

К.Л. Мілютіна

Застосування ігрових технологій у профорієнтаційній роботі центрів зайнятості

Стаття містить опис рольових, сюжетних та моделюючих ігор, спрямованих на покращення процесу групової профконсультаційної діяльності служби зайнятості. Нові технології сприяють підвищенню суб'єктної активності безробітних.

Ключові слова: рольові ігри, психологічний тренінг, профконсультація.

The article contains a description of the role, story and simulation games aimed at improvement of group activities in career guidance and counseling by the employment service. New technologies will enhance the subject activity of the unemployed.

Keywords: role playing, psychological training, career guidance and counseling.

Вступ. У сучасних умовах динамічного ринку праці, прагнення служби зайнятості до своєчасного працевлаштування безробітних особливого значення набуває впровадження сучасних психологічних засобів групової роботи. На даному етапі у центрі зайнятості здійснюються тренінги профорієнтаційного спрямування, навчання з техніки самопошуку роботи, інформування щодо можливостей самозайнятості, заходи з активної підтримки осіб передпенсійного віку.

Постановка проблеми. Особливістю цих тренінгів та групових консультацій є недостатня диференційованість цільової аудиторії, низький рівень застосування інтерактивних методів роботи з групою. Тому ми хочемо запропонувати наступний поділ учасників за категоріями:

1. школярі, що потребують профінформації та профорієнтації;
2. безробітні з вищою освітою;
3. безробітні із середньою спеціальною освітою;
4. роботодавці;
5. особи, що прагнуть започаткувати власну справу.

Бажаним результатом є те, що інтерактивні заняття для кожної групи займають не більше двох-трьох годин. Це сприятиме вивільненню часу спеціаліста для надання більш поглиблених індивідуальних консультацій.

На тренінгах профорієнтаційного спрямування також мають активно використовуватись сучасні ігрові технології. Їх головною метою є узгодження схильностей дитини до тієї чи іншої професії з реаліями сучасного ринку праці. Тому деякі з цих ігор спрямовані на зниження самооцінки та рівня домагань школярів та їх батьків.

Початком профорієнтаційної роботи є інформування підлітків про сучасний світ професій. Для досягання цієї мети можна використовувати наступну ігрову оболонку.

“Конкурс робочих місць”. Учасники – учні дев'ятого класу (25–30 осіб).

Етапи гри.

Перший етап – підготовчий. За тиждень до проведення гри всі учні отримують завдання знайти серед своїх знайомих людину, яка працює та якій подобається її робота, і взяти інтерв'ю за наступним планом:

- Як називається посада, на якій ця людина працює?
- Скільки років вона працює саме тут?
- Яка для цього потрібна освіта?
- Який зміст праці (що саме робить людина протягом робочого дня)?
- Яка заробітна платня та як вона нараховується?
- Чи є перспективи зростання та які саме?
- Чим ця робота подобається?
- Які в ній є недоліки?
- Скільки ще людина планує працювати на цьому робочому місці?

Результати інтерв'ю оформлюються письмово.

Другий етап. Учні об'єднуються у сім підгруп. Кожна відразу отримує по чотири листки з інтерв'ю та за п'ять хвилин обмінюється ними з іншими підгрупами. Таким чином, за 35 хвилин всі учні ознайомлюються з усім наявним інформаційним матеріалом. Кожна підгрупа має свою мету. Учні є членами журі, які мають обрати (обговорюючи та записуючи) по одному робочому місцю у наступних номінаціях:

- найоригінальніша робота;
- найпростіша робота;
- найбільша оплата;
- найбільш потрібна робота;
- справжня жіноча робота;
- справжня чоловіча робота;
- гарний старт (робота, що має найбільшу перспективу кар'єрного зростання).

По закінченні кожна підгрупа називає та обґрунтовує свій вибір.

Третій етап. Обговорення. Учні звертають увагу на нові для них варіанти працевлаштування; привабливі

Мілютіна Катерина Леонідівна, доктор психологічних наук, доцент кафедри психології, Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України (Київ).

© Мілютіна К.Л., 2014

особисто для кожного з них професії; ознаки, за якими вони здійснюватимуть професійний вибір. Активне використання даної ігрової оболонки дозволить здійснити інформування учнів кожного класу про щонайменше 50 професій, притаманних даній місцевості та соціальному оточенню школярів. Іноді виникає необхідність значно більшою мірою донести реальну інформацію про ринок праці як до дітей, так і до дорослих – батьків та вчителів. Цьому сприяє гра-акція, що описана нижче.

