

**И. С. Сергеев**

**ПРОФОРИЕТАЦИОННЫЕ КУБИКИ**  
**Базовые форматы профориентационной работы**

Навигатор для широкого круга пользователей

**2016**

---

---

Автор:

**Сергеев Игорь Станиславович**, к.п.н., ведущий научный сотрудник ФГАУ  
«ФИРО»

**rigen@rambler.ru**

---

---

<b>СОДЕРЖАНИЕ</b>
-------------------

**Введение**

**Метки**

Цвет

Адресат

Принципы

Позиции наставника

Образовательный ценз

**Кубики**

Красные кубики. Информирование

Зелёные кубики. Обучение самоопределению

Синие кубики. Практика

Фиолетовые кубики. Оценивание

Пёстрые кубики. Интеграция

**Алфавитный указатель**

## ВВЕДЕНИЕ

Что такое *профессиональная ориентация*?

Это система работы, которая помогает человеку грамотно решить одну из важнейших жизненных задач – *построение своей профессиональной перспективы*. Иначе говоря, профориентация – это система работы по сопровождению *профессионального самоопределения* человека.

Профессиональное самоопределение – это нечто гораздо большее, чем простой выбор профессии. А если даже это и выбор – то не «раз и навсегда», потому что в современном мире профессии то и дело рождаются и умирают, а содержание их непрерывно меняется. Извозчики стали водителями, кузнецы – операторами мощных кузнечных прессов, а врачи-диагносты – специалистами по ультразвуковым исследованиям организма. По этой причине профессиональное самоопределение – это процесс, который длится всю жизнь, когда мы выбираем профессию, а потом меняем её, или она неожиданно меняется сама. Когда мы движемся вверх по карьерной лестнице или открываем свой бизнес. Когда мы учимся, повышаем квалификацию и переучиваемся, и опять учимся сначала. И каждый раз нам приходится делать выбор: куда идти? Чему учиться? Быть специалистом или руководителем? Наемным работником или предпринимателем? ... Все эти развилки нашего профессионально-карьерного пути и есть моменты нашего профессионального самоопределения.

Ясно, что к самоопределению каждый человек должен быть готов. Особенно к его первым и самым ответственным моментам – когда выпускник школы выбирает, где ему учиться дальше, и когда студент или выпускник колледжа, техникума, вуза устраивается на свое первое рабочее место. Подготовкой к этому и занимается профориентация, используя для этого набор разнообразных форматов – технологий, методов и приёмов работы. Такие форматы мы назвали *кубиками профориентации*, потому что из них и складывается, по существу, вся система работы наставника (педагога, психолога, профконсультанта, тьютора, мастера...) с детьми и подростками, выбирающими, кем работать и где учиться. А также – с их родителями, роль которых в процессе профессионального самоопределения детей и подростков необыкновенно важна. Роль эта состоит в том, что родители могут либо очень эффективно помогать, либо (увы!) столь же эффективно мешать самостоятельному, осознанному и ответственному профессиональному выбору своего ребенка. Задача профориентационной работы с родителями – сделать так, чтобы они как можно больше помогали и как можно меньше мешали.

Освоив это пособие, каждый сможет построить из кубиков свою собственную систему профориентации для своих младших товарищей или учеников, детей или племянников. Особое внимание при знакомстве с кубиками нужно обратить на *метки* – характеристики кубиков. Точно так же, как каждый человек обладает своим уникальным набором личностных качеств, а каждый элемент в таблице Менделеева – собственным набором химических свойств, - так же и каждый кубик профориентации обладает неповторимым набором характеристик, которые мы обозначили метками-символами. Расшифровка меток приведена в первой части пособия.

Заключительная часть пособия – алфавитный указатель всех основных кубиков и их разновидностей, в котором в скобках указан порядковый номер кубика в основной части пособия.

*Успешного самоопределения Вам и Вашим подопечным!*

## **ЦВЕТ**

---

Верхняя метка – *цвет кубика* – характеризует его целевое назначение.

*Общая цель* всех кубиков, независимо от их цвета – формирование и развитие у детей, подростков и молодёжи интереса к профессионально-трудовой деятельности, представлений о её красоте и целесообразности, о её положительном влиянии на личностное развитие и духовный облик человека.

### **🔴 КРАСНЫЕ КУБИКИ. ИНФОРМИРОВАНИЕ**

*Цель:* обеспечение адресатов информацией, необходимой для обоснованного профессионального выбора, осознанного самоопределения и грамотного построения личного профессионального плана.

### **🟢 ЗЕЛЁНЫЕ КУБИКИ. ОБУЧЕНИЕ САМООПРЕДЕЛЕНИЮ**

*Цель:* формирование и развитие у детей, подростков и молодёжи компетенций профессионального самоопределения («профориентационно значимых компетенций» - по Н.Ф. Родичеву), представляющих собой готовность *самостоятельно*:

- ориентироваться в мире профессиональной информации;
- проектировать и планировать собственный профессионально-образовательный маршрут;
- оценивать степень успешности прохождения профессиональных проб;
- совершать обоснованный выбор на основе перебора альтернатив;
- принимать решение и воплощать его в жизнь, преодолевая возможные трудности;
- продвигаться в собственном профессиональном развитии и т.д.

### **🟡 СИНИЕ КУБИКИ. ПРАКТИКА**

*Цель:* включение самоопределяющегося человека в практическую деятельность, результатом которой является создание продукта, субъективно и объективно оцениваемого как успешный и по этой причине способного выступить основанием для профессионального выбора.

## ☑ ФИОЛЕТОВЫЕ КУБИКИ. ОЦЕНИВАНИЕ

*Цель:* диагностика и оценка:

- индивидуальных достижений ребенка, подростка, молодого человека, значимых для его профессионального самоопределения;
- уровня сформированности компетенций профессионального самоопределения и степени готовности к профессиональному выбору;
- качества (самостоятельности, осознанности, устойчивости) совершённого профессионального выбора.



## ПЁСТРЫЕ КУБИКИ. ИНТЕГРАЦИЯ

*Цель:* достижение синергетического эффекта от совместного использования кубиков всех цветов, в сочетании с особой «вдохновляющей средой» (ивент-средой).

*Важное правило:*

- *профориентационная работа с детьми и молодёжью строится с использованием кубиков всех цветов!*

## АДРЕСАТЫ

---

Второй ряд меток – *адресаты* – категория лиц, в работе с которыми может использоваться данный кубик.

- Д** ДОШКОЛЬНИКИ
- МШ** МЛАДШИЕ ШКОЛЬНИКИ
- 5-7** МЛАДШИЕ ПОДРОСТКИ (5-7 КЛАССЫ)
- 8-9** СТАРШИЕ ПОДРОСТКИ (8-9 КЛАССЫ)
- СШ** СТАРШИЕ ШКОЛЬНИКИ
- Ст** СТУДЕНТЫ ТЕХНИКУМОВ, КОЛЛЕДЖЕЙ, ВУЗОВ
- РМ** РАБОТАЮЩАЯ МОЛОДЁЖЬ
- Род** РОДИТЕЛИ

## ПРИНЦИПЫ

---

Третий ряд меток – **принципы** – обязательные общие правила, которые необходимо учитывать при работе с данным кубиком.

 **ПОЛНОТА И ДОСТОВЕРНОСТЬ ПРЕДОСТАВЛЯЕМОЙ ИНФОРМАЦИИ.**

 **СУБЪЕКТНАЯ АКТИВНОСТЬ.** Самостоятельная активность участника (школьника, студента), направленная на достижение собственных целей, саморазвитие, извлечение максимальной пользы. *Субъект* – человек как автор своей жизни и деятельности. Субъектная активность отсутствует, если человек находится в роли «зрителя», «присутствующего», «случайного наблюдателя».

 **ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПОДХОД.** Учёт индивидуальных, возрастных и типологических особенностей адресата (способностей, склонностей и интересов, личностных качеств, учебной подготовленности и успешности по различным предметам, наличие опыта той или иной деятельности и т.д.).

 **ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТА.** Определение степени достижения поставленных целей, личного продвижения каждого из участников, качества подготовленного продукта и т.д.

 **УСПЕШНОСТЬ.** Создание для ребенка, подростка *ситуации успеха* – специально подготовленной педагогической ситуации, в которой он (в сотрудничестве с взрослым или самостоятельно) добивается поставленных целей, получая моральное удовлетворение (а в ряде случаев, и внешнее признание).

 **ПРОДУКТИВНОСТЬ.** Ориентация на создание *продукта* – отчуждаемого результата деятельности, обладающего социальной и/или личностной значимостью.

 **ПОГРУЖЕНИЕ В РЕАЛЬНЫЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ КОНТЕКСТ.** *Профессиональный контекст* – характеристики профессиональной деятельности, комплекс которых воспринимается работником как личностное содержание и смысл этой профессиональной

деятельности. Включает в себя: профессионально-трудовую среду (материальную и человеческую); технологический процесс, направленный на решение реальных производственных задач; предмет и орудия труда, используемые в рамках данного вида профессиональной деятельности; использование определенных профессиональных компетенций (hard skills).

 **РАЗВИВАЮЩАЯ НАПРАВЛЕННОСТЬ.** Нацеленность на развитие личностных качеств ребенка, подростка.

 **ИВЕНТ (ВДОХНОВЛЯЮЩАЯ СРЕДА).** *Ивент* (англ. event – событие) – яркая, эмоционально окрашенная деятельность, участие в которой создает гамму разнообразных переживаний, пробуждает активный интерес и творческую мотивацию. Для организации такой деятельности могут использоваться разные сюжетные ходы, игровые и изобразительные приёмы, световая и звуковая техника, компьютерная графика и т.д.

## ПОЗИЦИИ НАСТАВНИКА

---

Четвёртый ряд меток – возможные *ролевые позиции наставника* в работе с адресатами.

 **ОРГАНИЗАТОР.** Планирует время, распределяет роли, привлекает ресурсы и создает необходимые условия для проведения мероприятия, разрешает возникающие проблемы технического характера.

 **КООРДИНАТОР.** Обеспечивает эффективное взаимодействие всех лиц, работающих над решением одной задачи и / или в одной команде.

 **КОНСУЛЬТАНТ.** Отвечает на вопросы и обеспечивает доступ к интеллектуальным ресурсам.

 **ЭКСПЕРТ.** Дает аналитическую оценку результатов работы, опираясь на собственную компетентность.

 **ТЬЮТОР.** Помогает в решении проблем и преодолении препятствий, имеющих личностный характер; поощряет / поддерживает процессы обучения и самоопределения, мягко направляет их в сторону достижения цели. (Условно сюда же включена и роль *коуча* – человека, который задает вопросы и

организует обсуждение).

↔ **МАСТЕР**. Обучает, демонстрируя образцы собственной деятельности и превосходные результаты, достигаемые благодаря высокому уровню развития компетенций.

↗ **ПРОЕКТ-ЛИДЕР**. Автор проекта, привлекающий других лиц в качестве участников / исполнителей этого проекта.

⇒ **ПАРТНЕР**. Участвует на равных в групповой / командной работе, в необходимых случаях проявляя превосходящие компетенции.

## **ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ ЦЕНЗ**

---

Нижняя метка (если есть) – *образовательный ценз* – требования к обученности наставника.

! – наставнику необходимо предварительно пройти обучение технике работы с данным кубиком.

Отсутствие метки на этой позиции означает возможность работы с данным кубиком без предварительного обучения (достаточно общих компетенций).

### 1. СЕАНС ИНФОРМАЦИИ



5-7 8-9 СШ Ст Род



**СЕАНС ИНФОРМАЦИИ** – форма профессионального информирования, ограниченная по времени, тематике и рассчитанная на конкретный целевой контингент.

*Профессиональное информирование (профессиональная информация)* – система мер по ознакомлению различных категорий граждан (обучающихся и их родителей; выпускников колледжей и вузов; лиц, ищущих работу) с актуальной информацией:

- о путях и способах построения профессиональной карьеры, условиях ее успешности;
- об основных трудовых ролях в современном обществе (наемный работник, человек служения, предприниматель, фрилансер, инвестор, безработный);
- об особенностях различных профессий – о режиме, условиях и оплате труда, о требованиях, предъявляемых профессией к работнику, а также о медицинских показаниях и противопоказаниях (*профессиональное просвещение*);
- о состоянии и перспективах развития местного рынка труда, в т.ч. о наличии вакансий по определенным профессиям на определенных предприятиях;
- о региональном и местном рынке профессионально-образовательных услуг, о возможностях и путях получения тех или иных профессий и специальностей, об условиях приёма и поступления, об особенностях обучения по различным программам среднего профессионального и высшего образования;
- о рейтингах организаций профессионального и высшего образования, включая демонстрацию примеров конкретных техникумов, колледжей, вузов, выпускники которых востребованы на региональном рынке труда;
- о возможных ограничениях и рисках, связанных с получением профессионального и высшего образования, в т.ч. по определенным профессиям / специальностям / направлениям подготовки;
- о действующем законодательстве, регулирующем вопросы получения профессионального образования, трудоустройства и увольнения, работы и зарплаты.

Сеансы информации, проводимые с небольшими группами обучающихся определенного возраста и/или их родителей, могут также быть посвящены индивидуальным профессионально значимым особенностям конкретных учащихся (способностях, уровне общей и академической подготовленности, ограничениях и противопоказаниях).

Сеансы информации, адресованные родителям учащимся, как правило, посвящены их психолого-педагогическому просвещению о целях, задачах, формах и методах поддержки профессионального самоопределения детей и подростков.

Условия эффективности сеанса информации:

- актуальность и прогностичность предоставляемой информации, опора на цифры и факты, результаты исследований, а также на действующие нормативно-правовые акты;
- квалификация и авторитетность лиц, предоставляющих информацию (рекомендуется приглашение специалистов, способных предоставить информацию «из первых рук» - представителей техникумов, колледжей, вузов, служб занятости, кадровых служб предприятий);
- учет возрастных особенностей участников сеанса;
- использование *наглядных материалов (5)*.

Организатор – образовательная организация общего, профессионального или высшего образования.

