

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Тольяттинский государственный университет»

Гуманитарно-педагогический институт

(наименование института полностью)

Кафедра «Дошкольная педагогика, прикладная психология»

(наименование кафедры)

37.04.01 Психология

(код и наименование направления подготовки, специальности)

Психологическое консультирование

(направленность (профиль))

МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ

на тему **ИГРОВАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ КАК УСЛОВИЕ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМООПРЕДЕЛЕНИЯ В ЮНОШЕСКОМ
ВОЗРАСТЕ (НА ПРИМЕРЕ ПРОФОРИЕНТАЦИОННОЙ ИГРЫ «ТЫ
НУЖЕН ПЛАНЕТЕ!»)**

Студент

М.А. Ковалева

(И.О. Фамилия)

(личная подпись)

Научный

Э.Ф. Николаева

(И.О. Фамилия)

(личная подпись)

руководитель

Руководитель программы к.псх.н., доцент Э.Ф. Николаева

(ученая степень, звание, И.О. Фамилия)

(личная подпись)

« _____ » _____ 2019г.

Допустить к защите

Заведующий кафедрой д.п.н., профессор О.В. Дыбина

(ученая степень, звание, И.О. Фамилия)

(личная подпись)

« _____ » _____ 2019г.

Тольятти 2019

Оглавление

Введение.....	3
Глава 1. Теоретический анализ проблемы профессионального самоопределения в юношеском возрасте	8
1.1 Проблема профессионального самоопределения в работах отечественных и зарубежных психологов.....	8
1.2 Психологическая готовность к выбору профессии как результат профессионального самоопределения	14
1.3 Игровая деятельность как условие профессионального самоопределения в юношеском возрасте	28
Выводы по первой главе.....	42
Глава 2. Экспериментальное исследование игровой деятельности как условия профессионального самоопределения в юношеском возрасте.	44
2.1 Организация и методы исследования	44
2.2 Разработка и апробация авторской профориентационной игры «Ты нужен Планете!».....	47
2.3 Анализ и интерпретация полученных результатов	64
Выводы по второй главе	74
Заключение	77
Список используемой литературы	82
Приложение	90

Введение

Актуальность исследования. XXI век изменил подходы к профессиональному самоопределению. Теперь успешность в профессии напрямую связана с успехом в жизни, поэтому на первый план выходят интересы самого человека, решаются задачи профессионального выбора, ведущего к благополучию и удовлетворению собственных потребностей, в том числе и в самореализации.

Однако сделать успешный профессиональный выбор, не имея опыта и полной картины из более, чем 40000 профессий (количество стремительно растёт), а факторов влияния и противоречий слишком много, чрезвычайно сложная задача.

Значительно увеличилась потребность не просто в профориентации, но в профессиональной психологической поддержке профессионального самоопределения, в развитии современных методов формирования готовности к выбору профессии, которые позволяли бы сделать процесс профориентации увлекательным для юношей и девушек.

Высоким потенциалом обладает игровая деятельность, которая активно используется в школьной профориентации. Однако разработка профориентационных игр гораздо сложнее, чем, например, создание тестовых диагностических методик или информационно-просветительских. Поэтому пул игровых профориентационных методик формируется медленно, многие игры морально устарели (содержание их часто не соответствует реалиям сегодняшнего дня) либо возможности их очень ограничены с точки зрения решаемых профориентационных проблем, — большинство психологических аспектов выбора профессии не затрагиваются в имеющихся играх.

В настоящее время назрела потребность в практических методиках профессионального самоопределения в игровой форме, помогающих специалистам целенаправленно и системно решать индивидуальные запросы,

связанные с выбором профессии, однако не хватает исследований, связанных с применением игр в психологическом консультировании по проблемам профессионального самоопределения.

Основным противоречием, которое необходимо решить в работе, является то, что несмотря на высокую потребность практических психологов в действенных методах профессионального самоопределения в юношеском возрасте и понимание образовательной и развивающей роли игры, в настоящее время проблема использования игровой деятельности в профессиональном самоопределении недостаточно разработана.

Цель исследования: изучить психологические возможности игровой деятельности как условия самоопределения в профессии в юношеском возрасте и экспериментально проверить эффективность использования игропрактических методов в профориентационном психологическом консультировании.

Объект исследования: Профессиональное самоопределение в юношеском возрасте.

Предмет исследования: Игровая деятельность как условие эффективности профессионального самоопределения в юношеском возрасте.

Гипотеза исследования заключается в предположении о том, что условием профессионального самоопределения в юношеском возрасте является использование в психологическом сопровождении игровых методов, актуализирующих субъектную позицию оптантов и позволяющих организовать системную целенаправленную работу по формированию у них готовности сделать свой профессиональный выбор.

Для успешного профессионального самоопределения возможно применение специально разработанной профориентационной игры «Ты нужен Планете!», в которой актуализируются личностные интересы, склонности, направленность и мотивы.

Задачи исследования:

1. Проанализировать теоретические подходы к психологическому сопровождению профессионального самоопределения в юношеском возрасте с использованием методов игровой деятельности.

2. Изучить психологические возможности игровой деятельности, связанные с профессиональным самоопределением в юношеском возрасте.

3. Разработать и апробировать авторскую профориентационную психологическую игру, направленную на актуализацию личностных качеств, необходимых для профессионального самоопределения и проработку основных затруднений, связанных с профессиональным самоопределением.

4. На основе данных, полученных в результате статистического анализа, сделать выводы об эффективности игровой деятельности в профессиональном самоопределении в юношеском возрасте.

Методы исследования:

1) Теоретический анализ научных отечественных и зарубежных источников о состоянии изученности проблемы.

2) Констатирующий, формирующий и контрольный эксперимент.

3) Психодиагностические методы, позволяющие выявить готовность юношей и девушек к выбору профессии:

а) Методика исследования готовности к выбору профессии Чернявской «Профессиональная готовность»;

б) Методика изучения статусов профессиональной идентичности.

(А.А. Азбель, А.Г. Грецов) Методы обработки данных:

4) Методы математической статистики: статистический анализ результатов исследования с использованием t-критерия Стьюдента;

5) Качественный анализ полученных данных и их интерпретация.

Организация и этапы исследования:

Исследование проводилось в три этапа:

1) Этап теоретического изучения проблемы, включающий исследование степени разработанности изучаемой проблемы,

формулирование научного аппарата данного исследования (формулирование целей, задач, гипотезы и подбор и методов исследования) - сентябрь 2017 - январь 2018 г.

2) Этап эмпирического исследования экспериментальное исследование и осмысление результатов исследования – разработка настольной профориентационной игры и исследование её эффективности в профессиональном самоопределении в юношеском возрасте. - февраль 2018 - январь 2019 г.

3) Этап аналитический – анализ результатов исследования, обработка и подведение итогов работы - январь - май 2019 г.

Теоретико-методологическую основу данного исследования составили общие методологические принципы психологии: системности (Б.Г. Ананьев, А.А. Бодалев, А.Н. Леонтьев, К.К. Платонов, С.Л. Рубинштейн и др.), развития (Л.С. Выготский, В.В. Давыдов, А.В. Петровский, Д.Б. Эльконин), активности (В.П. Зинченко, Н.Д. Завалова, В.А. Петровский, В.А. Пономаренко), единства личности и деятельности (Е.А. Климов, А.Н. Рубинштейн, Б.Г.Ананьев, Э.Ф. Зеер, А.Н. Леонтьев), детерминизма (С.Л. Рубинштейн, А.В. Петровский, М.Г. Ярошевский). Основы субъектно-деятельностного подхода раскрыты в трудах (С.Л. Рубинштейна, К.А. Абульхановой-Славской, А.В. Брушлинского, Б.Ф. Ломова, А.Л. Журавлева). В основе подхода лежат культурно-историческая концепция Л.С. Выготского; идеи и концепции гуманистической психологии (А. Маслоу, К. Роджерс, В. Франкл, Н. Роджерс и др.); теории отечественных и зарубежных ученых в области разработки методов (Л.С. Выготский, В.С. Мухина, Ж. Пиаже и др.), концепции профессионального самоопределения (М.Р. Гинзбург, Е.А. Климов, Н.С. Пряжников); концепция системы и взаимосвязи компонентов профессионального самоопределения (М.С. Каган, Г.П. Щедровицкий и др.); исследования игровой деятельности и игровых методов

в психологии (Гросс, К.Э. Фабри, Эльконин Д.Б., Л.С. Выготский, Д.Н. Узнадзе, Е. Михеева и др.).

Теоретическая значимость исследования состоит в том, что полученные данные эмпирического исследования позволяют расширить и углубить существующие знания об игровой деятельности как условии профессионального самоопределения в юношеском возрасте.

Практическая значимость проведенного исследования заключается в том, что в ходе данного исследования на основе теоретических предпосылок была разработана и апробирована авторская настольная профориентационная игра «Ты нужен Планете!», показавшая свою эффективность. Данная игра может быть рекомендована практическим психологам, специалистам по профориентации, работающим с оптантами юношеского возраста.

Достоверность и надежность исследования обеспечивают комплексный подход к анализу проблемы, использование валидных психологических методик и методов статистического анализа.

Структура магистерской диссертации соответствует логике исследования и включает введение, две главы, заключение, список использованной литературы, приложения.

Глава 1. Теоретический анализ проблемы профессионального самоопределения в юношеском возрасте

1.1 Проблема профессионального самоопределения в работах отечественных и зарубежных психологов

Уже в середине III тысячелетия до н.э. в Древнем Вавилоне писцы проходили испытания по окончанию обучения. Занять должность писца означало важные изменения в статусе, качестве и образе жизни. И уже тогда было понятно, насколько важно отбирать на ответственную работу людей, которые могли с ней успешно справиться.

Мысли о связи результатов труда и личных особенностей человека прослеживаются уже в трудах древних мыслителей Греции, Китая, Японии, Греции.

Одной из первых книг, которую относят к донаучной стадии развития психологии профессий, можно считать книгу «Руководство по выбору профессии», вышедшую во Франции в 1849 году. В ней были проанализированы многие профессии и способности, которые необходимы для успешного овладения ими. А в труде прусского писателя Богумила Гольца «Общественные типы» (1860) рассмотрены психологические характеристики крестьянина, ремесленного подмастерья, педагога, молодого офицера, бургомистра небольшого города.

Проблема профессионального самоопределения не нова. Ещё в конце XIX века, в связи с активным развитием промышленности, появилась потребность в кадрах, способных выполнять поставленные перед ними задачи массового производства на качественном уровне и долгосрочной основе, а многие люди обрели возможность и свободу профессионального выбора.

Тогда стали создаваться профориентационные бюро (первое из них было открыто в 1895 году Фрэнком Парсонсом в г. Бостоне, США). Каждому

обратившемуся там подбирали наиболее подходящую профессию на основе диагностики его психических свойств и способностей. Но основными заказчиками выступали собственники производства — они решали задачи профессионального отбора.

Первая психологическая теория, посвященная вопросам профессионального самоопределения, «теория черт и факторов» была предложена Ф. Парсонсом [71] в 1909 году. На её основе он выдвинул постулаты о том, что люди отличаются друг от друга способностями; различные профессии требуют определенных способностей и, соответственно, разным людям подходят разные профессии.

А первые известные данные о консультациях по вопросам выбора профессии относят ещё к 1898 году, когда Дж. Дэвис организовал консультации по вопросам выбора профессии для учащихся средних школ города Детройта.

В 1903 году в Страсбурге (Франция) был открыт первый кабинет профориентации, в 1908 г. в Бостоне (США) — первое бюро по выбору профессий.

За основу работы первые профориентационные службы взяли "трехфакторной модели" американского исследователя Фрэнка Парсонса (1854-1908), который разработал основной принцип помощи при выборе профессии, состоящий из трёх частей:

1. Хорошее знание своих склонностей, способностей, интересов, ресурсов, ограничений и других качеств личности.
2. Понимание требований и условий для достижения успеха, преимуществ и недостатков, компенсаций, возможностей и перспектив в различных профессиональных направлениях деятельности.
3. Умение соотнести и сбалансировать обе группы факторов с целью поиска наиболее оптимального варианта профессии.

Бостонское бюро профориентации руководствовалось принципами, сохранившими актуальность и в наше время:

1. Выбор профессии не менее важен, чем супружеский выбор.
2. Осознанный выбор профессии более предпочтителен, чем случайный.
3. Не следует выбирать профессию без серьезных раздумий и без опоры на профконсультанта.
4. Важно ознакомиться с большим числом различных профессий, не стоит браться за первую «удобную» или случайно подвернувшуюся работу.
5. Чем внимательнее профконсультант изучит особенности личности выбирающего, тем успешнее будет выбор профессии

Успешное начало послужило в дальнейшем организации огромного количества исследований в прикладной психологии. Изначально они обслуживали интересы работодателей (в приоритете были аспекты профотбора), однако затем акценты сместились в сторону субъекта труда и его интересов.

Пряжников Н.П. выделяет логику в развитии проблематики профессионального самоопределения:

Конкретно-адаптационный этап, когда главной целью помощи оптантам является помощь в трудоустройстве (в периоды социально-экономических потрясений и массовой безработицы).

Диагностико-рекомендательный, на котором сутью работы становится выдача рекомендаций рекомендации о пригодности или непригодности к данной профессии (на основе анализа требований профессии к человеку, качеств самого человека с помощью тестов. Предполагается неизменность качеств и требований работы).

Искусственная «подгонка» человека и профессии — суть его в разработке способов заполучить работников или, наоборот, работу с помощью различных манипуляций и, возможно, обмана, агитировать на

непривлекательные профессии (как, например, в 60-80 гг. в СССР); умелая продажа себя на «рынке труда»; разработка методик с элементами манипуляции (например, после обследования у многих «вдруг» выявляется интерес к «требуемым» профессиям).

Диагностико-корректирующая, диагностико-развивающая профконсультация — основана на учете непрерывных динамических изменений как в профессиях и их требованиях к человеку, так и личности самого оптанта; понимании необходимости и готовности постоянно развиваться.

Учет изменяющегося общества — дополнительно к учету динамики личности и профессии, становится важным учет динамики общественных процессов. Профессия все больше начинает рассматриваться не как цель, а в качестве средства построения жизненного успеха, нахождения своего места в данном обществе.

Учет изменения (развития) «ценностно-нравственного, смыслового ядра» самоопределяющегося человека — учитывается изменение представлений человека о смысле его профессионального выбора. Также учитывается не просто «успех», но и «моральная цена» за такой успех. Основными понятиями здесь становятся: совесть, чувство собственного достоинства, смысл жизни и выбираемой профессиональной деятельности.

Сущность и содержание понятия профессионального самоопределения в своих трудах раскрывали А.Г. Асмолов, Л.И. Божович, Е.М. Борисова, М.Р. Гинзбург, Э.Ф. Зеер, Е.А. Климов, И.С. Кон, И.М. Кондаков, Т.В. Кудрявцев, А.К. Маркова, Л.М. Митина, Н.С. Пряжников, В.В. Решетников, А.В. Сухарев, Д. Сьюпер, Д. Холланд и др.

Поскольку понятие профессионального самоопределения многогранно и формулируется различными исследователями, остановимся на определении, которое было дано В.В. Решетниковым [45, с. 1165]:

Профессиональное самоопределение есть поиск смыслов в профессиональной деятельности, в которой личность может максимально

реализовывать свои способности за счет динамики отношения к себе как к профессионалу, приводящий его к осознанию акта профессионального выбора и занятию осознанной профессиональной позиции.

Подходы к этому понятию различаются, исходя из сложности и многогранности самого профессионального самоопределения, а также его тесной связи с другими аспектами жизни. От сделанного профессионального выбора зависит вектор развития и качество жизни, круг общения, мировоззрение.

К определению профессионального самоопределения часть ученых относится с позиции результата процесса (Н.С. Пряжников, Э.Ф. Зеер, Е.М. Борисова, Н.Н. Никитина), другие — результата (Л.И. Божович, М.Г. Потапова), третьи — их взаимосвязи (Н.Э. Касаткина, З.Р. Максимова).

Пряжников размышляет о профессиональном самоопределении как о поиске и нахождении личностного смысла в самом процессе самоопределения. В обобщенном виде он предлагает сформулировать смыслом профессионального самоопределения поиск профессии, работы, которая давала бы возможность зарабатывать деньги, получая справедливую оценку своего труда, соответственно затраченным усилиям.

Е.А. Климов соотносит самоопределение с самоориентированием оптанта. С его позиции профессиональное самоопределение — есть деятельность, содержание которой зависит от этапа развития человека в качестве субъекта труда. Это содержание подразумевает формирование образа желаемого будущего, жизненно важных целей, а также особенности его самосознания, осознания себя как носителя различных профессионально значимых способностей и качеств, знаний, умений и навыков [19].

Л.С. Грановская, Э.Ф. Зеер, И.С. Кон, Е.А. Климов, К.Н. Поливанова, Н.С. Пряжников, А.А. Реан, А. Сластенин, Д.Б. Эльконин считают, что в юношеском возрасте возможно осуществить самостоятельный выбор профессии, основываясь на результатах анализа своих внутренних ресурсов,

в том числе своих способностей, и соотнесении их с требованиями профессии.

Вопросы профессионального выбора, профпригодности, особенностей личности, формирующихся в процессе профессионального самоопределения и развития, изучали В.А. Бодров, В.А. Вавилов, Е.М. Борисова, К.М. Гуревич, Е.П. Ермолаева, Е.А. Климов, Л.М. Митина, Н.С. Пряжников, С.Н. Чистякова, и др.

Особое место в исследовании профессионального самоопределения занимает его содержательная составляющая.

Д. Сьюпер [57] создал теорию профессионального развития, в которой рассматривал сложный конструкт, включающий образ «Я», интеллект, специальные способности, интересы, ценности личности, отношение к труду, работе и профессии, потребности, которые определяют мотивы выбора профессии и успешность в этой профессии, а также черты личности и профессиональную зрелость.

Сложность самостоятельного профессионального самоопределения связана с высокой субъективностью и большим количеством психологических аспектов выбора профессии и готовности к ней.

