**Упражнения и игры тренинга профессиональной адаптации, профессиональной идентичности и профессиональной компетентности**

Профессиональная идентичность определяется степенью рефлексии человеком своих профессиональных качеств, а также совокупностью индивидуальных осо­бенностей человека, влияющих на успешность освоения какой-либо трудовой деятельности и эффективность ее вы­полнения.

**Ролевая игра «Повышение и увольнение»**

**Цель:** отработать тактику самопрезентации и убеждения. Проанализировать значимость переговоров в системе «началь­ник — подчиненный».

**Инструкция.** Участники работают в нескольких раундах по «четверкам». «В предлагаемом вам упражнении вы будете работать по “четверкам”. Один из вас будет играть роль руководителя, трое других — роли его подчиненных.

Игровые условия таковы: руководитель пригласил троих свои подчиненных, чтобы сообщить им о необходимости самому уехать на длительный срок (например, на 3 месяца стажировки за границу). Вместо себя он должен оставить кого-то из них (т.е. фактически один из подчиненных должен быть повышен). С другой стороны, ситуация на рынке требу­ет сокращения одной управленческой единицы, поэтому один из троих по итогам разговора будет уволен.

Взаимодействие в раунде происходит следующим образом:

* сначала руководитель говорит вступительную речь сво­им подчиненным (1 минута);
* затем подчиненные по очереди высказывают собствен­ные соображения, почему они не должны быть уволены (по одной минуте на каждого);
* выслушав выступления подчиненных, руководитель при­нимает решение о судьбе каждого из подчиненных и в течение минуты аргументирует свои решения уволенному и не получившему повышение подчиненным.

По итогам раунда в карточки участников ставятся баллы:

* *0 баллов* тому подчиненному, чья аргументация руково­дителю была неубедительной - его увалили.
* *1 балл* тому, подчиненному, чья аргументация была недо­статочна для того, чтобы его повысили в должности — ему оставили его функционал.
* *2 балла* тому подчиненному, чья аргументация убедила руководителя повысить его.

Подчиненные (кроме повышенного) могут поставить (а мо­гут не поставить) руководителю по одному баллу, если они остались удовлетворены теми аргументами, которые руково­дитель привел для обоснования своего не самого лучшего для них решения.

Таким образом, в каждом раунде каждый участник может получить от 0 до 2 баллов за собственное умение аргументировать свою позицию и презентовать себя во взаимо­действии.

В игре четыре раунда. Даже если вы встретитесь с одним и тем же человеком второй раз, каждый раз вайи статусы будут различны. Каждый из вас побывает в роли руководи­теля и трижды — в роли подчиненного. По итогам упражне­ний мы проанализируем удачные ходы аргументации».

В ходе анализа участники высказывают свое мнение о том, какие ходы аргументации были выигрышными для них как руководителей, а какие работали против самого подчи­ненного. Для этого в режиме фронтального опроса заполня­ется таблица:

|  |  |
| --- | --- |
| **Удачные ходы** | **Ошибки аргументации** |
|  |  |
|  |  |

По итогам тренеру важно подчеркнуть, что аргументация «не работает», если говорящий не прояснил для себя, какие задачи хочет решить для себя партнер, в данном случае - начальник. А хочет он в первую очередь решить вопрос без­опасности (чтобы его не «подсидели»), вопрос стабильности (чтобы без него было как с ним», и не хуже) и вопрос контроля (держать руку на пульсе).

Важно также подчеркнуть, что руководитель уже в своей вступительной речи оговаривает те критерии, которые счи­тает важными. Если их услышать, зафиксировать и вернуть руководителю как собственный аргумент - велика вероят­ность «попадания в яблочко». То есть аргументы должны по­пасть точно в цель, которую можно выделить, если внима­тельно слушать, понимать и фиксировать услышанное.

**Упражнение «Узнайте проблемы окружающих»**

**Цель:** убедить членов группы, что необходимо быть вни­мательным к проблемам своих служащих. Предназначается для руководителей высшего и среднего звена.

**Инструкция.** Участникам выдаются копии бланка «Факто­ры работы, ручки или карандаши. «Нужно оценить десять пунктов по десяти­балльной системе (1 - высшая оценка, 10 - низшая). Таким образом, будут проклассифицированы факторы, учитывае­мые при принятии решения о найме на работу. Результаты должны быть занесены в первую колонку таблицы «Факторы работы».

Покажите всем среднестатистическую оценку на слайде (таблица «Фактическая оценка факторов работы»). Попросите занести статистические данные во второй столбец и подсчитать абсолютную арифметическую разность по каждому показателю (без учета положительного или отрицательного знака); результат занести в третью ко­лонку. Затем попросите найти общую сумму.

Сформируйте из участников небольшие группы по 3 – 5 человек в каждой и повторите процедуру, указывая оцен­ку группы в колонке 4. Повторите подсчет абсолютной ариф­метической разности, помещая счет для группы в колонке 5.

**Обсуждение**

* *Насколько точным оказался каждый участник (идеаль­ный счет* – 0)?
* *Почему мы можем быть не в курсе предпочтений и нужд служащих?*
* *Что может каждый из нас сделать, чтобы их узнать?*
* *Какая работа прошла лучше: индивидуальная или в группах?*
* *Какие факторы способствуют успеху группы при исполне­нии заданий?*

**Факторы работы»**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  |  |
| Возможность продвижения по службе |  |  |  |  |  |
| Контроль над объемом работы |  |  |  |  |  |
| Гибкий рабочий график |  |  |  |  |  |
| Преимущества ограничений |  |  |  |  |  |
| Безопасность работы |  |  |  |  |  |
| Тип работы |  |  |  |  |  |
| Открытое общение |  |  |  |  |  |
| Заработная плата |  |  |  |  |  |
| Размеры организации |  |  |  |  |  |
| Стимул работы (поощрения) |  |  |  |  |  |

**Инструкция:** «Оцените следующие пункты по десятибалльной системе (1 - высшая оценка, 10 - низшая) в соответствии с вашими взглядами на степень важности фактора, который рабочие считают решающим при принятии решения о найме на работу.