Возможные партнеры:

- организации профессионального и высшего образования;
- предприятия экономической сферы;
- службы занятости, центры карьеры, профессиональной ориентации, психологической поддержки.

Разновидности:

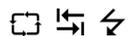
- информационное сообщение – краткосрочный сеанс информации продолжительностью 5-30 мин.;
- лекция / лекция-беседа – сеанс профессионального просвещения родителей, старшеклассников или студентов продолжительностью 45 мин. – 1,5 часа;
- конференция – продолжительный сеанс информации с приглашением нескольких специалистов различного профиля и / или из различных организаций; включает в себя информационные сообщения специалистов и «вопросно-ответную» часть;

- справочно-информационная консультация – индивидуальный или микрогрупповой сеанс информации, который проводится по запросу обучающихся либо их родителей; см. также *консультирование (7)*;
- профориентационная акция / агитбригада – профессионально-информационное мероприятие реализуемое, как правило, студентами или старшеклассниками с использованием ярких, эмоционально окрашенных форм подачи информации. Имеет своей целью привлечение внимания широкой общественности (или отдельных категорий населения) к профориентационной проблематике, например, к теме востребованности / невостребованности определенных профессий.

## 2. ВСТРЕЧА С ПРОФЕССИОНАЛОМ



Д МШ 5-7 8-9 СШ Ст РМ Род



**ВСТРЕЧА С ПРОФЕССИОНАЛОМ** – способ профессионального информирования, обеспечивающий получение информации «из первых рук» путем организации непосредственного общения обучающихся и / или их родителей с представителем профессиональной сферы (квалифицированным рабочим, специалистом, руководителем, экспертом).

Типовые этапы проведения встречи с профессионалом:

- 1) Подготовка – предварительный рассказ участникам встречи о профессионале: занимаемая должность, род и содержание деятельности. Если это выдающийся человек – основные вехи биографии, карьерный путь с акцентом на «карьeroобразующих» моментах в биографии. Если профессионал является «медийным» человеком, участники встречи могут сами предварительно найти информацию о нём, пользуясь Интернетом и доступными СМИ. Подготовка может включать также составление и обсуждение перечня вопросов, которые школьники (студенты, родители, молодые работники) хотели бы задать профессионалу.
- 2) Рассказ профессионала, целевая направленность и содержание которого либо определяется самим профессионалом, либо предварительно согласуется с педагогами / организаторами мероприятия.
- 3) Ответы профессионала на вопросы участников / неформальная беседа.
- 4) Последействие – обсуждение личноcтно-значимых результатов встречи в группе участников (неожиданности и открытия, изменения во взглядах,

формирование намерений и перспектив и т.д.). По итогам может быть выпущена газета / оформлена страница в сети Интернет.

В качестве профессионалов, приглашенных для беседы, могут выступать родители учащихся, а также выпускники школы или соседних школ, в т.ч. молодые специалисты. В этих случаях эмоциональное воздействие встречи оказывается сильнее, поскольку барьеры восприятия снижены или отсутствуют (профессионал – «свой человек», с которым присутствующие легче устанавливают контакт и идентифицируют себя).

#### Организаторы (возможные варианты)

- образовательные организации дошкольного, общего, профессионального, высшего, дополнительного образования, заинтересованные в дальнейшей судьбе своих учащихся и студентов;
- региональные и муниципальные органы управления и уполномоченные организации (службы занятости, центры профессиональной ориентации и т.д.), а также общественные организации, заинтересованные в эффективном и сбалансированном решении кадровых проблем региональной экономики;
- средства массовой информации, заинтересованные в привлечении общественного внимания к ценностям профессионализма, актуальным проблемам сферы труда и профессий, профессиональной ориентации.

Возможные партнеры: представители СМИ; представители партнёрских образовательных организаций.

#### Разновидности:

- беседа;
- конференция (одновременно участвуют несколько профессионалов – представители разных специальностей / разных предприятий);
- интервью у профессионала (в т.ч. на рабочем месте) – может выполняться в ходе профориентационного проекта (11) или производственной экспедиции (12);
- урок от профессионала (см. пример 1);
- *нетворкинг-сессия* – специально организованная встреча, нацеленная на построение деловых связей, которые могут принести в будущем определенные выгоды (для обучающихся – определение перспективных мест для трудоустройства, для работодателей – поиск перспективных работников). Для систематической организации нетворкинг-сессий организуются периодически или постоянно действующие *коммуникативные площадки* (см. пример 2). См. также *ярмарки вакансий* (4).

## Примеры

1. В школах Самарской области регулярно проводится мероприятие «Урок от профессионала» (организация-разработчик – «Центр планирования профессиональной карьеры» Центра профессионального образования Самарской области). Суть мероприятия – проведение одного или нескольких уроков (химия, физика, литература и т. д.) по учебному плану школы «дублёрами», в качестве которых выступают представители мира труда:

- представители производственных предприятий: руководители, начальники подразделений, инженеры, технологи;
- известные люди – представители творческих профессий: журналисты, художники, писатели, спортсмены, актеры;
- представители органов власти: мэры / главы администраций, министры, руководители департаментов, управлений;
- также руководители общественных советов, союзов и объединений работодателей и т.д.

Возможны различные варианты проведения мероприятия: от полноценного ведения Дублёром всего урока по учебному плану до участия Дублёра лишь в отдельной части урока. Этапы проведения «Урока от профессионала»:

- 1) Планирование: определение и приглашение Дублёров, согласование даты мероприятия, определение классов, участвующих в мероприятии.
- 2) Подготовка: подготовительная работа учителя-предметника с Дублёром, подготовительная работа с классами, участвующими в мероприятии, составление расписания (с учетом занятости кабинетов и занятости педагогов, в том числе учителей на «педсовете»), подготовка помещений, приглашение СМИ.
- 3) Проведение урока Дублёром (Дублёрами) с обязательным включением в его содержание следующих моментов:
  - рассказ Дублёра о том, в каких профессиях и сферах жизни взрослого человека могут пригодиться знания, получаемые школьниками в рамках школьного обучения, этого предмета, этой темы;
  - собственная профессиональная деятельность Дублёра в структуре экономики региона;
  - заключительная «вопросно-ответная» часть и общая фотография класса, учителя и Дублёра.
- 4) Последействие: проведение «педсовета» с участием Дублёров и подготовка материалов для СМИ. «Педсовет» – условное название завершающей части мероприятия, на котором присутствуют Дублёры, директор школы, завучи-организаторы, учителя-участники, другие гости (представители органов

управления образованием, СМИ и др.). «Педсовет» проводится в форме круглого стола. Цель данного этапа – дать возможность Дублёрам поделиться эмоциями.

Условия, обеспечивающие успешное проведение «Урока от профессионала»:

- урок (предмет) должен соответствовать характеру профессиональной деятельности Дублёра: журналист может провести литературу, технолог – химию и т.д.;
- тема урока должна соответствовать учебному плану и быть понятна и интересна Дублёру;
- не рекомендуется проводить «Урок от профессионала» с классами младше 8-го, так как Дублёры заинтересованы в общении со взрослыми школьниками;
- учитель-предметник должен быть готов проконсультировать Дублёра по вопросам ведения урока или его содержания;
- необходимо соблюдать регламент мероприятия и школьного расписания.

Основной результат проведения «Урока от профессионала»: у школьников формируется положительное отношение к людям труда, повышается учебная мотивация за счёт понимания роли школьного обучения для будущей трудовой деятельности. Кроме того, школьники становятся трансляторами полученной информации от Дублёра для своих друзей, родителей и т.д. Тем самым в обществе, в т.ч. в молодёжной среде, формируется положительный образ профессионально-трудовой деятельности, конкретных профессий и специальностей.

2. В Тюмени реализован проект «Job-кафе» (организация-разработчик – Центр занятости населения города Тюмени и Тюменского района). «Job-кафе» – это коммуникативная площадка для неформального взаимодействия школьников, студентов, родителей, педагогов, работодателей, общественных организаций, органов управления. На базе кафе, в соответствии с годовым циклом событий и заявками участников, регулярно проводятся тематические встречи, позволяющие получать информацию «из первых рук», устанавливать личные контакты с представителями бизнеса, учреждений профессионального образования и т.д. (которые, в свою очередь, получают возможность отслеживать наиболее активных и перспективных участников проекта).

### 3. ДИАГНОСТИКА



5-7 8-9 СШ Ст РМ



!

*Профессиональная диагностика* – изучение и оценка потенциальных возможностей человека для установления степени соответствия их требованиям той или иной профессии.

Методы профессиональной диагностики:

- беседа (интервью открытого типа);
- интервью закрытого типа по заранее обозначенным вопросам;
- анкетирование;
- опросники различной направленности (для диагностики профессиональной мотивации, профессиональных способностей, индивидуально-личностных особенностей);
- тесты (в том числе проективные);
- психофизиологические и медицинские обследования;
- аппаратный метод.

К профессиональной диагностике, проводимой со школьниками, предъявляют следующие требования:

- возможность использования в экспресс-режиме;
- открытость диагностических процедур и доступность результатов диагностики для школьников / их родителей и педагогов;
- возможность определять динамику исследуемых параметров (путём неоднократной диагностики);
- соответствие задачам сопровождения профессионального самоопределения, с учетом возрастных особенностей школьника;
- соответствие современным тенденциям в развитии мира труда и профессий.

Как правило, профессиональная диагностика проводится в рамках профессионального консультирования, см. (7).

В качестве средств профессиональной диагностики могут использоваться практически все форматы профориентационной работы (например, ролевые игры (9), профессиональные пробы (14), портфолио (18), соревнования (21) и т.д.), поскольку они позволяют наблюдать самоопределяющихся детей и подростков в различных видах деятельности и ситуациях – трудовых, игровых, конфликтных и т.д. В этих ситуациях наглядно проявляются индивидуальные

особенности обучающихся, значимые для их профессионального самоопределения – способности, склонности, личностные качества, уровень сформированности определенных навыков и компетенций.

Примеры профдиагностических методик:

- *методика Дж. Холланда (Голланда)* - позволяет выявить один из шести типов профессиональной направленности личности (характер способностей, стиль мышления и деятельности, ведущие потребности и ориентацию на те или иные человеческие ценности);
- *"Профассоциации"* – профориентационный тест, основанный на ассоциативном методе. Испытуемый дает ассоциации на профессии. Оценивается профессиональная направленность личности;
- *"Якоря карьеры"* – методика диагностики ценностных ориентаций в карьере (Э. Шейн, перевод и адаптация В.А. Чикер, В.Э. Винокурова). Данный тест предназначен для определения выраженности карьерной ориентации.

#### 4. ПРЕЗЕНТАЦИЯ КОНТЕКСТА



Д МШ 5-7 8-9 СШ Ст Род



□ ↶ ⇄ ↷

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ КОНТЕКСТ** – характеристики определенного вида профессиональной деятельности, комплекс которых воспринимается работником как личностное содержание и смысл этой профессиональной деятельности.

**ПРЕЗЕНТАЦИЯ ПРОЕССИОНАЛЬНОГО (ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО) КОНТЕКСТА** – демонстрация обучающимся и/или их родителям наглядно-практической информации, отражающей актуальное состояние профессиональной и профессионально-образовательной среды региона, а также локальных профессиональных и профессионально-образовательных практик и контекстов. При этом обучающиеся и их родители остаются в роли наблюдателей и не включаются в демонстрируемые практики.

Предметом демонстрации могут быть, в различных сочетаниях:

- профессиональный контекст предприятия (технологический процесс, оборудование и принципы его работы, профессиональная деятельность работников, условия труда, система корпоративного обучения, работа с

молодыми специалистами и т.д.);

- профессионально-образовательный контекст колледжа, техникума, вуза (аудитории, лаборатории, особенности студенческой жизни и т.д.);
- обобщенная информация (данные о вакансиях предприятия, сведения о профессиональной образовательной организации, обзор профессионально-образовательных организаций региона и т.д.).

#### Организаторы (возможные варианты):

- предприятия экономической сферы и работодательские объединения, заинтересованные в подготовке и привлечении новых кадров на востребованные профессии / специальности;
- образовательные организации профессионального и высшего образования, заинтересованные в привлечении абитуриентов;
- муниципальные органы управления и уполномоченные ими организации (например, службы занятости, центры профессиональной ориентации, центры карьеры, центры детского и юношеского творчества, молодёжные центры, ресурсные центры профессионально-образовательных кластеров и т.д.), заинтересованные в комплексном решении кадровых проблем территории.

#### Партнеры:

- общеобразовательные школы, обеспечивающие явку учащихся и их родителей;
- предприятия и / или образовательные организации профессионального и высшего образования, демонстрирующие профессиональные и профессионально-образовательные контексты и практики;
- средства массовой информации, обеспечивающие трансляцию презентуемых практик и контекстов широкой общественности и привлечение ее внимания к профориентационной проблематике.

#### Разновидности

*Мастер класс* – ограниченная во времени демонстрация высококвалифицированным специалистом собственного мастерства, авторского стиля профессиональной деятельности. Цель мастер-класса – передать профессиональные компетенции и умения путём максимально наглядного показа наиболее существенных сторон деятельности и отдельных важных деталей, а также «внутренней кухни» и «ноу-хау» профессионала. По своему назначению мастер-класс приближается к методам *профессионального обучения* (15), но не предполагает непосредственного включения в

практическую деятельность других участников, которые остаются в роли «активно наблюдающих».

*Выставка (профориентационная)* – демонстрация профессиональных и профессионально-образовательных контекстов предприятий и образовательных организаций города, региона (либо отрасли, кластера) посредством специально оформленных стендов (экспозиций).

*День открытых дверей* – демонстрация профессионально-образовательного контекста образовательной организацией, реализующей программы профессионального и/или высшего образования. Аналогичные мероприятия могут быть организованы и предприятиями (см. пример 1).