Гра-акція “Ринок праці”. Учасники – учні старших класів, батьки, вчителі (до 100 осіб). Обладнання: папір, ручки, бейджи, “гроші-сувеніри” або сірники, що виконують функцію валюти (“сірникогроші”).

Етапи гри.

1. Учасники пишуть на своєму бейджі ту професію, яку мають (дорослі) або збираються обрати (підлітки), а на аркуші паперу – десять матеріальних потреб, що в них існують: їжа, одяг, оплата житла, оздоровлення, Інтернет тощо.

2. Усі учасники отримують “стартовий капітал” у 10 “сірникогрошей” та можуть вільно пересуватися по приміщенню. Вони мають задовольнити свої потреби (і відмітити це на аркуші) та запропонувати свої товари і послуги згідно з обраною професією. “Спеціаліст” може самостійно визначати ціну свого товару або послуги, а “клієнт” – торгуватися. Процес триває близько 30 хвилин.

3. Підсумки гри. Які потреби вдалося вдовольнити, а які ні? Чому? Хто заробив гроші і завдяки чому, а хто витратив усе? Що відчували ті, чиї товари та послуги були найбільш затребуваними? Що відчували представники незатребуваних професій?

4. Обговорення. Що корисного для себе дізналися (за підгрупами) діти, батьки, вчителі?

Психологу слід бути готовим до розчарування та емоційних протестних реакцій з боку батьків та вчителів, спрямованих на обов’язкову вищу освіту за престижними професіями, не узгодженими з реальним ринком праці. Меншою мірою негативні емоції викликає станційна гра.

Станційна гра “Молодь на ринку праці”.

Учасники – учні старших класів (20–50 осіб), учителі. На підготовчому етапі необхідна співпраця з керівництвом місцевих вищих навчальних закладів (ВНЗ) та службою зайнятості.

Етапи гри.

Підготовчий етап. Необхідно дізнатися у ВНЗ та службі зайнятості напрями підготовки студентів та необхідну суму грошей, яку треба сплатити за навчання. У службі зайнятості дізнаємось про наявні у роботодавців робочі місця та необхідну для працевлаштування освіту.

Перший етап. Організація станцій. Для цього залучаються вчителі школи. Вони сидять по периметру приміщення на наступних станціях:

Освіта. На ній є перелік типових для регіону професій, за якими навчають на курсах та у ВНЗ, впорядкованих за вартістю навчання: від однієї “сірникоодиниці” за майстра-перукаря до трьох – за “юриста-міжнародника”. Кожен школяр може підійти до цієї станції та, сплативши необхідну суму, отримати відповідний диплом.

Робота. Тут розташований перелік вакансій (наявних у службі зайнятості) із вказаним рівнем освіти, структурований за рівнем заробітної плати (від однієї до трьох “сірникоодиниць”). Кількість вакансій має бути трохи більшою за кількість дітей – учасників гри. Пред’явивши “документ про освіту”, дитина може “працевлаштуватися” та отримати заробітну плату.

Їжа. На цій станції, сплативши, можна отримати різні “продуктові набори” – від хліба та олії до “омарів з ананасами”...

Одяг. Тут за “сірникогроші” одержують різні варіанти одягу – від “секонд-хендівського” до модельного...

Відпочинок. Сплативши, на станції дістають різні варіанти відпочинку – від бабусиного городу до “на Багамах на яхті”...

При необхідності можна ввести й інші станції: житло, лікування, банк з кредитом тощо.

Другий етап. Учні отримують по чотири “сірникоодиниці” та завдання: попрацювати, повчитись, поїсти, відпочити – у будь-якій послідовності. Час на вільне пересування між станціями – 15–20 хвилин залежно від кількості учасників.

Третій етап. **Підсумки гри.** Психолог запитує: “кому та завдяки чому вдалося вдало працевлаштуватися та влаштувати собі успішне життя?”, “хто залишився без грошей та без роботи і чому?”, “хто працює не за отриманою спеціальністю та дарма витратив гроші на навчання?”.