 *«***Фактическая оценка факторов работы»**

|  |  |
| --- | --- |
| Возможность продвижения по службе | 8 |
| Контроль над объемом работы | 3 |
| Гибкий рабочий график | 7 |
| Преимущества ограничений | 6 |
| Безопасность работы | 4 |
| Тип работы | 2 |
| Открытое общение | 1 |
| Заработная плата | 9 |
| Размеры организации | 10 |
| Стимул работы (поощрения) | 5  |

**Упражнение «Немного лучше»**

**Цель:** показать членам группы — что бы они ни делали в настоящее время, они могут сделать это в будущем «немного лучше».

**Инструкция.** Попросите добровольца подойти к стене ком­наты. Попросите его поднять руку и дотронуться до стены как можно выше. Будьте готовы к тому, чтобы приблизи­тельно измерить высоту, до которой дотянулся этот человек кончиками пальцев.

Затем попросите его поднять руку снова и, действитель­но вытянувшись, дотронуться до стены как можно выше. Отметьте, как высоко поднялся человек на этот раз (это будет, несомненно, выше).

Попросите каждого члена группы проделать это упражне­ние. Выделите несколько ключевых моментов этого упраж­нения или, что еще лучше, попросите группу сделать свои собственные выводы из демонстрации.

**Обсуждение**

* *Какие опасения возникают у вас перед тем, как предсто­ит делать что-то новое?*
* *Можете ли вы улучшить исполнение работы в какой-то области на 10% или больше? В каких областях?*
* *В каких* *выражениях вы обратитесь к рабочим, когда бу­дете говорить о том, чего можно достичь, если рабо­тать «немного лучше» -* *например, о 10%-ном улучшении исполнения работы.*
* *Какими способами мы научились сохранять часть энергии, таланта в запас?*

**Упражнение «Отдел кадров»**

**Цель:** развитие навыков точного распознавания профес­сиональной пригодности кандидата при приеме на работу.

**Инструкция**

***Задание 1.*** Вы — начальник отдела, кадров (сотрудники отдела кадров). Перед вами стоит задача отобрать сотрудни­ков на должность \_\_\_. Вы должны определить:

1. Каковы функциональные обязанное» этого сотрудника? Необходимо перечислить эти обязанности и записать их.
2. По каким качествам или иным характеристикам вы бу­дете отбирать сотрудников на эту должность? Каковы ваши требования?

Составьте два списка:

1. Перечислите 10 качеств, которыми должен обладать «иде­альный кандидат» на рабочее место с точки зрения ра­ботодателя.
2. Перечислите 10 качеств или причин, которые мешают получить работу с точки зрения работодателя.

***Задание 2***. Представьте себе образ вашего «типичного кон­курента» в борьбе за вакантную должность. Опишите его по следующим позициям: пол, возраст, семейное положение, образование, последнее место работы, опыт работы, почему он ищет новую работу.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Качества «идеального кандидата» | Причины возможного отказа |
|  | ранг |  | идеал | я | конкурент | ранг |  | идеал | я | конкурент |
| профессиональные |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| личностные |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  | Сумма |  |  |  |  | Сумма |  |  |  |

Далее:

а) проранжируйте качества в списках по степени важности с точки зрений работодателя;

б) оцените степень выраженности каждого качества по шести-балльной шкале (от 0 до 5 баллов):

* у «идеального кандидата» на рабочее место (вакансию);
* у себя («я как кандидат на вакансию»);
* у среднего «кандидата» на вакансию – «моего конкурента» на рынке труда.

**Упражнение «Публичное интервью»**

**Цель:** знакомство группы с понятием профессиональной пригодности и идентичности.

**Инструкция.** Команда функционирует легко, эффективно и без напряжения, когда входящие в нее люди имеют пред­ставление о профессиональной идентичности своих коллег. Под профессиональной идентичностью понимается все то, что человек считает важным для себя как профессионала, например, отношение к своей профессии и к своей рабо­те, степень удовлетворения тем и другим, осознание своих достоинств и недостатков, представление о своей возмож­ной и желаемой карьере, индивидуальный стиль работы, требования, предъявляемые к коллегам, руководителям, подчиненным и пр. Если мы располагаем достаточными зна­ниями обо всем этом, мы можем лучше понимать своих коллег, легче настраиваться на них и принимать их реакции.

Даже в долго существующих коллективах люди в разной степени задумываются о профессиональной идентичности своих коллег и с разной степенью точности представляют себе их профессиональные возможности. Это упражнение позволяет всем членам команды лучше осознать индивиду­альность людей, с которыми они работают, что создает ат­мосферу большей психологической безопасности и повыша­ет продуктивность их взаимодействия. Для недавно создан­ных коллективов эго хорошая возможность для знакомства и установления контакта.

«Мне хочется предложить вам упражнение, в ходе кото­рого вы сможете лучше узнать о важных для совместной работы особенностях друг друга: о профессиональной пози­ции, об отношении к делу, о требованиях к себе и окружа­ющим, об идеалах, которыми каждый руководствуется в своей профессиональной деятельности. Чём больше мы узна­ем об этом, тем продуктивнее мы можем взаимодейство­вать друг с другом, и тем внимательнее будем относиться к коллегам. Такое отношение полностью отвечает и нашим соб­ственным интересам. Человек, который чувствует, что с его особенностями и взглядами считаются, сам, как правило, относится к другим внимательно и предупредительно, ста­рается учитывать их интересы.

Мы проведем сейчас несколько публичных интервью. Каждый, кто захочет дать интервью, сам выберет того, кто будет задавать ему вопросы.

Обычно вопросы определяет интервьюер, у нас же все будет наоборот. Сначала каждый сам определит, на какие вопросы он хотел бы ответить. Поэтому запишите, пожалуй­ста, вопросы, из ответов на которые станет ясно, что спо­собствовало вашему профессиональному становлению, какими ценностями и целями вы руководствуетесь в работе, что вам помогает иди, наоборот, мешает в вашей профессиональной деятельности и т.п.

Сейчас мы начнем интервью. Пусть каждый желающий выберет себе интервьюера и передаст ему свой перечень воп­росов. Интервьюер имеет право задавать вопросы в любом порядке. Кроме того, он может добавить и свои собственные вопросы, но дающий интервью не обязан отвечать на все вопросы.