Профессиональное самоопределение также изучают как психологическое состояния и психологические механизмы, обеспечивающие процесс профессионального самоопределения, а также с позиции жизненных стратегий (А.А Волокинина, Н. Ф. Наумова и Н.М. Давыдова, Т.Е. Резник и Ю.М. Резник, К.А. Абульханова-Славская, Г. А. Чередниченко, Ю.А. Зубок, В.И. Чупров).

В качестве способа самореализации личности в рамках профессиональной деятельности рассматривают профессиональное самоопределение К.А. Абульханова-Славская, Л.И. Анциферова, М.Р. Гинзбург, С.Л. Рубинштейн).

Мотивы профессионального выбора изучали следующие авторы: Э. Рое, А. Маслоу, М. Вернон, А.Г. Здравомыслов, В.Я. Ядов и др.

1.2 Психологическая готовность к выбору профессии как результат профессионального самоопределения

Идеальная цель профориентационной помощи была сформулирована Пряжниковым как формирование субъекта профессионального самоопределения [43].

Результатом профессионального самоопределения должна стать готовность к выбору профессии, обдумыванию, придумыванию, проектированию вариантов профессиональных жизненных путей [23].

А результатом заключительного цикла профессионального самоопределения должен стать его личный профессиональный жизненный план.

И.В. Дубровиной принадлежит мысль о том, что психологическая готовность к профессиональному самоопределению логично считать новообразованием, соответствующим старшему школьному возрасту, следовательно, система профессиональной ориентации должна быть выстроена таким образом, чтобы способствовать ему.

В психологии готовность рассматривается как психическое состояние и как устойчивая характеристика личности.

Психологическая готовность к определенной форме реагирования формируется под влиянием определенных внешних и внутренних условий, осознанного или неосознанного восприятия информации, это может быть и сама деятельность, и готовность к деятельности, действию.

Вопросы психологической готовности к профессиональному выбору в подростковом и юношеском возрасте представлены в исследованиях В.И. Байденко, И.В. Дубровиной, Н.С. Пряжникова, А.П. Чернявской, А.М. Кухарчук, А.Б. Ценципер, Е.Р. Ярской-Смирнова, Г.В. Резапкиной, Е.М. Борисовой, Л.Л. Кондратьевой, Е.А. Климова, Н.И. Крылова, И.А. Подольского, Г.В. Конопкина, Б.А. Федоришина, Д.И. Фельдштейна, А.В. Массанова и др.

Под психологической готовностью к профессиональному самоопределению понимается устойчивая характеристика личности, имеющая определенную структуру, в которую включаются: положительное отношение к трудовой деятельности, потребность в осуществлении профессионального самоопределения с учетом своих возможностей, умение использовать знания о себе в целях профессионального самоопределения, сформированность необходимых для выбора профессии знаний и умений, адекватная самооценка профессионально значимых качеств личности.

Большое внимание исследователи уделяют структуре и критериям психологической готовности.

В структуре психологической готовности к профессиональному самоопределению помимо центрального и системообразующего ценностно-смыслового компонента различные авторы выделяют несколько элементов: когнитивный, мотивационный, эмоционально-волевой, рефлексивный.

Мотивационный компонент подразумевает мотивы, интересы и склонности к различным видам деятельности; развитие профессиональных намерений; потребность в реализации профессионального самоопределения; потребность в успехе; стремление достигать поставленных целей.

Когнитивный компонент понимается как сформированность необходимых и достаточных знаний и умений для профессионального выбора; знаний о содержании интересующей профессиональной деятельности и о динамике развития мира профессий.

Эмоционально-волевой компонент рассматривается как самооценка профессионально значимых качеств; отношение к трудовой деятельности; уровень эмоциональной устойчивости, уверенности в себе и успехе; подразумевает систему саморегуляции и планирования деятельности; мобилизацию сил и сосредоточение на задаче; целеустремленность в выборе; систему самоконтроля.

Рефлексивный компонент предполагает способность критически осмысливать как окружающую действительность, так и себя, уровень

развития своих компетенций, желаний, способностей, ценностей и целей, возможных препятствий и способов их преодоления.

А.А. Азбель [12] предлагает оценивать уровень развития профессионального самоопределения респондента, выделяя четыре «статуса профессиональной идентичности»:

1. Неопределенная профессиональная идентичность, когда респондент не только не имеет чётких осмысленных представлений о будущем профессиональном пути, но даже и не видит перед собой такой проблемы. Обычно такой статус формируется у подростков, в семьях которых не привыкли уделять внимание обсуждению вопросов будущей профессии, отсутствует здоровый климат, доверительные отношения и поддержка ребёнка.

2. Навязанная профессиональная идентичность, при которой представления о своем профессиональном будущем сформированы у респондента, однако он не является их автором, а навязаны извне (например, друзьями или родителями). Этот выбор вряд ли можно назвать осознанным, поскольку сделан под влиянием авторитетов. Он может оказаться как удачным, так и неудачным, поскольку собственные «маяки» и воля отсутствуют. В будущем такой выбор сулит много неприятностей.

3. Мораторий (кризис выбора) профессиональной идентичности подразумевает, что оптант осознает проблему выбора профессии, находится в процессе её решения, но в настоящее время не определился с предпочтительным вариантом. Оптант активно исследует альтернативы профессионального развития и активно пытающегося выйти из этого состояния, приняв осмысленное решение в отношении своего будущего. Эти юноши и девушки размышляют о возможных вариантах профессионального развития, примеряют на себя различные профессиональные роли, стремятся как можно больше узнать о разных специальностях и путях их получения. На этой стадии нередко складываются неустойчивые отношения с родителями и друзьями: полное взаимопонимание может быстро сменяться непониманием,

и наоборот. Как правило, большая часть людей после «кризиса выбора» переходят к состоянию сформированной идентичности, реже к навязанной идентичности

4. Сформированная профессиональная идентичность — этот статус соответствует уровню профессионального самоопределения, при котором, в результате принятия осмысленного самостоятельного решения оптант определился со своими профессиональными планами. На этой ступени обычно находятся оптанты, уверенные в правильности выбранного решения о собственном профессиональном будущем. Они уже прошли «кризис выбора», понимают свои сильные и слабые стороны, способности, имеют осознанные ценности, цели и жизненные убеждения. Это высший уровень профессионального самоопределения на данном возрастном этапе.

А.П. Чернявская [57] предлагает содержательно оценивать психологическую готовность к выбору профессии согласно пяти взаимосвязанным критериям: автономность, эмоциональное отношение, принятие решения, планирование и информированность.

Автономность рассматривается ею как самостоятельная активная и ответственная субъектная позиция относительно процесса выбора профессии, независимость от мнения окружающих, умение расставлять профессиональные приоритеты.

Планирование оценивается как умение строить собственные планы профессионального развития, формировать варианты достижения поставленных профессиональных целей.

Под информированностью А.П. Чернявская предполагает обладание информацией, как о мире профессий в целом, так и информацией об отдельных интересующих профессиях и о собственных профессионально значимых качествах, необходимых для профессиональной деятельности в интересующей области.

Эмоциональное отношение рассматривается как эмоциональная включенность в процесс профессионального выбора профессии, а также положительно окрашенное отношение к нему и готовность быть субъектом.

Критерий «Принятие решения» оценивает, насколько оптант уже определился с профессией, настроен на её освоение и готов планировать будущее в рамках выбранной профессии.

Е.М. Борисова [29] раскрывает структуру психологической готовности к профессиональному самоопределению более подробно:

1. Знание мира профессий в их динамике (когнитивный компонент);
2. Развитые склонности и интересы к различным видам деятельности, которые могут стать основой для выхода на уровень профессиональной деятельности (мотивационный компонент);
3. Осознаваемые профессиональные намерения (мотивационный компонент);
4. Адекватная самооценка собственных возможностей относительно различных видов деятельности (рефлексивный компонент);
5. Умение соотносить собственные интересы, склонности и способности с миром профессий (рефлексивный компонент);
6. Активная позиция в стремлении познать себя (эмоционально-волевой компонент);
7. Самостоятельность, независимость суждений касательно собственных профессиональных намерений, умение аргументировать предпочтения в выборе профессии (эмоционально-волевой и рефлексивный компоненты);
8. Определенная зрелость личности (все компоненты в гармоничной взаимосвязи).

Резапкина Г.В. [44] выделяет такие критерии сформированной готовности к выбору профессии как своевременность, осознанность, реалистичность выбора, согласованность (непротиворечивость)

профессионального выбора. Данные критерии тесно взаимосвязаны друг с другом.

Во многом готовность к выбору профессии определяется тем путём, который осознанно или стихийно, выбирают оптанты. М.Р. Гинзбург описывает возможные пути выбора, сопоставляя приоритеты оптанта относительно его поведения и отношения к будущему, настоящему и имеющимся у него ценностям:

1. Гармоничный, который не требует психологической коррекции.
2. Стагнирующий, когда при вполне благополучном настоящем состоянии оптант испытывает страх перед плохим будущим.
3. Беспечный, когда, при благополучном настоящем, оптант предполагает и благополучное будущее, однако считает, что оно наступит само, без целенаправленного планирования будущего и действий по его приближению.
4. Бесперспективный, когда при благополучном настоящем, планирование будущего происходит при отсутствии видения его ценности.
5. Негативный, отличается ощущением отсутствия перспектив, безнадежности, ожиданием негативного развития будущего при неблагополучном состоянии настоящего.
6. Защитный, при котором отмечается позитивное планирование будущего при неблагополучном настоящем.
7. Фантазийный – ожидание позитивного будущего при отсутствии его планирования при неблагополучном состоянии настоящего.
8. Прагматичный – ожидание благополучной самореализации при отсутствии значимых ценностей.
9. Гедонистический – сиюминутные удовольствия в приоритете, при этом отсутствуют ценности и позитивный образ будущего, соответственно, и его планирование не предполагается.

10. Зависимый – в погоне за удовольствиями и благополучной самореализацией будущего видится позитивно, при этом ценности отсутствуют.

11. Бездуховный – оптант мечтает о благополучной самореализации, он практичен и планирование своё будущее, не имея значимых ценностей, прогноз будущего негативный.

12. Пассивный – позитивно планирует будущее, однако в настоящем не реализует свои ценности.

13. Невротический – его ценности в настоящем не реализованы, будущее видится в негативном ключе, оптант переживает из-за своей не востребованности и отсутствия перспектив.

14. Бездейственный – его ценностями в настоящем остаются не реализованы, однако он позитивно оценивает своё будущее, хотя и не планирует его, предпочитает уход в сферу эмоциональных переживаний от нереализованности.

15. Отсроченный – будущее планируется как негативное, в настоящем ценностях не реализуются, а откладываются на «потом».

Очевидно, на каждом из этих путей (за исключением гармоничного), оптанту необходимо психологическое сопровождение. Соответственно выбранным путям, акценты психологического сопровождения будут значительно различаться.

Понятие профессиональной ориентации исследовали В.С. Аванесов; Б.И. Бухалов, А.Е. Голомшток, Н.Н. Захаров, У. Мозеру, М.М. Пархоменко, В.А. Поляков, Э.Роу, А.Д. Сазонов, В.Д. Симоненко, И.Т. Сенченко, Л. Л. Кондратьева, Б.Л. Федоришин и др.

Большинство исследователей выделяет в профориентации, применительно к оптантам юношеского возраста, такие направления как профинформирование, профагитацию, профпросвещение, профдиагностику и профконсультацию, профвоспитание.

Поскольку профессиональное самоопределение невозможно без активной позиции субъекта, важно развивать, активизировать субъектную позицию оптантов. Теории и методы активизации деятельности разрабатывали П.И. Пидкасистый, М.М. Левина, Т.А. Шамова, Г.И. Щукина; Н.С. Пряжников, Е.А. Климов, Ю.С. Куприянова, В.В. Савельев, В.А. Яценко, Н.В. Самоукина.

Учитывая важность формирования субъектной позиции оптантов, наиболее эффективной признается активизирующая стратегия профконсультационной помощи Н.С. Пряжникова [42], в разработке которой принимали участие также А.Е. Голомшток, Е.А. Климов, Л.Л. Кондратьева.

Пряжников предлагает рассматривать помощь оптантам с точки зрения различных концептуальных уровней [42]:

Адаптационно-технологический уровень, предполагающий знакомство с рынком труда и оказание первой помощи в адаптации к нему с целью обеспечения максимальной эффективности системы при включении в неё оптанта; помощь в формировании умения самостоятельно ориентироваться в непрерывно меняющемся мире. При этом учитываются существенные психические качества клиента, но более сущностные его интересы обычно игнорируются.

Социально-адаптационный уровень акцентирован на помощь оптанту в адаптации к конкретному обществу, предполагает помощь в построении плана достижения определенного образа жизни. Важны те ценности, которые работа обеспечит данному человеку, а не профессия сама по себе. Учёт интересов клиента предполагается в гораздо большей степени.

Ценностно-нравственный уровень затрагивает проблемы смысла совести (формирование морально-волевого тыла). На этом уровне происходит формирование понимания и готовности к внутренним компромиссам, неизбежным на пути к успеху, а также формирование ценностно-смыслового ядра личности. Далеко не все оптанты, да и сами профконсультанты, готовы работать на этом уровне.

Таким образом, смысл труда психолога участвующего в поддержке профессионального самоопределения в юношеском возрасте, Н.П. Пряжников видит в помощи человеку в самостоятельном обретении подлинных смыслов трудовой деятельности в контексте построения достойной жизни, которая предполагает не только выгоды от профессиональной деятельности, но и соприкосновение с высшими идеалами творчества, справедливости и достоинства, возможность «продолжить себя в других людях» [42].

Среди традиционных направлений профориентации отсутствует психокоррекция, хотя у оптантов много именно психологических проблем. Поэтому стало развиваться такое направление исследований как психологическое сопровождение профессионального самоопределения.

Среди наиболее типичных психологических проблем профессионального самоопределения в юношеском возрасте выделяют следующие:

- определение реальной проблемы профессионального самоопределения;
- влияние социально-экономических и бытовых условий жизни оптанта;
- комплексное изучение индивидуально-психологических особенностей личности;
- компетентность в знании мира профессий и представлений об образе выбираемой профессии;
- рассогласование между идеальным и реальным образами профессии, мотивы выбора профессии, неадекватная самооценка;
- поиск смысловых опор личности в кризисных ситуациях профессионального самоопределения;
- коррекция профессионального выбора.

Психологию профессий развивают идеи Э. Ф. Зеера, Д. П. Заводчикова, Н. О. Садовниковой, Е. Г. Лопес, М. А. Реньш, Э. Э. Сыманюк, А. М. Павловой.

Э. Ф. Зеер [18, с. 7] выделяет несколько сформировавшихся направлений в развитии психологии профессий: профессиологию, профориентологию, профконсультирование.

В качестве предмета профессиологии выступают психологические характеристики профессии: классификация профессий, профессиография, проектирование стандартов профессий и др.

Профориентология исследует профессиональное становление человека, периодизацию, индивидуальные профессиональные траектории развития, кризисы, деструктивные изменения, стратегии и тактики профессионального развития.

Предмет профориентации — профессиональное самоопределение человека, связанное с формированием его профессиональных намерений, выбором профессии, согласованием его профессионально-психологических возможностей с содержанием и требованиями профессиональной деятельности, поиск и нахождение личностного смысла труда в конкретной социально-экономической ситуации.

Предметом профконсультирования является психологическая помощь в преодолении трудностей профессиональной жизни, межличностных отношениях в профессиональных группах и коллективах, которые осознаются либо не осознаются человеком как затруднение, вопрос, задача, противоречие, барьер.

Структурные компоненты проблемной ситуации, выделяемые Э.Ф. Зеером [16]:

- психологический паспорт клиента;
- характеристика выбранной им профессии;
- стадия профессионального становления, на которой он находится;

- личностная оценка клиентом значимости ситуации;
- процесс взаимодействия индивида с ситуацией;
- формы проявления отклоняющегося поведения;
- прогнозируемый выход из проблемной ситуации.

Э. Ф. Зеер [18] выделяет в профконсультировании значимость психокоррекции, направленной на преодоление отклонений и нарушений в профессиональном развитии и поведении человека и профессиональной реабилитации темпа и уровня профессионального развития, профессионально важных качеств и позитивных форм поведения.

Д.А. Микаэлян предлагает использовать модель психологического сопровождения формирования готовности к выбору профессии, построенную на основе принципов системности, целостности, целесообразности и своевременности. Данная модель включает функции, компоненты, результаты и критерии эффективности психологического сопровождения, отражающие специфику психологического сопровождения как способа создания оптимальных условий, способствующих формированию готовности к осознанному выбору профессии [30].

Г.А. Горбунова описывает психологическое сопровождение профессионального самоопределения как создание некоего ориентационного поля профессионального развития личности, способствующего укреплению профессионального «Я», поддержанию адекватной самооценки; включает оперативную помощь и поддержку, саморегуляцию жизнедеятельности, освоение технологий профессионального самосохранения [5, с. 101].

На основе анализа многих исследований Филиппова [55] разработала «Дерево целей» формирования психологической готовности и способности старших подростков к выбору профессии, которое систематизировало и включило все основные цели и задачи, стоящие перед специалистом:

Генеральная цель — сформировать психологическую готовность и развивать способности к выбору профессии:

- Формировать когнитивный компонент психологической готовности и способности к выбору профессии (знание особенностей своей личности, собственных склонностей и способностей; формировать базу знаний о мире профессий).

- Формировать рефлексивный компонент (стремление к самопознанию, самоанализу собственных действий, стремление и способность анализа возможных противоречий).

- Формировать эмоциональный компонент (позитивное отношение к себе, восприятие своих способностей и возможностей, к возможным противоречиям, к своему профессиональному выбору).

- Формировать поведенческий компонент (умение самостоятельного поиска информации о профессиях, ответственность за собственный профессиональный выбор, умение искать и находить компромиссы в случае возникновения расхождений между имеющимися способностями, возможностями и требованиями, предъявляемыми профессией; умение самостоятельного поиска вариантов решения проблемы профессионального выбора; умение самостоятельно планировать собственную деятельность).