*Профессиональная экскурсия* – способ ознакомления с профессиональным контекстом путём посещения конкретного предприятия (см. пример 2). Условия эффективности профессиональной экскурсии:

- предварительная подготовка экскурсантов (знакомство с профилем предприятия, его миссией и значением в экономике города, региона, страны; постановка задач экскурсии; определение точек особого внимания; подготовка к фото- и видеofиксации);
- достаточная профессиональная и психолого-педагогическая квалификация экскурсовода (в роли которого может выступать как специально подготовленный работник предприятия, так и педагогический работник партнерской образовательной организации – центра детского творчества, колледжа, техникума, вуза);
- обязательное включение в структуру экскурсии «вопросно-ответных» этапов;
- проведение последствий (в форме обсуждения – «Что произвело наиболее сильное впечатление?», «Как изменились взгляды и представления?»; выпуска газеты / оформления Интернет-страницы по итогам экскурсии или др.).

*Виртуальная экскурсия* – ознакомление с предприятием, технологическим процессом, профессией посредством информационно-телекоммуникационных технологий (видеозапись, веб-камеры, скайп, компьютерное моделирование и т.д.). Эффективно для ознакомления обучающихся с режимными предприятиями, вредными производствами, а также в работе с обучающимися, проживающими в удаленных и труднодоступных территориях.

*Ярмарки вакансий* – периодические мероприятия посреднического типа, организуемые местной службой занятости для разных категорий населения (выпускники организаций профессионального и высшего образования; безработные; лица, собирающиеся сменить работу и др.). В рамках ярмарки

вакансий на одной площадке организуется непосредственный контакт работодателей с потенциальными работниками.

### Примеры

1. «День без турникетов» - традиционная ежегодная акция, проходящая в Москве в конце мая. В этот день на промышленных предприятиях, куда в обычные дни для посторонних вход закрыт, организуются экскурсии для всех желающих, открываются двери обычно закрытых заводских музеев, разрешается фотосъёмка, проводятся дегустации продукции. Список промышленных объектов, включённых в акцию, и программа мероприятий ежегодно меняются. По итогам акции проводится фотоконкурс по трем номинациям: «Рабочие профессии» (портрет работника, занятого на производстве), «Московская промышленность» (необычный план завода или процесса производства), «Красота в деталях» (фото-акцент на интересных деталях).

2. Система экскурсий на предприятия для школьников реализуется молодежным центром «Заман» (Набережные Челны, Республика Татарстан). Трижды в квартал по тематике одной из отраслей экономики проводятся мероприятия по схеме: одно предприятие + одна профессиональная образовательная организация + три школы (участвуют не менее 60 девятиклассников, трех студентов и 25 специалистов). Каждое мероприятие состоит из двух этапов. Первый этап – организация экскурсии на предприятие для ознакомления школьников с производственными процессами и знакомством с молодыми представителями рабочих профессий. Второй этап (второй день) – проведение интеллектуальной игры для тех же учащихся по итогам экскурсии. В жюри входят специалисты предприятия, в роли ведущих – студенты профессионального образовательного учреждения, где можно освоить профессии, востребованные на данном предприятии. В рамках проекта создаются условия для знакомства и непосредственного общения между молодыми работниками, студентами и старшеклассниками, посвященного особенностям разных профессий и работе на предприятиях различных отраслей (см. *нетворкинг, встреча с профессионалом (2)*).

3. В Пензенской области разработан и с 2011 г. реализуется региональный проект «ПромТур» («Развитие промышленного туризма в образовательных учреждениях Пензенской области»). Организаторы проекта – Министерство образования Пензенской области; Управление промышленности, транспорта и энергетики Пензенской области; Министерство сельского хозяйства

Пензенской области. В рамках проекта были определены промышленные и сельскохозяйственные предприятия региона как объекты промышленного туризма, разработаны графики проведения экскурсий учащихся общеобразовательных учреждений. За время реализации первого этапа проекта (январь-февраль 2012 года) 27 230 школьников Пензенской области приняли участие в экскурсиях на предприятия промышленного и сельскохозяйственного профиля.

## 5. НАГЛЯДНЫЕ МАТЕРИАЛЫ



8-9 СШ Ст РМ Род



**НАГЛЯДНЫЕ МАТЕРИАЛЫ** в профориентации – печатные или электронные информационные материалы, представленные в форме, удобной для восприятия целевой аудиторией. Могут содержать различную информацию, необходимую для обоснованного профессионально-образовательного выбора, в том числе:

- вводную информацию о мире труда и профессий (например, об основных типах профессий);
- о современных тенденциях развития профессиональной сферы;
- о состоянии региональной / муниципальной экономики и рынка труда, об актуальных и перспективных вакансиях;
- о возможностях получения профильного обучения в старшей школе, профессионального и высшего образования в образовательных организациях района, города, региона;
- об условиях поступления, реализуемых программах, перспективах трудоустройства выпускников конкретной образовательной организации профессионального / высшего образования и т.д.

Организатор (возможные варианты): образовательные организации; муниципальные органы управления образованием; службы занятости; производственные предприятия; организации, осуществляющие научные исследования / мониторинг состояния профессиональной сферы.

Партнеры – образовательные организации, обеспечивающие распространение наглядных материалов среди обучающихся и/или их

родителей.

#### Разновидности:

*Информационный бюллетень* – подборка актуальной целевой информации.

*Информационно-образовательная карта территории* – средство информирования выпускников 9-х / 11-х классов школ о сети образовательных организаций, где можно продолжить образование, о реализуемых программах профильного обучения, профессионального и высшего образования. Может быть оформлена в виде условной картосхемы района, города, на которую нанесены образовательные организации с указанием их типа и профиля (необходимые пояснения даются в легенде). В ряде случаев содержит дополнительную информацию (напр., о целях, структуре и содержании профильного обучения в старшей школе).

#### Примеры

1. *Атлас новых профессий* / Агентство стратегических инициатив; Школа Сколково. Доступ: <http://atlas100.ru>

2. Видеоролики по профессиям и специальностям / Сахалинская обл.; модератор Т. Пархолуп. Доступ:

<http://www.youtube.com/channel/UChrlEfAGhViAFdhS0bbbvzQ/videos>

3. *Навигатор абитуриента: колледжи России 2015* / «Социальный навигатор» Российского агентства международной информации «РИА Новости». Доступ: [http://ria.ru/sn\\_edu/20150515/1039157064.html](http://ria.ru/sn_edu/20150515/1039157064.html). В Навигатор вошли 664 организации среднего профессионального образования из всех регионов Российской Федерации. Навигатор дает информацию выпускникам и их родителям о том, по каким профессиям и специальностям проводился набор на бюджетной и платной основе, средний балл по аттестату, количество поданных заявлений, стоимость обучения (для платного приема) и другую информацию.

4. *Компас ПРО* (<http://viro-profportal.edu.ru>) – региональный Интернет-ресурс профориентационной направленности Вологодской области. Структура ресурса построена по кластерному<sup>1</sup> принципу. Основные разделы:

---

<sup>1</sup> *Профессионально-образовательный кластер* – организационная форма социального партнерства, объединяющая по отраслевому признаку производственные предприятия региона и образовательные организации профессионального и высшего образования. Цель

- «Стратегии выбора профессии» - информация для обучающихся о том, как выстроить процесс своего профессионального самоопределения.
- «Кластеры профессий» - сведения об отрасли и её значении для региона; действующих программы развития отрасли; сведения о динамике развития отрасли, перспективных проектах, основных видах и объемах производств.
- «Профессии». По каждой профессии / специальности приведены: область профессиональной деятельности; требуемые профессиональные компетенции; перечень профессионально важных качеств; медицинские показания и противопоказания. Предусмотрены виртуальные экскурсии (см. (4)) с видеороликами или слайд-шоу, отражающими деятельность конкретных предприятий /организаций, а также фотографиями, отражающими данное направление профессиональной подготовки в конкретных образовательных учреждениях области.
- «Образование и карьера» - перечень образовательных организаций области, осуществляющих подготовку по профессиям и специальностям кластера, с отражением их географического расположения на карте региона и ссылкой на сайты; информация о ресурсных центрах, реализующих профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации на базе образовательных учреждений СПО.
- «Рынок труда» - подробная информация об отдельных предприятиях каждого кластера с ссылкой на их сайты; прогноз потребности в специалистах на региональном рынке труда, возможные вакансии по направлению подготовки.

## 6. ДОСКА ОБЪЯВЛЕНИЙ



8-9 СШ Ст РМ Род



**ДОСКА ОБЪЯВЛЕНИЙ** – способ организации размещения актуальной тематической информации в сети Интернет, при котором каждый зарегистрированный пользователь портала может разместить на данном портале объявление, отражающее его интересы и потребности.

Благодаря использованию возможностей современных информационно-

---

образования кластеров – создать новую систему подготовки кадров, основанную на принципах сближения профессионального образования с производством, интеграции ресурсов и паритетного финансирования.

компьютерных технологий, доски объявлений обладают следующими особенностями:

- удобный поиск объявлений, в т.ч. путём их упорядочения по темам, ключевым словам, авторам, датам размещения и т.д., а также путем использования различных фильтров;
- незамедлительная обратная связь между различными пользователями сетевого ресурса (подписки на новости, оповещения и т.д.);
- возможность визуализации информации (например, размещение фотографий соискателей вакансий, фото- / видео-портфолио их работ и т.д.);
- автоматизация процессов информационного взаимодействия в рамках региона, профессионально-образовательного кластера;
- возможность для интеграции нескольких однотипных ресурсов в одну общую базу данных.

В профориентационной работе чаще всего используются доски объявлений следующей тематики:

- объявления о вакансиях о работодателях;
- объявления о реализуемых образовательных программах среднего и дополнительного профессионального, высшего образования, а также профессионального обучения;
- резюме выпускников и молодых специалистов;
- информация о мероприятиях профориентационной направленности, проводимых в регионе, городе, в отдельных образовательных организациях.

Возможные пользователи – обучающиеся, родители, педагоги (психологи, профориентологи), работодатели, представители органов управления.

Как правило, в рамках одного портала объединяются доски объявлений, имеющих встречную направленность интересов (вакансии от работодателей + резюме от соискателей).

#### Организатор (возможные варианты):

- службы занятости и кадровые агентства (а также другие организации, оказывающие услуги по трудоустройству, подбору и развитию персонала), для которых доска объявлений выступает одним из инструментов их работы;
- образовательные организации профессионального / высшего образования и их подразделения (центры трудоустройства и карьеры), заинтересованные в трудоустройстве своих выпускников и их продвижении на рынке труда;
- региональные и муниципальные органы управления, а также предприятия реальной сферы и объединения работодателей, заинтересованные в сбалансированном и эффективном кадровом обеспечении региональной и

местной экономики.

### Примеры

1. JOB.RU (<http://www.job.ru>) – старейший отечественный Интернет-ресурс типа «Доска объявлений» кадрового профиля (создан в 1996 г.). По данным ресурса на начало 2015 г., ежедневно к услугам JOB.RU прибегают более 450 000 соискателей. Объединен в единую сеть с аналогичными ресурсами Республики Беларусь и Республики Казахстан. Основные разделы: «Соискателям» (размещение резюме, поиск вакансий) и «Работодателям» (размещение вакансий, поиск резюме). В качестве дополнительных материалов размещаются новости рынка труда, статьи по поиску работы и подбору персонала, аналитике кадрового рынка и трудовому праву.

2. В Белгородском Государственном техническом университете им. В.Г. Шухова создана автоматизированная система трудоустройства студентов и выпускников «Scillbook» (<http://scillbook.bstu.ru>). Это студенческий рейтинговый банк данных, размещающий и обрабатывающий профессиональные резюме студентов и выпускников и предоставляющий сервис оптимального поиска вакансий для потенциальных работодателей. Расшифровка названия: Science (наука) - Career (карьера) - Intelligence (интеллект) - Learning (обучение) - Labour (труд). Разделы: «Соискателю», «Работодателю», «Галерея успеха», «Компании-партнеры», «Ассоциация выпускников».

Ресурс дает возможность студентам создавать, развивать и совершенствовать свой индивидуальный образ в современном профессиональном информационном пространстве. Размещается не только профессиональное резюме, но и сведения о научном, творческом, адаптивном потенциале, накопленных компетенциях, достижениях и продуктах. Работодатели могут размещать объявления о вакансиях. Сфера возможных взаимных интересов студента и работодателя: практики, стажировки, трудоустройство.

### 7. СОПРОВОЖДЕНИЕ / КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ / НАСТАВНИЧЕСТВО



5-7 8-9 СШ Ст РМ Род



!

**ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ** (в широком смысле) – деятельность педагога (психолога), направленная на помощь ребенку, подростку, молодому человеку в становлении его субъектной позиции и оформлении жизненной перспективы.

**СОПРОВОЖДЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМООПРЕДЕЛЕНИЯ** – деятельность педагога (психолога), нацеленная на создание условий для формирования у обучающегося набора компетенций, необходимых ему для успешного профессионального самоопределения, и общей внутренней готовности к разрешению проблем профессиональной жизни. Включает в себя, в том или ином соотношении:

- *обучение* ребенка / подростка самостоятельному планированию жизненного пути и проектированию индивидуально-образовательной траектории, формирование у него готовности к профессионально-образовательному выбору и воплощению в жизнь принятых решений;
- *поддержку* самоопределения, которая представляет собой готовность адекватно реагировать на психологический дискомфорт ребенка / подростка в процессе самоопределения, помощь в преодолении возникающих проблемных ситуаций, которые осознаются как затруднения, вопросы, противоречия, препятствия, барьеры, - либо вовсе не осознаются.

Задачи сопровождения профессионального самоопределения по возрастам:

- для дошкольников – формирование интереса к миру профессионально-трудовой деятельности, позитивных установок к различным видам труда и творчества;
- для учащихся 1-7 классов – формирование набора компетенций, обеспечивающих успешность профессионального самоопределения (готовность: ориентироваться в мире профессиональной информации, оценивать степень успешности прохождения профессиональных проб, совершать обоснованный выбор на основе перебора альтернатив, принимать

решение и воплощать его в жизнь, преодолевая возможные трудности и т.д.); самопознание для определения своих профессиональных склонностей, способностей и личностных качеств;

- для учащихся 8-9 классов – комплексное сопровождение профессионально-образовательного выбора, завершающееся определением профиля обучения в старшей школе либо профессии / специальности среднего профессионального образования;
- для учащихся 10-11 класс – комплексное сопровождение профессионально-образовательного выбора, завершающееся определением специальности / направления подготовки в профессиональной образовательной организации либо вузе;
- для студентов техникумов, колледжей, вузов – уточнение правильности совершенного профессионально-образовательного выбора; укрепление, углубление и развитие профессиональной мотивации; при необходимости – повторное самоопределение, связанное с изменением своего профессионального выбора; а также – уточнение специализации и выбор конкретного места работы; определение путей и средств профессионального самосовершенствования и саморазвития.