Все остальные слушают диалог молча. В конце интервью у группы будет возможность задать два дополнительных вопроса, которые могут относиться к обоим собеседникам. В заключение все обмениваются впечатлениями о том, что происходило».

**Упражнение «Песчинка или камень?»**

**Цель:** рефлексия возможностей социально-производствен­ной адаптации в процессе творческой самоидентификации.

**Материалы:** морские камни разной формы и конфигурации, имеющие явно «зернисто-песочную» струк­туру.

**Порядок выполнения**

1. Тренер предлагает участникам рассмотреть разложенные на столе камни и выбрать каждому именно тот камень, ко­торый ему нравится, который почему-либо он считает похо­жим на себя, идентифицирует себя с ним.

2.Далее тренер предлагает каждому участнику пофантази­ровать и представить себя этим камнем, сочинив свою «ка­менную» историю, местоположение, черты и качества ха­рактера, индивидуальные особенности и т.д.

3.Самопрезентация участниками своей «каменной» судь­бы и перспектив развития.

4.Далее тренер предлагает участникам усложнить задание и представить себя песчинкой в только что описанном камне:

* трудно или легко было попасть в камень (технология попадания);
* трудно или легко удержаться в нем (технология удер­жания);
* какие требования предъявляет камень к песчинке;
* какие права, обязанности и возможности есть у пес­чинки в камне;
* нравится ли бытьв камне одной из многих песчи­нок, и т.д.

5.Следующим этапом может быть предложение тренера разбиться на 2—3 подгруппы для продолжения темы в игро­вом варианте.

6.Каждая группа придумывает некий коллективно-струк­турный камень и представляет его группой, играя роль элементов иди песчинок; презентация представляет собой рассказ:

* о названии своей каменной структуры;
* о способе скрепления и взаимодействия элементов камня;
* о наличии или отсутствии «каменного» центра;
* о требованиях, предъявляемых к вновь прибывшему элементу, желающему попасть в структуру камня; воз­можен ли компромисс?;
* о соотнесении желаний попасть в структуру камня и утраты свободы; и т.д.

7.Обсуждение результатов работы в группе.

**Упражнение «Портрет моей работы»**

**Цель:** получить представление о том, как люди видят свою работу в перспективе.

**Инструкция**. Разбейте участников на группы из трех-че­тырех человек и попросите каждого образно описать, как он видит свою работу. Они могут использовать для описания метафоры, аналогии, образы из телевизионных шоу, филь­мов, спортивные сравнения и т.д.

Обсуждение.

* *Как вы действительно видите свою работу?*
* *Как ваша работа вписывается в общую картину?*
* *Ваше представление недавно изменилось? Как и почему?*
* *Как ваши коллеги видят вашу работу?*

Так как у некоторых участников могут быть затруднения с этим заданием, обеспечьте их простыми иллюстрациями. Например: «Я вижу мою работу, как цирк с тремя арена­ми» и т.д. Скажите, что за артистические способности не дается никаких дополнительных баллов. Вы просто интересу­етесь их описаниями.

**Упражнение «Нельзя терять ни секунды»**

Эффективность процесса адаптации в организации обус­ловлена большим количеством факторов - от индивидуаль­но-психологических особенностей самого человека до специ­фики производственного процесса. Одним из таких факторов является временной «недостаток времени» для успешного за­вершения работы - то, на что ссылается большинство вновь прибывших (и уже давно работающих) сотрудников.

**Цель:** осознание многочисленных и разнообразных спосо­бов потери времени в современном офисе, а также того, как можно этого избежать.

**Материалы:** плакат, копии плаката «Спо­собы потери времени», ручки или карандаши.

**Инструкция.** Попросите группу задуматься о том, что та­кое время и почему некоторые дни «пролетают» совсем не­заметно и, как оказывается, сделано совсем немного дел. Конечно, никто из нас не защищен от людей или вещей, которые мешают нашей работе.

Имея это в виду, попросите каждого написать десять са­мых глупых, по их мнению, причин потери времени.

Спустя несколько минут образуйте группы из трех чело­век и проанализируйте эти списки, чтобы увидеть, какие пункты в них имеют отношение к большинству из нас.

Затем продемонстрируйте плакат «Способы потери вре­мени» и организуйте обсуждение того, как этого можно из­бежать.

**Обсуждение**

* *Как коллективные высказывания членов вашей группы со­относятся с их собственным перечнем?*
* *Каковы три наиболее «ужасные*» *причины потери времени у вас?*
* *Каковы основные способы сберечь время?*

В зависимости от условий конкретной организации десять «основных причин потери времени» с плаката могут не со­впадать с ответами группы. Отметьте это и более тщательно обсудите список причин группы.

Отметьте некоторые конкретные предложения относитель­но основных пунктов.

**Список основных причин потери времени:**

* Кризисы.
* Телефонные разговоры.
* Плохое планирование.
* Попытки сделать слишком много дел одновременно.
* Визиты друзей и т.д.
* Плохие связи.
* Личная неорганизованность.
* Недостаток собственной дисциплины.
* Неспособность сказать «нет».
* Откладывание дел со дня на день.

**Упражнение «Особенности карьеры»**

**Цель:** осознание профессиональных достижений жизнен­ного пути.

**Инструкция.** «Каждый из нас порой задумывается о своей профессиональной жизни, о том, как сделать ее более ус­пешной. Давайте попробуем разобраться, как реально разви­вается ваша карьера, что определяет ее эффективность, и насколько вы удовлетворены своими достижениями. Для этого выполните следующие немного необычные задания.

1.Представьте главным действующим лицом вашей жиз­ни самого неуспешного человека. Подумайте, как бы сложи­лась его профессиональная судьба. Придумайте десять самых важных событий, достижений его карьеры и впишите их названия в первую колонку таблицы «Неуспешная карьера». Событием может быть любая перемена в жизни, начало, конец, кульминация длительного процесса.

**Неуспешная карьера**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Название события (можно условное) | 1 | 2 | 3 |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
| Сумма |  |  |  |

Теперь попробуйте понять, каковы профессиональные ценности этого человека - что для него важно в его работе. Каждый ответ постарайтесь сформулировать одним словом.В качестве ценностей могут выступать самые разные цели, жизненные задачи, например успех, благополучие, радость, власть, выгода, этика, польза для общества, известность, стабильность и др. Лучше, если вы подберете именно свои слова для названия жизненных ценностей неуспешного человека. Три самые важные ценности впишите в колонки 1, 2 и 3 этой таблицы.