С целью достижения поставленных целей, используют различные методы профориентации, выделяя информационно-справочные, просветительские; методы профдиагностики; методы морально-эмоциональной поддержки клиентов (группы общения, активизирующие методы (игры) с элементами психотренинга; методы оказания помощи в конкретном выборе и принятии решения (построение цепочки основных ходов).

Во всем мире интересе к профориентации растет, развиваются различные формы профориентационных мероприятий. Сегодня становятся всё более популярными новые формы профориентации, такие как:

- тематические парки (объединение развлечения (entertainment) и образования (education) в единую концепцию edutainment. Самый известный

«город профессий Kidzania» был создан в Мексике в 1999 году. Сегодня парки Kidzania существуют в 25 городах мира, в том числе в России.)

- менторские программы сопровождения личностного развития;
- профессиональные пробы на предприятиях,
- стажировки;
- волонтерство;
- свободный год;
- уроки технологий, мастер-классы;
- игры.

Г.А. Горбунова [5, с. 104] структурировала психотехнологии профконсультирования в соответствии с типичными проблемами психологического сопровождения профессионального самоопределения:

С целью определения реальной проблемы профессионального самоопределения предлагается использовать методы беседы, интервью, психобиографии, сочинение.

Проблемы негативного влияния социально-экономических и бытовых условий жизни оптанта помогают прорабатывать анализ семейных отношений, материального обеспечения, условий жизни и т.п.

Комплексное изучение индивидуально-психологических особенностей личности позволяют провести диагностика ценностных ориентаций, установок, самооценки, интересов, склонностей, способностей.

Компетентность в знании мира профессий и представлений об образе выбираемой профессии помогают развивать диагностические и профориентационные игры, тренинги профессионального самоопределения.

Рассогласование между идеальным и реальным образами профессии, проблемы мотивы выбора профессии, неадекватной самооценки исследуют психолого-педагогический консилиум, методики самопознания и самоанализа, профессиональная рефлексия и т.п.

Для поиска смысловых опор личности в кризисных ситуациях профессионального самоопределения используют метод критических событий, метод психобиографии, диагностические тестирования.

Для коррекции профессионального выбора применяют метод составления планов профессионального развития, возможных альтернатив и пр.

По мнению многих консультантов качество и эффективность многих используемых психотехнологий не всегда соответствуют нормам и стандартам, предъявляемым к методическому арсеналу профконсультанта. К тому же юношам и девушкам бывает трудно и скучно участвовать в диагностических процедурах, они чувствуют себя «подопытными кроликами», а не субъектами выбора.

Также важно, что многие из них не учитывают всей специфики и сложности его содержания, в частности, например, психологических проблем оптанта, таких как страхи и сомнения, неумение соотносить свои возможности с реальностью и т.п. и не предлагают инструментов для создания психологических методик, способных помочь специалистам при сопровождении процессов профессионального самоопределения.

По-прежнему остаются актуальными задачи поиска и разработки новых игровых методик действенной помощи оптантам.

Подводя итоги вышеизложенного, можно выделить некоторые аспекты, значимые для понимания проблемы профессионального самоопределения в юношеском возрасте и для дальнейшего анализа:

1. Профессиональное самоопределение есть длительный, непрерывный, во многом противоречивый, процесс поиска смыслов профессиональной деятельности, в которой личность может максимально реализовать свои способности и достигнуть необходимого уровня удовлетворения собой и своей жизнью.

2. Профессиональное самоопределение необходимо рассматривать с позиции помощи и поддержки субъекта профессионального выбора и, в дальнейшем, субъекта труда.

3. Модель психологического сопровождения формирования готовности к выбору профессии должна быть построена на основе принципов системности, целостности, целесообразности и своевременности.

4. Результатом профессионального самоопределения в юношеском возрасте должна стать готовность к выбору профессии.

5. Профориентация предполагает различные направления работы по формированию готовности к выбору профессии.

6. Готовность к выбору профессии формируется на основании «дерева целей» и измерима с помощью различных методик на основании выделенных критериев.

7. В настоящее время выбор профессии в юношеском возрасте сильно затруднён. Поэтому востребовано психологическое сопровождение профессионального самоопределения в юношеском возрасте.

8. В соответствии с типичными проблемами психологического сопровождения профессионального самоопределения используются различные форматы профориентации и психотехнологии профконсультирования.

1.3 Игровая деятельность как условие профессионального самоопределения в юношеском возрасте

Изучению игры посвящено огромное количество трудов как зарубежных, так и отечественных педагогов, психологов, философов, социологов. Наиболее значимый вклад в развитие представлений об игре внесли К. Гросс, В. Штерн, З. Фрейд, Карл Бюлер, Ф.Я. Бентендейх, У. Мак-Дауголл, Г. Мерфи, К.Д. Ушинский, С.Л. Рубинштейн, Д.Н. Узнадзе, О'Коннор, А.А. Вербицкий, Л.Р. Вартана, Г.Л. Ильин, М.В. Кларин, З.Н.

Нагоева, Д.Б. Эльконин, И.В. Греков, В.С. Кукушин, А.М. Новиков Х. Хейзинг и другие.

В детстве игровая деятельность является ведущей, в юношеском же возрасте роль её значительно скромнее, — она дополняет ведущую учебно-профессиональную деятельность или рассматривается как отдых от неё.

Тем не менее, в настоящее время игра стала играть заметную роль в жизни общества: и подростки, и взрослые играют в компьютерные и онлайн-игры, игрофикацией охвачены практически все сферы бизнеса, в образовании игры стали неотъемлемой частью процесса обучения во многих высших учебных заведениях.

Рассмотрим различные подходы и концепции к игре, существующие в зарубежной и отечественной психологической науке, с позиции влияния игровой деятельности профессиональное самоопределение человека.

Большинство исследователей видят в игровой деятельности важный для развития личности смысл.

Значимая роль игры в обучении признавалась еще в древности. Так Платон писал, что «человек, желающий стать выдающимся в каком бы то ни было деле, должен с ранних лет упражняться. Например, кто хочет стать хорошим земледельцем или домостроителем, должен еще в играх либо обрабатывать землю, либо возводить какие-либо детские сооружения». [41, с.356].

Согласно теории инстинктивности Карла Гросса о развивающей роли игры, в игре происходит подготовка к дальнейшей деятельности. В игре человек примерят на себя новые роли, развивает новые навыки и расширяет свой жизненный опыт. То есть для Гросса смысл игры лежит в интересах будущего. Вильям Штерн, называя игру «зарёй серьёзного инстинкта», видит в ней упражнение наследственных механизмов поведения, предварительную пробу (*Vortastung*) различных возможностей действия с тем, чтобы в конце концов были найдены наиболее подходящие формы.

С нашей точки зрения, в этом заложены предпосылки успешного профессионального самоопределения, — в игре примерить на себя различные профессиональные роли и оценить, насколько они подходят или не подходят личности.

По Гроссу во взрослом возрасте игра не исчезает, а только становится менее значимой, дополнительной к основной жизни (выполняет функции рекреационной деятельности). Это также естественно, игра в профессиональном самоопределении не может занимать большую часть времени, поскольку более взрослому человеку доступен более широкий ассортимент возможных действий.

З. Фрейд рассматривает игру как реализации вытесненных из жизни желаний. Поэтому игру можно использовать для прояснения и актуализации глубинных желаний личности, часто подавленных настолько, что юноши и девушки не способны их осознавать и называть вне игрового контекста.

Карла Бюлер рассматривает удовольствие от игры в качестве главной мотивации участия в ней. И, с точки зрения профессионального самоопределения, задачи чрезвычайно ответственной и сложной, использование игровой деятельности в практике профориентационной работы воспринимается юношами и девушками с энтузиазмом, поскольку игровая форма подразумевает удовольствие.

Ряд зарубежных исследователей (Ф.Я. Бентендейх, У. Мак-Дауголл, Г. Мерфи,) развивали идею игры как «некоего социального инстинкта», присущего каждому человеку. И это важно в контексте профессионального самоопределения, поскольку профессия не существует вне социального контекста.

Одна из первых теорий игры в отечественной науке принадлежит К.Д. Ушинскому (1824-1871), который подчёркивал содействие игровой деятельности формированию личности [62]. Идеи использования игры в общей системе воспитания, в деле подготовки ребенка через игру к трудовой деятельности стали основой для дальнейшей работы в этом направлении.

Лев Выготский описывает, как ребёнок, в игре создаёт себе выдуманную ситуацию вместо реальной и действует в ней свободно от имеющейся реальности, исходя из воображаемой роли, в соответствии с теми переносными значениями, которыми он наделяет окружающие предметы [5]. В профессиональном самоопределении «поиграть в профессионала» позволяет расширить рамки реальности, чтобы оценить, насколько та или иная профессия подходит по внутреннему субъективному самоощущению.

С.Л. Рубинштейн [47] одним из первых раскрывает суть человеческой игры как способности преобразовать действительность, отображая её. И в контексте профессионального самоопределения такая способность чрезвычайно важна.

Д.Н. Узнадзе предполагает, что игра удовлетворяет потребность в использовании развивающихся функций, не включенных пока в реальную деятельность, что и определяет содержание игры. Более того, сознание способно изменять действительность, сотворять её, рождать новые миры. Учитывая, что человек играет практически на протяжении всей своей жизни, это важнейшая способность игровой деятельности может влиять на все процессы, в том числе и профессионального самоопределения.

Игровая деятельность широко используется в обучении, воспитании, развитии, психотерапии, профориентации, психологии и коучинге, бизнес-консультировании, маркетинге, управлении персоналом и т.п.

Идеи игрового стимулирования разрабатывались О'Коннором, А.А. Вербицким, Л.Р. Вартановой, Г.Л. Ильиным, М.В. Клариним, З.Н. Нагоевой, Д.Б. Элькониным, М.Э. Эркеновой, В.А. Яковлевым, Е.В. Михеевой и др.

Из множества определений игровой деятельности остановимся на том, которая более всего отражает цели данного исследования — профессиональному самоопределению:

Игровая деятельность — это вид деятельности в условиях ситуаций, направленных на воссоздание и усвоение общественного опыта, в котором складывается и совершенствуется самоуправление поведением.

А.М. Новиков [36], опираясь на труды Х. Хейзинга, предлагает выделять такие особенности игровой деятельности как:

1. Игра есть свободная деятельность, вход и выход из неё исключительно добровольны (деятельность ради удовольствия).

2. Игра обособляется от реальности, осознается как временная, «понарошку».

3. У мира игры есть границы, отделяющие её от реальности (временные и пространственные).

4. Игре свойственно эмоциональное и волевое напряжение, возникающее как реакция на вызов, который возникает в игре как проверка играющего: способен ли он справиться и реализовать некий шанс или возможность. Следовательно, в игре есть некая непредсказуемость, поскольку результат её заранее неизвестен.

5. У игры есть обязательные правила, нарушение которых разрушает игру.

6. Исключительность и обособленность игры, проявляемые в таинственности и формировании особой, «секретной» для непосвященных реальности.

7. Во время достаточно длительной игровой деятельности возникает азарт, благодаря которому игра «захватывает».

8. Игра порождает игровые ассоциации людей, сохраняющиеся за пределами игры (например, клубы болельщиков).

Опора на перечисленные выше особенности позволяет отличать от игровой деятельности иные виды деятельности, например, организованные дискуссии по единому заданному плану или тренировочные задания, упражнения.

В настоящее время наиболее признанным в профессиональном самоопределении подходом, является концепция актуализирующего подхода Н.С. Пряжникова [42].

Главные характеристики активизирующей профориентационной методики, сформулированные Пряжниковым Н.С. [42], — по сути есть характерные черты игры:

- Интересность
- Личная значимость
- Добровольность
- Двуплановость действия (план реальных и план вымышленных действий)

Также и Е.А. Климов предлагает рассматривать профессиональное самоопределение как об очень интересной, увлекательной активности по постоянному проектированию и реальному построению своего профессионального пути, а не о единственном выборе профессии [19], — по сути, такое отношение близко отношению к игре.

Общая схема активизации разработанная Н.С. Пряжниковым [42] предполагает:

- формирование эмоциональной активности (интереса)
- выделение целей и начало реализации
- развитие кризиса развития субъекта профессионального самоопределения
- рождение готовности к формированию морально-волевого ядра личности.

По мнению Н.С. Пряжникова все активизирующие методики профессионального самоопределения можно поделить на 8 групп [42].

1. Профориентационные игры с классом;
2. Игровые профориентационные упражнения (по процедуре близки к терапевтическим упражнениям и рассчитаны на работу с подгруппой);
3. Настольные карточные игры;

4. Карточные профориентационные методики;
5. Бланковые игры с классом;
6. Бланковые карточные методики;
7. Активизирующие профориентационные опросники;
8. Ценностно-смысловые опросники.

Как видим, 5 групп из 8 — это непосредственно игры, одна (бланковые карточные методики) не обязательно игра, хотя и должна обладать перечисленными выше характеристиками активизирующей методики, и только две группы — это опросники, которые лишь частично попадают под характеристики активизирующих методик, перечисленные выше.

На наш взгляд потенциал игровой деятельности в профессиональном самоопределении значительно шире, чем только актуализация.

Психологические механизмы игровой деятельности опираются на фундаментальные потребности личности в самовыражении, самоутверждении, самоопределении, саморегуляции, самореализации.

Структурируем возможные функции игры (в рамках психологического сопровождения человека) и в контексте решения задач профессионального самоопределения на основе исследований Э.В. Патракова [40], А.В. Критининой [27]:

- функция реализации личностной свободы и естественного проявления эмоций,
- функция получения удовольствия (развлекательная),
- функция развития,
- активизация функции тренировки,
- функция приобретения новых навыков,
- функция формирования социальных навыков,
- функция ритуала,
- драматическая функция,
- мотивационная функция,
- функция единения с другими

- функция самореализации,
- исследовательская функция,
- игротерапевтическая функция,
- диагностическая функция,
- функция отражения бессознательного,
- функция самопознания,
- функция психокоррекции,
- функция моделирования и проектирования систем,
- функция межкультурной коммуникации,
- функция социализации,
- компенсаторная функция,
- коммуникативная функция,
- терапевтическая функция,
- защитная функция и др.

Анализ функций игры показывает возможный масштаб её влияния на личность. Вряд ли какая-то конкретная игра может выполнить все перечисленные выше функции, однако потенциал игровой деятельности огромен и недооценён практиками игры.

Высокий потенциал психологических функций игры способствовал развитию игровой терапии как метода психокоррекционного и трансформационного воздействия на детей и взрослых с использованием игры.

По словам И.В. Грекова [10] «игрофикация психотерапии соответствует запросу времени и является следствием всеобщей игрофикации культуры».

Игровая терапия — вид коллективной психокоррекции, при которой ситуация воздействия определена игровой деятельностью.

О’Коннор [39] предлагает говорить об игровой терапии не как о едином методе, но как о работе в рамках какой-то определенной парадигмы с использованием терапевтического воздействия игры. Это ещё более

расширяет возможности игры в консультировании, в том числе и профессиональном.

Метод игровой терапии рассматривают как эффективный психологический инструмент, который может быть использован специалистами помогающих профессий для решения широкого спектра практических задач, в том числе и связанных с выбором будущей профессии.

В настоящее время игровая терапия существует в форме психологических, трансформационных (тета-игр, т-игр), интеграционных, рефлексивных, коучинговых и других игр, которые позволяют мягко корректировать установки и неконструктивное поведение людей в игровой форме с подключением потенциала групповой консультации.

В отечественной психологической науке игровая терапия только начинает развиваться. В России она получила название помогающей игропрактики. В 2017 году в России была образована Международная профессиональная гильдия психологов-игропрактиков (МПГПИ) под руководством И.В. Грекова, PhD in Psychology создателя метода терапевтической трансформационной игры. МПГПИ объединяет психологов, использующих в своей практике игровые методы.

Гильдия поддерживает развитие игровых методик, соответствующих стандарту помогающей психологической практики: работа с запросом клиента на решение его актуальной психологической проблемы, результативность, обеспеченная методически, игровая форма помогающей практики.

В 2019 году модальность «Игропрактика в терапии и психологическом консультировании» вошла в список направлений и методов (модальностей) психотерапии Профессиональной психотерапевтической лиги.

В обиходе игропрактиков закрепились термины "т-игры" – сокращение, введенное Е.В. Михеевой и «тета-игры» – термин, предложенный И.В. Грековым.

И.В. Греков подчеркивает значимость тета-игры как инструмента, позволяющего «восстановить контакт с глубинами собственной психики», используя игры как зеркало, в котором отражаются природа и сущность человека, благодаря сочетанию архаики культурных традиций и актуальных психологических технологий, глубинного архетипического и субъектно-деятельностного подходов. Важнейшим качеством таких игр является продолжение процесса трансформации по окончании игры.

Игроки в тэта-игре рассматриваются как «клиенты, пожелавшие приобрести определенные знания, умения и навыки, которые помогут им улучшить свою жизнь». Они «формируют и осваивают новые жизненные умения: планирование своего ближайшего и отдаленного будущего, целеполагание, принятие решений, коммуникативные умения, управление эмоциями».

Е.В. Михеева рассматривает феномен трансформационной игры в трёх смыслах: как инструмент процесс и методику [32].

Т-игра как инструмент внешне мало отличается от любой другой настольной игры: в ней могут быть привычные поле, фишки, бланки и прочие игровые атрибуты. Однако, с точки зрения содержания стимульных материалов, в т-игре всегда присутствует концептуальная часть, моделирующая выбранный автором аспект реальности; инструментальная часть (формализация в виде сюжетной линии) и образный ряд, который формирует графическое исполнение игры.

Е.В. Михеева сформулировала стандарты т-игры как инструмента:

1. Хорошая т-игра адекватна моделируемой реальности в выбранном автором тематическом аспекте и обладает высокой разрешающей способностью (в смысле её способности полноценно отражать ключевые аспекты моделируемой реальности в их соотношении и вариативности).