Разновидности сопровождения профессионального самоопределения.

***По продолжительности:***

- *кратковременное сопровождение* – осуществляется по разовому запросу обучающихся и/или их родителей, либо в острых, критических ситуациях;
- *долговременное (продолжительное) сопровождение* – реализуется в рамках программ сопровождения профессионального самоопределения в различных типах организаций; в учебном плане школы может быть оформлено в виде *элективного профориентационного курса* (см. пример 2).

***По количеству участников:***

- *индивидуальное сопровождение* – ориентировано на учёт индивидуальных психологических конкретного обучающегося и его жизненной ситуации;
- *групповое сопровождение* – ориентировано на решение ситуаций профессионального самоопределения, типичных для данной возрастной и образовательной группы обучающихся и/или их родителей.

Организаторы (возможные варианты):

- образовательные организации общего, среднего профессионального, высшего и дополнительного образования;
- специализированные центры профессиональной ориентации и психологической поддержки, в т.ч. негосударственные, а также частные

профконсультанты;

- производственные предприятия и их кадровые службы (наставничество – см. далее).

**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КОНСУЛЬТАЦИЯ (ПРОФКОНСУЛЬТАЦИЯ)** – один из основных инструментов сопровождения профессионального самоопределения; совместная деятельность консультанта и консультируемого, направленная на решение определенного круга вопросов, связанных с выбором профессии и планированием профессиональной карьеры.

Разновидности профессиональных консультаций.

**По составу консультируемых:** консультации для обучающихся (различных возрастных групп); для родителей; совместно для обучающихся и их родителей.

**По формату общения:** очная, дистанционная – оффлайн, дистанционная – онлайн.

**По направленности:** консультационная беседа («классическая» профконсультация) и активизирующая профконсультация, а также медицинская профконсультация.

В содержание «классической» профконсультации, как правило, входит:

- диагностика профессиональных интересов, склонностей и способностей, составление профессионально-психологического портрета, сопоставление метапрофессиональных и профессионально важных качеств требованиям стандарта профессий, заключение психолога;
- обсуждение проблем и проблемных ситуаций, в том числе внутренних конфликтов, связанных с профессиональным самоопределением, обозначенным учащимся или его родителями, поиск путей их разрешения;
- проигрывание вариантов выбора различных профессий (как правило, 2-3 варианта);
- выработка рекомендаций.

Основное содержание *активизирующей (развивающей) профконсультации* – психологическая подготовка личности к определению своей позиции в процессе профессионального выбора и самостоятельному принятию решения. Акцент делается на осознании консультируемым своей проблемы, его самоопределении и выработке решения. Отношения консультанта и консультируемого строятся на основе принципов сотрудничества, навязывание мнения и директивные рекомендации недопустимы.

В рамках активизирующей профконсультации обучающемуся могут быть

предложены, например, следующие типы *эвристических заданий* (по С.Н. Чистяковой):

- когнитивные (исследовать профессию по определенному плану; провести социологическое исследование; сравнить достоинства и недостатки двух профессий и др.);
- креативные (придумать «абсолютно новую» профессию; сделать прогноз развития и отмирания профессий, написать рассказ-прогноз «Мой день через 10 лет» и др.);
- организационно-деятельностные (разработать и провести профориентационные мероприятия с младшими и т.д.).

Одним из возможных результатов профконсультации может стать составление *личного профессионального плана*, общая структура которого такова (по Н.С. Пряжникову):

- цель (что учащийся предполагает делать в будущем, какой трудовой вклад он собирается внести в общественное дело, каким он хочет быть, чего хочет достигнуть, каковы его жизненные и профессиональные идеалы);

- жизненная перспектива (последовательность целей – ближайшие и более отдаленные; приоритетная область будущей профессиональной деятельности и другие варианты; возможные варианты предварительной пробы своих сил; возможные профессиональные и высшие учебные заведения; желаемые варианты должности, получаемой по окончании колледжа, вуза; перспективы повышения уровня профессионального мастерства, построения карьеры);

- пути и средства достижения ближайших жизненных целей (сбор информации из сети Интернет и литературы, беседы со знающими людьми, самообразование, занятия в кружках или секциях, прохождение профессиональных проб, посещение дней открытых дверей, поступление в определенное профессиональное или высшее учебное заведение);

- внешние условия достижения намеченных целей (трудности, возможные препятствия, возможное противодействие тех или иных людей);

- внутренние условия достижения намеченных целей (собственные возможности, учебные успехи и способности, состояние здоровья, трудолюбие и настойчивость, склонность к практической или теоретической деятельности и другие личностные качества, необходимые для работы по интересующим профессиям, каких знаний и умений не хватает, пути и способы их приобретения);

- запасные варианты на случай возникновения непреодолимых трудностей в реализации основных вариантов.

*Медицинская профконсультация* – направлена на выявление состояния

здоровья человека, его психофизиологических свойств в отношении к избираемой профессии.

**НАСТАВНИЧЕСТВО** – вариант сопровождения профессионального самоопределения обучающихся / молодых работников, реализуемый непосредственно в условиях реального производства (на рабочем месте). За каждым обучающимся / молодым работником закрепляется наставник – опытный специалист, обладающей психолого-педагогическими компетенциями в области профессионального обучения и сопровождения профессионального самоопределения. В процессе наставничества может использоваться особый пакет рабочей документации: индивидуальный план наставничества, индивидуальный план развития молодого работника, соглашение о сотрудничестве между наставником и обучающимся (или его родителями).

### Примеры

1. В школах Ивановской области реализуется один из вариантов «активизирующего» сопровождения профессионального самоопределения. Это смешанное детско-родительское собрание для девятиклассников и их родителей – мозговой штурм «Путь к успеху». Предварительная подготовка участников собрания: самостоятельное ознакомление с информативным материалом, где дано краткое описание биографий знаменитых людей. Собрание начинается с общего мозгового штурма: «Какие качества необходимы для того, чтобы быть успешным?» Ведущий составляет рейтинг личностных качеств успешного профессионала. Затем проводится работа в группах – коллективное составление родителями и учащимися рекомендаций «Путь к профессиональному успеху». Собрание завершается презентацией групповой работы и подведение итогов.

2. С.Н. Чистяковой предложен для учащихся 9-х классов элективный курс (курс по выбору) профориентационной направленности, обеспечивающих сопровождение профильного выбора девятиклассников. Задачи курса:

- обучение способам принятия решения и технологии построения индивидуального образовательного маршрута (формы работы: мини-тренинг, фокус-группы и др.);
- анализ вместе с учащимися образовательных ситуаций, позволяющих выявить основные ограничители (затруднения, проблемы) свободы выбора профиля обучения в 10 классе школы;
- пробы выбора профиля обучения (выполнение серии эвристических заданий).

## Ссылки

1. Зеер, Э. Ф. Психология профконсультирования : Методич. пос / Э. Ф. Зеер, Э. Э. Сыманюк. – М.: ИЦ «Академия», 2014. – 224 с.
2. Пряжников, Н. С. Активизирующая профконсультация: теория, методы, программы : Методич. пособие / Н. С. Пряжников. – М.: ИЦ «Академия», 2014. – 416 с.
3. Резапкина, Г. В. Я и моя профессия : Программа профессионального самоопределения для подростков : Уч.-методич. пособие для шк. психологов и педагогов. – М.: Генезис, 2008. – 128 с.
4. Чистякова, С. Н. Технология. Твоя профессиональная карьера : Дидактич. материалы : Кн. для учителя / Н. Ф. Родичев, Н. С. Пряжников, И. А. Умовская, С. Н. Чистякова. – М.: Просвещение, 2008. – 160 с.

## 8. КАРТОЧНЫЕ ИГРЫ



5-7 8-9 СШ Ст



!

**КАРТОЧНЫЕ ИГРЫ** (профориентационные) – игровая технология *сопровождения профессионального самоопределения* (см. (7)), обеспечивающие поисковую и проектировочную деятельность обучающегося путем составления из карточек образов моделируемых объектов (например, образ той или иной профессии, образ определенного жизненного пути и т.д.).

Как правило, такие игры рассчитаны на реальные условия работы в школе (ограниченность времени проведения продолжительностью урока, необходимость работы с целым классом и др.).

Психологические особенности карточных профориентационных игр:

- интерес и увлекательность для школьников;
- высокая эмоциональность и личная значимость обсуждаемых вопросов;
- добровольность участия;
- игровая двуплановость действия (подробнее см.: *ролевая игра* (9));
- организация совместного рассмотрения профориентационных проблем школьником и взрослым в педагогической позиции «на равных».

Назначение карточных игр в процессе профориентации:

- пробуждение и развитие у школьников интереса и самостоятельных размышлений по поводу своего профессионального и жизненного будущего,

в т. ч. путем демонстрации проблемных, неоднозначных и противоречивых сторон самостоятельной «взрослой» жизни;

- ненавязчивое обучение школьника принципам и средствам самостоятельного проектирования профессионального и жизненного пути; формирование у него соответствующих ценностных ориентаций.

#### Разновидности (по Н.С. Пряжникову):

- карточные информационно-поисковые методики («профессьянсы»): обучающийся по определенным правилам составляет из готовых карточек образы интересующих его профессий, либо образы своих профориентационных проблем (и затем подбирает пути их решения);
- игровые карточные методики: моделируют этапы профессионализации человека или его жизненного пути; в качестве обязательного элемента используется специально организуемый игровой «спор» обучающегося (возможные ответы предлагаются на карточках), а также игровые призы или наказания за успешность такого «спора» (вариант *краш-теста* (19));
- карточно-бланковые игры: в порядке подготовки к игре каждый учащийся по определенным правилам изготавливает свой набор карточек, выступая в роли эксперта; в ходе игры учащиеся передают друг другу эти карточки; результаты игрового действия фиксируются на специальных бланках.

#### Факты

«Примечательно, что после попыток перевести карточные методики (особенно игровые) на компьютер, из этого ничего не получилось, поскольку в «ручном» варианте и перемещать карточки, и тем более делать с их помощью некоторые обобщения оказалось проще» (Н.С. Пряжников).

#### Пример

ООО «Кинокомпания Парамульт» для школьников 5-7 классов выпустила настольную профориентационную игру «Профи плюс». Игра предназначена для расширения кругозора учащихся о современных профессиях и их представителях, для формирования и прокачки некоторых компетенций, необходимых для успешного профессионального самоопределения. Особенности игры «Профи плюс»:

- игра карточного типа со вспомогательными элементами (фишками и др.);
- в игру одновременно могут играть до 40 детей (школьный класс);
- состоит из нескольких мини-игр, продолжительностью от 5 до 15 мин. каждая (что позволяет «уложиться в урок»);
- снабжена подробной инструкцией для педагогов.

Описание игры: <http://plusprofi.ru>

### Ссылки

1. Пряжников, Н. С. Активизирующая профконсультация: теория, методы, программы : Методич. пособие / Н. С. Пряжников. – М.: ИЦ «Академия», 2014. – С. 186-260, 290-329.

## 9. РОЛЕВАЯ ИГРА



Д МШ 5-7 8-9 СШ Ст Род



**РОЛЕВАЯ ИГРА** (в образовании, профориентации) – педагогическая технология, реализуемая в форме группового взаимодействия, в котором каждый игрок выбирает одну из предложенных социальных ролей и взаимодействует с остальными участниками в соответствии с заранее определенными правилами игры. *Социальная роль* – образ поведения, типичный для человека, занимающего данную социальную позицию (статусную, профессиональную, семейную, медийную и т.д.)

Главный признак и ведущее условие эффективности ролевой игры – *наличие заранее разработанных чётких правил игры*, с которыми предварительно ознакомлены все участники. Правила ролевой игры включают в себя:

- вводную информацию о каждой роли (имя, легенда, характер, игрового персонажа, его компетенции и функции и т.д.);
- правила поведения игроков в конкретных игровых ситуациях;
- основная сюжетная канва;
- конечная общая цель игрового процесса.

Характерная особенность ролевой игры (как и вообще любой игры) состоит в ее *двуплановости*: с одной стороны, играющий выполняет реальную деятельность, осуществление которой связано с решением вполне конкретных, часто нестандартных задач (например, готовят презентацию, показывающую особенности определенной группы профессий), с другой – ряд моментов этой деятельности носит условный характер, позволяющий отвлечься от реальной ситуации с её ответственностью и многочисленными сопутствующими обстоятельствами (например, обозначенная выше презентация профессий

предназначена для «группы инопланетян, прибывших на Землю с дружественным визитом»).

Использование ролевых игр в профориентационной работе позволяет решать следующие задачи:

- усвоение, осмысление и переосмысление различной профориентационно значимой информации, ненавязчиво и органично вписанное в общий ход достижения игровых целей (в том числе в работе с учащимися младших возрастов – дошкольного, младшего школьного);
- активное развитие социальных компетенций, значимых для профессионального самоопределения, связанных с поиском информации, коммуникацией, выбором одной из нескольких альтернатив, принятием ответственности и лидерством, конструктивным разрешением конфликтов (особое значение ролевые игры имеют для отработки навыков принятия решения и поведения в ответственных, в т.ч. экстремальных ситуациях – см. также тренинг (10));
- обеспечение эмоционально приподнятой обстановки и высокой мотивации всех участников, связанной с удовольствием от контактов с партнерами по игре; удовольствием от демонстрации партнерам своих возможностей как игрока; азартом ожидания непредвиденных игровых ситуаций; удовлетворением от достигнутого успеха.