Таким образом, вы получили три основные характеристики, чтобы оценить каждое событие, достижение профессионального жизненного пути неуспешного человека - насколько в нем реализовалась каждая из этих ценностей. Оцените по пятибалльной шкале, впишите в соответствующие клетки таблицы.

2.Теперь представьте главным действующим лицом вашей жизни самого успешного человека. Подумайте, как бы он прожил свою жизнь. Назовите 10 самых важных событий его карьеры и впишите их названия в первую колонку следующей таблицы.

**«Успешная карьера»**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Название события (можно условное)** | **1** | **2** | **3** |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
| **Сумма** |  |  |  |

 Теперь постарайтесь сформулировать, что наиболее важно в работе для этого человека - каковы его профессиональные ценности? Каждый ответ постарайтесь опять же сформулировать одним словом. Три ответа впишите в клетки 1,2, 3 этой таблицы. Таким образом, вы получили три ха­рактеристики, для оценки событий карьеры успешного чело­века — насколько в каждом событии реализована каждая ценность. Оценки по пятибалльной шкале впишите в соот­ветствующие клетки таблицы.

3.Наконец, представьте свой реальный профессиональ­ный жизненный путь целиком. Выделите десять самых важ­ных событий вашей карьеры — из прошлого, настоящего и обязательно из будущего. В первом столбце таблицы «Ваша реальная карьера» напишите названия этих собы­тий (можно условные, понятные только вам).

**«Ваша реальная карьера»**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Название события (можно условное)** | **1** | **2** | **3** |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
| **Сумма** |  |  |  |

Теперь сформулируйте ответ на вопрос: что для вас наи­более важно в вашей работе — каковы ваши реальные про­фессиональные ценности, цели, задачи? Три самые важные из них впишите в клетки 1, 2 и 3. Таким образом, вы полу­чили три основные характеристики, по которым теперь смо­жете оценить события своей профессиональной жизни — на­сколько в них реализовались эти ценности. Оценки по пяти­балльной шкале впишите в соответствующие клетки таблицы».

**Упражнение «Пустая комната»**

**Цель:** поиск комфортных форм и способов труда, сниже­ние эмоционального напряжения, рефлексия существующих потребностей.

**Порядок выполнения**

1.Тренер предлагает участникам вспомнить свой опыт ра­боты в организации (на предприятии) и обсудить в группе, каковы опорные или базовые позиции — «культура этой организации»:

* нормы, принципы и правила организации;
* ее ценности и идеалы;
* язык, слэнг (жаргон);
* история организации и легенды о ней;
* образы, символа, метафоры, атрибуты;
* церемоний и ритуалы;
* формы наград и поощрений;
* территориальное размещение, здание, окружение;
* внешняя система.

2.Далее тренер предлагает участникам расслабиться и го­ворит следующее:

* представьте себе пустую комнату;
* в этой комнате представьте такую мебель и обстановку, которая бы помогала работать и создавала комфортные условия для труда; где находятся дверь иди окно? цвет? залах? звуки?
* осмотритесь внимательно и поймите — кто вы? чем за­нимаетесь в этой комнате? каков порядок вашей рабо­ты? что вы делаете в начале рабочего дня? в течение рабочего дня? творческий ли у вас труд иди регламенти­рованный? и т.д .
* а если это комната, где вы трудитесь, значит, есть и другие комнаты, есть целое здание, попробуйте выйти за пределы комнаты и взглянуть на всю организацию в целом — чем занимается она? сколько в ней работает людей? характер их труда и т.д.
* как вы попали в эту организацию? как давно вы в нее попали? нравится ли вам работать в этой организации?
* какие чувства помогают вашей работе?
* что вы чувствуете сейчас?
* Далее следует обсуждение в группе индивидуальных визуализаций участников.

**Визуально-рефлексивное упражнение «Призвание»**

**Цель:** образная рефлексия актуальной потребности про­фессиональных достижений.

**Инструкция.** Тренер предлагает участникам подумать над понятием «призвание». Что это такое? Как призвание может быть проявлено в жизни человека? Как найти свое призва­ние? Что (или кто) человека может «призывать»?

Далее тренер предлагает визуализировать образ того, что каждого участника «призывает». Где это находится? На что (на кого) похоже? Какое это время года? Время дня? Какие слышны звуки? Запахи? Что каждый участник чувствует? Видит? Слышит? Ощущает? Предчувствует?

Далее следует обмен впечатлениями и обсуждение резуль­татов визуализации в группе.

 **Упражнение «План моего будущего»**

**Цель:** создание стратегического плана жизни на ближай­шие 5 лет и мотивирующего девиза на ближайшие 3 месяца.

**Инструкция.** Тренер раздает участникам карточки «Алго­ритм картины будущего».

«Давайте попробуем построить картину будущего. Сейчас каждый должен определить свою цель на 5 лет вперед. Запи­шите эту цель у себя в тетрадях».

**Комментарий 1:** «Лучшее средство укрепить в себе какое бы то ни было чувство — это подолгу и как можно чаще поддерживать в нашем сознании идеи, с которыми оно на­ходится в связи; стараться, чтобы эти идеи выступили перед нами ярко и отчетливо. А чтобы этого достичь, необходимо представлять себе каждую вещь конкретно, со всеми ее жи­выми, характерными подробностями» (Ж. Пэйо).

**Комментарий 2:** «Для того чтобы эмоция, желание могло приобрести полную живость, нужно только, чтобы предмет желания сделался вполне ясен уму, так, чтобы все его при­ятные, соблазнительные или просто полезные стороны выс­тупили в сознании выпукло и ярко» (Ж. Пэйо).

«Вопросы алгоритма могут помочь вам нарисовать карти­ну будущего выпукло и отчетливо. Кем вы будете через 5 лет? Какое вы получите к этому времени дополнительное обра­зование? Каков будет ваш ежемесячный доход? Как вы бу­дете себя чувствовать? Какими будут ваши перспективы на будущее?