Обговорення. Що корисного для себе дізналися (за підгрупами) діти, вчителі?

Психологу слід бути готовим до розчарування та емоційних протестних реакцій учнів та вчителів, спрямованих на обов’язкову вищу освіту за престижними професіями, не узгодженими з реальним ринком праці.

У ході тренінгів, спрямованих на психологічну допомогу безробітним, важливим завданням стає формування адекватної самооцінки та рівня домагань для осіб з вищою освітою, а також тренування навичок поведінки у процесі співбесіди з роботодавцем для осіб без освіти та без досвіду співбесід.

Для різних категорій безробітних мають бути використані різні ігрові вправи.

“Незамінний працівник”. Учасники – безробітні переважно без вищої освіти та соціально незахищені групи населення (10–20 осіб).

Перший етап. Учасники об’єднуються у пари та по черзі розповідають один одному, що в їх освіті, поведінці тощо може ускладнювати пошук роботи. Наприклад: “У мене немає досвіду роботи”, “Я – мама маленької дитини”, “Я – звільнений військовослужбовець” тощо. Завданням партнера є перетворити ці недоліки на переваги.

Другий етап. Презентація свого партнера з перерахуванням його переваг. Наприклад:

“Це Іван. Він щойно закінчив навчання і ще не встиг забути вивченого, він ніде не працював, тому легко засвоїв вимоги саме вашої фірми...”

“Тетяні Петрівні нещодавно виповнилося 46 років, вона точно не піде у декретну відпустку, а її багатий досвід роботи головним бухгалтером дозволить зекономити Ваші гроші”.

Слухачі супроводжують оплесками найбільш вдалий виступ.

Для працівників служби зайнятості під час їх професійної підготовки, або для безробітних з довгим періодом перебування на обліку може виявитись корисною гра "Складне працевлаштування". Вона дозволяє прожити та зрозуміти проблеми працевлаштування соціально незахищених верств населення.

Складне працевлаштування. Учасники – дорослі з нормальним здоров'ям (15–25 осіб).

Обладнання: косинки, шматки мотузки довжиною 50 см, великі повітряні кульки, конструктор LEGO, столи.

Етапи гри.

Легенда. На нашому ринку праці є робітники з різними обмеженнями, і сьогодні ви зможете відчути себе на їх місці та знайти свої способи подолання цієї проблеми.

Перший етап. Тренер просить групу розрахуватися за номерами від одного до п'яти.

Ті, кому випав №1 – багатодітні матері, тренер вручає їм по дві-три кульки з намальованими личками та пояснює, що вони не можуть їх випустити з рук або пошкодити протягом усієї гри.

Другі – молоді спеціалісти, вони дуже мало вміють, тому протягом усієї гри у них зв'язані обидві руки.

Треті – особи передпенсійного віку, цим учасникам одну руку прив'язують до тулуба.

Четверті – люди з особливими потребами, у них зав'язані очі протягом усієї гри.

П'яті – здорові люди без будь-яких обмежень.

Тренер створює "робочі майданчики" з конструктором LEGO, розраховані на 6–7 осіб.

Другий етап. Тренер пояснює, що учасники мають створити будь-які "бригади", де мають бути бригадир та робітники. Завдання кожної з них – якнайшвидше побудувати найбільш креативне "Місто мрії". Тренер ніяк не впливає на процес розподілу учасників по підгрупах, але запам'ятовує, як саме це відбувалося. Час на формування підгруп та будівництво – близько 15–20 хвилин.

Третій етап. Презентації. Кожна підгрупа має доручити одному учаснику презентацію свого проекту.

Четвертий етап. Обговорення. Тренер звертає увагу, як відбувався розподіл за підгрупами, розпитує кожну категорію робітників про їх відчуття протягом гри, стратегію працевлаштування та внесок у загальну справу. (Найчастіше виявляється, що обмеження не настільки суворі, як здається, і можна знайти свій спосіб стати у пригоді "бригаді" на "робочому майданчику".)

Підсумки гри. Тренер пропонує обговорити, як те, що відбувалося, відображає реальну ситуацію на ринку праці та що може допомогти у працевлаштуванні.