Увлекательность игрового сюжета обеспечивается набором игровых условий, в числе которых могут быть: воображаемые перемещения во времени и в пространстве; необычный внешний вид игрока (необычный объект, необычное изображение и т.д.); неожиданное введение новых правил и условий игры (и отмена части прежних правил); игровая ответственность за жизнь, здоровье и благополучие других игроков; обмен ролями в ходе игры и/или чередование ролей; неожиданное появление новых персонажей и т.д.

В качестве вспомогательных средств и приёмов для повышения динамики игрового действия и создания ивент-среды могут использоваться: ограничение времени (для игры в целом и для отдельных её элементов); игровые штрафы и поощрения; реквизит и костюмы; специально организованное пространство (например, маршруты со «станциями», веревочные лабиринты, неожиданное выключение света и т.д.); музыкальное сопровождение; видеофрагменты; специальные паузы и др.

Игра завершается обсуждением и групповой *самооценкой* (17): в каких ситуациях возникали затруднения; какие компетенции и личностные качества способствовали, а какие мешали выполнения задачи; чего не хватило для более эффективного решения и т.д. В процессе обсуждения может быть использована видеозапись, которая велась во время самой игры.

### Разновидности

Возможные сюжетные варианты профориентационных игр (по Н.С. Пряжникову):

- «пресс-конференция» (все участники игры задают вопросы ведущим игрокам);
- соревнование, конкурс, викторина (какая команда продемонстрирует лучший результат?, см. также *соревнование (21)*);
- «общее собрание» или «дискуссия», связанное с обсуждением конкретной ситуации по определенным правилам и с заранее определенными ролевыми позициями участников;
- «эстафета» (последовательно, шаг за шагом разворачивающееся игровое действие);
- «зеркало» (периодическая смена ролей и проигрывание ролей партнёров по игре);
- игры-демонстрации (представления) и др.

*Сюжетно-ролевая игра* - вид деятельности детей, в процессе которой они в условных ситуациях воспроизводят ту или иную сферу деятельности и общения взрослых с целью усвоения важнейших социальных ролей и выработки навыков формального и неформального общения. Сюжетно-ролевые игры профессиональной направленности широко используются в дошкольном образовании (например, «Парикмахерская», «Магазин», «Скорая помощь»).

*Деловая игра* – метод обучения, отличающийся от ролевой игры тем, что основное внимание сосредоточено на инструментальном (функциональном, технологическом) аспекте, а не на межличностных отношениях. Предметным содержанием деловой игры является имитация конкретных условий и процессов профессиональной деятельности, поведения и отношений занятых в нём людей (отсюда ещё одно название – *имитационные игры*). «Проигрывание» профессиональных и деловых отношений особенно важно для детей и молодёжи, когда реальный жизненный и особенно профессиональный опыт ещё не велик, а свойственные этому возрасту фантазия и гибкость позволяют подчас выработать оригинальные, конструктивные и эффективные подходы к разрешению деловых проблем.

Один из типичных вариантов сюжета деловой игры моделирует конфликтную ситуацию, в которую вовлечены различные стороны, имеющие различные, нередко противоречивые интересы (например, руководитель и его подчиненные; продавец и клиент; деловые партнеры и т.д.). Игровая цель – конструктивное разрешение производственного конфликта в интересах дела, которое должно быть доведено до конца.

*Квест* (в пер. с англ.: «путь поисков») – приключенческая игра, участнику / участникам которой нужно пройти череду препятствий для достижения какой-либо цели. В данном случае акцент делается не столько на ролевых позициях участников, сколько на самом сюжете. В профориентационных квестах в качестве игровых препятствий могут использоваться кейсы (13), которые надо решить, профессиональные пробы (14), которые надо успешно пройти и т.д.

### Примеры

1. В Челябинске работает клуб ролевых игр «Компас» (<http://www.clubkompas.com>), который дает возможность старшеклассникам попробовать себя в роли той или иной профессии для школьников 9-10 классов дает возможность попробовать себя в роли какой-либо профессии (программист, врач, металлург, строитель, управленец, маркетолог и т.д.). Кроме ролевых игр, для школьников проводятся тренинги и мастер-классы профориентационной направленности, а также экскурсии на предприятия и фирмы города, где участникам Клуба показываются условия и места работы, демонстрируются интересные особенности профессий.

2. Ролевая игра «Собеседование с работодателем». Обучающая задача: выработка навыков эффективной самопрезентации. Каждый участник пробует себя в роли Соискателя. Кто-либо из членов группы играет роль Работодателя. Работодатель вытаскивает карточку (или получает указание от ведущего) с уточнением ролевой позиции, например, отказ «соискателю», предъявление ему предельно жестких требований и т.д. Члены группы, не принимающие непосредственного участие в собеседовании, являются Наблюдателями, которые по окончании каждого очередного собеседования проводят совместный анализ и дают оценку Соискателю относительно эффективности его самопрезентации и поведения на собеседовании.

## 10. ТРЕНИНГ



5-7 8-9 СШ Ст РМ



!

**ТРЕНИНГ** (в общем случае) – интенсивная форма обучения в группах, обеспечивающая введение, практическую отработку и закрепление навыков за

короткий промежуток времени. Педагогическая основа тренинга – создание у участников *обучающего опыта* – опыта практических действий, который немедленно осмысливается, оценивается и при необходимости корректируется. В ходе тренинга каждый учится на своём опыте и на опыте других участников.

Стандартный состав группы – 6-12 человек. Задача тренера – используя набор активных форматов организации учебной, игровой и коммуникативной деятельности, дать импульс участникам, для того чтобы те сами смогли найти решение в той или иной (аналогичной) ситуации, освоить и закрепить необходимые навыки и компетенции. В ходе тренинга «все взаимодействуют со всеми», выполняя последовательность различных заданий.

В рамках тренинга могут использоваться такие варианты работы, как мозговой штурм, групповая дискуссия, решение *кейсов* (13), ролевые игры (9), групповая самооценка (17), провокации и краш-тесты (19) и т.д. Иногда применяется *моделирующая видеосъёмка*, позволяющая участникам увидеть «со стороны» себя и своё поведение в учебных и игровых ситуациях.

Тренинг отличается от других форматов профориентационной работы определенной *степенью жёсткости*, для создания которой служат провокативные приёмы и краш-тесты. Непосредственная цель этой работы – выведение человека из зоны эмоционального комфорта, провоцирование и управляемое развитие в нем внутренних конфликтов. Это позволяет разрушить стереотипы его поведения и восприятия, развенчать непродуктивные мифы и затем, на этой основе – дать ему новые, более эффективные стратегии и приёмы деятельности.

На тренингах высокой жесткости используются еще более провокативные приемы, которые сначала выводят человека из зоны комфорта и контроля над ситуацией (например, путем прямых оскорблений). А затем, когда человек сбрасывает привычные защитные оболочки, с ним проводится работа, приводящая к сильным внутренним изменениям.

### Разновидности

По принципам набора:

- *открытые* (для всех желающих);
- *корпоративные* (для сотрудников одной компании или группы смежных компаний).

По направленности:

- *навыковые* – направлены на тренировку конкретных навыков:
  - *коммуникативные* (тренинги общения), которые освоить некоторые коммуникативные навыки при приеме на работу, при сдаче экзаменов, различных деловых контактах и др.

- *поведенческие* (тренинги, направленные на освоение определенных способов и навыков поведения, востребованных в конкретных ситуациях, например, тренинг ведения телефонных переговоров, тренинг планирования времени, тренинг самопрезентации и т.д.);
- *профессиональные* (постановка и отработка тех или иных навыков в рамках определенного вида профессиональной деятельности);
- *тренинги личностного роста* – сочетают общеразвивающие занятия и прокачку конкретных социальных компетенций, нацелены на повышение качества жизни («уровня счастья») участников;
- *социально-психологические* – занимают промежуточное положение между коммуникативными тренингами и тренингами личностного роста;
- *психотерапевтические* – направлены на изменения в сознании (корректировка отношений, пересмотр ценностей, открытие новых смыслов, постановка новых жизненных целей) с целью устранить неприятное психологическое состояние, разрешить внутренний конфликт.

*Бизнес-тренинг* – тренинг, направленный на повышение личной или корпоративной конкурентоспособности путём обучения более эффективным способам решения бизнес-задач; является прямым вкладом в «человеческий капитал».

*Воркшоп* – коллективное обучающее мероприятие, участники которого получают новые знания и навыки в процессе динамической групповой работы. В отличие от обычного тренинга, преследующего единую для всех цель, главная цель воркшопа – это получение индивидуального решения конкретных задач каждого его участника. Участники сами задают тему и ожидаемые результаты воркшопа, организуют процесс обучения и задают темп работы. Процесс обучения основан на личных переживаниях и полученном опыте каждого из участников. Бизнес-тренинг, проводимый в формате воркшопа, называют *бизнес-мастерской*.

#### Факт

Исследования показывают, что до 90 % материала, освоенного работниками компаний в ходе тренингов, постепенно забывается. На практике, сотрудники, прошедшие тренинг, применяют лишь 10-20 % из полученного.

#### Ссылки

1. Тюшев, Ю.В. Выбор профессии : тренинг для подростков / Ю. В. Тюшев. – СПб.: Питер. – Любое изд.

### 11. ПРОЕКТ



МШ 5-7 8-9 СШ



**ПРОЕКТ** (в широком смысле) – это последовательность шагов по эффективной реализации задуманной идеи в конкретные сроки с привлечением оптимальных средств и ресурсов.

**ПРОЕКТНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ УЧАЩИХСЯ (МЕТОД ПРОЕКТОВ)** – образовательная технология, особенностью которой является два уровня целей: практическая цель (изготовление полезного продукта) и педагогическая цель (развитие компетенций проектантов). Для достижения практической цели учащимся оказываются необходимы определенные знания, умения и компетенции, которые они осваивают в процессе выполнения проекта.

Каждый этап проекта имеет свой собственный практический результат или «выход»:

№	Этап проекта	«Выход» этапа
1	«Запуск» проекта (планирование, проектирование)	Паспорт проектной работы (см. Приложение)
2	Поиск (сбор информации)	Данные (пакет информации)
3	Конструктив (разработка решения на основе собранной информации)	1. Подготовленный продукт проекта 2. Подготовленная презентация
4	Презентация (представление проекта экспертному жюри и/или заказчику)	Внешняя оценка проекта
5	Последействие (рефлексия)	Самооценка проектантов

Презентация проекта может проводиться в форме защиты (см *Краш-тест (19)*).

Ход работы над проектом фиксируется с использованием особой папки – *портфолио проекта*, куда складываются все рабочие материалы. Во время презентации проекта проводится экспертиза портфолио с целью оценки хода проекта, степени самостоятельности и других параметров, которые невозможно оценить на основе презентации проектантов.

## **ПРОФОРИЕНТАЦИОННЫЙ ПРОЕКТ** нацелен на:

- 1) формирование и прокачку профориентационно значимых компетенций;
- 2) разработку профориентационно значимого продукта.

Профориентационный проект реализуется, в основном, вне реальной профессиональной среды и за пределами профессионального технологического процесса (в противном случае он называется *профессиональной пробой* (14)).

### Организаторы

Профориентационный проект может выполняться:

- в рамках учебного плана, как основная часть или элемент того или иного учебного курса;
- за пределами учебного плана – в рамках программы внеклассной деятельности или по инициативе педагога;
- по инициативе самих учащихся.

### Возможные партнёры:

- заказчики проекта (организации или лица, которым нужен продукт проектной деятельности и которые осуществляют оценку или приёмку разработанного продукта);
- специалисты (консультанты, эксперты по теме проекта – носители определенных знаний и компетенций, которые могут оказать квалифицированную помощь при выполнении проекта);
- субподрядчики (исполнители и соисполнители отдельных этапов проекта – сбор информации, подготовка реквизита, распространение рекламной продукции, фото-видеосъёмка и т.д., в роли которых могут выступать другие или младшие учащиеся).

### Разновидности

#### ***По целям:***

- *учебные проекты* – приоритетно направлены на прокачку «проектных компетенций», при этом могут быть слабо связаны с решением практических задач (например: создание «Музея истории профессии»);
- *социальные проекты* – имеют главной целью решение социально значимых проблем, при этом учебно-развивающие цели проекта не акцентируются и могут быть даже специально замаскированы (например: разработка и проведение социальной акции, нацеленной на привлечение внимания широкой общественности к проблемам профориентации);
- *бизнес-проекты* – нацелены на удовлетворение потребностей реального или потенциального заказчика, т.е. на разработку коммерческого продукта и

путей его реализации (например: разработка пакета платных профессиональных экспресс-проб для школьников по группе профессий).

***По типу доминирующей деятельности:***

- *информационные проекты* – предполагают сбор, систематизацию и приведение в наглядный вид информации о каком-то объекте (например, об определенной профессии); в качестве продуктов могут выступать рекламные материалы, публикации в СМИ или в сети Интернет и т.д.;
- *исследовательские проекты* – напоминают по структуре научное исследование, обязательно предполагают выдвижение гипотезы с её последующим подтверждением или опровержением на основе современных научных методов; основной продукт – установленные научные факты, закономерности, тенденции (например, изменение отношения к определенным типам профессий у школьников по мере их взросления);
- *практико-ориентированные проекты* – предполагают изготовление социально- или коммерчески-значимого продукта, который может стать средством, пригодным для разрешения той или иной социальной проблемы (например, разработка нового технического устройства или нового законопроекта); важно оценить реальность использования этого продукта на практике и его эффективность;
- *творческие проекты* – нацелены на творческую самореализацию участников группы и предполагают разработку творческого продукта (например, игровой видеофильм «Профессия будущего»); в рамках творческого проекта возможен максимально свободный и нетрадиционный подход к оформлению его результатов;
- *ролевые (игровые) проекты* – представляют собой своеобразную разновидность ролевой игры, при этом участники проекта принимают на себя и разыгрывают определенные роли с целью получения определенного результата (историческая реконструкция, следственный эксперимент и т.д.); результат такого проекта носит открытый характер до самого его окончания (например: чем завершится судебное заседание? Будет ли заключён договор? и т.д.);
- *комплексные проекты*, в которых доминирует два или более видов деятельности.