2. Качественная т-игра представляет собой тематически заданный, адекватно структурированный смысловой континуум, отражающий логику реальных процессов, что позволяет моделировать любую ситуацию с разных

позиций, в разных отношениях и генерировать бесконечное количество возможных вариантов.

3. Хорошая игра обладает «стимульной корректностью», что подразумевает разработку «ритмичного, сбалансированного, эмоционально-нейтрального или слегка позитивного образного ряда».

T-игра как процесс имеет наибольшее отличие от привычных «детских» игр. Она проектируется таким образом, чтобы игрок, сформировав свой запрос на игру (то есть поставив не игровую цель, а цель как создание образа некоего образа будущего), постоянно переключается между миром игры и реальностью, тем самым создавая нарратив при минимальном (незначимом) риске ошибок и вполне реальным и значимым опытом, полученным в игре.

С точки же зрения ведущего игры на представляет собой методику, поскольку используется целесообразно поставленным целям с заявленным типом результата.

То есть проектирование игр предполагает, как минимум, наличие методологической базы, технологии, высокий уровень креативности разработчиков, организаторские способности, материальной базы.

Если говорить о методологии игры, то на сегодняшний день методы игровой деятельности практически не исследованы, а методология игры не разработана.

На самом общем уровне А.М. Новиков [36, с. 32] предлагает при классификации разделять их на теоретические/эмпирические и операции/действия.

Этого оказывается достаточным, чтобы увидеть, насколько игровая деятельность соотносится с деятельностью исследовательской и познавательной.

Таблица 1 – Методы игровой деятельности (А.М. Новиков)

<p>Теоретические методы-операции</p> <p>Анализ, синтез, сравнение, обобщение, конкретизация и другие мыслительные операции</p> <p>Воображение, фантазирование, мечты</p>	<p>Теоретические методы-действия</p> <p>диалектика; исследовательские подходы; метод анализа систем знаний; моделирование, доказательства; дедуктивный (аксиоматический) метод; индуктивно-дедуктивный метод; выявление и разрешение противоречий; постановка проблем; построение гипотез.</p>
<p>Эмпирические методы-операции</p> <p>Наблюдение, эксперимент, упражнение</p> <p>Конструирование</p> <p>Метод примера</p> <p>Имитация</p>	<p>Эмпирические методы-действия</p> <p>Моделирование</p> <p>Импровизация</p> <p>Надметоды:</p> <p>Индивидуальная манера</p> <p>Система игры</p>

Такая классификация дает основания увидеть глубину процессов, которые, на самом деле, происходят в игре.

Это вполне закономерно, так как сама игровая деятельность соответствует всем признакам деятельности как таковой. Это значит, что, как любая деятельность, игровая деятельность человека носит продуктивный, творческий, созидательный характер, преобразует его самого, его способности, потребности, условия жизни.

Применение приведённой выше классификации методов к игровой деятельности мы можем увидеть у Е. Н. Дубиненковой и П.А. Борисенковой [14], на примере коучинговой игры.

Авторы не дают определения коучинговой игры, но подразумевают под ней тип игры, которую можно использовать в коучинговом процессе,

который подразумевает и субъектную позицию оптантов, и использование рефлексивных вопросов.

Таблица 2 - Методы, используемые в коучинговой игре

Методы, используемые в игре	Реализация в коучинговой игре
Теоретические методы- операции (анализ, синтез, сравнение, обобщение, конкретизация)	Участники должны подключить воображение, метафорическое мышление, проводить параллели между игровыми заданиями и жизненными задачами, обобщать и делать выводы
Эмпирические методы- действия (наблюдение и эксперимент)	Участники имеют возможность экспериментировать с решениями. Принимать в игре решения, не характерные для них в жизни. Наблюдать за изменениями, происходящими с ними в процессе игры
Эмпирические методы- действия (моделирование и импровизация)	Игроки имеют возможность варьировать свои ответы и решения в ходе игры, «переигрывать» ходы и наблюдать различные результаты в зависимости от выбранного варианта

Исходя из вышеизложенного, можно говорить о том, что игровая деятельность способствует решению проблем профессионального самоопределения, за счет высокого активизирующего и психокоррекционного потенциала. Она позволяет осваивать большие объемы информации, способствует процессам самопознания, формирует внутренний локус контроля, формирует пространство, в котором можно пробовать, ошибаться, приобретать ценный опыт, при неважных рисках, позволяет получить поддержку и одобрение, помогает процессам трансформации личности, способствует формированию личных планов развития.

Также игры для профессионального самоопределения должны разрабатываться с учетом особенностей юношеского возраста, учитывать ряд

требований к подготовке и поведению ведущего, условиям проведения, помещению, формам и приемам фасилитации творческого процесса, использовать потенциал, заложенный в т-игры.

Подводя итоги рассуждений, мы можем констатировать, что к достоинствам использования игровой деятельности в профессиональном самоопределении относят значительное сокращение времени проработки проблемы; самостоятельность оптантов в анализе и решении своих проблем; возможность коллективного взаимодействия и творческого сотрудничества, способствующего развитию отношения к окружающим; помощь в ориентации в нестандартных ситуациях; способность устанавливать причинно-следственные связи. Игра учит творчески мыслить, активно действовать, развивает коммуникативные умения, креативность, организаторские умения, инициативность; помогает раскрывать скрытые таланты и способности и многое другое, — имитирует саму жизнь, в которой людям необходимо проявлять те же свойства и качества. И всё это в увлекательной форме.

Из недостатков следует отметить сложность разработки по причинам слабо разработанной методологической базы, отсутствия единого алгоритма проведения игры, понимание сущности и особой специфики игр, которые применимы в профессиональном самоопределении в юношеском возрасте, а также необходимости творческой позиции и творческого потенциала самого профконсультанта.

Игровая деятельность в контексте профессионального самоопределения может рассматриваться с нескольких позиций:

- Как средство активизации субъектной позиции оптанта;
- Как средство активизации мыслительных процессов, способствующих осмыслению ситуации, своих ценностей, выборов.
- Как средство выявления реальной проблемы профессионального самоопределения;

- Как инструмент диагностики уровня готовности к выбору профессии;
- Как средство формирования психологической готовности к выбору профессии;
- Как средство психокоррекции при проработке ложных установок, страхов, других психологических проблем, связанных с выбором профессии.

Выводы по первой главе

Анализ теоретических источников показал, что большинство авторов сходится во мнении о том, что профессиональное самоопределение является сложным процессом поиска смысла в профессиональной деятельности и своего места в мире профессий, согласно сформированному ценностно-нравственному ядру личности, с учетом изменяющейся ситуации в мире и динамических изменений, которым подвержена сама личность.

Осознанная готовность к выбору профессии выступает в качестве ключевого результата профессионального самоопределения. Помощь в формировании готовности к выбору профессии — основная задача специалистов по профориентации.

Помимо традиционно выделяемых вопросов содержания профессионального самоопределения существенное место занимает в нём психологическая составляющая. Противоречивые установки, непонимание своих глубинных желаний и потребностей, страх принятия ключевых решений и другие психологические проблемы выводят работу сопровождающих специалистов на уровень необходимости психологической поддержки профессионального самоопределения.

Игровая деятельность в юношеском возрасте, обладая в полной мере всеми характеристиками деятельности как таковой, позволяет формировать готовность к выбору профессии. Функции, которые способна выполнять

игра, настолько многообразны, что это делает игру незаменимым инструментом профориентации.

В игровой деятельности происходит активизация субъектной позиции оптанта; выявляются реальные проблемы, диагностируется уровень готовности к выбору профессии; формируется психологическая готовность к выбору профессии и есть возможность мягко корректировать ложные установки, страхи и других психологические аспекты проблем выбора профессии.

Эти факторы позволяют утверждать, что, в сочетании с учебно-профессиональной деятельностью, игровая деятельность выступает как одно из условий успешного профессионального самоопределения в юношеском возрасте.

Глава 2. Экспериментальное исследование игровой деятельности как условия профессионального самоопределения в юношеском возрасте

2.1 Организация и методы исследования

Исследование было организовано и проведено на базе детского коррекционного дома «Созвездие», а также МБУ «Лицей №37» и МБУ «Лицей №67» г.о. Тольятти. Всего в исследовании приняли участие 72 человека, из них 40 девушек (56%) и 32 юноши (44%) в возрасте от 15 до 18 лет.

Исследование было проведено в три этапа, с марта 2018 года по май 2019 года. Оно включило теоретическое изучение проблемы, экспериментальное исследование и осмысление результатов исследования.

На первом этапе была выбрана и обоснована проблема, проведено теоретическое изучение состояния проблемы в психологической науке и практике, составлена программа состоял из экспериментального исследования, в рамках которого уточнялась и проверялась основная гипотеза. Эксперимент состоял из констатирующего, формирующего и контрольного этапов.

В рамках констатирующего этапа было проведено исследование уровня профессионального самоопределения и готовности юношей и девушек к профессиональному выбору, отбор участников контрольной и экспериментальной групп, разработана настольная профориентационная игра «Ты нужен Планете!», которая и явилась программой формирующего эксперимента.

На втором этапе, в ходе формирующего эксперимента, были проведены игры с участием экспериментальной группы.

На контрольном этапе эксперимента были подведены итоги работы, проведен анализ полученных данных, проведена оценка эффективности формирующего эксперимента.

Третий этап включал в себя теоретическое осмысление результатов экспериментального этапа, качественное описание и оформление выводов результатов исследования. Эмпирические данные, полученные в ходе констатирующего и формирующего этапов эксперимента, подвергались теоретическому анализу, что отражено в статьях, и обсуждалось в рамках конференций.

Для реализации задач исследования были отобраны и использованы следующие методики:

- Методика изучения статусов профессиональной идентичности. (А.А. Азбель, А.Г. Грецов) [12].
- Методика «Профессиональная готовность» Чернявской А.П. [57].

Методика изучения статусов профессиональной идентичности. А.А. Азбель и А.Г. Грецова создана для оценки четырёх статусов профессиональной идентичности респондентов, на основе которых можно судить о степени зрелости их позиции в отношении профессионального самоопределения, включающей отношение респондентов к проблеме выбора профессии и их самоощущение относительно своей готовности к этому выбору. Выделяют неопределённую профессиональную идентичность, навязанную профессиональную идентичность, мораторий (кризис выбора) профессиональной идентичности и сформированную профессиональную идентичность. На основе полученных оценок по шкалам возможно отнести каждый из статусов к одной из пяти степеней выраженности (статус не выражен, выраженность ниже среднего уровня, средняя степень выраженности, выраженность выше среднего уровня, ярко выраженный статус).

Методика «Профессиональная готовность» А.П. Чернявской [57], позволяет определить уровень готовности к профессиональному выбору подросткам и молодёжи в возрасте 14-20 лет по следующим критериям: Автономность, Информированность, Принятие решений, Планирование,

Эмоциональное отношение. Это позволяет определить состояние различных аспектов этой готовности.

Также использовался метод статистического анализа результатов исследования для оценки нормальности распределения в экспериментальной и контрольной группах.

На констатирующем этапе эксперимента исследование с помощью 8:15 Критерия Стьюдента было применено для подтверждения нормальности выборок и полученных изменений в структуре готовности к выбору профессии и статусах профессиональной идентичности.

Для оценки эффективности разработанной игры были сформированы экспериментальная и контрольная группы 15-18-летних подростков численностью по 18 человек, учащихся 8-11 классов детского дома «Созвездие», МБОУ лицей №67, МБОУ лицей №37 города Тольятти. Выборку составили 20 девочек и 20 мальчиков, по составу группы гетерогенные. На формирующем этапе эксперимента с экспериментальной группой был проведена игра (в течение полутора месяцев было проведено 4 этапа игры).

Для качественной оценки результативности игры была собрана обратная связь от участников в виде заполненных анкет.

Проведено повторное тестирование по методикам «Профессиональная готовность» А.П. Чернявской и методике изучения статусов профессиональной идентичности. (А.А. Азбель, А.Г. Грецов) и оценка их статистической достоверности с помощью t-критерия Стьюдента. Расчёты велись с использованием программы SPSS.

2.2 Разработка и апробация авторской профориентационной игры «Ты нужен Планете!»

С целью помощи в профессиональном самоопределении в юношеском возрасте посредством игровой деятельности нами была разработана настольная профориентационная игра «Ты нужен Планете!».

Мы ожидаем, что с помощью этой игры у юношей и девушек:

- повысится степень готовности к выбору профессии по таким критериям как информированность, автономность, эмоциональное отношение, принятие решения, планирование и информированность;
- произойдут позитивные изменения в профессиональном статусе профессиональной идентичности (увеличится доля участников со сформированной профессиональной идентичностью за счёт других категорий).

Предполагается, что игровая деятельность, используемая как условие профессионального самоопределения в юношеском возрасте, окажет существенное влияние на формирование готовности к выбору профессии как результату профессионального самоопределения.

В настоящем исследовании разработанная игра описана с точки зрения её соответствия требованиям помогающей практики; стандартам трансформационной игры (тета- и т-игры); требованиям, предъявляемым к форме групповой консультации; раскрыта логика содержательного наполнения игры как формы работы в рамках профессионального самоопределения; раскрыты роль и место ведущего в игре, а также требования к нему и уровню его подготовки для качественного проведения игры.

Игра с точки зрения стандартов т-игры на концептуальном уровне моделирует процесс выбора профессии. В игре прорабатываются 12 аспектов, позволяющий в совокупности охватить все наиболее значимые

аспекты готовности совершить профессиональный выбор, которые подробно будут рассмотрены ниже.

Образный ряд включает как тщательно продуманный дизайн поля (выполнено в форме космического корабля с тематически оформленными отсеками), — каждый отдельный игровой модуль связан с одним из отсеков корабля, так и сюжет игры: По легенде игры Человечество переселяется на новую планету и хочет сделать это максимально разумно. Каждый должен быть полезным обществу и самой планете. Участники летят на космическом корабле особым рейсом, на котором собраны дивергенты (люди с высоким уровнем способностей в разных областях). Полет длится два условных года. Всё это время в системе корабля накапливается информация о портрете каждого дивергента. До конца полёта необходимо проявить себя так, чтобы успеть присоединиться к одному из профессиональных сообществ (Гильдий), которые поддерживают «своих». За время полёта участников ждёт много испытаний, которые влияют на рейтинг дивергентов в разных гильдиях.

Игровое действие разворачивается на космическом корабле, летящем к новой планете. В новом мире участникам предстоит сделать профессиональный выбор и начать новую жизнь. Таким образом мир игры ограничен пространством игрового корабля, в котором действуют дивергенты.

Каждый отдельный игровой модуль связан с одним из отсеков корабля.

Цели игроков:

- За время полёта необходимо:
- Познать о себе как можно больше полезной в профессиональном смысле информации
- Выбрать профессиональную гильдию
- Сгенерировать уникальную формулу собственной профессии

Окончательное решение о том, где и кем будет работать дивергент, принимается Системой непосредственно после прилёта, на основе зафиксированной информации. Опасайтесь оставить систему без важной

для вас информации себе и своем выборе. Автоматический выбор системы может вам не понравиться.

Основные правила игры:

1. Участники должны попасть в отсеки корабля, чтобы воспользоваться ими для усиления своего дивергент-рейтинга.

2. Чтобы попасть в каждый последующий отсек корабля, необходимо «открыть замок», то есть взять случайным образом карту данного отсека и выполнить её задания.

3. Входят в отсек каждый по очереди, но выйти из отсека можно только всем вместе.

4. Любые действия каждого участника полёта на корабле фиксируются в системе, так формируется портрет дивергента и его рейтинг.

5. В каждом отсеке необходимо пройти испытание, для которого необходимо взаимодействовать с другими игроками.

6. В каждый ход игры есть один активный участник и остальные, которые играют либо за систему (голосуют), либо за себя лично (задают вопросы, поддерживают).

Инструментальная часть (стимульный материал) оформлена в качестве игрового комплекта: поле в виде космического корабля, состоящего из 12 отсеков; фишки–космонавты, карточки с заданиями к каждому отсеку, игровые бланки, фишки рейтинга, приглашения в гильдии, описание ситуаций, дополнительные материалы, методическое пособие для ведущего. Дополнительно: значки с логотипом игры и надписью: «Ты нужен Планете!»

Как методика игра описана в методическом пособии к игре для ведущего.

Пример игры в отсеке №8 «Центр инвестиций и отдачи»

Игровое назначение отсека: принять оплату за будущий профессиональный успех.

Игровая задача участника: Решите, какую цену вы готовы (и какую не готовы) заплатить за профессиональный успех. Банк Вселенной принимает чеки на оплату.

Препятствие на пути игрока: банк новой планеты может не согласиться принять Ваш чек.

Кто/что играет роль препятствия: Кубик (да-нет).

Способы преодоления препятствия: проанализировать «стоимость своего решения»

Методическая цель ведущего: Помочь осознать, что для достижения успеха придется вложить много усилий, денег, времени, но есть ценности, которые более значимы, чем успех.

Теория, важные идеи, необходимые информирования/пояснения ведущего участникам: «Успех не бывает бесплатным. Готовность к отдаче, соблюдение баланса «Брать-Давать» как закон, определяющий успех»

Легенда отсека: В этом отсеке Вы готовите чеки, которыми готовы оплатить получаемые блага. Вы выбрали всё, чего хотите. Что Вы предлагаете взамен? Будьте готовы к торгу.

Основной сценарий действий в отсеке 8

1. Ведущий рассказывает легенду.
2. Участники случайным образом получают карты отсека 08.
3. Каждый игрок делает свой ход по очереди.
- Участник отвечает на основной вопрос из карты, суть которого

состоит в том, готов ли он воспользоваться случайной возможностью, которую предоставляет ему жизнь.

Участник рассказывает о своем решении: принять ли случайную возможность. Любое решение может принести ему профкоды различных Гильдий, в зависимости от принятого на основе ценностей решения.

4. Одновременно: все дивергенты заполняют Чеки на оплату успеха, составляя списки, того, чем готовы платить за успех и чем – не готовы.