Если эта вопросы не вполне совпадают с вашими пред­ставлениями о собственном будущем, задайте себе другие. Это могут быть вопросы о ваших достижениях в бизнесе, о перспективах семейной жизни, о научных свершениях и т.п. Главное, чтобы вы смогли нарисовать действительно желан­ную для вас картину будущего через 5 лет. Запишите это в тетради».

**Комментарий к упражнению.** На эту работу может потре­боваться от 5 до 10 минут. Заранее оговаривать время не стоит. Эта работа требует достаточно глубокого погружения в себя, самоанализа. Она должна протекать органично и зани­мать столько времени, сколько необходимо.

«Теперь определите, что вы должны сделать в течение каждого из этих 5 лет, чтобы добиться этой цели. Напишите, что должно быть сделано в 2018 году, в 2019-м, в 2020-м, 2017-м, в 2021-м?

Теперь решите, что должно быть сделано в течение бли­жайших 3 месяцев для того, чтобы вы могли продвинуться к цели — я раздам вам эти карточки для того, чтобы вы напи­сали на них свой девиз».

**Комментарий.** На формулирование девизов группе может потребоваться около 4 - 5 минут.

«Теперь те, кто может показать свой девиз всем осталь­ным, вставят его в свой бейдж. Если девиз, очень личный, его, конечно, можно никому не показывать. Давайте вста­нем, походим по комнате, вчитаемся в девизы других...

Надеюсь, эти девизы помогут нам мотивировать себя в течение ближайших трех месяцев. Карточку лучше всего но­сить с собой в кармане. Доставайте ее всякий раз, когда будете чувствовать себя растерянным, обескураженным, по­терявшим цель.

Через 3 месяца нужно будет сформулировать новый девиз и затем повторять это через каждые 3 месяца.

В конце года сопоставьте полученный результат с вашей целью на год. Если цель будет достигнута, поощрите себя. Подарите себе что-то, что вы цените, в чем давно отказыва­ете себе, то, что вы любите. Затем уточните цель на следую­щий год и действуйте и далее по тому же плану.

Если цель не достигнута, все равно поощрите себя. Дайте самому себе небольшой отпуск, купите себе нужную дляработа или для осуществления вашей цели вещь, пройдите какой-нибудь интересный и важный тренинг. Вы боролись, но пока у вас не получилось.

После этого уточните, свою цель на следующий год и примите на себя определенные обязательства, предусматри­вающие некоторые лишения в том случае, если цель не бу­дет достигнута и в следующем году.

Первое, что вы можете сделать, — это сообщить как можно большему количеству людей о своем намерении добиться поставленной цели. На карту будет поставлено ваше имя. Если самолюбие не является одной из ваших главных черт, вы можете выбрать датой путь.

Составьте контракт, который предусматривал бы опреде­ленные материальные лишения в случае, если поставленная цель не будет вами достигнута».

**Упражнение «Если бы..., я стал бы...»**

**Цель:** побуждение интереса участников к осознанному профессиональному самоопределению.

**Инструкция.** Упражнение выполняется по кругу, один уча­стник ставит условие «Если бы...», а следующий, рядом си­дящий, продолжает (заканчивает) предложение «...я стал бы...» и т.д. Желательно участие ведущего.

**Упражнение «Мои жизненные и профессиональные планы»**

**Цель:** определение перспективных жизненных и профес­сиональных целей; анализ и осмысление своих жизненных и профессиональных перспектив.

**Инструкция.** Каждый участник вместе с группой имеет возможность поразмыслить над тем, чего он ожидает от сво­ей жизни, каковы его устремления, какие ценности для него значимы. Упражнение проводится молча. После того, как пройдет время размышлений (10-15 мин), участники обсуждают в кругу свои осознания.

**Упражнение ««Чай вдвоем»**

**Цель:** помочь студентам задуматься о том, какие люди интересны, на какие темы они любят разговаривать, чему бы хотели научиться у значимых для них людей и в конце концов - что они могут дать другим.

**Материалы:** рабочий листок «Чай вдвоем».

**Инструкция.** «Сейчас я хочу предоставить вам возможность мысленно пообщаться с самыми разными людьми. Я подготовил для вас Рабочий листок, который вы должны заполнить. У вас на это есть полчаса.

**Рабочий листок «Чай вдвоем»**

 «Представь себе, что у тебя есть семь талонов, по которым сможешь оплатить ужин на двоих в любом кафе или ресторане мира. У тебя есть возможность на каждый день недели пригласить любого человека - он может быть знаменитостью, а может быт просто твоим знакомым. Кого ты выберешь? Начни с воскресенья и напиши, кого ты пригласил и почему ты хотел бы поужинать с этим человеком. Что тебя привлекает в твоем госте? Что бы ты хотел узнать о нем? Чему бы хотел у него научиться? Чему бы он мог учиться у тебя? О чем бы ты хотел с ним поговорить? Где бы хотел поужинать и что бы заказал? Потом подумай о понедельнике и т.д.

Воскресенье\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
Понедельник\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
Вторник\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
Среда\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
Четверг\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
Пятница\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
Суббота\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
Пожалуйста, вернитесь в круг. Решите для себя, с кем из выбранных вами семерых людей вам хотелось бы поужинать больше всего, и расскажите нам об этом. Кто хотел бы начать?»

 **Подведение итогов**
 - Понравилось ли мне это упражнение?
 - Легко ли мне было выбрать семерых человек?
 - Кто мне пришел на ум первым, а кто последним?
 - Сложно было выделить то, что может быть привлекательным для гостей?
 - Чем я руководствовался при составлении меню?
 - Какие люди вызывают у меня любопытство, и как я проявляю его?
 - Хотел бы я когда-нибудь стать знаменитым? В какой области?
 - Какие преимущества и недостатки есть в том, чтобы быть знаменитым?
 - Научился ли я чему-либо новому в ходе этого упражнения?
 - Что бы я еще хотел сказать?

**Профигра «Суд над безработным»**

**Цель игры:** выработать конструктивное отношение к без­работице, создать условия для активного поиска выхода из негативной ситуации, а также создать предпосылки для фор­мирования адекватной самооценки.