***По количеству участников:*** индивидуальный проект и групповой проект. Оптимальный состав проектной группы – от 2 до 7 чел.

Особенности группового проекта:

- 1) подготовка к выполнению проекта включает обязательный этап – распределение ролей в проектной группе;
- 2) возможно формирование в проектной группе двух-трех микрогрупп, в

которых независимо друг от друга (на соревновательной основе) вырабатывается проектный замысел (пути решения проблемы, идеи, гипотезы, точки зрения), с последующим выбором лучшего варианта или объединением лучших в один общий;

- 3) в разновозрастной проектной группе наиболее опытный участник может выполнять роль внутреннего координатора / руководителя проектной группы, без привлечения помощи взрослых.

*По масштабу и характеру контактов между участниками* проекты могут охватывать рамки класса (группы, курса), образовательной организации (школы, колледжа, вуза), микрорайона или муниципальной территории, региона. Кроме того, они могут быть межрегиональными и международными – такие проекты, как правило, являются *телекоммуникационными*.

### Факты

Не менее 75% учащихся в основной и старшей школе выбирают тему проекта с учётом своих профориентационных интересов.

### Примеры

1. С.Н. Чистякова предлагает профориентационный элективный курс в 10 классе школы завершать выполнением индивидуальных проектов. Темы проекта, которую учащийся выбирают самостоятельно, должна быть прямо связана с выбранной им сферой профессиональной деятельности. Примеры проектных тем: «Индустриальный дизайн», «Реклама промышленных изделий», «Автомобиль XXI века», «Компьютер делового человека», «Образ современного политика» и др. Результаты выполнения проекта позволяют каждому учащемуся уточнить, насколько правильно он сделал свой выбор, а учителю – определить, какие еще рекомендации, советы он может дать школьнику.

2. Шестиклассники Великого Новгорода на уроках технологии выполняют проект (продолжительность – 16 уроков) «Полезная вещь для дома». Продукт - изделие для интерьера из вторсырья или отходов производства. Мальчики: пиломатериалы и столярное оборудование, девочки: лоскут и швейные машины. В рамках проекта проводятся: занятие «Дизайн интерьера. Основы композиции»; лабораторная работа «Свойства используемых материалов» и ролевая игра «Дизайн-анализ аналогов». В основе игры – экспертная оценка аналогов проектируемых изделий. Роли экспертов: Художник, Технолог, Экономист, Эколог, Эргономист. Разрабатываются требования к проектируемому изделию и затем технологическая карта

производственного процесса. Таким образом, школьники получают предметное знакомство с целым рядом профессий, при этом у них формируется наглядное представление о том, как профессионалы разных профилей взаимодействуют друг с другом. В оценке готовых продуктов принимают участие члены семей учащихся. (Разработчик методики – НГУ).

3. В одной из московских школ ученики профильного юридического класса реализовали проект «Право на каждый день». Проект нацелен на обыгрывание, юридический анализ и правовое разрешение типичных для подростков случаев нарушения их прав и свобод. Таких случаев было отобрано три: продажа некачественной продукции, насилие со стороны сверстников и незаконное задержание и обыск школьников сотрудниками милиции. Продукты, адресованные школьникам: видеофильм и памятка-инструкция «Право на каждый день». Проектанты разделились на три группы. В задачи группы разработчиков входило: сценарирование сюжетов, видеосъёмка трёх представленных ситуаций, а также презентация проекта. Аналитики представили юридический анализ ситуаций и выступили в роли экспертов с правовыми комментариями к ним. Техники обеспечивали операторскую работу на съёмках, монтаж, а также создание памятки-инструкции «Право на каждый день».

### Ссылки

1. Сергеев, И. С. Как организовать проектную деятельность учащихся: Практич. пособие / И. С. Сергеев. – М.: Аркти (любое изд.).

## 12. ЭКСПЕДИЦИЯ



МШ 5-7 8-9 СШ Ст



**ЭКСПЕДИЦИЯ** (в профориентации) – способ глубокого ознакомления с профессиональным контекстом посредством погружения в него в роли исследователя, в процессе посещения производственных предприятий. Отличается от экскурсии (4) самостоятельной постановкой исследовательских задач, проработкой маршрута и максимально активной деятельностью по сбору информации. В процессе профориентационной экспедиции используются методы научного исследования (наблюдение, фото- и видеофиксация,

интервьюирование / анкетирование работников предприятия, изучение документации, посещение музея предприятия, моделирование производственных процессов посредством составления их схем и т.д.). В этом смысле, профориентационная (производственная, промышленная, индустриальная) экспедиция может рассматриваться как вариант группового профориентационного *проекта* (11), имеющего исследовательскую направленность.

Этапы проведения типовой профориентационной экспедиции:

- 1) *подготовительный этап* – формирование экспедиционной группы, постановка исследовательских задач (например: построение схемы производственного процесса; описание основных задействованных в нём профессий; прогноз изменений в технологическом процессе предприятия и в содержании определенных видов профессиональной деятельности на среднесрочную перспективу; определение современных и устаревших этапов производства; выявление лимитирующего звена в технологическом процессе; изучение стратегий эффективной работы в рамках того или иного вида профессиональной деятельности и т.д.), составление маршрута, выбор методов исследования производства, распределение ролей в экспедиционной группе;
- 2) *полевой этап* – проведение экскурсии и сбор информации;
- 3) *аналитический этап* – обработка собранной информации, подготовка отчёта об экспедиции;
- 4) *рефлексивно-оценочный этап* – защита решений, выработанных в результате экспедиции, перед экспертным жюри, в состав которого включаются сотрудники предприятия.

Организатор (возможные варианты):

- образовательная организация общего, дополнительного, профессионального или высшего образования;
- специализированная организация, оказывающая услуги по сопровождению профессионального самоопределения детей и молодёжи.

Партнер: производственное предприятие или организация социальной сферы, обеспечивающая для обучающихся возможности для безопасного посещения, общения с сотрудниками и продуктивной исследовательской работы.

Пример

В Таллинском линамяэском русском лицее (Эстония) разработано и

реализуется профориентационное мероприятие «День Тени». В течение дня каждый ученик прикрепляется на день к представителю интересующей его профессии на одном из реальных предприятий и становится «тенью» специалиста (следует за ним как тень). Учащийся получает полное представление об интересующей его специальности. Он имеет возможность пообщаться, задать вопросы представителю профессии, в итоге – получает подтверждение своего выбора или отказ от выбранной профессии. По итогам дня каждый ученик оформляет рефлексивный отчёт.

### 13. КЕЙС



5-7 8-9 СШ Ст Род



**МЕТОД КЕЙСОВ** (кейс-стади / case-study, задачный метод) – осмысление / обсуждение, анализ и поиск решения конкретной ситуации, описание которой представлено в «кейсе». Кейсы базируются на реально бывших проблемных ситуациях (или приближены к реальной ситуации).

Кейс составляется по определенным правилам:

- описывается проблемная ситуация, требующая разрешения;
- эта ситуация не имеет однозначного решения;
- приводится набор данных (цифры, факты, иные сведения, либо ссылки на источники, где они содержатся), позволяющих выработать решение задачи;
- решение проблемы, описанной в кейсе, требует активного использования тех или иных компетенций (а в ряде случаев – приобретения новых знаний или умений).

Работа с каждым кейсом предполагает целый комплекс действий (ценностно-ориентировочных, поисковых, проектировочных, имитационно-практических, рефлексивно-самооценочных), что обеспечивает «прокачку» различных компетенций, значимых для профессионального самоопределения.

Разбор кейсов, как правило, осуществляется при работе в малых группах, что обеспечивает обсуждение процесса и результатов совместных действий всех участников по решению поставленной задачи.

#### Разновидности

*По комплектации:*

- комплектные – содержат все необходимые для решения задачи материалы и

данные;

- поисковые – требуют самостоятельного поиска (например, перед *экскурсией* (см. (4)) на предприятие школьникам предлагается принять участие в решении поискового кейса – *производственной задачи*, для чего они в ходе экскурсии должны провести исследование на территории предприятия, см. также *экспедиция* (12));
- вероятностные – содержат неполную или вариативную информацию (поиск ответа должен осуществляться в различных направлениях, результат получается неоднозначным).

*По направленности:*

- закрытые – цель деятельности в рамках кейса определена условиями задачи;
- открытые – в предложенной ситуации обучающийся должен самостоятельно ответить на вопрос «Что делать» и сформулировать цели деятельности.

*По способу реализации:*

- текстовые / цифровые – решение осуществляется на бумажных / электронных носителях информации;
- игровые / коммуникативные – решение осуществляется путем проигрывания определенных ситуаций в группе;
- практические / полевые – решение осуществляется посредством практической (профессиональной, квазипрофессиональной) деятельности, в т.ч. – в условиях реального профессионального контекста.

*«Обратный кейс»* – задача на формирование кейса, требующая подбора необходимых материалов исходя из заданного типа ситуации и способа решения.

### Примеры

В рамках Национального чемпионата профессий и предпринимательских идей ([www.kvrus.ru](http://www.kvrus.ru)) студенты – участники чемпионата выступают организаторами игровых профориентационных кейсов, к решению которых приглашаются школьники. Решение кейсов осуществляется непосредственно в «полевых» условиях. Варианты заданий в рамках кейсов:

- Подготовить исследовательские анкеты и опросники для легитимного сбора клиентской информации и выявления клиентских предпочтений и потребностей.
- Обеспечить режиссуру и реализацию действия с учетом распределения участников команды для продвижения двух продуктов одновременно в публичном пространстве.
- Подготовить заданное публичное пространство для максимально эффективного взаимодействия с клиентами в течение 30 минут с момента

прибытия на место.

- Обеспечить бесперебойное проведение промо-акции в заданном пространстве в течение 4 рабочих часов.
- Обеспечить уборку пространства и утилизацию отходов, мусора за 20 минут по окончании действия.

### Ссылки

1. Ситуационный анализ, или анатомия кейс-метода / Под ред. Ю. П. Сурмина. – М.: Центр инноваций и развития, 2002. – 286 с.

## 14. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПРОБА



Д МШ 5-7 8-9 СШ



!

**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПРОБА** – профессиональное испытание, моделирующее элементы конкретного вида профессиональной деятельности, завершённый процесс которого способствует сознательному, обоснованному выбору профессии (С.Н. Чистякова). Профессиональную пробу можно рассматривать как практикоориентированный по форме и личностно-ориентированный по смыслу проект (11), продукт которого в той или иной степени соответствует продукту апробируемой профессиональной деятельности. По качеству этого продукта можно судить о том, насколько успешно пройдена проба, и что это значит для профессионального выбора.

В качестве продукта профессиональной пробы могут выступать любые изделия / услуги, являющиеся промежуточными или конечными результатами определённого вида профессиональной деятельности, выполнение которых доступно школьникам соответствующего возраста. В случае невозможности изготовления школьниками продукта предметом профессиональной пробы может выступать та или иная профессиональная (квазипрофессиональная) задача, типичная для данного вида профессиональной деятельности.

Профессиональные пробы – центральное звено практикоориентированной составляющей профориентации школьников.

Условия эффективности профессиональных проб:

- Для прохождения профессиональной пробы школьником должны быть оборудованы *специальные места* и разработаны *специальные задания*,

выполнению которых должна предшествовать *специальная подготовка*. Особое внимание уделяется *технике безопасности*, включая инструктаж.

- Каждая профессиональная проба должна показать обучающемуся не только доступные ему элементы соответствующего вида профессиональной деятельности, но и *профессиональный (социально-профессиональный) контекст*, с соответствующими атрибутами, атмосферой, символикой культурой и т. д., посредством чего у школьника формируется ощущение «себя в профессии». С этой точки зрения, профессиональную пробу можно определить как «испытание себя в профессии».
- *Использование механизмов сетевого сотрудничества и социального партнерства*. При этом в качестве партнеров при организации профессиональных проб выступают:
  - с одной стороны – общеобразовательные школы, формирующие группы учащихся для прохождения различных профессиональных проб и осуществляющие непосредственную организацию прохождения профессиональной пробы обучающимися;
  - с другой стороны – партнеры, разрабатывающие программы профессиональных проб и предоставляющие кадровые, учебно-методические, аудиторно-лабораторные и материально-технические ресурсы для их реализации. Это могут быть профессиональные образовательные организации или вузы, предприятия производственной или социальной сферы, объединения работодателей.
- *Открытый результат*. Результат прохождения той или иной пробы может быть отрицательным («Это мне не подходит!»), что является необходимым моментом, обеспечивающим саму возможность выбора. По этой причине большое значение играет самооценка (17) и внешняя оценка результата прохождения каждой пробы.
- Организация *цикла профессиональных проб* (например, каждый учащийся школы должен за время обучения в 8-9 классах пройти 20 различных профессиональных проб). Цель прохождения цикла профессиональных – обеспечение процесса профессионального выбора путем перебора нескольких наиболее привлекательных вариантов и сопоставления различных версий ощущения «себя в профессии». Итог – выявление наилучшего образа «себя в профессии», т.е. такого, который ближе всего оказывается представлению о собственном профессиональном призвании.

Что касается каждой частной профессиональной пробы, входящей в цикл, то ее цель – создать условия для формирования у школьника, в случае положительного выбора, долговременной, перспективно-прогностической

мотивации к профессиональной деятельности в данной сфере. Практическое достижение этой цели достигается сочетанием трех ситуаций:

- 1) достижения успеха, связанного с достижением результата (решением практикоориентированной задачи, лежащей в основе пробы и/или изготовление продукта);
- 2) получения удовольствия от процесса работы;
- 3) получение удовольствия от «себя-в-работе».

Иначе говоря, «сверхзадача» каждой пробы – наглядно раскрыть то лучшее, что есть в профессии, и то лучшее в человеке (школьнике), что будет действовать и расти в нем, если он выберет эту профессию. С некоторой долей условности, взаимодействие профессиональных проб в рамках цикла можно сравнить с добросовестной конкуренцией – они должны бороться друг с другом за сознание и чувства школьника, с тем, чтобы победить в этой борьбе.