5. Каждый участник бросает кубик, чтобы узнать, примет ли его чек Вселенная к оплате?

6 – да, принимаю к оплате,

5 – да, принимаю, но с отсрочкой

4 – возможно, уточни сроки

3 – возможно, уточни оплату

2 – возможно, уточни желания

1 – в таком виде нет, пересматривай и бросай ещё.

6. Подсчет дивергент-рейтинга.

Действия других игроков в момент хода игрока: Любой дивергент может воспользоваться возможностью, от которой отказался игрок, если приведет убедительные аргументы.

Зона особого внимания, ведущего: Показывать последствия рисков важными ценностями, драматизировать, но не переусердствовать.

Рефлексивные вопросы ведущего по окончанию этапа

1. Какую цену за успех Вы посчитали для себя приемлемой, а какую – слишком высокой?

2. Что Вы поняли о своих ценностях?

3. Какие ещё мысли у Вас появились относительно стоимости успеха?

Какие элементы карты отличаются у разных участников

- Случайная возможность

- Высказывания

Необходимые дополнительные материалы: Бланки Чека на оплату успеха, шестигранный кубик.

Игра соответствует требованиям помогающей игропрактики, поскольку разработана в игровой форме, работает с индивидуальными запросами игроков и приводит к результату, благодаря игровым действиям игроков, заложенной в игру рефлексивной составляющей, содержанию игровых заданий.

Возможные профориентационные запросы на игру:

- Осознать свои профессиональные предпочтения, профессиональную направленность личности («Хочу понять, чего хочу», «Хочу выяснить, какие профессии мне подходят, а какие – нет»)
- Решить, на какие свои способности стоит опираться, выбирая профессию («Хочу понять, в каких профессиях у меня точно получится стать успешным»)
- Смоделировать образ своей будущей профессии («Хочу понять, в какой профессии я не разочаруюсь в будущем»)
- Найти лучший на сегодняшний день способ заработка («Хочу понять, каким способом мне лучше зарабатывать в своей профессии»)
- Понять, какие качества, способности и навыки стоит развивать сейчас, чтобы в будущем быть востребованным специалистом.
- Имея выбранный уже вариант профессии, построить карьерный план её освоения («Что мне нужно делать, чтобы через несколько лет стать специалистом по ...»)
- Осознать причины неуспеха в выбранной профессии («Хочу понять, почему у меня не получается стать хорошим специалистом»)
- Комплексно решить вопрос профессионального самоопределения или переопределения («Хочу разобраться в себе, выбрать профессию и понять, какие конкретно шаги предпринять, чтобы её получить»)

Соответствие игровых модулей профориентационным аспектам профессионального самоопределения представлено в таблице 3.

В игре прорабатываются как традиционно профориентационные запросы (согласно модели «Хочу»-«Могу»-«Надо»), так и психологические аспекты (работа со страхами и сомнениями, поиск внутренних и внешних ресурсов, формирование позитивного эмоционального отношения к выбору профессии, информационная составляющая о мире профессий).

Таблица 3 - Соответствие игровых модулей профориентационным аспектам профессионального самоопределения

№ отсека	Название отсека	Профориентационный аспект профессионального выбора, прорабатываемый в игре
1.	Контрольно-пропускной пункт	Обеспечение безопасного начала игры с помощью знакомства и представления участников, игрового мира, обеспечение атмосферы взаимного принятия и сотрудничества, формирование личного запроса на игру.
2.	Центр управления полётом	Осознание участниками и определение профессиональных склонностей и типа профессиональной направленности личности.
3.	Центр мечты	Выявление значимых устойчивых желаний участников, которые могут повлиять а формирование профессиональных интересов.
4.	Монитор внутреннего видения	Выявление профессионально важных особенностей характера, общих и специальных способностей, возможность увидеть свои сильные качества глазами окружающих.
5.	Центр смыслов	Осознание смысла профессии как способа помогать людям в решении значимых для них проблем за плату; поиск возможных вариантов.
6.	Склад профессиональных предпочтений	Знакомство с важными аспектами мира профессий, осознание собственных профессиональных предпочтений и систематизация полученных знаний о себе, своих предпочтениях и мире профессий.
7.	Лаборатория профессий	Знакомство с различными способами зарабатывания денег на базе одной профессии и генерация вариантов специализации и выбора своей ниши.
8.	Центр инвестиций и отдачи	Осознание необходимости прикладывать усилия для достижения успеха, формирование готовности инвестировать в будущий успех, осознание значимости некоторых ценностей, которые важнее, чем успех в профессии.
9.	Утилизатор	Работа со тревогами и ограничивающими убеждениями, мешающими сделать первые шаги и достигать успеха в выбранном профессиональном направлении.
10.	Ресурсный центр	Поиск и осознание внутренних и внешних ресурсов для достижения поставленных целей на профессиональном пути.
11.	Центр карьерного планирования	Осознание участниками важности ориентироваться в особенностях и тенденциях рынка труда и выбранной профессии/специальности, формирование профессионального плана развития.
12.	Центр принятия решений	Осознание участниками результатов игры и формирование уверенности в возможности применения их к своей жизни и работе.

№ отсека	Название отсека	Профориентационный аспект профессионального выбора, прорабатываемый в игре
		Формулирование первых практических шагов к выбору новой профессии.

Содержательная часть игры «Ты нужен Планете!» обеспечивает выполнение целей профессионального самоопределения.

Рассматривая более глубоко с точки зрения целей, стоящих перед профессиональным самоопределением, генеральная цель данной игры — сформировать психологическую готовность и развивать способности к выбору профессии. Ниже, в таблице 4, рассмотрено соответствие целей и игровых модулей, которые способствуют их реализации.

Таблица 4 - Соответствие целей профориентации и игровых модулей

Цель	Элемент игры, где происходит работа над этой целью
1.1. Формировать когнитивный компонент психологической готовности и способности к выбору профессии:	
1.1.1. Формировать знание особенностей своей личности. 1.1.2. Формировать знания собственных склонностей и способностей.	Отсек 2 «Центр управления полётом» Отсек 3 «Центр мечты» Отсек 4 «Мониторинг внутреннего видения»
1.1.3. Формировать базу знаний о мире профессий.	Отсек 6 «Склад профессиональных предпочтений»
1.2. Формировать рефлексивный компонент:	
1.2.1. Формировать стремление к самопознанию.	Отсек 2 «Центр управления полётом» Отсек 4 «Мониторинг внутреннего видения» Отсек 5 «Центр смыслов» Отсек 10 «Ресурсный центр»
1.2.2. Формировать стремление к самоанализу собственных действий.	Отсек 1 «Контрольно-пропускной пункт» Отсек 6 «Склад профессиональных предпочтений»
1.2.3. Формировать стремление и способность анализа возможных противоречий.	Отсек 5 «Центр смыслов» Отсек 6 «Склад профессиональных предпочтений» Отсек 7 Лаборатория профессий Отсек 8 Центр инвестиций и отдачи
1.3. Формировать эмоциональный компонент:	

Цель	Элемент игры, где происходит работа над этой целью
1.3.1. Формировать позитивное отношение к себе, восприятие своих способностей и возможностей.	Отсек 1 «Контрольно-пропускной пункт» Отсек 2 «Центр управления полётом» Отсек 5 «Центр смыслов» Отсек 6 «Склад профессиональных предпочтений» Отсек 9 «Утилизатор» Отсек 10 «Ресурсный центр»
1.3.2. Формировать позитивное отношение к возможным противоречиям.	Отсек 5 «Центр смыслов» Отсек 12 «Центр принятия решения»
1.3.3. Формировать позитивное отношение к своему профессиональному выбору.	Отсек 1 «Контрольно-пропускной пункт» Отсек 5 «Центр смыслов» Отсек 6 «Склад профессиональных предпочтений» Отсек 7 Лаборатория профессий Отсек 10 «Ресурсный центр»
1.4. Формировать поведенческий компонент:	
1.4.1. Формировать умение самостоятельного поиска информации о профессиях.	Отсек 6 «Склад профессиональных предпочтений» Отсек 7 Лаборатория профессий Отсек 11 «Центр карьерного планирования»
1.4.2. Формировать ответственность за собственный профессиональный выбор.	Отсек 1 «Контрольно-пропускной пункт» Отсек 6 «Склад профессиональных предпочтений» Отсек 7 Лаборатория профессий Отсек 8 Центр инвестиций и отдачи Отсек 11 «Центр карьерного планирования» Отсек 12 «Центр принятия решения»
1.4.3. Формировать умение искать и находить компромиссы в случае возникновения расхождений между имеющимися способностями, возможностями и требованиями, предъявляемыми профессией.	Отсек 2 «Центр управления полётом» Отсек 6 «Склад профессиональных предпочтений» Отсек 7 Лаборатория профессий Отсек 8 Центр инвестиций и отдачи
1.4.4. Формировать умение самостоятельного поиска вариантов решения проблемы профессионального выбора.	Отсек 2 «Центр управления полётом» Отсек 3 «Центр мечты» Отсек 5 «Центр смыслов» Отсек 7 Лаборатория профессий Отсек 8 Центр инвестиций и отдачи
1.4.5. Формировать умение самостоятельно планировать собственную деятельность.	Отсек 2 «Центр управления полётом» Отсек 11 «Центр карьерного планирования»

Психологические возможности игры «Ты нужен Планете!»

1. Включает механизм желания профессиональной самореализации. (Хотеть интересную работу можно и нужно!)
2. Помогает увидеть себя со стороны, осознать свои сильные качества, профессиональную направленность личности. (Я особенный! У меня есть различные ценные, с точки зрения других, способности)
3. Помогает получить одобрение и поддержку от других людей, поверить в себя.
4. Предлагает большой выбор вариантов самореализации. (Можно выбирать!)
5. Помогает мягко проработать страхи и сомнения относительно профессионального самоопределения.
6. Помогает осознанно смоделировать формулу профессии, не смотря на все существующие противоречия.
7. Помогает увидеть собственные ложные установки и пересмотреть их, увереннее принимать решение о выборе.

Ниже перечислены некоторые действия, которые составляют игровую деятельность участников (превращают процесс профориентации в увлекательную игру):

1. Случайный выбор карты с заданиями.
2. Ответ «Системе» на индивидуальные вопросы о себе.
3. Выполнение игровых заданий, связанных с преодолением игровых препятствий, дилеммами выбора, аргументацией своей позиции.
4. Выполнение «секретных заданий»
5. Расшифровка применительно к себе «посланий землян» — цитат известных людей.
6. Совместные творческие задания, которые необходимо успеть выполнить за ограниченное время и только всем вместе.

7. Голосования за других «дивергентов», если они достойно прошли испытание (в этом случае участники работают за «систему»)

8. Передача подарков друг другу

9. Обратная связь другим участникам в форме благодарности, вопросов, образов, описания сильных сторон, советов и т.п.

10. Описание лучших черт другого дивергента (их нужно нарисовать или написать, а затем повесить на спину, создавая элемент игровой таинственности: информация «прилетела» из «монитора внутреннего видения»).

11. Вы попали на склад профессиональных предпочтений. Заполните заявку на работу своей мечты.

Каждая карточка содержит:

1. Вопросы к участнику (индивидуальные или общие)

2. Задание

3. Послание с Земли (по сути мотивирующее высказывание, афоризм по теме).

Индивидуальные вопросы на карточках способствуют активизации процессов самопознания. Для ведущего они дают много диагностической информации о клиенте.

Примеры индивидуальных вопросов из карточек:

1. Какие земные традиции Вы будете поддерживать на новой Планете?

2. Какую фразу в свой адрес Вы бы хотели услышать на новой Планете?

3. Какие три предмета Вы обязательно возьмёте на новую планету?

Примеры «посланий землян»:

1. Если вы слышите свой голос: «Ты не умеешь рисовать». Во что бы то ни рисуйте, и тогда он замолчит. Винсент Ван Гог

2. Я был поражен тем, как важно предпринимать действия. Недостаточно просто знать, нужно использовать знания. Мало хотеть чего-то, нужно делать. Леонардо да Винчи

3. Не бывает плохих профессий, есть любимая и не любимая работа. Даже разгружать вагоны можно с любовью, счастливым, если знаешь зачем и какова цель. Даже самое светлое и достойное дело можно выполнять через боль, несчастным, если не видишь в нём смысла и потерял ориентир. Дмитрий Геращенко

Прохождение каждого отсека корабля заканчивается групповой рефлексией, которая учит анализировать свои игровые действия и переносить игровой опыт в реальность, тем самым лучше понимать себя.

Примеры рефлексивных вопросов для обсуждения в группе:

1. А в жизни ты часто ощущаешь себя дивергентом?
2. Какие чувства вызывает мысль начать новую жизнь на новой планете?
3. Как ты думаешь, почему именно тебе пришло это послание?
4. Какой вопрос запомнился больше всего?
5. Как в реальности Вы можете реализовать эту свою мечту?
6. Как в жизни Вы помогаете своим желаниям сбываться?
7. Что нового Вы узнали о себе?
8. Что ещё Вы бы хотели узнать о себе?

Специфика игры «Ты нужен Планете!» как формы групповой консультации

Специфика групповой работы рассматривается через следующие составляющие: критерии объединения участников в группу; пространственно-временные и организационные особенности проведения; место и роль консультанта в группе; формы применения.

Критерии объединения участников в группу: опыт проведения игры показывает, что важно чтобы у каждого участника был актуальный

профориентационный запрос. Они могут значительно отличаться друг от друга, но проблема в том или ином виде должна существовать и определяться. У игроков без запроса мотивация гораздо слабее и игровая динамика значительно падает.

Что касается возрастного состава игроков, он практически не влияет на ощущения от игры, хотя и влияет на динамику. Опыт проведения игры в разновозрастных группах (подростки-родители, юноши-незнакомые взрослые женщины и т.п.) показал, что участники находят много плюсов от игры, поскольку для них создаются нетипичные условия «на равных», в которых можно услышать точки зрения, познакомиться с опытом незнакомых «живых» людей из другого поколения или даже собственных родителей.

Важный момент, который необходимо учесть: при работе с группами знакомых между собой юношей и девушек важно учитывать их взаимоотношения. Если между участниками есть сложности, это негативно повлияет на саму игру и на результаты участников.

В любом случае, если есть сомнения, что для кого-то из игроков может негативно повлиять присутствие кого-то из других, необходимо заранее согласовать с ним состав участников.

Предполагается формирование закрытой группы, так как нежелательна смена состава группы в рамках нескольких встреч. Это изменяет групповую динамику, процесс формирования группы приходится выстраивать заново, хотя внимание участников (по логике игры должно быть сосредоточено на других аспектах).

Количество участников: минимальное количество участников, необходимое для успешной работы 3-4 человека; максимальное количество участников группы для полноценной работы 6 человек. Это позволяет быть во взаимосвязи всем участникам, создавать особый микроклимат в игре, ведущему осуществлять эффективное руководство группой и её динамикой;

позволяет каждому участнику успеть проявить себя, то есть каждому хватит времени для проработки своих проблем, высказываний, откликов и т. п.;

Для некоторых сценариев игры возможно увеличивать количество игроков до 10—12 человек, но тогда длительность игры не может быть более 2-х часов. За это время можно реализовать короткие сценарии, позволяющие пройти небольшое количество «отсеков корабля». Количество задач должно быть минимальным, требуется соведущий.

Есть опыт проведения игры для 24 человек (с тремя соведущими, чтобы у каждой группы был свой наблюдатель и помощник). В этом случае игра проходит в рамках, сформированных 4-х групп, которые, ближе к концу игры реформируются с целью группирования участников по выявленным ими в игре типам профессиональной направленности. Это позволяет наглядно увидеть, как отличаются люди с разными профессиональными склонностями внешне, по поведенческим проявлениям, по форме предъявления результатов своей работы, по манере общения.

Место проведения: необходимо создание таких физических условий, при которых каждый участник будет чувствовать себя комфортно и безопасно; слышать и видеть других участников, ведущего, сам мог выбрать себе место. Предпочтительной фигурой пространственной организации является круг. Обычно по правилам групповой консультации предполагается отсутствие столов между участниками. Однако в нашем случае настольной групповой игры важно, чтобы был общий стол (на нём располагаются поле, фишки, карточки, бланки и другие материалы игры). Размер стола должен позволять, с одной стороны, удобно расположить все свои материалы, с другой – легко взаимодействовать с другими игроками.

Помещение должно быть отдельным, закрытым, без перемещения посторонних лиц. чтобы обеспечить возможность сосредоточиться на игре, создать свой микроклимат.

Помещение должно соответствовать всем санитарным и физиологическим нормам, предъявляемым к помещениям для проведения

групповой работы и иметь достаточные акустические характеристики внутри, чтобы говорить и слышать друг друга без напряжения и звукоизоляцию от других помещений, чтобы посторонние звуки не мешали игрокам. Посторонние запахи также должны быть исключены.

Продолжительность сеансов игры: минимальная продолжительность сеанса игры – 1,5 часа, максимальная – 3 часа. В любом случае, через 1,5 часа требуется небольшой перерыв.

Количество сеансов игры зависит от выбранного сценария игры и количества игроков.

Время игры: 1,5-12 часов (в зависимости от количества игроков и целей на игру). Возможно проведение курсом с еженедельными встречами (1-2 раза в неделю). Количество часов зависит от целевой аудитории, глубины и поставленных целей. Различные сценарии подразумевают различную длительность. Необходимо ориентироваться на возможность сохранить эмоциональную вовлеченность и интенсивность межличностных взаимодействий участников игры.

Формы применения игры: игру можно рассматривать как дополнительный метод воздействия при акценте на индивидуальную работу с каждым клиентом; также возможен вариант, когда игра рассматривается как основной метод воздействия, а индивидуальные консультации выступают как вспомогательные методы работы.

