**Психологические игры и упражнения для тренингов**

[**Профориентационные игры**](https://infourok.ru/go.html?href=http%3A%2F%2Ftrepsy.net%2Fprof%2F)

Данная публикация предназначена для людей, занимающихся профориентацией молодежи: психологов, учителей. Здесь собрана подборка игр и упражнений, которые можно применять при проведении тренингов, занятий по профориентации, профессиональному самоопределению.

**Упражнение «Профессия – специальность»**

Данная игровая методика направлена на повышение у участников уровня осознания таких их понятий как специализация в рамках той или иной профессии и на расширение информированности о разнообразии профессионального труда.

Игровое упражнение может проводиться как в круге (от 6-8 до 15-20 участников), так и в работе с целым классом. По времени оно занимает от 10 до 15–20 минут. Общая процедура следующая:

1. Участникам объясняется, как соотносятся понятия профессия и специальность: профессия – группа родственных специальностей (например, профессия-учитель, специальность – учитель физкультуры и т.п.).

2. Инструкция: «Сейчас будут называться профессии, а вам нужно будет по очереди называть соответствующие специальности». Если кто-то из игроков называет сомнительные специальности или откровенно ошибается, ему можно задавать уточняющие вопросы. Допускаются небольшие обсуждения и дискуссии. Желательно, чтобы ведущий сам ориентировался в обсуждаемых профессиях, т.е. еще перед игрой сам попытался бы назвать соответствующие специальности.

Можно несколько усложнить игровую процедуру, предложив участникам называть специальности не по очереди, а по принципу «пинг-понга» (только что назвавший специальность игрок сам определяет, кто должен назвать следующую специальность, и т.д.). Такое усложнение хотя и вносит в игру некоторый сумбур, но заставляет многих находиться в творческом напряжении.

Откровенно говоря, данное упражнение не является очень интересным, поэтому долго проводить его не следует. Для ведущего важно не упустить момент, когда следует остановиться. Но польза от упражнении несомненна и совсем от него отказываться профконсультанту не следует.

По аналогичному принципу можно построить другие игровые упражнения: профессия – учебное заведение (называется профессия, а участники должны сказать, где реально можно ее приобрести); профессия – медицинские противопоказания (для данной профессии); профессия – требуемые качества (проблема профессионально важных качеств) и т.д.

Для повышения активизирующих возможностей данного упражнения можно разбить группу (класс) на команды и устроить соревнование между ними, кто больше назовет соответствующих названной профессии специальностей (учебных заведений, медицинских противопоказаний, профессионально важных качеств...).

**Упражнение «Дом – работа»**

**Цель**: Дать участникам возможность определить свой будущий путь.

**Инструкция:**

На листе А4 или тетрадном листе сделать 2 колонки, одна называется «Дом», вторая «Работа». После чего в каждой колонке напишите как можно больше стилей поведения, как вы себя ведёте в том и в другом месте.

К примеру, вариант: «я всегда дома...», «я на работе всегда...». Списки составляются индивидуально каждым участником, после чего происходит общее обсуждение всей группой.

В процессе самого обсуждения затрагиваются и анализируются отдельные моменты, такие как: одинаковые черты, противоположные черты, одни и те же качества, как можно оценить отсутствие одинаковых черт.

* Какой из списков был составлен быстрей и легче?
* Должны ли эти списки совпадать? Почему?
* Какую информацию дают эти списки для участника, приемлемо ли такое отношение к работе дому?

В заключение можно обсудить важность поведения на работе и поведения в доме. Свободная дискуссия участников позволит увидеть разные стороны и мнения, что в последующем поможет участникам при планировании профессионального становления.

**Упражнение «Я – дома, я – на работе»**

**Цель**: определение своего пути.

**Инструкция:**

Разделите лист пополам, озаглавьте две колонки «Я – дома», «Я – на работе». Составьте 2 списка ваших типов поведения (как можно больше) себя в том и ином проявлениях.

Как вариант можно предложить составить списки типов поведения «Дома я никогда», «На работе я никогда». Составление списков проводится индивидуально, а последующее обсуждение – в группах.

**Обсуждение:**

* Проанализируйте: похожие черты, противоположные черты, одинаковые качества, проявляющиеся в разных модальностях отсутствие общих черт.
* Какой список было составлять легче, какой получился объемнее?
* Каково ваше отношение к тому, что в характеристиках есть заметные различия и т.д. Почему так происходит?
* Должны ли эти списки совпадать? Почему?
* Что помогает определить такой анализ своего поведения на работе и дома?

**Послесловие:**

Эти упражнения позволяют участникам выйти на имеющиеся стереотипы поведения мышления, посмотреть на свои взаимоотношения с профессией как бы со стороны, первоначально определить свое отношение к сложившейся ситуации, отметить возможную проблемность, «перекосы» в распределении психической энергии. Только при учете всего этого можно определить изменения в своем дальнейшем поведении и деятельности.

**Ролевая игра «Собеседование при приеме на работу»**

Работа в малых группах. У каждого участника должно быть составленное им резюме и «имидж-картинка».

**Ведущий**. Вы решили принять участие в конкурсе на интересующую вас вакансию. У вас подготовлено резюме, внешний вид соответствует вашим представлениям об идеале (имидж-картинка). Теперь необходимо подтвердить свои профессиональные притязания непосредственно при собеседовании с работодателем.

Перед началом собеседования ведущий обсуждает с участниками игры направление вопросов и критерии отбора, выделяя параметры оценки профессионально важных деловых и личных качеств кандидата.