**Инструкция.** Как показывает опыт, игровой процесс с последующим обсуждением результатов способствует пре­одолению человеком имеющихся субъективных преград на пути к успеху и помогает отнестись более реалистично к себе и своей конкурентоспособности на рынке труда.

Тема дискуссионного обсуждения - «Успех».

Группе предлагается обсудить:

* что такое «успех»?
* что такое «успех» для человека, потерявшего работу?
* можно ли считать успешным пройденный трудовой путь, если в настоящее время человек остался без работы?
* является ли преградой для человека на пути к успеху его состояние безработного?
* связано ли ощущение собственной неуспешности с утра­той профессиональной значимости?
* что мешает безработному человеку быть успешным в жиз­ни? и т.д.

Далее группе предлагается придумать некую легенду, то есть жизнеописание типичного безработного по следующей схеме: семья, образование, этапы трудовой жизни, потеря работы, поиск нового места работы, отношение к обществу, службе занятости и т.д.

После этого группа подразделяется на команды: выбира­ется участник, который сыграет роль «подсудимого», фор­мируются группы «защиты», «обвинения», «присяжных за­седателей».

«Обвинению» предстоит придумать как можно больше доводов, доказывающих, что именно «подсудимый» вино­ват в том, что не определенном этапе стал неуспешным в жизни (согласно придуманной легенде).

«Защита», как ей и полагается, приводит доказательства в пользу «подсудимого», считая, что «подсудимый» не мо­жет в полной мере нести ответственность за свой неуспех. Объективные процессы в обществе создают неблагоприят­ные условия для стабильной и успешной трудовой жизни.

Каждая из сторон судебного процесса может «приглашать свидетелей» для «дачи показаний» в защиту или против под­судимого.

«Присяжные заседатели» по ходу дела имеют право зада­вать любые уточняющие вопросы сторонам «обвинения» и «защиты».

Слушание дела включает и так называемое «последнее слово подсудимого», в котором ему предлагается сформули­ровать и предъявить суду новую оценку проблемы, более объективно отнестись к позитивным и негативным сторонам ситуации безработицы, реально оценить возможности и пер­спективы своего трудоустройства и дальнейшею профессио­нального развития.

Далее суд выносит свой вердикт — «виновен» или «не виновен» подсудимый в том, что он сегодня безработный. Если виновен, то «приговор» выносится в форме обязатель­ных практических мер, предписываемых подсудимому для успешного трудоустройства. Если не виновен, то приговор может носить рекомендательный характер в виде системы мероприятий, которые помогут безработному человеку на пути к его трудоустройству.

В заключение следует обсуждение в группе результатов и подведение итогов игры.

**Упражнение «Творческие успехи»**

**Цель:** исследование путей самореализации через про­фессию.

**Инструкция**. «Наверное, каждый из нас уже так или иначе выбрал свой путь, свою область деятельности и представляет, каким специалистом он хочет быть. Давайте пофантазируем, каких творческих успехов вы сможете добиться, развиваясь в этом направлении; как в связи с этим изменитесь вы, а как изменится ваше окружение, семья, друзья. Посмотрите на эту картинку с разных сторон, побудьте в этих ощущениях. За­помните их. Как только вы почувствуете возможным, откры­вайте глаза. А теперь нарисуйте «свои творческие успехи».

На выполнение задания отводится 10-15 минут.

«Предлагаю разложить работы по кругу на полу. Походите и посмотрите на работы других. Отметьте те работы, кото­рые вас привлекли. Может быть, чья-то работа или ряд ра­бот оказались очень схожими с вашей в какой-то основной идее. Полоните свою работу рядом с той, которая наиболее созвучна с вашей работой».

**Комментарий.** Задание выполняется по кругу. Если рядом с работой участника уже лежит работа, то он может взять обе эти работы и положить рядом с той, которая для него кажется созвучной. Если образуется какая-то группа и кто- либо из участников хочет к ней присоединиться, то свою работу он все равно кладет рядом с той, которая наиболее подходит к его работе.

В результате упражнения должно получиться несколько групп. После чего группам дается задание.

«Каждая группа должна представить свой способ разви­тия. И ответить на такие вопросы (вопросы записываются на доске):

1. Какова основная цель вашей группы? (Зачем вы все это делаете?)
2. Способы достижения целей - как? С помощью кого или чего?
3. Что происходит с вами и с вашим окружением?
4. Что уже сделано для осуществления цели?
5. Чем вы можете пользоваться из своего уже имеющегося багажа? Что необходимо еще приобрести?
6. Насколько реально достижение этой цели?»

**Комментарий.** На выполнение Групповой работы отводит­ся 10 минут. По окончании времени группа, которая послед ней закончила работу (или даже еще не успела закончить ее), начинает презентацию.

**Комментарий к презентант групп.** Группа выбирает одно­го или двух человек, которые будут презентовать творческие успехи и путь развития группы. На презентацию отводится три минуты. По истечении времени все участники могут за­давать вопросы или высказать свое мнение.

**Упражнение «5 шагов»**

**Цель:** повысить готовность участников выделять приори­теты при планировании своих жизненных и профессиональ­ных перспектив, а также готовность соотносить свои про­фессиональные цели и возможности.

**Инструкция.** Ведущей, предлагает группе определить ка­кую-либо интересную профессиональную цель, например, оформиться на интересную работу, а может даже - совер­шить в перспективе что-то выдающееся на работе. Эта цель так, как ее сформулировала группа, выписывается на доске (или на листочке).

Ведущий предлагает группе определить вообража­емого человека, который достигнет эту цель. Участники должны назвать его основные (воображаемые) характеристики по сле­дующим позициям: пол, возраст (желательно, чтобы этот че­ловек был сверстником играющих), успеваемость в школе, материальное положение и социальный статус родителей и близких людей. Это все также кратко выписывается на доске.

Каждый участник на отдельном листочке должен выде­лить основные пять этапов (пять шагов), которые обеспечи­ли бы достижение намеченной цели. На это отводится при мерно 5 минут.