#### Организатор:

- для цикла профессиональных проб – региональные / муниципальные органы управления и/ или отраслевые, региональные работодательские объединения;
- для отдельной профессиональной пробы (возможные варианты):
  - образовательная организация общего образования в сотрудничестве с работодателем;
  - колледж, техникум или вуз;
  - предприятие производственной или социальной сферы;
  - специализированные организации, оказывающие услуги по сопровождению профессионального самоопределения школьникам (например, центры профориентации, центры детского технического творчества и т.д.).

Партнеры: (1) общеобразовательная школа, организующая прохождение проб своими учащимися и (2) базовая организация, обеспечивающая проведение пробы в профессиональном или квазипрофессиональном контексте.

#### Разновидности:

- *игровые пробы* – реализуются с учащимися младших возрастов (дошкольники, младшие школьники, младшие подростки) на основе сюжетно-ролевых игр; направлены на предварительное определение нескольких наиболее привлекательных профессиональных сфер;
- *учебно-профессиональные пробы* – проводятся в форме продуктивных заданий, выполняемых учащимися в ситуации квазипрофессионального

контекста (в лабораториях, учебных мастерских) либо вне профессионального контекста (в школьном классе, в форме домашней работы и т.д.);

- *пробы выбора профиля обучения* – серия эвристических занятий, помогающих школьникам определить, насколько их запросы и желания относительно выбора профиля обучения соответствуют их возможностям (по С.Н. Чистяковой). Проводится со старшими подростками в рамках предпрофильной подготовки;
- *собственно профессиональные пробы* – проводятся в условиях профессионального контекста (в учебно-производственных мастерских, на производстве, в полевых условиях и т.д.).

### Факты

«Профессиональные пробы у нас, в основном проводятся на уровне простых социальных компетенций – исполнительность, добросовестность, ответственность, коммуникабельность... Более серьезных вещей серьезные работодатели делать учащимся не позволяют» (М.О. Марченко, директор по инновациям и развитию Городской центра профессионального и карьерного развития, Москва).

### Пример

Детский город мастеров Мастерславль (<http://www.masterslavl.ru>) – комплексный проект игровых и профессиональных проб, рассчитанный на детей и подростков от 5 до 15 лет. Мастерславль – это воссозданная мини-модель российского города со своей инфраструктурой. В Мастерславле можно поработать строителем, служащим банка, пожарным, стоматологом, полицейским, почтальоном, маляром (всего в Мастерславле 60 мастерских), получить зарплату во внутренней валюте («Золотые Таланты») и потратить её. На территории Мастерславля предусмотрено движение по служебной лестнице в соответствии с «Табелью о рангах». Это городской закон, который определяет порядок получения профессиональных ступеней – от подмастерья до старшего мастера. Жители Города постепенно овладевают мастерством, и им присваиваются звания в зависимости от количества посещенных занятий и выполненной работы.

### Ссылки:

2. Блинов, В. И. Профессиональные пробы в школьной профориентации : путь поисков / В. И. Блинов, И. С. Сергеев // Профессиональное образование и рынок труда. – Екатеринбург, 2015. - № 4 (17). – С. 14-17. Электронный

вариант: <http://eduidea.ru/file/document/198>

3. Положение об организации и проведении профессиональных проб в сетевом взаимодействии / Вологодская область. Доступ: <http://prof-mayak.ru/wp-content/uploads/2015/03/Voogda-polozhenie-profproby.docx>
4. Профессиональные пробы : технология и методика проведения : методич. пособие / С. Н. Чистякова, Н. Ф. Родичев, П. С. Лернер, А. В. Гапоненко ; под ред. С. Н. Чистяковой. – 2-е изд. – М.: ОИЦ «Академия», 2014. – 208 с.

## 15. ПРОИЗВОДСТВЕННОЕ ОБУЧЕНИЕ / ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ ПРАКТИКА



8-9 СШ Ст РМ



!

**ПРОИЗВОДСТВЕННОЕ ОБУЧЕНИЕ** (обучение в работе, обучение на рабочем месте) – практическое и теоретическое обучение по избранной профессии непосредственно в процессе производственной деятельности.

**ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ ПРАКТИКА** – заключительный этап практической части обучения по программам профессионального и высшего образования, проходящая непосредственно на предприятиях в условиях реального профессионального контекста.

Производственное обучение / производственная практика – лучшее средство для погружения школьника / студента в профессиональный контекст. С точки зрения профориентации, основная цель такого погружения – не столько *профессиональная подготовка* (приобретение обучающимися профессиональных компетенций – *hard skills*, необходимых для работы по определенной профессии специальности), сколько формирование и «прокачка» общих компетенций – *soft skills*, необходимых для успешного профессионального самоопределения и саморазвития. В том числе – готовность:

- «учиться, переучиваться и разучиваться», быстро и с минимальной сторонней помощью осваивая новые профессионально-трудовые навыки, действия и функции;
- адаптироваться к условиям реального рабочего места;
- работать в производственной команде, согласовывая свои действия с

действиями других членов команды и работая в едином технологическом ритме над изготовлением общего продукта / оказанием услуги;

- выполнять требования производственной дисциплины, техники безопасности и правила грамотной организации своего труда;
- выявлять резервы повышения производительности своего труда и возможности для совершенствования технологии производства и производственного процесса (изобретательство и рационализация).

Организатор – образовательная организация (либо само производственное предприятие).

Партнер – производственное предприятие (либо профессиональная образовательная организация), обеспечивающее для обучающихся необходимые условия для прохождения производственного обучения / производственной практики:

- специально оборудованные рабочие места, отвечающие необходимым требованиям безопасности, а также специфике детского / подросткового труда;
- *наставничество (7)*;
- в случае участия обучающихся в производственной деятельности предприятия – оплату их труда по действующим тарифам, в соответствии с должностными обязанностями, уровнем квалификации и продолжительностью рабочего времени.

Разновидности:

- *Стажировка* – деятельность по приобретению опыта работы (по определенной профессии, специальности); одна из форм повышения квалификации.
- *Социальная практика* – своего рода «предпрофессиональная стажировка» школьников вне стен школы на конкретном рабочем месте, либо в колледже, техникуме или вузе. Направлена прежде всего на приобретение социального опыта и развитие общих компетенций, в т.ч. значимых для профессионального самоопределения. В рамках социальной практики используются различные инструменты рефлексивного осмысления приобретенного социального опыта (подготовка и защита (см. *краш-тест (19)*) отчётов о социальной практике; *самооценка (17)* и обсуждение в группе индивидуального продвижения и т.д.).
- *Молодёжные трудовые бригады (трудовые отряды)* – формат приобщения обучающихся к полноценной трудовой и социально значимой деятельности.

Могут формироваться из подростков и молодёжи, находящихся в трудной жизненной ситуации и социально-опасном положении («группа риска»), которые не всегда могут позволить себе культурный досуг и нуждаются в заработке. Часто, трудовые бригады (отряды) создаются на время каникул и связаны с сезонными формами работы (строительство и реставрация, озеленение и благоустройство города, работа водителями в летних детских лагерях и т.д.). Основные приобретения от участия в трудовых отрядах: приобретение профессиональных навыков, развитие и прокачка общих компетенций, продвижение в собственном профессиональном выборе, улучшение своего материального положения и наращивание социального капитала (круг полезных знакомств), вклад в развитие своей территории.

- *Школьный курс «Технология» («Материальные технологии»)*, предусматривающий большой объём работы в учебных /учебно-производственных мастерских, в условиях квазипрофессионального контекста.

#### Факты

В 2013 г. из более чем 50 тыс. российских общеобразовательных школ только 910 (менее 2%) осуществляли в старших классах обучение по профилю «Технология» (не считая информационно-компьютерных технологий).

#### Примеры

1. В Германии (земля Саксония-Анхальт) реализуется *программа ученических стажировок на предприятиях*, которая является важнейшим элементом профориентации. Все учащиеся 8-9 классов общеобразовательных школ должны пройти одну 10-дневную производственную практику, в ходе которой они непосредственно знакомятся с профессиональным миром и миром труда.

Для учащихся старших классов общеобразовательных школ, испытывающих трудности в обучении и находящихся под угрозой прерывания своего образования, в земле Саксония-Анхальт разработана *программа производственного обучения школьников*. Программа направлена на снижение числа молодых людей, прерывающих своё обучение, и содействие раскрытию их потенциала. Продолжительность обучения – два года. Для каждого учащегося создаются индивидуальные учебные планы, при этом пятидневная учебная неделя включает три дня практики на предприятии и два дня традиционных занятий в школе. Итогом становится получение учениками как диплома о завершении общеобразовательной школы, так и квалификационного удостоверения, свидетельствующего о прохождении курса профессионального

обучения.

2. В Астраханской области, на базе Камызякского сельскохозяйственного колледжа, реализуется *программа предпрофессионального обучения школьников*. Для этого используются часы школьного учебного плана, отводимые на профильное обучение. Обучение школьников по этой программе проводят преподаватели колледжа, а в территориально удаленных школах – школьные учителя, прошедшие повышение квалификации непосредственно в колледже. Содержание программы включает в себя знакомство со специальностями, реализуемыми в колледже: «Механизация сельского хозяйства», «Ихтиология и рыбоводство», «Садово-парковое и ландшафтное строительство», «Экономика и бухгалтерский учет». Основные задачи подготовки – содействие профессиональному выбору школьников с учетом востребованности профессий в регионе; формирование и развитие общих компетенций, значимых для профессионального самоопределения (самостоятельная работа и информацией, выполнение индивидуальных проектов и т.д.).

## 16. УЧЕБНАЯ ФИРМА / БИЗНЕС-ИНКУБАТОР



8-9 СШ Ст РМ



!

**УЧЕБНАЯ ФИРМА (УЧЕНИЧЕСКАЯ ФИРМА, УЧЕБНО-ИМИТАЦИОННАЯ ФИРМА)** – образовательная технология, обеспечивающая формирование и развитие предпринимательских и менеджерских компетенций (инициатива и предприимчивость, самостоятельность и ответственность, лидерство и руководство, поиск клиентов и заключение договоров, продажи и закупки, взаимодействие с государственными органами и предприятиями-партнёрами, работа с персоналом, управление финансами, документооборот и делопроизводство). Выступает важным элементом сопровождения профессионального самоопределения, обеспечивая подготовку к самозанятости (открытие и ведение собственного малого / среднего бизнеса) как одному из возможных вариантов профессионально-жизненного пути.

### Учебные фирмы:

- создаются самими учащимися (старшеклассниками, студентами) на основе собственных бизнес-идей и бизнес-планов, в условиях внешней ресурсной, информационной и образовательно-методической поддержки (*бизнес-инкубация*, см. далее);
- как правило, используют в качестве наемных работников других учащихся;
- нацелены на производство и реализацию на рынке определенного товара / услуги;
- в случае успешного ведения бизнеса и при благоприятной рыночной конъюнктуре перерастают в полноценные и самостоятельные предприятия бизнес-сферы.

Типовая структура учебной фирмы предполагает наличие следующих ролей: (1) учредитель(и) фирмы; (2) руководитель предприятия (генеральный директор); (3) научно-исследовательский / опытно-конструкторский отдел (опционально); (4) производственный отдел (опционально); (5) отдел продаж; (6) отдел закупок; (7) отдел рекламы и PR; (8) финансовый отдел; (9) отдел кадров.

В рамках одной образовательной организации различные учебные фирмы могут быть объединены в сеть. В этом случае они полностью или частично могут замыкаться друг на друга, выполняя заказы других учебных фирм и оказывая им услуги.

### Организатор учебной фирмы (возможные варианты):

- образовательная организация профессионального или высшего образования, либо общеобразовательная школа, имеющая старшую ступень финансово-экономического профиля
- инициативное лицо или группа лиц в составе обучающихся и / или педагогов.

Партнеры учебной фирмы – аналогичны партнёрам любого бизнес-предприятия: предприятия-поставщики / смежники / субподрядчики / посредники; финансовые организации (банки); СМИ. Помимо перечисленного, во внешнее окружение учебной фирмы входят: органы государственного управления; налоговые структуры; фирмы-конкуренты; покупатели.

**БИЗНЕС-ИНКУБАТОР** – инструмент ускоренного развития и продвижения малого бизнеса на ранней стадии деятельности, осуществляющий широкий спектр услуг по сопровождению деятельности вновь создаваемых компаний. В *учебном бизнес-инкубаторе* одной из таких услуг является

обучение ведению бизнеса.

**БИЗНЕС-ИНКУБАЦИЯ** – обучение и поддержка начинающих предпринимателей и малых предприятий в специально организованной среде (в бизнес-инкубаторе) с целью создания условий для быстрой «раскрутки» новых жизнеспособных коммерчески выгодных бизнес-проектов и последующей их трансформации в полноценные, самостоятельно действующие фирмы.

Бизнес-инкубация в системе образования и профориентации – это создание благоприятных, «тепличных» условий для ускоренного развития учебных фирм. А именно:

- обеспечивается полная или частичная защита этих фирм от воздействия рыночных рисков;
- удовлетворяются потребности развития, возникающие у фирм на ранних стадиях своего существования и связанных с дефицитом различных ресурсов (инвестиций, площадей и оборудования, компетенций, социальных связей и т.д.).

Бизнес-инкубатор, созданный при образовательной организации, может выполнять следующие функции:

- содействие формированию предпринимательской среды в образовательной организации;
- формирование студенческих творческих коллективов – основы будущих фирм;
- комплексное и квалифицированное обслуживание субъектов малого и среднего предпринимательства на различных этапах их развития, при этом комплекс консалтинговых услуг (юридических, аудиторских, бухгалтерских и маркетинговых) оказывается по принципу «одного окна»;
- проведение тематических консультационных семинаров и, тренингов и для малых предприятий и начинающих предпринимателей;
- предоставление адресной методической и образовательной поддержки молодым предпринимателям;
- выполнение оплачиваемых заказов (разработка бизнес-планов, инвестиционных проектов и их технико-экономическое обоснование; анализ финансово-хозяйственной деятельности предприятий);
- поиск инвесторов и посредничество в контактах с потенциальными деловыми партнерами;
- научно-методическая деятельность и повышение квалификации.

