями, организации деятельности подростков, инструктаж, беседа.

**Средства воспитания:** идеальные (голос, речь).

**Ход игры:**

1. Вначале, еще до объявления игры, необходимо выбрать трех добровольцев на главные роли, (может оказаться, что желающие не объявятся даже тогда, когда по многим признакам видно, что подростки хотят поиграть). Есть простые приемы, позволяющие решить эту проблему. Например, ведущий может просто сказать, что если через 5 секунд добровольцев не будет, то игры не получится, и придется заняться чем-то другим. (Обычно на последней секунде появляются желающие.)

**Инструкция**

*Представьте, что дело происходит в школе будущего, где-то в середине следующего столетия. К нам на диспут о смысле жизни приглашены три уважаемых человека-ветерана, каждый из которых в конце 90-х годов XX столетия окончил среднюю школу, а затем прожил интересную жизнь, дотянув до нашего времени. Каждому из приглашенных где-то около 70 лет.*

*Но гости наши необычные: мы решили пригласить разных по своим жизненным ориентациям людей.*

*Первый-это труженик, уверенный, что только в честном труде заключается настоящее счастье.*

*Второй – выдающийся лентяй, считающий, что работать должны только дураки.*

*Третий – удивительная бездарность, убежденная, что высшее счастье – заниматься таким делом и сидеть на таких постах, которым он явно не соответствует (и пусть перед тобой трепещут более умные и более достойные…).*

*Но вот загадка: мы не будем знать, кто из наших гостей кем является. Сейчас они выйдут в коридор и сами решат, кто какую роль на себя возьмет. Возможны разные варианты использования данного правила. Например,  ведущий может сам раздать карточки участникам с указанием их ролей, может вообще не задавать ролей, а может в присутствии всего класса предложить игрокам самим распределить эти три роли.*

*Мы за это время попробуем придумать для наших гостей интересные вопросы, чтобы лучше понять этих людей, действительно ли они счастливы, а потом постараемся угадать, какие роли они играли.*

2. Главные игроки примерно на 3-4 минуты отправляются в коридор, чтобы разобраться с игровыми ролями и продумать основные этапы своей жизни. Ведущий, предлагает оставшимся придумать по 2-3 душещипательных вопроса, касающихся не только профессиональной деятельности наших гостей, но и их личной, семейной жизни, досуга.

3. Когда ведущий выходит в коридор и приглашает главных игроков в класс, он должен спросить у них (еще в коридоре), какие роли (стереотипы) каждый из них собирается представлять.

4. Главные игроки приглашаются в класс, усаживаются на почетные места, и им предлагается по очереди кратко (за 3-4 минуты) рассказать об основных этапах прожитых жизней.

5. После того как все главные игроки кратко расскажут о своих судьбах, ведущий, предлагает начать пресс-конференцию, т.е. остальным учащимся задавать краткие вопросы и получать на них краткие ответы. Чтобы обращение к гостям было более уважительным, можно каждого из них попросить представиться – обязательно по имени и отчеству. Может оказаться так, что на каком-то этапе вопросы иссякнут, и тогда, чтобы поддержать интерес к игре, сам ведущий должен задать один - два интересных вопроса. Но для этого он должен подготовить такие вопросы заранее. Может оказаться, что все вопросы будут адресованы только одному (самому интересному) игроку. В этом случае ведущий также должен сам задать вопрос тому, о ком вроде бы и позабыть успели, переключив таким образом внимание класса и на других гостей.

6. Примерно за 15-20 минут до конца занятия пресс-конференция прекращается, гостей благодарят, и им предлагается занять свои места в классе, чтобы участвовать в обсуждении.

***Обсуждение***

Сначала ведущий может спросить у присутствующих, кто из гостей показался им более счастливым и почему. При этом мнения могут быть очень разными. Далее можно поинтересоваться, у кого какие роли (стереотипы) получились, и соотнести их с теми ролями, которые планировались самими игроками.

Чтобы разобраться, удалось (или не удалось) участникам сыграть выбранную роль, ведущий может задать классу вопрос: «А чем вообще принципиально различаются труженик, лентяй и бездарность?»

На доске ведущий пишет критерии различия этих стереотипов (см. таблицу «Схема принципиального различия стереотипов труженика, лентяя-дурака, бездарности», верхняя часть), предлагаемые участникам, но сам пока никак их не комментирует и свои критерии не называет.

Когда группа явно растеряется, ведущий может предложить свои критерии различия труженика, лентяя и бездарности. Для этого он использует уже нарисованную на доске таблицу (см. таблицу, нижняя часть).

Прокомментировать таблицу можно следующим образом. Выделяются только два основных критерия: 1) желание хорошо делать конкретное дело; 2) способность хорошо его делать (чем меньше таких критериев, тем понятнее, о чем идет речь).

Труженик (настоящий, а не карикатурный) – это человек, который умеет, и мечтать, и реализовывать свои мечты.

Лентяй (по определению) – это тот, кто не хочет, не способен по-настоящему мечтать, хотя способности у него могут и быть. В этом смысле, лентяй близок к дураку: может сделать что-то значительное, но не хочет.

Бездарность – это тот, кто может и очень даже хочет, но совершенно не способен (бездарность при этом может быть большим начальником и даже президентом, бездарность способна пробраться на престижную работу, но саму работу она делать не умеет.)

Кто же по-настоящему счастлив из выделенных стереотипов? Если за критерий счастья взять степень соответствия того, что человек способен хотеть, тому, чего он способен достичь, то счастливым должен быть труженик.

А вот несчастными должны быть лентяи (к своему несчастью, они часто бывают неглупыми и рано или поздно осознают, что прожили жизнь впустую), а также бездарности (даже на высоких постах бездарность чувствует, что ничего у нее не получается).

(+-критерий соответствует стереотипу, 0-не соответствует.)

***Таблица 1.***

***Схема принципиального различия стереотипов труженика, лентяя-дурака, бездарности»***

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Критерии различия стереотипов** | **Труженик** | **Лентяй** | **Бездарность** |
| ***Возможные критерии******подростков:***-активность-целеустремленность-интеллект-уменияи др.  |   ++++ |   ?+++ |   ++00 |
| ***Критерии ведущего:***-желание хорошо делать конкретное дело-способность хорошо делать данное дело-счастье |  +  + + |  0  + 0 |  +  0 0 |

Ведущий, сделав небольшие комментарии к таблице, может под конец игры обратиться к главным игрокам. Каждый из них должен сам объяснить, какой стереотип он пытался изобразить, насколько это у него получилось. Не оказалось ли так, что, играя лентяя, игрок на самом деле, сам того не поняв во время игры, представил настоящего труженика (или наоборот)?

Нередко после знакомства с таблицей участники игры признаются, что им не удалось по-настоящему представить первоначально избранные роли-стереотипы. Опыт показывает, что трудно сыграть настоящего лентяя, чуть легче сыграть бездарность и труженика. Очень часто по-настоящему хорошо  и убедительно удается сыграть обычного (нормального) человека.