

Цель игры

Данную игру можно использовать на занятиях, посвященных вопросам профессионального и личного самоопределения, а также осмыслению проблем реального российского общества, в котором выпускникам школы придется искать для себя достойное место.



Цель данной игры – актуализировать в сознании участников необходимость осмысления проблемы справедливости (и несправедливости) в оценке труда разных специалистов, что является важнейшей основой для развития чувства собственного достоинства человека в труде.

Условия проведения игры

Игра поводится с учащимися 8-11 классов, а также может применяться при работе со студентами, слушателями различных курсов и т.п. По времени она может занять от 40 минут до 1,5 часов и более. Желательно работать в аудитории, где есть обычная доска с мелом.

Процедура проведения игры

1 этап

Каждый участник на отдельном листе бумаги рисует таблицу (Приложение 2.3). Ведущий показывает на доске, как лучше ее оформить.

В графах «Профессии» ведущий предлагает участникам вписать одинаковые для всех профессии – их и будут обсуждать в игре (в нашем примере использованы следующие профессии: «уборщица в обычной больнице», «уборщица в коммерческом банке» и «педагог-психолог»).

2 этап

В таблице каждый участник самостоятельно проставляет, сколько, с его точки зрения, работники этих профессий зарабатывают реально и сколько они должны были бы зарабатывать по справедливости. Например, реальная зарплата «уборщицы в больнице» - 8000 рублей, «уборщица в коммерческом банке» зарабатывает 15000 рублей, а «педагог-психолог» - 14000 рублей.

3 этап

Далее каждый участник в графе «*Универсальные критерии оплаты*» выписывает то, что, по его мнению, должно стать основой для справедливой оценки труда самых разных работников. Например: время работы, уровень образования, стаж, хорошие отношения с начальством.

4 этап

После этого ведущий может либо собрать листочки для последующего анализа (результаты такого анализа можно было бы сообщить учащимся после небольшого перерыва, или сравнить с мнениями и оценками участников игры уже после ее завершения), либо оставить листочки участникам, чтобы они могли опираться на свои оценки и критерии в ходе дальнейшей работы.

Возможные варианты продолжения работы с группой

Первый вариант:

1. Ведущий, постоянно обращаясь к участникам, спрашивает, какие оценки и какие критерии вписать в таблицу на доске? При этом у участников могут быть разные мнения. Задача ведущего – не навязывать своих мнений и оценок, а организовать совместное обсуждение. Роль ведущего на данном этапе – быть «статистом», задающим уточняющие (или даже провоцирующие) вопросы и кратко отражающим на доске мнение большинства.

2. После того, как общими усилиями обозначены «Универсальные критерии», по каждому критерию оценивается каждая профессия с точки зрения «справедливой оплаты труда». Например, используется 5-балльная шкала, когда наибольший балл проставляется той профессии, которая больше соответствует требованиям данного критерия.

Можно даже использовать «*коэффициент значимости*» отдельных критериев. Например, те критерии, которые значимы, помечаются знаком «х», а потом соответствующие баллы умножаются на 2.

3. Далее по каждой профессии просчитывается итоговый балл, что позволяет сравнить несколько профессий и, соответственно, сравнить полученные результаты с «реальными» зарплатами данных работников.

Второй вариант:

1. Участники делятся на микрогруппы (по 5-7 человек), в каждой

микрогруппе обсуждается свой вариант таблицы (она заполняется общими усилиями с соответствующим обсуждением).

2. Затем представители от каждой микрогруппы делают краткие доклады, которые сравниваются и обсуждаются уже всеми участниками игры-дискуссии.

Обсуждение игры

Игра не предполагает строгой, «объективной» и тем более «окончательной» оценки значимости труда работников разных профессий. Ее смысл – актуализировать саму проблему справедливости зарплаты, ведь именно чувство справедливости является важнейшей основой для развития чувства собственного достоинства человека в труде.

Часто оказывается так, что профессии, реально оплачиваемые заметно ниже других, «по справедливости» признаются наиболее важными и требующими значительного увеличения зарплаток. Можно выразить все это в пропорциях, более наглядно показывающих абсурдность реальной ситуации, связанной с оплатой труда.

Первый вариант игры бывает достаточно сумбурным, но зато позволяет участникам выразить свое отношение к проблеме не только «рассудочно», но и «эмоционально-чувственно», что для рефлексии своей позиции не всегда бывает плохо.