Каждый участник игры проходит собеседование в своей малой группе, где остальные члены группы выступают в роли работодателей. После обсуждения выдвигается один кандидат от группы, который выглядел наиболее убедительно и полностью подтвердил свои претензии на вакантную должность.

Прошедшие отбор в малых группах продолжают конкурс между собой. Остальные участники на этом этапе игры представляют коллектив организации, которая набирает новых сотрудников.

Возможны различные варианты собеседования, например, выбирается «совет директоров», принимающий окончательное решение о приеме на работу. Но в любом случае все «члены коллектива» имеют возможность задавать вопросы кандидатам, и их мнение учитывается при выборе самого достойного из претендентов.

**Примечание**: участники игры защищают право занимать заявленную ими должность в соответствии со своими профессиональными предпочтениями. Поэтому в финале вполне могут соревноваться представители разных профессий, так как оценивается прежде всего психологическая подготовка к построению профессиональной карьеры, умение убедительно обосновать свой профессиональный выбор. В условиях игры отмечается, что «организация, принимающая сотрудников на работу, располагает вакансиями по различным профессиональным направлениям, но число этих вакансий ограничено».

После того как собеседования с претендентами закончены, они должны выйти из класса, чтобы не слышать обсуждения «членами коллектива» их кандидатур.

Когда «работодатели» сделали свой выбор, все претенденты приглашаются в класс, и представитель работодателя (ведущий, председатель совета директоров) торжественно объявляет, кто из них принят на работу, поясняя причины этого выбора.

**Примечание**: обычно обсуждение по выбору самого достойного кандидата проходит довольно бурно, поступают предложения отметить нескольких понравившихся работодателю претендентов. Поэтому целесообразно кроме одного участника, принятого на работу, выбрать еще тех, кто «принят с испытательным сроком», «приглашен на стажировку с перспективой дальнейшего трудоустройства» и т.п.

**Обязательное условие**: ведущий должен проконтролировать, чтобы при подведении итогов был дан анализ причин выбора, отмечены типичные ошибки и главное – сильные стороны прошедших собеседование претендентов.

В заключение участникам предлагается обсудить итоги занятия. Ведущий может стимулировать обсуждение – спрашивать о трудностях, с которыми столкнулись участники, о личном опыте, который они приобрели. Финалисты конкурса рассказывают о своем личном опыте, чувствах и впечатлениях, игравшие роль «представителей работодателя» – о своих.

Участие в психологическом практикуме открывает перед старшеклассниками возможности осознать свои профессиональные ожидания, отношение к профессиональной карьере, развить творческие способности, навыки общения; укрепляет веру в свои силы и закладывает основы психологически грамотного практического поведения.

**Игра «Поступь профессионала»**

**Количество игроков**: от 6-8 до 15-20 человек.

**Дополнительно**: бумага, ручки.

Ведущий предлагает всем рассчитаться по порядку номеров.

Каждый достает листочек бумаги и проставляет на нем в столбик столько номеров, сколько оказалось участников игры.

**Общая инструкция**: «Данное игровое упражнение одновременно очень необычное и очень простое. Мы попробуем изобразить те или иные профессии с помощи походки, ведь можно же изображать разные вещи и явления с помощью жестов, мимики, различных поз и т.п. Сначала каждый должен выбрать для себя профессию, которую он захочет представить с помощью своей походки. Сейчас каждый из Вас по очереди встанет со своего места, спокойно подойдет ко мне и очень тихо (шепотом) скажет мне на ухо, какого профессионала он хотел изобразить с помощью своей походки. После этого он так же тихо пройдет на свое место. Остальные должны будут внимательно наблюдать за походкой очередного игрока, а в своих листочках напротив номера этого игрока написать ту профессию, с которой у Вас проассоциировалась его походка. Известно ведь, что по походке можно иногда узнать (угадать), работает человек грузчиком или артистом балета, военным или бухгалтером и т.д.». Ведущий записывает в своем листочке, какой номер какую именно профессию хотел представить своей походкой. Далее ведущий быстро собирает у игроков их листочки с записями и перемешивает их.

При подведении итогов ведущий берет первый листочек и зачитывает профессию напротив первого номера, затем берет второй листочек и также зачитывает профессию напротив первого номера и т.д. После этого он говорит, какую же профессию хотел представить своей походкой сам игрок. Делается это для того, чтобы сравнить задуманную игроком профессию и то, что из этого получилось. Далее он переходит ко второму номеру и т.д.

**Игра «Самая – самая»**

**Количество игроков**: от 6-8 до 10-15.

**Инструкция**: «Сейчас вам будут предлагаться некоторые необычные характеристики профессий, а вы должны будете по очереди называть те профессии, которые, по вашему, в наибольшей степени данной характеристике подходят. К примеру, характеристика – самая денежная профессия, – какие профессии являются самыми-самыми денежными?».

Ведущий называет первую характеристику, а участники сразу же по очереди (по кругу) предлагают свои варианты. Если у кого-то возникают сомнения, что названа самая-самая (или близкая к самой-самой), то можно задавать уточняющие вопросы.

Далее называется следующая характеристика и т.д. Всего таких характеристик должно быть не более 5-7.

Ведущий выписывает 3-5 наиболее «прозвучавших» вариантов, после чего организуется небольшое обсуждение и выделение «самой-самой» профессии.

Для того чтобы упражнение проходило более интересно, ведущий обязательно должен заранее отобрать наиболее необычные характеристики профессий, которые должны заинтриговать участников. Это могут быть, например, такие характеристики: «самая зеленая профессия», «самая сладкая профессия», «самая волосатая профессия», «самая неприличная профессия», «самая детская профессия», «самая смешная профессия» и т.д.