Малі ігрові рольові вправи "**Співбесіда**", "**Перший робочий день**" спрямовані безпосередньо на тренування навичок проходження співбесіди та професійної адаптації майбутніх працівників, які не мають досвіду працевлаштування. Найбільш важливим у цих вправах є донесення до учасників переконання, що під час співбесіди слід відповідати та реагувати природно, не намагаючись нічого збрехати або підлаштуватися під невідомі вимоги роботодавця. Не існує "правильної поведінки" під

час співбесіди, існує відповідність або невідповідність між вміннями та особистісними якостями працівників і вимогами конкретного робочого місця на конкретному підприємстві.

До конкурентних ігор, які призначено майбутнім підприємцям, відноситься ділова гра "**Збери гроші на проект**". Учасники – дорослі, які планують організувати власну справу.

Обладнання. Коробки з отвором за кількістю учасників, 20 гривень на групу дрібняками. (Залежно від ставлення тренера до грошей, він використовує кошти або власні, або учасників групи. Після гри гроші повертаються власникам).

Етапи гри.

Перший етап. Учасники прописують соціальні або прибуткові проекти.

Другий етап. Презентація проектів, відповіді на запитання.

Третій етап. "Інвестиції". Кожен із учасників може вкласти свої гроші у скриньки будь-якого учасника, записавши в таблицю, скільки та куди він вклав. При веденні цих записів таблиця згортається, щоб не було видно попередні записи.

Четвертий етап. "Прибутки" отримують лише інвестори перших трьох проектів, які набрали найбільше коштів. Учасники підраховують суми грошей, котрі зібрали на свої проекти. Ті, хто не увійшов до першої трійки, повністю втрачають свої гроші – вони потрапляють до загального банку, з якого пропорційно оплачуються успішним інвесторам перших трьох проектів. Автори цих проектів отримують всі гроші, що потрапили в їхні скриньки.

П'ятий етап. Обговорення: "що допомогло у створенні успішного бізнес-проекту?", "як визначалися успішні бізнес-проекти?".

Однією із проблем майбутніх підприємців, які до цього не мали досвіду такої діяльності, є невпевненість у своєму фінансовому положенні, переживання щодо того, як сприймуть знайомі фінансові успіхи або невдачі. Якщо в учасників тренінгу із започаткування власної справи виникають саме ці проблеми, то бажано використання запропонованих нами ігор, спрямованих на особистісне зростання.

Гра із прихованим мотивом "**Інтерв'ю**" відноситься також до підтипу парних ігор. Група поділяється на дві підгрупи – "журналістів" та "зірок". "Журналісти" виходять з приміщення, де отримують інструкцію – дізнатися реальну суму щомісячного прибутку "зірок", але так, щоб "зірка" не здогадалася, що саме цікавить журналіста. "Зірки" отримують завдання чесно відповідати на запитання "журналістів", записуючи, що саме реально цікавило інтерв'юера.

Учасники об'єднуються у пари та спілкуються протягом десяти хвилин. По закінченню журналіст називає "зірці" ту суму, що він вираховував, та отримує зворотній зв'язок.

Підсумки гри.

– Кому вдалося розкрити прихований мотив "журналіста"?

– Кому вдалося найточніше визначити суму прибутку?

Обговорення.

- Які запитання викривали “журналістів”?
- Що було хорошим індикатором рівня забезпеченості?
- Які емоції виникали внаслідок бесіди про рівень забезпеченості?

Варіантом реверсивної гри, спрямованої на розширення свого поведінкового діапазону на ринку праці, є гра **“Однокласники”**.

Обладнання. Фішки двох кольорів за кількістю учасників, чисті бейджі.

Тренер роздає учасникам фішки випадковим чином.

Ті, хто отримав білу фішку, мають рівень прибутку вдвічі більший за той, що в них є зараз. Ті, хто отримав чорну фішку, – рівень прибутку вдвічі менший за теперішній... Учасники мовчки протягом п’яти хвилин продумують, що робити, щоб отримувати такі гроші, та як за цих обставин зміниться стиль їхнього життя. Їм слід написати на бейджі свій рід занять (безробітний, дружина олігарха тощо).

А потім учасникам слід уявити, що вони опинилися у рідній школі на зустрічі однокласників і можуть поспілкуватися (в умовах хаотичного руху) про своє “теперішнє” життя. (Цей етап займає близько 15 хвилин).