Место и роль ведущего в игре

Ведущий игры выполняет следующие функции:

1. Знакомит с правилами игры, следит за их выполнением, организует переходы от одного этапа к другому;
2. Формирует и поддерживает игровую атмосферу в игре;
3. Управляет балансом активности участников игры, стимулируя одних и сдерживая излишнюю активность других;
4. Проверяет настроения, проясняет баланс мнений в группе относительно того или иного вопроса, действия и т. п.;

5. Акцентирует внимание на важных аспектах, чтобы подводить участников игры к более глубокому осмыслению идей;
6. Управляет рамками игры и другими ограничениями (временными, этическими и пр.),
7. Активизирует группу;
8. Берёт на себя обслуживание группы (выполнение административных, организационных и хозяйственных обязанностей), обеспечивая комфортные условия для результативного проведения игры.
9. В моменты обсуждений принимает на себя позицию равного участника группы;
10. Управляет групповой динамикой, сопротивлением, оказывает влияние на группу с целью отклонения или оспаривания непродуктивных идей; обобщает, анализирует идеи участников; задает вопросы с целью прояснения позиции участника или направления обсуждения в нужное русло; закрывает возникшее обсуждение (прямыми или косвенными замечаниями, шуткой) и т. п.;
11. Информировывает группу о различных аспектах профориентации.

Требования к ведущему игры

Ведущий игры должен:

1. Владеть основными компетенциями в области профориентации,
2. Иметь опыт проведения групповых консультаций, управлять групповой динамикой.
3. Знать и соблюдать этические нормы взаимодействия и следить за тем, чтобы их соблюдали все участники игры, поддерживать доброжелательность и взаимное уважение среди игроков.
4. Владеть искусством задавания вопросов
5. Уметь создавать и поддерживать атмосферу игры на протяжении всего процесса
6. Уметь справляться с сопротивлением, агрессией и конфликтами

7. Находить неочевидные связи и нестандартные решения
8. Уметь чувствовать состояние каждого игрока, вовлекать каждого в процесс игры, создавая для него безопасную и комфортную атмосферу
9. Уметь быстро сплачивать группу
10. Находиться в ресурсном состоянии в течении всей игры
11. Уметь выводить игроков из нересурсных состояний (обида, гнева, бессилия)
12. Отслеживать и исправлять когнитивные искажения для снятия ограничений
13. Уметь диагностировать возможные психологические проблемы клиента, тормозящие процесс профессионального самоопределения
14. Обладать достаточной компетенцией, чтобы, в случае необходимости, по результатам игры дать рекомендации по дальнейшему профессиональному самоопределению каждому игроку, при необходимости – планировать психокоррекционную программу.

2.3 Анализ и интерпретация полученных результатов

На первом этапе эмпирического исследования, в рамках констатирующего эксперимента, мы выявляли уровень готовности респондентов к выбору профессии в контрольной и экспериментальной выборках ($n_1=n_2=20$).

Методика изучения статусов профессиональной идентичности. (А.А. Азбель, А.Г. Грецов) была использована с целью оценки сформированности статусов профессиональной идентичности респондентов. Результаты исследования представлены в таблице 5.

Таблица 5 - Показатели статусов профессиональной идентичности на констатирующем этапе эксперимента в экспериментальной группе ($n=20$)

Критерии	Слабо выражен %	Выражен ниже среднего %	Выражен средне %	Выражен выше среднего %	Ярко выражен%
Неопределенное состояние профессиональной идентичности	80%	10%	10%	0%	0%
Навязанная профессиональная идентичность	90%	5%	5%	0%	0%
Мораторий (Кризис выбора)	0%	15%	20%	0%	45%
Сформированная профессиональная идентичность	30%	15%	25%	25%	5%

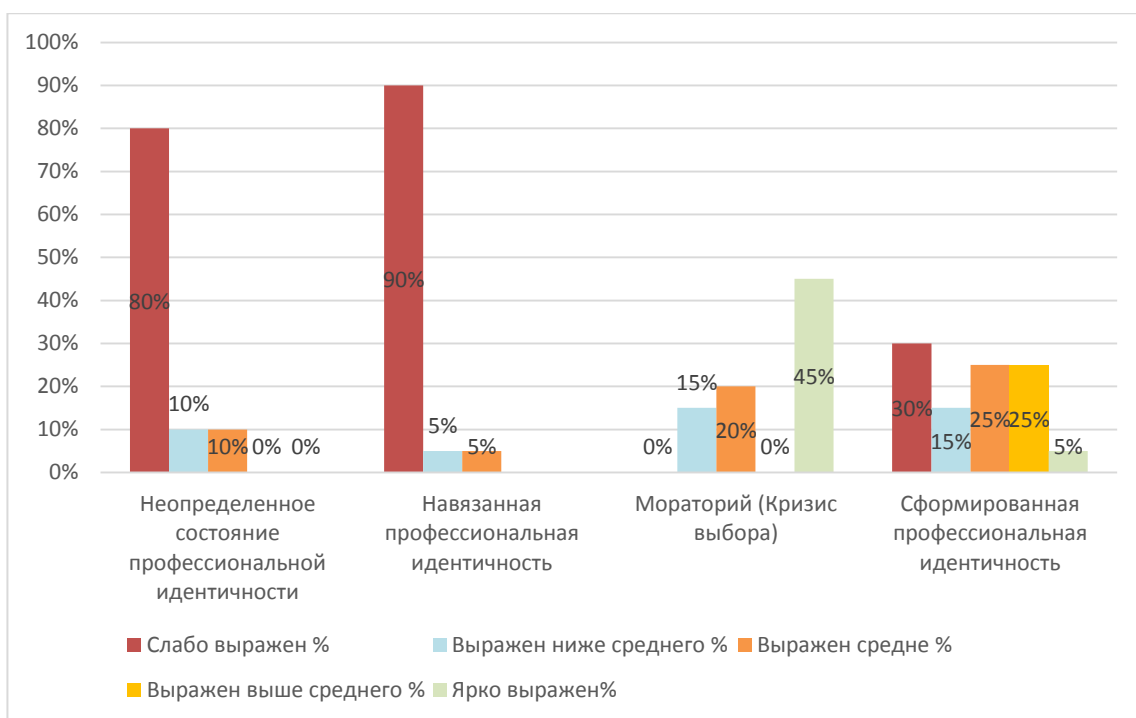


Рисунок 1 - Показатели статусов профессиональной идентичности на констатирующем этапе в экспериментальной группе (n=20)

Исследование показало, что в контрольной группе на констатирующем этапе эмпирического исследования практически отсутствуют респонденты с неопределенным состоянием профессиональной идентичности; для 80% из них вопросы выбора профессии очень важны.

Также обращает внимание, что 90% респондентов не совершенно не склонны подчиняться чьему-то выбору, они намерены делать выбор профессии самостоятельно.

Тем не менее, готовых решений ни у кого, — группа показывает значительную озабоченность по критерию Мораторий (кризис выбора) – 45% участников демонстрируют ярко выраженный кризис

Сформированным статусом профессиональной идентичности обладают только 5% респондентов, у 30% - на минимальном уровне.

Полученные данные позволяют сделать вывод о том, что представители экспериментальной группы на констатирующем этапе эксперимента имеют значительную потребность в профессиональном

самоопределении и ищут для себя возможности решить вопрос, заинтересованы в поиске решений.

Проверка выборки на нормальность с помощью одновыборочного критерия Смирнова-Колмогорова показывает, что выборка нормальная только по одному из критериев - Сформированный статус профессиональной идентичности ($p > 0,05$, $z_0 = 0,061$).

В контрольной группе мы получили аналогичную ситуацию ($p > 0,05$, $z_0 = 0,072$)

Таблица 6 - Показатели статусов профессиональной идентичности на констатирующем этапе эксперимента в контрольной группе (n=20)

Критерии	Слабо выражен %	Выражен ниже среднего %	Выражен средне %	Выражен выше среднего %	Ярко выражен %
Неопределенное состояние профессиональной идентичности	85%	5%	10%	0%	0%
Навязанная профессиональная идентичность	90%	5%	5%	0%	0%
Мораторий (Кризис выбора)	0%	10%	20%	20%	50%
Сформированная профессиональная идентичность	30%	15%	20%	25%	10%

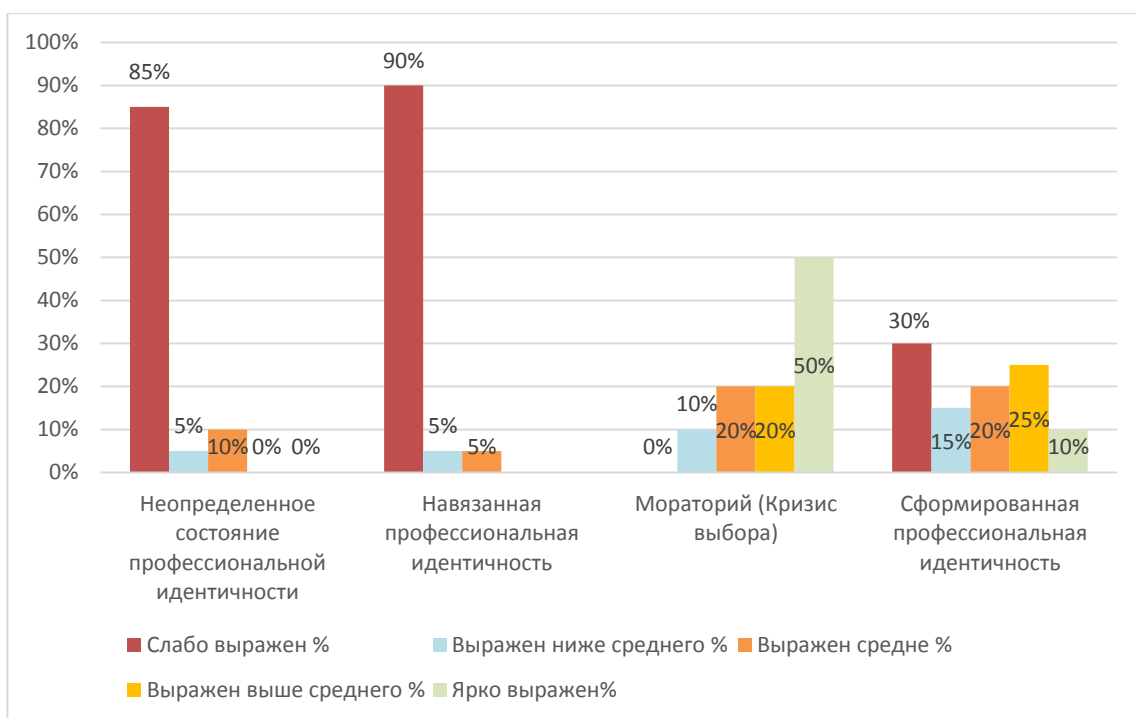


Рисунок 2 – Показатели статусов профессиональной идентичности на констатирующем этапе эксперимента в контрольной группе (n=20)

Несмотря на незначительные отклонения в числах, в контрольной группе мы получили аналогичную картину, также соответствующую нормальному распределению только относительно одного критерия – сформированного статуса профессиональной идентичности ($p > 0,05$, $z_0 = 0,072$).

Используя критерий Манна-Уитни для независимых выборок для сравнения средних контрольной и экспериментальной групп, получили данные о том, что существуют некоторые различия в результатах исследования статусов профессионального самосознания контрольной и экспериментальной групп, но анализ с помощью критерия U позволяет рассматривать данные группы как уравновешенные по этим показателям ($U = 3,98$ при $p > 0,05$).

Использование методики А.П. Чернявской позволило оценить готовность к выбору профессии экспериментальной и контрольной групп на констатирующем этапе по содержательным критериям: автономность,

планирование, принятие решений, информированность, эмоциональное отношение. Данные исследования отображены в таблице 7.

Таблица 7 – Данные исследования готовности к выбору профессии по методике А.П. Чернявской для экспериментальной и контрольной групп на этапе констатирующего эксперимента

	Автономность	Информированность	Принятие решений	Планирование	Эмоциональное отношение
Экспериментальная группа (N=20)	58%	44%	42%	53%	47%
p	0,177	0,112	0,137	0,105	0,131
Контрольная группа (N=20)	58%	45%	40%	58%	45%
p	0,14	0,42	0,111	0,049	0,200

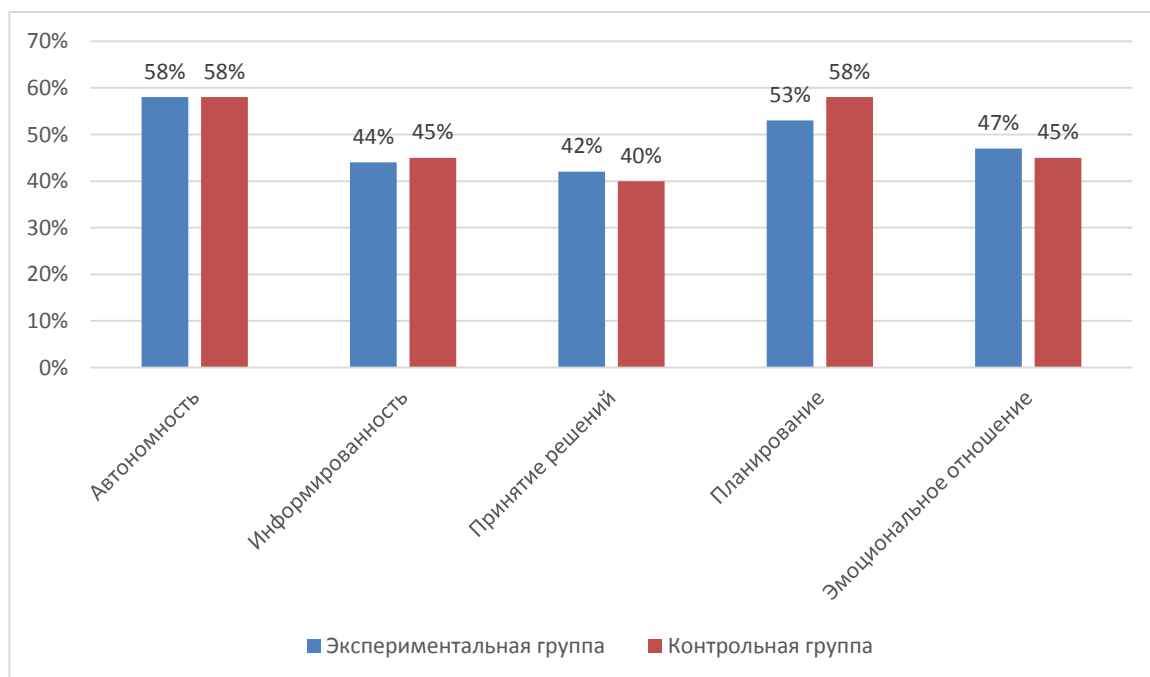


Рисунок 3 – Сопоставление данных, полученных для экспериментальной и контрольной групп на этапе констатирующего эксперимента по методике А.П. Чернявской

Анализ с помощью одновыборочного критерия Колмогорова-Смирнова позволяет утверждать, что обе выборки подчиняются нормальному распределению по четырем шкалам из пяти ($p > 0,05$) и уравновешены, — следовательно допустимо использовать их в качестве контрольной и

экспериментальной для получения достоверных результатов сравнения на контрольном этапе.

Обе группы показывают значения выше среднего по критерию автономности (в данном возрасте большинство оптантов начинают сепарацию от родителей, стремятся к проявлениям автономности).

Уровень информированности ниже среднего (44-45%) – это тревожный знак, поскольку респондентам не хватает информации для принятия значимых решений.

Поэтому и уровень сформированной критерия «Принятие решений» тоже ниже среднего (40-42%).

Немного выше среднего выражен критерий Планирование (53-58%) – респонденты задумываются о необходимости что-то делать в отношении выбора профессии, интересуются стандартными шагами (например, выбор предметов для сдачи ЕГЭ, формирование списка возможных специальностей и вузов и т.п.)

Эмоциональное отношение к проблеме выбора профессии позитивно и оптимистично только у 45-47% учащихся, следовательно, более половины респондентов испытывают тревогу и, беспокойство и другие негативные эмоции, связанные с выбором профессии.

Формирующий эксперимент проходил в игровой форме, с применением разработанной авторской игры «Ты нужен Планете!» в течение 1,5 месяцев. Ещё через 2 недели было проведено повторное исследование с использованием обеих методик. Некоторые из эмоциональных отзывов даны в Приложении А.

Мы провели анализ изменений по выбранном критериям сформированной готовности к выбору профессии и наблюдаем ожидаемые различия для экспериментальной группы.

Одним из важных изменений является увеличение доли респондентов со сформированной идентичностью на уровне выше среднего и ярко выраженном.

Данные повторного исследования уровня готовности к выбору профессии по методике изучения статусов профессиональной идентичности (А.А. Азбель, А.Г. Грецов) для экспериментальной выборки размещены в таблице 8.

Таблица 8 - Показатели статусов профессиональной идентичности на констатирующем этапе эксперимента в экспериментальной группе (n=20)

Критерии	Слабо выражен %	Выражен ниже среднего %	Выражен средне %	Выражен выше среднего %	Ярко выражен%
Неопределенное состояние профессиональной идентичности	90%	5%	5%	0%	0%
Навязанная профессиональная идентичность	95%	5%	0%	0%	0%
Мораторий (Кризис выбора)	5%	15%	25%	25%	30%
Сформированная профессиональная идентичность	20%	10%	15%	30%	25%



Рисунок 4 - Показатели статусов профессиональной идентичности на констатирующем этапе в экспериментальной группе (n=20)

Сравним долю респондентов в экспериментальной группе, показавших уровень сформированной идентичности выше среднего или максимально ярко.