Для организации *второго варианта* игры важно все рассчитать по времени: обсуждение в микрогруппах и доклады должны быть строго регламентированы. Очень важно компактно отражать основные идеи каждой микрогруппы, для чего лучше выписать их на доске (для каждой микрогруппы отдельно).

Диагностические возможности игры

В ходе обсуждения могут возникать довольно интересные и даже противоречивые (парадоксальные) критерии оценивания «вклада» различных работников и оценки их уда. Условно можно выделить следующие *«линии противоречий»* при выделении и обсуждении подобных критериев:

1. *Творческий характер труда*, с одной стороны, и *монотонный, рутинный труд*, с другой стороны. Многие хотели бы считать себя «творцами», но ведь кто-то должен выполнять и примитивную работу. И далеко не всегда занимаются такой примитивной работой люди с невысоким уровнем интеллекта. Тогда

спрашивается: быть может, благородным и умным людям надо платить повышенную плату за то, что они тратят свои таланты на рутинный, но общественно полезный труд, не реализуя свой творческий потенциал? И наоборот, те, кому посчастливилось выполнять творческую работу, уже этим должны быть счастливы, и их заработок должен быть меньше.

2. Труд, явно полезный для общества, с одной стороны, и общественно презираемый, но пока еще (на данном этапе развития общества) реально необходимый многим, с другой стороны. Например, «труд» проститутки, которую все «презирают», но услугами которой нередко пользуются.

3. Труд, признаваемый большинством людей в качестве «полезного», с одной стороны, и труд, который с точки зрения большинства «бесполезен», хотя объективно он и способствует общественному развитию. Например, труд ученого-теоретика большинством современников явно недооценивается, хотя избранные специалисты (которых очень мало) этого ученого считают гением. Если уж человек хочет хорошо зарабатывать и хорошо жить, то ему следует заняться тем, что «понятно» большинству и может быть ими по-настоящему оценено. Если же высококлассный специалист (гений культуры) позволяет себе такую «роскошь», как опережать в творческом развитии большинство своих современников и соотечественников, то, быть может, и расплачиваться за это он должен маленьким заработком и неизвестностью?

4. Труд, невысоко оцениваемый в данном обществе или на данном предприятии, с одной стороны, и этот же труд, но высоко оцениваемый в другом обществе (государстве) или на другом предприятии, с другой стороны. Быть может, и получать должен больше тот работник, который сумеет найти организацию (или государство), где его труд больше и лучше оценивают?

5. Плохой работник, научившийся выгодно «продавать» себя на рынке труда, и, соответственно, получающий большую зарплату, с одной стороны, и отличный профессионал, который не умеет «выгодно продавать» себя на рынке труда, и, соответственно, получающий маленькие деньги, с другой стороны. Быть может, так и должно быть, ведь важен не сам труд, а как он продается...

Естественно, выделенные выше парадоксы на рынке труда предназначены не для дискредитации честного и квалифицированного работника, а лишь для провоцирования

открытой дискуссии. В такой дискуссии главной задачей ведущего (психолога) является не формирование у ребят правильной точки зрения, а формирование самой готовности к обсуждению проблемы справедливости в оценке и оплате труда.

Приложение 2.3

Пример заполненной таблицы

Кэф- фициент значи- мости (X2)	Универсальные критерии оценки справедливой оплаты труда	Профессии для сравнения		
		Уборщица в больнице	Уборщица в коммерчес- ком банке	Педагог- психолог в школе
		Соотношение «реальных» заработков и заработков «по справедливости»		
		700-3000	1500-2000	1400-6000
X 2	Время, затрачива- емое на работу	5 X 2 = 10	4 X 2 = 8	5 X 2 = 10
	Требуемый уровень образования работника	3	2	5
	Нервные затраты	4	2	5
X 2	Физические затраты и профвредность	5 X 2 = 10	3 X 2 = 6	2 X 2 = 4
	Возможности органи- зации для поощрения сотрудников	1	5	1
	Стаж, требуемый для хорошего освоения работы	3	2	5
	Мало желающих работать (нужна дополнительная мотивация работников)	5	2	3
X 2	Высокая ответственность	4 X 2 = 8	3 X 2 = 6	5 X 2 = 10
	Творческий характер труда	2	2	4
	Необходимость спец. подготовки в домашних условиях	1	2	4
	ИТОГО	47	35	51

	Соотношение в % зарплат «по справедливости» (за 100% - профессия, набравшая наибольший балл)	92,1 %	68,6 %	100 %
	Соотношение в % «реальных» зарплат (за 100% - профессия, реально оплачиваемая выше других)	46,7 %	100 %	93,3 %