Далее все делятся на подгруппы по 3-4 человека. В каж­дой микрогруппе организуется обсуждение: чей вариант эта­пов достижения выделенной цели наиболее оптимальный и интересный (с учетом особенностей обозначенного выше человека). В итоге обсуждения каждая группа на другом лис­точке должна выписать пять самых оптимальных этапов. Представитель от каждой группы кратко сообщает о наибо­лее важных пяти этапах, которые выделены в групповом обсуждении. Остальные участники могут задавать уточняю­щие вопросы. Возможна небольшая дискуссия: (при наличии времени).

При общем подведении итогов игры можно посмотреть, насколько совпадают варианты, предложенные разными микро группами (нередко совпадение оказывается значитель­ным). Также в итоговой дискуссии можно оценить совмест­ными усилиями, насколько учитывались особенности чело­века, для которого выделялись пять этапов достижения про­фессиональной цели. Важно также определить, насколько выделенные этапы (шаги) реалистичны и соответствуют конкретной социально-экономической ситуации в стране, т.е. насколько общая ситуация в общество позволяет (или не позволяет) осуществлять те или иные профессиональные и жизненные мечты.

Вполне возможно проведение данного игрового упражне­ния и по другим процедурным схемам. К примеру, сначала каждый выделяет пять этапов на своих листочках, затем 2 - 3 желающих (добровольца) выходят к доске и выписывают свой предложения, после чего в общем обсуждении рассмат­риваются по порядку этапы, выписанные этими участника­ми, и выделяется наиболее оптимальный вариант.

В другом случае можно сразу разбить учащихся на группы и предложить им (без индивидуальной предварительной ра­боты) составить общий вариант программы достижения на­меченной цели (выписать пять шагов-этапов) для данного человека.

**Игра «Ловушки-капканчики»**

**Цель:** повышение уровня осознания возможных препят­ствий (ловушек) на пути к профессиональным целям и пред­ставления о путях преодоления этих препятствий.

**Инструкция.** Совместно с группой определяется конкрет­ная профессиональная цель (оформление на конкретное ме­сто работы или конкретное профессиональное достижение, включая построение карьеры и получение наград, премий и прочего).

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

«Сейчас каждый, уже зная, к каким целям стремится наш главный (вымышленный иди 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 такие трудности-ловушки на случай, если похожие трудности придумают другие участники (чтобы не повторяться). Выделяя такие трудности, каждый обязатель­но должен подумать и способ, как преодолеть их».

Главному игроку также дается время, чтобы он выделил несколько наиболее вероятных трудностей на пути к своей цели и подготовился ответить на вопрос, как он собирается их преодолевать.

После этого по очереди каждый будет называть по одной трудности-ловушке, а главный игрок сразу же (без размышле­ния) должен будет сказать, как можно было бы эту трудность преодолеть. Игрок, назвавший данную трудность, также дол­жен будет сказать, как можно было бы ее преодолеть. Веду­щий с помощью группы определит (путем 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,

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

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

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

После него о своем варианте преодоления трудности го­ворит игрок, назвавший эту трудность. Ведущий с помощью остальных игроков определяет, чей вариант преодоления трудности оказался более оптимальным, интересным и реалистичным.

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 поощрить такой обмен опытом, но одновременно следить и за тем, чтобы игра проходила динамично и не увязала в несущественных деталях.

**Упражнение «Звездный час»**

**Цель:** осознание основных личностных смыслов той или иной профессиональной деятельности для человека и соот­несение этих смыслов со своим собственным представлени­ем о счастье.

**Инструкция.** В самом общем плане участники игры пыта­ются выделить и обсудить различные «радости» жизни и ра­боты, наиболее характерные для представителей тех или иных профессиональных и социальных групп общества.

Возможны различные варианты проведения упражнения. Во-первых, можно рассмотреть «звездные часы» для типич­ных профессиональных стереотипов (для типичного учено­го, типичного продавца, типичного таксиста), а можно рас­смотреть и стереотипы более широкого плана (типичного «нового русского», типичной «шикарной женщины», типич­ного «супермена», типичного «простого человека» и т.п.).

Во-вторых, вариант выполнения упражнения могут быть разными по форме и процедуре.

***1-й вариант***

Участники рассаживаются в круг и совместно определя­ют, какой профессиональный (или социальный) стереотип они будут обсуждать (лучше, если этот стереотип будет свя­зан с профессиональной деятельностью участников группы).

Далее ведущий дает участникам задание: «Сейчас каж­дый из нас попробует представить, какие самые приятные, радостные минуты в жизни типичного... (у каждого может быть свое собственное представление об этом). Далее все мы по очереди кратко выскажем свои предположения, после чего обсудим, чьи же представления оказались наиболее ре­алистичными, т.е. в наибольшей степени соответствуют “сча­стью” большинства представителей этой профессии».

Участники по очереди говорят о своих представлениях, о «звездном часе» представителя данной профессии. Ведущий при этом не должен критиковать эти представления. Выска­зывания участников могут повторяться, хотя было бы инте­реснее называть разнообразные проявления радости для дан­ного профессионала, что позволило бы более полно понять эту профессию.

Далее организуется обсуждение, чьи же представления о самом большом счастье для представителя данной профессии оказались наиболее характерными и правдивыми. Поскольку такие представления носят в основном субъективный харак­тер, то не следует стремиться к полной объективности обсуж­дения. Ведущий должен быть готов согласиться даже с теми мнениями, которые сам не разделяет. Смысл упражнения не столько в том, чтобы познакомить участников с «правдой», сколько в том, чтобы актуализировать их представления о радостях того или иного труда и в тактичной и ненавязчивой форме подкорректировать эти представления.

***2-й вариант***

Участники разбиваются на группы по 3-5 человек (мик­рокоманды).

Определяются наиболее интересные для всех профессио­нальные (или социальные) стереотипы по числу игровых микрокоманд.

Каждая группа берет для рассмотрения какой-то один стереотип. Необходимо примерно за 7-10 минут выделить 3-5 наиболее характерных для этого стереотипа радостей (ради чего представители данной профессии или социальной труп­пы вообще живут, что для них самое главное в жизни). Же­лательно выписать все это на листочке и определить челове­ка, который сумел бы кратко рассказать о том, к чему при­шла микрогруппа.