Обговорення: “як почувалися у новій ролі?”, “з ким (за рівнем забезпеченості) спілкувалися?”, “що приємного та неприємного відбудеться у вашому житті при зміні рівня прибутків?”.

З метою більш детального аналізу обмежуючих переконань застосовуються “дубль-техніки”. Реверсивна дубль-техніка, дещо складніша, застосовується у вправі **“Моя мама говорила...”**.

Етапи гри.

Перший етап. Учасники пригадують та мовчки записують переконання щодо грошей, які були в їх родині, вказуючи, кому належало яке висловлювання. Наприклад: “Моя мама говорила, що всіх грошей не заробиш”.

Другий етап. Учасники об’єднуються по троє-четверо. Активний учасник дає ці висловлювання помічникам. Вони по черзі читають вголос, а активний учасник звертає увагу на свої почуття. Якщо почуття позитивні, він каже: “Дуже дякую, беру!”. Якщо почуття негативні, то активний учасник бере на себе роль того члена родини, кому належало це висловлювання, а помічник запитує: “чому ти вважаєш саме так?”, “чим це тобі допомагало?”, “що ти хотів би сказати насправді?”.

У результаті або відбувається переформулювання, або усвідомлення, що це переконання було дуже корисним у минулому, але не придатне зараз: “Дуже дякую, воно Ваше, не моє!”.

Третій етап. Ті переконання, що виявилися позитивними відразу та виникли внаслідок переформулювання, помічники водночас читають вголос активному учаснику.

Обговорення не обов’язкове.

Таким чином, застосування розроблених нами рольових та сюжетних ігор у роботі профорієнтатора служби зайнятості значною мірою сприятиме покращенню ефективності тренінгових занять із безробітними.

Висновок. Метою тренінгових занять, які проводять спеціалісти служби зайнятості, є активізація зусиль безробітних на ринку праці. Застосування методів, що передбачають активність самих учасників, зокрема ігрових технологій, сприяє підвищенню ефективності тренінгу.

Список використаних джерел

1. *Большаков В.Ю.* Психотренинг. Социодинамика, упражнения, игры. / В.Ю. Большаков. – СПб : Социально-психологический центр, 1996. – 380 с.
2. *Москаленко В.В.* Конфлікт: Школа практичного психолога та соціального працівника / В.В. Москаленко // Практична психологія та соціальна робота. – К., 2005. – № 5. – С. 13–16.
3. *Москаленко В.В.* Психологія соціального впливу : навч. посіб. / В.В. Москаленко. – К. : Центр учбової літератури. – 2007. – 448 с.
4. *Сидоренко Е.В.* Мотивационный тренинг / Е.В. Сидоренко. – СПб. : Речь, 2000. – 234 с.
5. *Сидоренко Е.В.* Психодраматический и недирективный подходы в групповой работе с людьми. Методические описания и комментарии / Е.В. Сидоренко. – СПб, 1992. – 198 с.

Стаття надійшла 14.03.2014

Служба зайнятості Дніпропетровщини готова сприяти працевлаштуванню громадян-переселенців

Спеціалісти обласної служби зайнятості спільно з облдержадміністрацією активно проводять роботу щодо працевлаштування осіб, які виїхали з території АР Крим, міста Севастополя та громадян – вимушених переселенців з Донецької та Луганської областей в межах своєї компетенції.

До базових центрів зайнятості Дніпропетровської області за сприянням у працевлаштуванні звернулось 71 особа, яка прибула в регіон для тимчасового проживання з території АР Крим, міста Севастополя, Донецької та Луганської областей. 14 осіб працевлаштовані за направленням служби зайнятості відповідно до освіти, професійного досвіду та з урахуванням їх побажань на підприємства різних форм власності. Проходять стажування у роботодавців з подальшою можливістю працевлаштування 4 людей. 39 особам надано статус безробітного, із них 32 безробітних продовжують перебувати на обліку та отримують повний комплекс соціальних послуг, передбачених чинним законодавством.

У червні 2014 року було проведено ярмарок вакансій, в якому взяли участь 12 підприємств міста. Забезпечено щоденне чергування фахівців обласної служби зайнятості з метою надання соціальних послуг у координаційному центрі по роботі з переселенцями.

Продовжується робота з роботодавцями щодо можливості працевлаштування осіб, які прибувають з АР Крим та м. Севастополь, Луганської та Донецької областей.