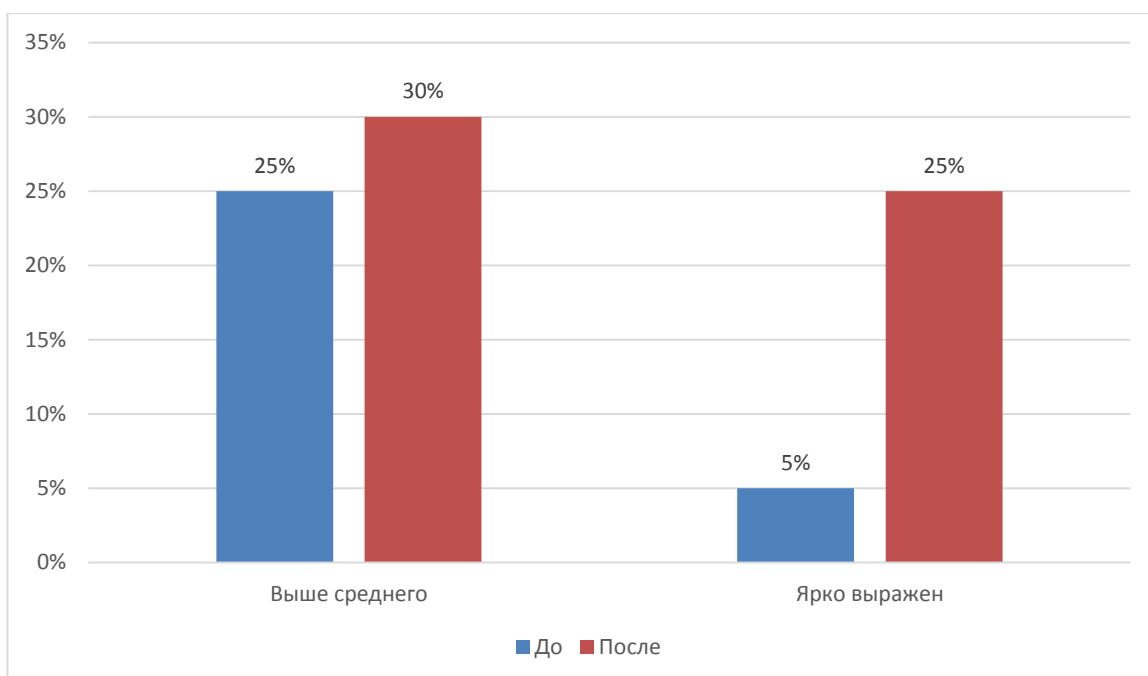


Рисунок 5 - Показатели статусов профессиональной идентичности на констатирующем этапе в экспериментальной группе (n=20)

Аналогичное сравнение в контрольной группе не показывает статистически значимых различий ($t=-3,907$, $p=0,01$, $n=20$).

Для экспериментальной группы – статистически различимые ($t=-0,645$, $p=0,527$, $n=20$).

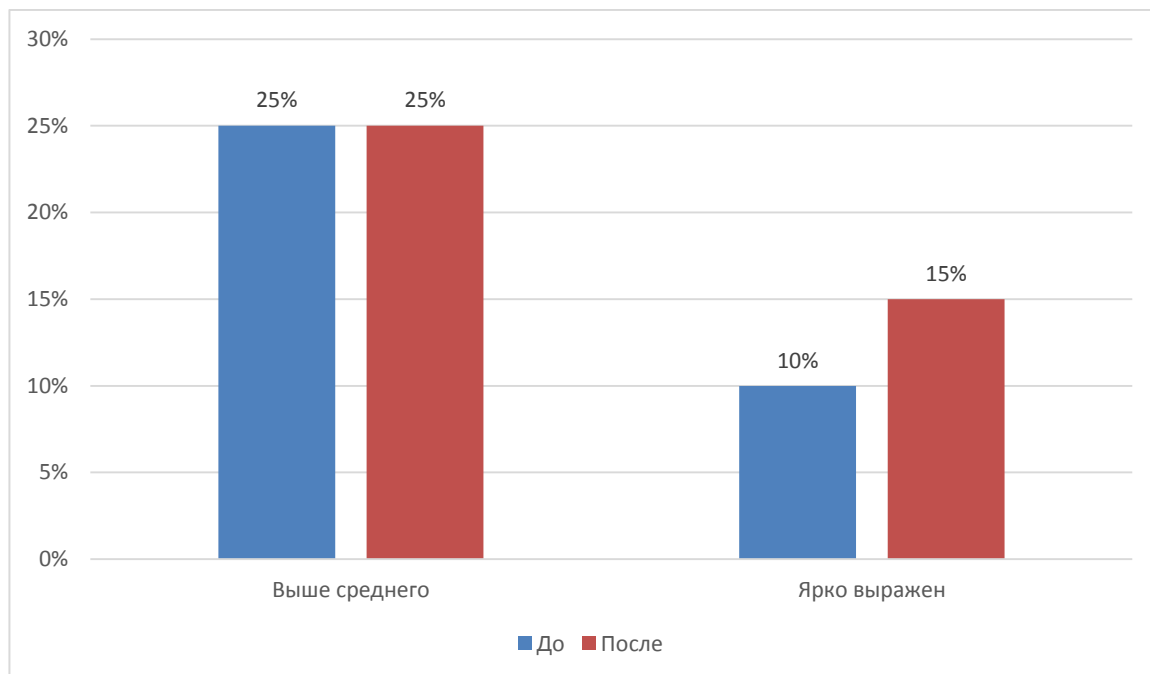


Рисунок 6 – Сравнение показателей статусов профессиональной идентичности респондентов на констатирующем этапе в контрольной группе с результатами выше среднего и ярко выраженными

Сравнение результатов для зависимых выборок позволяет признать качественные изменения в статусе профессиональной идентичности респондентов, принимавших участие в формирующем эксперименте относительно параметра «сформированная профессиональная идентичность», что говорит о положительном влиянии игры «Ты нужен Планете!» на готовность к выбору профессии у «игроков».

Результаты применения методики А.П. Чернявской на констатирующем этапе эмпирического исследования показали статистически значимые различия по всем параметрам (автономность, планирование, принятие решений, информированность и эмоциональное отношение) в экспериментальной группе.

Для контрольной группы не получено статистически достоверных подтверждений значимых изменений.

Таблица 9 – Данные исследования готовности к выбору профессии по методике А.П. Чернявской для контрольной группы на констатирующем и контрольном этапах эксперимента

	Автономность	Информированность	Принятие решений	Планирование	Эмоциональное отношение
Констатирующий этап	58%	45%	40%	58%	45%
Контрольный этап	58%	47%	41%	58%	46%

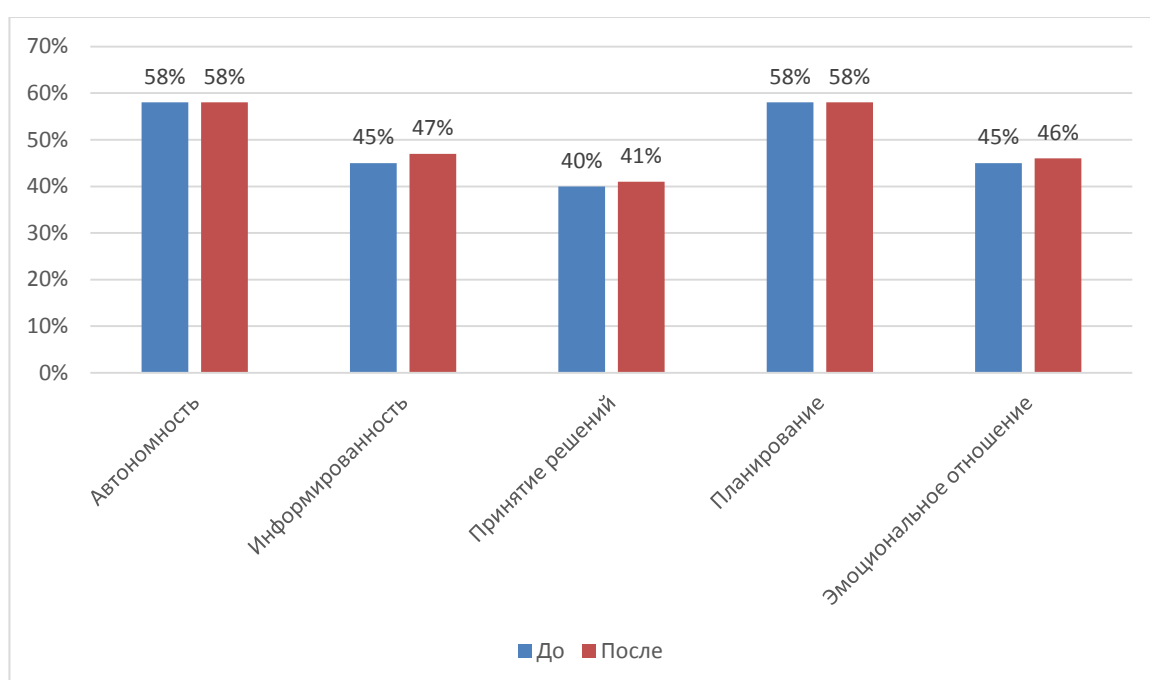


Рисунок 7 – Сопоставление данных, полученных для экспериментальной и контрольной групп на этапе констатирующего эксперимента по методике А.П. Чернявской

Таблица 10 – Данные исследования готовности к выбору профессии по методике А.П. Чернявской для экспериментальной и контрольной групп на этапе констатирующего эксперимента.

	Автономность ²	Информированность ²	Принятие решений ²	Планирование ²	Эмоциональное отношение ²
Экспериментальная группа (N=20)	64%	57%	55%	68%	60%
p	0,177	0,112	0,137	0,105	0,131

Контрольная группа (N=20)	58%	47%	41%	58%	46%
p	0,14	0,42	0,111	0,049	0,200

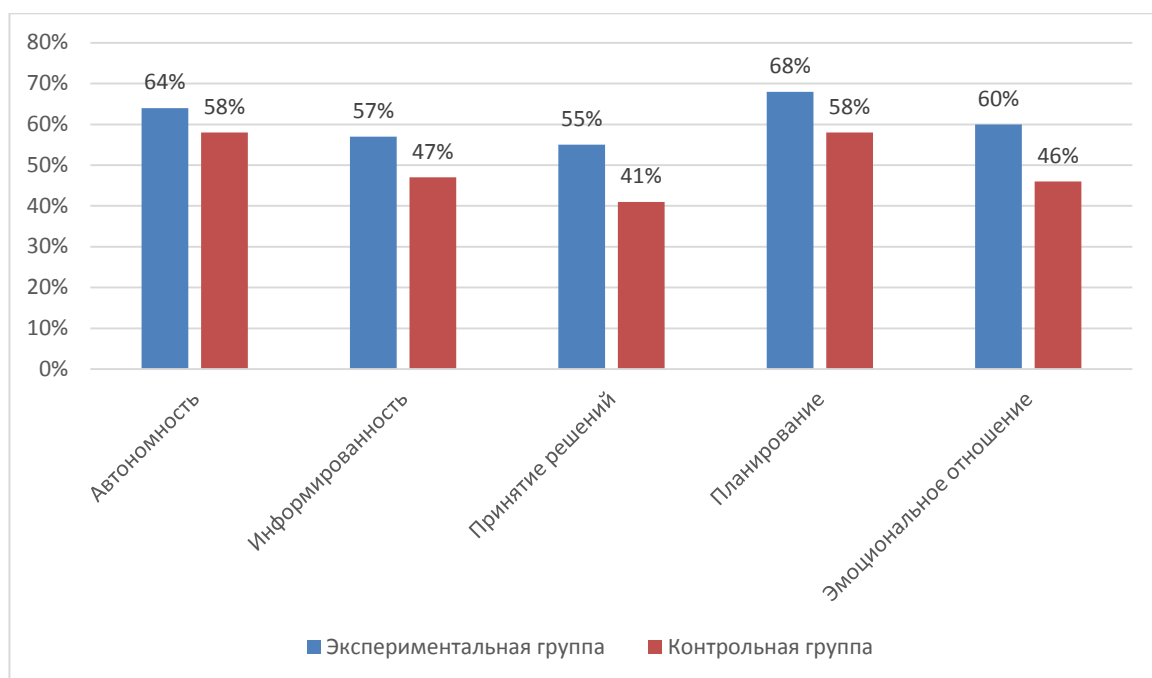


Рисунок 8 – Сопоставление данных, полученных для экспериментальной и контрольной групп на этапе констатирующего эксперимента по методике А.П. Чернявской

Для контрольной и экспериментальной групп получены достоверно различные результаты на контрольном этапе по выбранным параметрам готовности к выбору профессии.

Это подтверждает нашу гипотезу о влиянии игры «Ты нужен Планете!», в которую заложены механизмы игровой деятельности, на уровень готовности оптантов к выбору профессии.

Выводы по второй главе

С целью проверки гипотезы о том, что условием профессионального самоопределения в юношеском возрасте является использование в психологическом сопровождении игровых методов, актуализирующих субъектную позицию оптантов и позволяющих организовать системную

целенаправленную работу по формированию у них готовности сделать свой профессиональный выбор, было проведено эмпирическое исследование.

Разработанная автором настольная профориентационная игра «Ты нужен Планете!» соответствует требованиям помогающей практики; стандартам трансформационной игры (тета- и т-игры); требованиям, предъявляемым к форме групповой консультации.

Логика игрового процесса соответствует реальной деятельности оптантов по поиску собственного пути в выборе профессии.

Содержательное наполнение игры как формы работы в рамках профессионального самоопределения, соответствует темам, затрагиваемым в программах по профориентации.

Важное значение имеет подготовка ведущего, к которому предъявляются высокие требования для качественного проведения игры.

Исследование показало, что использование игровой деятельности значительно повышает показатели психологической готовности к выбору профессии.

При сравнении сформированных статусов профессиональной идентичности до и после использования профориентационной игры «Ты нужен Планете!» увеличивается доля оптантов со сформированным статусом профессиональной идентичности. Это говорит о повышении уровня осмысленности и самостоятельности принятия решений, наличии собственных профессиональных планов, уверенности в правильности выбранного решения о собственном профессиональном будущем.

Также можно констатировать уменьшение количества оптантов с навязанным статусом идентичности – оптанты начинают более уверенно понимать, чего они сами хотят, у них появляются внутренние ресурсы для отстаивания собственной позиции.

Применив методику Чернявской «Профессиональная готовность», мы получили статистически достоверные показатели роста степени готовности к

выбору профессии по таким критериям как информированность, автономность, эмоциональное отношение, принятие решения, планирование.

Таким образом, мы убедились, что для успешного профессионального самоопределения возможно применение специально разработанной профориентационной игры «Ты нужен Планете!», в которой актуализируются личностные интересы, склонности, направленность и мотивы.

Заключение

Актуальность проблемы профессионального самоопределения в юношеском возрасте формирует в обществе запрос на профориентационную поддержку. Большое количество психологических аспектов и сложностей профориентации на современном этапе развития общества формирует необходимость усиливать психологическую составляющую профориентационной помощи.

Анализ логики развития профессионального самоопределения показал, что в настоящее время выбор профессии перестал быть главной задачей профориентации, — он воспринимается как средство достижения успеха в жизни, самореализации, нахождения своего места в обществе.

Такой подход значительно усиливает стремление оптантов усиливать свою субъектную позицию и меняет содержательную составляющую профориентационных программ. На первое место выходят психологические аспекты выбора профессии: рассогласования между желаниями и возможностями, между реальным и идеальным образами выбранной профессии, неуверенность в своём выборе и поиск некоторых «гарантий» будущего успеха и многие другие. Также многие юные оптанты теряются перед обилием информации, им требуется технологичный подход, позволяющий самим ориентироваться в мире профессий, выстраивать собственные траектории.

В качестве критериев готовности к выбору профессии рассматривается формирование психологической готовности к выбору профессии, которая сама является достаточно сложным комплексным объектом. Психологическую готовность в профессиональном самоопределении можно оценивать с помощью различных методик.

В данном исследовании применяются методика изучения профессиональных статусов (А.А. Азбель, А.Г. Грецов) и методика А.П. Чернявской «Профессиональная готовность», позволяющая оценить

готовность к выбору профессии по критериям: автономность, информированность, принятие решений, планирование, эмоциональное отношение.

Для современных юношей и девушек, решающих вопросы профессионального выбора, также важно, чтобы методы взаимодействия с ними специалистов помогающих профессий воспринимались как доступные, не очень трудозатратные (для них), интересные, и при этом эффективные.

Мы предположили, что таким требованиям соответствует игровая деятельность, и что она является одним из условий профессионального самоопределения для юношей и девушек.

Перед авторами стояла цель изучить психологические возможности игровой деятельности как условия самоопределения в профессии в юношеском возрасте и экспериментально проверить эффективность использования игропрактических методов в профориентационном психологическом консультировании.

Действительно, игровая деятельность обладает всеми признаками деятельности как таковой, а потому её можно планировать, ею можно управлять, и она способна привести к целевому запланированному результату. Игра есть увлекательная деятельность, в игру возможно заложить на концептуальном уровне необходимые алгоритмы и модели реальной деятельности.

Многие игры легко встраиваются в консультационный процесс, например, как форма групповой консультации по заданной проблеме.

Однако далеко не каждая игра может быть достаточно эффективна использована в процессе профессионального самоопределения.

В ходе данного исследования мы рассмотрели игровую деятельность с точки зрения основных характеристик игры, возможных функций, которые она способна выполнять, рассмотрели требования соответствия игры требованиям помогающей практики; стандартам трансформационной игры

(тета- и т-игры); требованиям, предъявляемым к форме групповой консультации.

Для успешного профессионального самоопределения возможно применение специально разработанной профориентационной игры «Ты нужен Планете!», в которой актуализируются личностные интересы, склонности, направленность и мотивы выбора профессии.

Эти факторы позволяют утверждать, что, в сочетании с учебно-профессиональной деятельностью, игровая деятельность выступает как одно из условий успешного профессионального самоопределения в юношеском возрасте.

С целью проверки гипотезы о том, что условием профессионального самоопределения в юношеском возрасте является использование в психологическом сопровождении игровых методов, актуализирующих субъектную позицию оптантов и позволяющих организовать системную целенаправленную работу по формированию у них готовности сделать свой профессиональный выбор, было проведено эмпирическое исследование.

Авторами была разработана, описана и апробирована настольная профориентационная игра «Ты нужен Планете!», направленная на актуализацию личностных качеств, необходимых для профессионального самоопределения и проработку основных затруднений, связанных с профессиональным самоопределением.