Далее представители микрогрупп выступают по очереди (зачитывают свои варианты профессионального счастья), и после каждого выступления организуется небольшое обсуж­дение. Кто-то задает уточняющие вопросы, кто-то высказы­вает свое мнение. Если окажется, что представления о счас­тье будут диаметрально противоположными, то удивляться этому не следует, но участникам, для обострения дискус­сии, все же можно предложить определить что-то наиболее характерное и, следовательно, менее противоречивое.

Разновидностью 2-го варианта упражнения является та­кая его организация, когда микрокоманды обсуждают толь­ко один профессиональный (или социальный) стереотип и в ходе общей дискуссии определяют, чье представление о радостях данного стереотипа является наиболее полным и правильным. Нередко оказывается, что в разных микро­группах некоторые представления сильно совпадают.

***3-й вариант «Хвастуны»***

Каждому игроку дается задание: придумать наиболее ин­тересный для себя профессиональный или жизненный сте­реотип. На отдельном листочке в течение 5-7 минут напи­сать название этого стереотипа и выписать 2-3 наиболее ха­рактерных счастливых мгновения из жизни этого стереотипа (это своеобразная разминка перед основным упражнением). Предлагается каждому представить себя на месте этого сте­реотипа с тем, чтобы в Игровой ситуации рассказать кому- то о том, как у Него все прекрасно, т.е. похвастаться, какой Он молодец и как у Него все здорово. Важно подумать и о том, как (с помощью каких слов и типичных манер поведе­ния) убедительнее представить загаданный стереотип.

Далее выбираются два игрока-добровольца и разыгрыва­ют небольшую сценку в течение 5 10 минут, в которой по очереди, а может, даже и мешая друг другу (как в жизни), начинают хвастаться своей прекрасной жизнью и работой, но называя не саму работу, а наиболее характерные радости, с этой работой связанные. В этом своеобразном соревнова­нии необходимо сыграть роль более счастливого человека.

После этогокаждый-пытается с двух попыток назвать (угадать) тот стереотип, который изображался его напарни­ком, а дальше организуется небольшое общее обсуждение того, насколько достоверно удалось каждому изобразить свой загаданный стереотип, при этом важно учесть не только сло­ва и факты, подтверждающие «счастье» данного стереотипа, но и саму манеру разговора, интонации и прочие характерные для разных стереотипов проявления (если ведущий напомнит и об этом, то обсуждение получится намного полез­нее и интереснее).

Разыгрывание и обсуждение (попытка, понять) различ­ных профессиональных и жизненных стереотипов является очень важной частью работы тренинговой группы профес­сиональной идентичности. Нередко человек реально выбира­ет не столько профессию*,* сколько образ (или стиль) жиз­ни, тот иди иной социальный стереотип, ту или иную соци­альную роль. К примеру, кто-то выбирает профессию не потому, что его привлекает сам характер данного труда, а потому, что это позволяет, например, иногда пройтись в норковой шубе по улице (ради этого многие живут или меч­тают жить), или ради того, чтобы непременно прославиться (неважно, как, лишь бы все о тебе знали), или чтобы много зарабатывать, или чтобы непременно бывать за границей и т.п. Естественно, можно привести немало примеров, когда чело­веку удается во внешне непривлекательной (не престижной на данный момент) профессии находить для себя важные и благородные смыслы, развивать и реализовать лучшие свои возможности. Это касается, например, профессий учителей, социальных работников, врачей и т.п.

 **Упражнение «Один дань из жизни»**

**Цель:** повысить уровень осознания участниками типичес­кого и специфического в профессиональной деятельности того или иного специалиста.

**Инструкция.** Ведущий определяет вместе с остальными игроками, какую профессию интересно было бы рассмот­реть. Например, группа захотела рассмотреть профессию «фо­томодель».

«Сейчас мы совместными усилиями постараемся соста­вить рассказ о типичном трудовом дне нашего работника - фотомодели. Это будет рассказ только из существительных. К примеру, рассказ о трудовом дне учителя мог бы быть таким: звонок — завтрак — звонок — урок — двоечники — вопрос - ответ — тройка — учительская — директор — скан­дал — урок — отличники — звонок — дом - постель. В этой игре мы посмотрим, насколько хорошо мы представляем себе работу фотомодели, а также выясним, способны ли мы к коллективному творчеству, ведь в игре существует серьез­ная опасность каким-то неудачным штришком 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 легче было запо­минать названные существительные, важно внимательно смотреть на всех говорящих, как бы связывая слово с конк­ретным человеком».

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

При подведении итогов игры можно спросить у участни­ков — получился целостный рассказ или нет? Не испортил ли кто-нибудь общий рассказ своим неудачным сущест­вительным? Если рассказ получился путаным 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 представителя рассматриваемой профессии.

**Упражнение «Моя любимая работа»**

**Цель:** показать связь любой трудовой, профессиональной деятельности с позитивным эмоциональным настроем, осоз­нание возможности получать деньги за занятия, доставляю­щие удовольствия.

**Материалы:** лист ватмана с записанны­ми на нем «любимыми занятиями».

**Инструкция.** «Мы сейчас подумаем о том, какая работа доставляет нам удовольствие. Расскажите, пожалуйста, группе, хотите ли вы работать, на какой должности и насколько интенсивно? Может быть, вы хотите работать совсем мало и ограничиться лишь небольшим доходом? Или вы хотели бы заниматься только домашними делами, а содержал бы вас кто-либо другой? Или вы вообще не хотите работать, по­скольку у вас есть такая возможность?

Что в вашей (возможной) работе для вас особенно важно? Что вам нужно было бы предложить, чтобы вопрос зарплаты перестал иметь принципиальное значение?»

Под «работой» в этом упражнении имеются в виду занятия, ко­торые дают средства к существованию, определенный доход. Если в группе оказываются безработные, то обсуждается потенциально возможное занятие, которое позволило бы за­рабатывать деньги.

Тренер записывает имена членов группы, заявляющих, что им безразлично, чем заниматься, лишь бы деньги пла­тили. В последующей работе нужно будет вернуться к обсуж­дению вопроса о том, зачем им нужны деньги.

**Обсуждение:**

* *Можете ли вы придумать такую должность, при кото­рой вам платили бы деньги за ваши любимые занятия?*
* *Было ли так когда-нибудь в вашем прошлом?*
* *Можно ли представить себе, что такое может случить­ся в будущем?*