Исследование показало, что игра «Ты нужен Планете!» соответствует требованиям помогающей практики; стандартам трансформационной игры (тета- и т-игры); требованиям, предъявляемым к форме групповой консультации, концептуально позволяет моделировать процесс выбора профессии оптантами.

Игра в экспериментальной группе была проведена специально подготовленным ведущим в течение 4-х встреч по 3 часа (игра с продолжением) с интервалом в 1 неделю. Через 2 недели по окончании программы было проведено повторное исследование уровня развития

готовности к выбору профессии в контрольной и экспериментальной группах.

Методами математической статистики получены убедительные подтверждения эффективности игры как средства формирования готовности к выбору профессии. Увеличивается доля оптантов, уверенных в своём выборе, имеющих план дальнейших действий; уменьшается количество оптантов, за которых важные жизненные решения принимают значимые взрослые.

Оптанта, принимавшие участие в игре «Ты нужен Планете!», ощущают себя более самостоятельными (автономными), информированными о мире профессий и возможном своём месте в нём; более уверенно принимают решений, планируют свои жизненные перспективы и более позитивно начинают относиться к выбору профессии и своему будущему. В контрольной группе со схожими характеристиками также были проведены повторные исследования готовности к выбору профессии по тем же методикам через 2 месяца после первого этапа, — при этом статистически значимых изменений не произошло.

Разработанная игра может рекомендоваться для профориентационной работы с оптантами юношеского возраста и может быть реализована на базе школ специалистами, имеющими соответствующую подготовку по психологии и профориентации.

Оптимальный возраст оптантов для эффективного участия в игре составляет 15-18 лет, однако это не исключает его использования для более младших (от 12 лет) и для людей более старшего возраста. Главное, чтобы у игрока существовал актуальный запрос на решение проблемы профессионального самоопределения.

Вести игру может только специалист, обладающий подготовкой по профориентации, желательно с психологическим образованием, сам прошедший игру как игрок и обучившийся ведению игры, так как это не просто игра, а методика и инструмент.

В целом наши исследования подтвердили гипотезу о важной роли игровой деятельности как условия профессионального самоопределения в юношеском возрасте.

Список используемой литературы

1. Бендюков, М.А., Соломин И.Л. Ступени карьеры: азбука профориентации [Текст] / М.А. Бендюков, И.Л. Соломин. – Спб.: Речь, 2006. – С. 65 – 70
2. Берлянд, И.Е. Игра как феномен сознания [Текст] / И.Е. Берлянд. – Кемерово: Алеф, 1992. – 96 с.
3. Вараксин, В.В. В игре развиваем личность [Текст] / В.В. Вараксин // Журнал Воспитание школьников. – 2005. – №5. – С.55
4. Врублевская, М.М., Зыкова О.В. [Текст] / Профориентационная работа в школе: Методические рекомендации/ М.М. Врублевская, О.В. Зыкова. – Магнитогорск: МаГУ, 2004. – С. 13-17
5. Выготский, Л.С. Педология подростка [Текст] / Л.С. Выготский // – М.: Наука. - 1931. – 300 с.
6. Выготский, Л. С. Собрание сочинений. В 6 т.Т. 3,4 [Текст] / Л.С. Выготский. – М.: Педагогика, 2003. - 544 с.
7. Гессе, Г. Игра в бисер / Пер. Д. Каравкиной и Вс. Розанова [Текст] / Г. Гессе. - М.: Худ.лит., 1969. - 543 с.
8. Гинзбург, Я.С., Коряк, Н.М Социально-психологическое сопровождение деловых игр Игровое моделирование: Методология и практика [Текст] / Я.С. Гинзбург, Н.М. Коряк. — Новосибирск: Наука, 2010. — С. 61-105.
9. Горбунова, Г. А. Психологическое сопровождение выбора профессии на разных возрастных этапах [Текст] / Г. А. Горбунова // Известия Самарского научного центра РАН. - 2011. - №2-1. – С. 101-105.
10. Греков, И.В. Игровая терапия взрослых: современные терапевтические трансформационные технологии [Текст] / И.В. Греков // Журнал Человек. Искусство. Вселенная. Международный научно-практический журнал. - Берлин-Москва-Сочи, 2016. - С. 379-386.

11. Греков, И.В. Тэта-игра: игровая терапия взрослых [Текст] / И.В. Греков // Журнал Человек. Искусство. Вселенная. Международный научно-практический журнал. - Берлин-Москва-Сочи, 2014. - С. 193-196.
12. Грецов, А.Г., Азбель, А.А. Узнай себя. Психологические тесты для подростков [Текст] / А.Г. Грецов, А.А. Азбель. – СПб.: Издательский дом «Питер», 2012. – 208с.
13. Деева, Ю. И., Елфимова, М. М. Развитие психологической готовности к выбору профессии у старшеклассников средствами профориентационного практикума [Текст] / Ю. И. Деева, М. М. Елфимова // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2016. – Т. 50. – С. 119–126.
14. Дубиненкова, Е. Н., Борисенкова, П. А. Возможности использования коучинговой трансформационной игры в карьерном консультировании. Бизнес-психология — современный ресурс развития организаций: материалы международной научно-практической конференции «Бизнес-психология — современный ресурс развития организаций» / под науч. ред. В. А. Штроо [Текст] / Е. Н.Дубиненкова, П. А. Борисенкова. - М.: НИУ ВШЭ; Изд-во СГУ, 2016.
15. Закревская, О.В. Психологическое сопровождение профессионального самоопределения старшеклассников[Текст] / О.В. Закревская // Современные проблемы науки и образования. - 2014. - № 5. - С. 660.
16. Зеер, Э. Ф. Психологические основы профессионального консультирования: практикум: учебное пособие для вузов [Гриф УМО] [Текст] / Э. Ф. Зеер, А. М. Павлова; Рос. гос. проф.-пед. ун-т. - Екатеринбург: Издательство РГППУ, 2012. - 161 с.
17. Зеер, Э. Ф., Кормильцева, М. В., Сыманюк, Э. Э. Самоопределение учащейся молодежи в современных конфликтующих реальностях. [Текст] / Э. Ф.Зеер, М. В.Кормильцева, Э. Э. Сыманюк. - М.: Изд-во МПСУ, 2015. 100 с.

18. Зеер, Э.Ф. Психология профессионального самоопределения в ранней юности [Текст] / Э.Ф. Зеер. - Москва: МПСИ; Воронеж: МОДЭК, 2008. - 256 с.
19. Климов, Е. А. Введение в психологию труда [Текст] / Е.А. Климов. - М., 1988. - 200 с.
20. Климов, Е.А. Психологи профессионального самоопределения [Текст] / Е.А. Климов. - Москва: Академия, 2004. - 304 с.
21. Климов, Е. А. Введение в психологию труда [Текст] / Е.А. Климов. - М., 1988. - 200 с.
22. Ковалёва, М.А. Профориентация вчера и сегодня: новые методы – новые возможности [Текст] / М.А. Ковалева // Проблемы образования на современном этапе: Материалы студенческой научно-практической конференции. – Тольятти: Издательство ТГУ. – Выпуск VII. – 2018. – С.65-69.
23. Ковалевская, Е.В. Карьерное самоопределение на начальном этапе: структурно-содержательная характеристика и формирование. Монография [Текст] / Е.В. Ковалевская - М.: Мир науки, 2015. - 126 с.
24. Кон, И.С. В поисках себя. Личность и её самосознание [Текст] / И.С. Кон. - М.: Политиздат, 1984. — 336 с.
25. Кон, И.С. Категория "Я" в психологии [Текст] / Кон И.С. // Психол. журн. - 1981. - Т. 2. - № 3. - С.25-37.
26. Костромина, С. Н., Борисова, Е. А. Разработка опросника «Мотивы выбора профессии старшеклассниками» [Текст] / С. Н. Костромина, Е. А. Борисова // Здоровье – основа человеческого потенциала: проблемы и пути их решения. - 2012. - №1.
27. Критинина, А.В. Защитная функция игры [Текст] / А.В. Критинина // Знание. Понимание. Умение. - 2014. - №3.
28. Леонтьев, А.Н. Деятельность. Сознание. Личность. Смысл [Текст] / А.Н. Леонтьев. – М.: Академия, 2005. - 87с.

29. Макаров, В.К., Борисова Е.А. Факторы выбора профессии старшеклассниками [Текст] / В.К. Макаров, Е.А. Борисова// Журнал Здоровье – основа человеческого потенциала: проблемы и пути их решения. - 2012. - №1. – С.166-171.
30. Микаэлян, Д.А. Программа психологического сопровождения формирования готовности учащихся к осознанному выбору будущей профессии [Текст] / Д.А. Микаэлян. – М.: ИСОМ, 2013. - №5.
31. Михайлова, Н.Н. Деловая игра как средство профориентации старшеклассников [Текст] / Н.Н. Михайлова // Педагогика и психология игры. – Новосибирск: НГУ, 1985. – 178 с.
32. Михеева, Е.В. Т-игра или методика активизации процессов самопознания и самоопределения личности с применением т-игровых технологий. Часть I. [Текст] / Е.В. Михеева. – М.: ООО «САМ Полиграфист», 2018. - 74с.
33. Михеева, Е.В. Трансформационные игры в работе психолога [Текст] / Е.В. Михеева // Ежегодник по консультативной психологии, коучингу и консалтингу. – Москва, 2015. – С. 96-105.
34. Николаева, Л.В., Иванова, Г.А. Проблемы психологической готовности к выбору профессии у выпускников из Арктических Улусов [Текст] / Л.В. Николаева, Г.А. Иванова // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2016. – № 3-1. – С. 144-148.
35. Николаева, Э.Ф., Ковалева, М.А. Роль профориентационных игр в решении задач профессионального самоопределения подростков [Текст] / Э.Ф. Николаева, М.А. Ковалева // Хуманитарни Балкански изследвания. - 2019. - №1 (3). – С. 10-12.
36. Новиков, А.М. Методология игровой деятельности [Текст] / А.М. Новиков. - М.: Издательство «Эгвес», 2006. – 48 с.
37. Овчинникова, С.В. Игра как средство активизации профориентационной деятельности старших школьников [Текст] /С.В. Овчинникова //Актуальные проблемы современной науки: II

Международный форум молодых ученых и студентов. – М.: СГТУ, 2006. - С. 88-95.

38. Овчинникова, СВ. Условия, стимулирующие успешность использования игры в процессе профориентационной работы [Текст] / С.В. Овчинникова // Гуманитарные и социально-экономические науки: «Педагогика» Выпуск № 6. — Ростов-на-Дону, 2006. - С. 140-141.

39. О'Коннор, Кевин Монография. Теория и практика игровой психотерапии. 2-е изд. [Текст] / Кевин О'Коннор. — СПб.: Питер, 2002. — 464 с.

40. Патраков, Э.В. Философские основы применения игры в практике психологической помощи [Текст] / Э.В. Патраков. – М.: АНИ: педагогика и психология. - 2016. - №3 (16).

41. Платон. Собр. соч. в 4-х тт. [Текст] / Платон.- М.: Наука, 1978. - Т.2. - 356 с.

42. Пряжников, Н.С. Методы активизации профессионального и личностного самоопределения: учебно-методическое пособие [Текст] / Н.С. Пряжников. - 2-е изд. - Москва: Издательство МПСИ; Воронеж: НПО «МОДЭК», 2003. - 400 с.

43. Пряжников, Н.С. Психологический смысл труда: учебное пособие к курсу "Психология труда и инженерная психология" [Текст] / Н.С. Пряжников. – М.: Издательство Московского психолого-социального института, 2010. – 536 с.

44. Резапкина, Г.В. Секреты выбора профессии, или Путеводитель выпускника [Текст] / Г.В. Резапкина. – М.: "Генезис", 2007. -140 с.

45. Решетников, В. В. Понятие профессионального самоопределения в современной педагогической психологии [Текст] / В.В. Решетников // Известия Самарского научного центра РАН. - 2011. - №2-5.

46. Ромашова, Л.О. Противоречия в профессиональном самоопределении молодежи [Текст] / Л.О. Ромашова // Знание. Понимание. Умение. -2013. - № 3. - С. 179-182.

47. Рубинштейн, С.Л. Основы общей психологии [Текст] / С.Л. Рубинштейн. - СПб.: Питер, 2002. - 720 с.
48. Самоукина, Н.В. Психология профессиональной деятельности. 2-е изд. [Текст] / Н.В. Самоукина. - СПб.: Питер, 2004. - 224 с.
49. Сафин, В.Ф. Психология самоопределения личности [Текст] / В.Ф. Сафин. - Свердловск: Издательство Ставропольского государственного педагогического университета, 1986. - 142 с.
50. Серебровская, Н.Е., Лукомец, А.А. Психологическая готовность к выбору профессии в раннем юношестве: теоретический и практический аспект [Текст] / Н.Е. Серебровская // Вестник Костромского государственного университета. Серия: Педагогика. Психология. Социокинетика. - 2017. - №5.
51. Таротенко, О. А. Место эмоционально-волевых свойств в процессе принятия решения в юношеском возрасте [Текст] / О.А. Таротенко. – ОНВ, 2007. - №5 (59). - С. 143-145.
52. Таротенко, О. А. Процесс выбора профессии в юношеском возрасте [Текст] / О.А. Таротенко // ОНВ. - 2007. - №2 (54). – С. 161-163.
53. Торгонский, В. В. Психолого-педагогические теории возникновения и формирования основных функций игры как феномена культуры и их взаимосвязь с принципами нравственного воспитания [Текст] / В.В. Торгонский // ИСОМ. - 2010. - №2. - С. 46-63.
54. Фетискин, Н.П., Козлов, В.В., Мануйлов, Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп [Текст] / Н.П. Фетискин, В.В. Козлов Г.М. Мануйлов. - М.: Изд-во Института Психотерапии, 2002. - 490 с.
55. Филиппова, Е.С. Психолого-педагогическое сопровождение старших подростков в выборе профессии [Текст] / Е.С. Филиппова // Научно-методический журнал Концепт. - 2015. - №S8. - 46-50.
56. Франкл, В. Воля к смыслу [Текст] / В. Франкл. – М.: Издательство ЭКСМО-Пресс, 2000. - 368 с.

57. Чернявская, А.П. Психологическое консультирование по профессиональной ориентации [Текст] / А.П. Чернявская. - М.: Владос-Пресс, 2004. - 96 с.
58. Шведовская, А.А. Игра как диагностическое средство в психологическом консультировании [Текст] / А.А. Шведовская // Журнал Психологическая наука и образование. - 2003. - №1. - С.23–43.
59. Шмелев, А.Г. Психодиагностика личностных черт [Текст] / А.Г. Шмелев. – СПб.: Речь, 2002. - 480 с.
60. Шпрангер, Э. Психология юношеского возраста. = *Psychologie des Jugendalters* [Текст] / Э. Шпрангер // «Педагогика юности». — М.-Л.: Литература, 1931.
61. Эльконин, Д.Б. Психология игры [Текст] / Д.Б. Эльконин. – М.,1978. – 234 с.
62. Яцковец, А.С. Взгляды отечественных и зарубежных ученых на феномен игры [Текст] / А.С. Яцковец // Известия РГПУ им. А.И. Герцена. - 2008. - №68.
63. Ashby J.S. Career success: The role of teenage career aspirations, ambition value and gender in predicting adult social status and earnings / J.S. Ashby, I. Schoon // *Journal of Vocational Behavior*. - 2010. - Vol. 77, No. 3. - P. 350-360.
64. Banks J., Wasserman J.A. Details and Dynamics: Mental Models of Complex Systems in Game-Based Learning // *Sage Journals*. — 2017. — №48(5). — pp. 603-624.
65. Clark K.R., Qian M.H. Game-based Learning and 21st century skills: A review of recent research // *Computers in Human Behavior*. – 2016. — №63. — pp. 50-58.
66. Coleman J.S. Social processes and simulation games. In: *Gaming Simulation: Rational, Design and Application*.
67. Corredor, J. Fostering situated conversation through game play. *Simulation & Gaming*. — 2018. — 49(6). — pp 718-734.

68. Koshenova M.I. Results of questioning «Behavior of school-aged children concerning health» in the city of Novosibirsk in the context of interregional research // Science today: from theory to practice: Proceedings of the 7nd International Academic Conference «Innovation in Psychology, Pedagogy & Medicine», Mui ne (Vietnam), 27 April - 7 May, 2016. Editors: prof. Evgeniya V. Markova, prof. Marina G. Chukhrova, prof. Mirjana Milankov. Saint-Louis, Missouri, USA: Science and Innovation Center Publishing House, 2016. pp. 5051.

69. Kriz, W.C. Research of the Active Substance of Gaming Simulation // Sage Journals. — 2018. — №6. — pp. 595-601.

70. O'Connor K. (1991). The Play Therapy Primer. New York: Wiley.

71. Parsons F. Choosing a vocation / F. Parsons. - Boston; New York: Houghton Mifflin company, 1909. - 165 p.

72. Savickas M.L. The Theory and Practice of Career Construction / M/L/ Savockas // Career development and counseling: Putting Theory and Research to Work / Ed. By S.D. Brown, R.W. Lent. - New York: John Wiley & Sons, 2005. -P. 42-70.

73. McGonigal J. Reality is Broken: Why Games Make Us Better and How They Can Change the World. Vintage, 2011

Примеры отзывов участников игры:

- Мы узнали, какими способностями можем обладать. Поняли, чего хотим добиться и к чему нам нужно идти.
- Я учусь на четвёртом курсе, но иногда я чувствую себя школьником – выпускником, который не знает – в каком направлении идти. Предугадать своё будущее невозможно, но эта игра помогла мне разобраться во многих аспектах.
- Оказывается, я совершенно ничего не знаю о мире профессий. Займусь этим в ближайшее время
- Игра о профориентации просто уникальна! Разработчиком проделана колоссальная работа. Это интересно нам – взрослым, представляю, как это понравится подросткам!
- Сегодня я поняла, что есть ценности, которыми я никогда не пожертвую ради работы
- Я увидел, что мои страхи и сомнения бывают у многих и понял, как их можно преодолеть