### Организатор бизнес-инкубатора (возможные варианты):

- образовательная организация профессионального или высшего образования, либо общеобразовательная школа, имеющая старшую ступень финансово-экономического профиля
- специализированная организация, целенаправленно созданная с целью оказания услуг бизнес-инкубации.

### Факты

«Главное отличие бизнес-инкубатора от любой другой формы поддержки инновационной деятельности – это люди, которые выполняют наставнические функции, функции партнеров по развитию, учителей бизнеса. И вот в этом в России наблюдается острый дефицит» (Е.Кузнецов, директор департамента развития и коммуникаций ОАО «Российская венчурная компания»).

### Примеры

1. В одной из московских школ создана «Школьная компьютерная компания Soft-100». Создателем и генеральным директором компании стал ученик 9 класса.

Миссия компании – ремонт и апгрейд компьютеров. Основное конкурентное преимущество – стоимость услуг. Девиз компании: «Низкие цены – не значит плохой сервис».

Схема работы компании:

- Рекламные агенты распространяют информацию о фирме и приводят своих клиентов, получая 5% от стоимости заказа.
- Работа с частными лицами. Клиент подаёт заявку на ремонт либо модернизацию компьютеров. Мастер вместе с представителем компании выезжает к клиенту, и оценивают сложность работ, а также их стоимость. Заключается договор между фирмой и заказчиком. Если компьютер невозможно починить на месте, то он доставляется в мастерскую, где проходит ремонт.
- Работа с компаниями. Компания «Soft100» заключает договор, о предоставлении услуг с фирмой, нуждающейся в обслуживании компьютеров, компьютерные клубы, школы и т. д. Затем «Soft100» осуществляет обслуживание компьютеров по договору о предоставлении услуг.
- Мастерам, осуществляющим ремонт и обслуживание компьютеров, компания «Soft100» выплачивает сдельную заработную плату.
- Детали и комплектующие заказываются непосредственно по мере их потребности.

- Реклама и стимулирование сбыта: организация бесплатных ознакомительных семинаров для всех желающих; наглядные демонстрации в офисе фирмы; участие в профильных выставках и конференциях.

2. В Нижнетагильском педагогическом колледже создан молодёжный бизнес-инкубатор. Его основные особенности:

- Ведение каждого проекта консультантом (менеджером) из числа опытных студентов или преподавателей.
- Система постоянно действующих специализированных сервисных служб: «Стол заказов», «Организуем проект!», «Коммерциализации», «Мой личный юрист», «Нужна публикация!», «Ищу рецензию!», «Дизайн и упаковка», «Translate, please!», оказывающих услуги в соответствии с поданными заявками. Работу каждой службы обеспечивают студенты, обладающие компетенциями соответствующего профиля, при консультативно-экспертной и организационно-методической поддержке преподавателей. По каждой службе разработан комплекс инструментальных средств (система управления, технология работы, критерии оценки качества).
- Разработаны и используются единые форматы документации: макет заявки, лист консалтинга, заключения, отчётность и пр.
- Используется единый алгоритм сопровождения проектов.

Реализуется образовательный проект «Бизнес-клуб», в рамках которого кураторами учебного бизнес-инкубатора проводится цикл учебных занятий («Стратегическое планирование проектной и коммерческой деятельности», «Коммерциализация идеи», «Искусство ведения делового общения», «Гранты: от заявки до отчета», «Эстетика и эргономика компьютерной презентации для инвестора» и др.).

На базе бизнес-инкубатора проводится комплекс PR-мероприятий, направленных на реализацию разрабатываемых бизнес-проектов.

## 17. САМООЦЕНКА



МШ 5-7 8-9 СШ Ст РМ



**САМООЦЕНКА** (самооценивание) – оценка человеком самого себя, своих личных качеств, достоинств и недостатков, склонностей и способностей, знаний и умений, навыков и компетенций.

В основе оценки человеком самого себя лежит механизм рефлексии. *Рефлексия* – специфическая способность человека, которая позволяет ему сделать свои мысли, эмоциональные состояния, свои действия и отношения, вообще всего себя предметом специального рассмотрения (анализа и оценки, осмысления и переосмысления) и практического преобразования (самоизменения, самопреодоления).

Самооценочно-рефлексивные умения – неотъемлемая составляющая любой компетенции. От степени развития этих умений зависит готовность человека к самоопределению и, в конечном счёте, успешность этого самоопределения. ***Самооценка – один из важнейших факторов самостоятельного, осознанного и ответственного профессионального выбора.***

Самооценивание как педагогический метод в известном смысле противостоит *внешнему оцениванию* и дополняет его (например, в методике «3D-оценки»). Использование самооценивания позволяет перенести обеспечить участие обучающегося не только в получении результата, но и в его анализе.

Условия эффективности использования самооценки в образовании и профориентации:

- предварительное обучение учащегося общим принципам и стратегиям оценивания деятельности и ее результатов;
- использование определенного перечня критериев, позволяющих более или менее четко очертить содержательные рамки для самооценки (например, в форме вопросов: «Что мне удалось в наибольшей степени и что – в наименьшей и почему?», «В какой степени я удовлетворен своим участием в деятельности и в работе команды, полученным результатом, собственным продвижением в развитии?», «Могу ли я считать результат этой образовательной пробы удовлетворительным?» и т.д.);
- сочетание самооценки с внешней оценкой (последняя может даваться как со

стороны квалифицированных экспертов, так и со стороны других обучающихся, зрителей и т.д.);

- использование результатов самооценки для самостоятельного планирования дальнейших действий («Что мне надо предпринять для предотвращения подобных ошибок в дальнейшем?», «Какие компетенции нужно развивать в первую очередь, чтобы достичь лучшего результата?», «Какие из моих результатов говорят «за», а какие – «против» выбора этой профессии?» и т.д.).

В качестве объектов самооценки на этапе профессионального / профессионально-образовательного выбора школьника могут выступать (по С.Н. Чистяковой):

- успеваемость по профилирующим школьным предметам;
- наличие сертифицированных и неформальных достижений ученика в основном и дополнительном образовании;
- мнения родителей;
- советы учителей;
- рекомендации психологов и/или профконсультантов;
- перспективность выбора профессии (престижность, востребованность, карьерные и финансовые перспективы);
- перспективность выбора техникума, колледжа, вуза (территориальная близость, конкурс, условия поступления, график обучения);
- состояние своего здоровья, эмоционально-психологические особенности и т.д.

Разновидности самооценки как педагогического метода:

- индивидуальная и групповая (по результатам командной работы);
- неформальная и формальная (на основе строго заданного перечня критериев и / или с использованием определенной шкалы).

### Пример

Участникам Национального чемпионата профессий и предпринимательских идей «Карьера в России» ([www.kvrus.ru](http://www.kvrus.ru)) в качестве одного из заданий предлагается испытание «Работа над ошибками». Это задание выполняется после цикла конкурсных испытаний профессиональной и предпринимательской направленности. Выполняя «Работу над ошибками», участники Чемпионата должны:

- провести анализ результатов, достигнутых персонально и в команде;
- выявить ключевые профессиональные, предпринимательские ошибки, совершенные в течение дня;

- аргументировать предложения для повышения качества и эффективности учебного процесса в техникуме, колледже, университете по итогам Чемпионата;
- подготовить и разместить пост «Ошибка дня», «Рецепт обучения» команды на официальных страницах Чемпионата в официальных сетях;

Оценка результатов этого испытания осуществляется в формате 3D: самооценка участниками + экспертная оценка + внешняя оценка студенческого сообщества в социальных сетях.

## 18. ПОРТФОЛИО



5-7 8-9 СШ Ст РМ



**ПОРТФОЛИО** (в широком смысле) – комплект документов, отражающий динамику персональных профессиональных и/или образовательных достижений владельца. Может быть представлен на бумажных либо на электронных носителях, либо в смешанном формате.

**ПОРТФОЛИО УЧАЩЕГОСЯ** – средство накопительной оценки индивидуальных образовательных достижений школьника / студента в определенный период его обучения. В состав портфолио включаются:

- *образовательно- и профориентационно-значимые продукты*, созданные обучающимся в ходе учебной, проектно-исследовательской, творческой, профессиональной деятельности (в необходимых случаях – в форме фото- и видеосъемки продуктов), а также некоторые наиболее значимые рабочие материалы, созданные или использовавшиеся при подготовке продуктов (например, планы, сценарии, чертежи, эскизы и т.д.);
- *листы самооценки* (см. (17)), заполненные по определенной форме по итогам подготовки того или иного продукта;
- *внешние отзывы* о деятельности обучающегося и о качестве выполненного продукта, полученные от педагогов, наставников, заказчиков продукта, независимых экспертов и т.д.

Основные педагогические функции портфолио:

- *оценочная*: представленная в портфолио коллекция работ и результатов обучающегося наглядно демонстрирует его усилия, прогресс и достижения в

различных областях учебной и практической деятельности. При этом оценка осуществляется путем сравнения обучающегося с самим собой, вне прямого сравнения с достижениями других учеников;

- *диагностическая*: портфолио позволяет отследить динамику развития компетенций и личностных качеств обучающихся, их уровень «на входе» и прогресс в ходе дальнейшего обучения (а также «картину» общего развития обучающегося в целом). Для этого в структуру портфолио могут специально включаться типовые анкеты и простейшие тесты, которые обучающийся заполняет периодически, самостоятельно сравнивая происходящие изменения (например, одна из анкет может быть посвящена самооценке актуального состояния личного профессионального плана);
- *развивающая*: работа обучающегося со своим портфолио способствует развитию рефлексивно-самооценочных навыков и общих компетенций, стимулирует самостоятельность, поисковую и творческую активность в учебной и практической деятельности, в профессионально-образовательном самоопределении.

Для оценивания портфолио могут использоваться два принципиально различных подхода. *Неформальное (экспертное) оценивание* включает коллективную оценку педагогов, родителей и других обучающихся. *Формализованное (стандартизованное) оценивание* предполагает выработку определенных критериев и оценку портфолио путем его соотнесения с этими критериями. Во втором случае может использоваться *критериально-уровневый подход*, позволяющий по каждому критерию отнести оцениваемый продукт (портфолио) к определенному уровню с заранее заданными характеристиками (например, высокий, средний или низкий уровни).

Значение портфолио как средства сопровождения профессионального самоопределения обусловлено двумя основными моментами:

- портфолио способно обеспечить непрерывный и преемственный характер образования (непрерывность накопления индивидуальных образовательных достижений) при переходе с одной образовательной ступени на другую, отслеживать прогресс в развитии общих компетенций, которые развиваются на протяжении всех этапов образования и всей жизни человека;
- портфолио помогает обеспечить социальное партнерство в образовании и коммуникацию всех его участников, в том числе в ситуациях, когда обучение происходит на основе сетевых образовательных программ. Портфолио – связующее звено между обучающимся, его родителями, и всеми организациями, в которых он осваивает образовательными программы различных типов, и профессиональным сообществом, в которое ему предстоит войти на этапе трудоустройства.

Работа с портфолио помогает планировать, отслеживать и корректировать образовательную и карьерную траекторию учащегося и молодого профессионала, формировать и корректировать его личный профессиональный план.

Организатор: образовательная организация либо органы управления образованием (в случае введения единой формы муниципального / регионального образовательного портфолио).

Партнеры: родители, образовательные организации, производственные предприятия – все субъекты, вовлеченные в процессы и образования и профессионального самоопределения владельца портфолио и заинтересованные в их результатах.

Разновидности портфолио учащегося:

*По типу носителей*: электронный портфолио / веб-портфолио (все материалы размещаются в сети Интернет); портфолио на бумажных носителях; комбинированный портфолио (папка оригиналов на бумажных носителях + набор электронных приложений на диске).

*По структуре*:

- Портфолио документов – портфель сертифицированных (документированных) индивидуальных образовательных и профессиональных достижений (например, «паспорт компетенций и квалификаций»). В портфолио включаются аттестаты и дипломы, сертификаты и свидетельства, грамоты и наградные листы. Такой портфолио отражает образовательный / профессиональный рейтинг его владельца и может использоваться как основание для поступления в образовательную организацию либо для трудоустройства по определенной профессии / специальности.
- Портфолио работ – собрание различных творческих и проектных работ обучающегося, отражающих основные направления и формы его учебной, практической и творческой активности. В такой портфолио включаются: ведомость или зачетная книжка о прохождении курсов по выбору, *профессиональных проб* (14), творческая книжка с приложением работ, электронные документы, видеозаписи, модели, проекты, исследовательские работы, отчеты о социальных и *производственных практиках* (15) и т.п.
- Портфолио отзывов – включает оценку школьником своих достижений, проделанный им анализ различных видов учебной и внеучебной деятельности и её результатов, резюме, планирование будущих

образовательных этапов, а также отзывы, представленные учителями, родителями, другими обучающимися, педагогами дополнительного образования, наставниками и др. В такой портфолио включаются: листы самооценки, тексты заключений, рецензии, отзывы, резюме, эссе, рекомендательные письма.

- Комплексный портфолио – включает в себя, в том или ином соотношении, различные функциональные разделы.

*По назначению* (из опыта западных стран):

- для школьников: портфолио развития, портфолио выпускника и портфолио по предметам;
- для студентов: портфолио абитуриента, студенческий портфолио и портфолио трудоустройства.

*Рабочая тетрадь* (в профориентации) – специально подготовленное печатное пособие для учащихся, представляющее собой своеобразный «органайзер», систематическая работа с которым способствует продвижению учащегося в направлении профессионально-образовательного выбора и построения личного профессионального плана. Структура рабочей тетради – это комбинация портфолио, информационных *наглядных материалов* (5), средств профессиональной *диагностики* (3), простейших кейсов (13) профориентационной направленности. Подобный формат используется в школах Германии под названием «Паспорт выбора профессии».

### Ссылки

1. Новикова, Т. Г., Папка личных достижений школьника - «Портфолио»: теория вопроса и практика реализации / Т. Г. Новикова, А. С. Прутченков, М. А. Пинская, Е. Е. Федотова ; под ред. Т. Г. Новиковой. – М.:АПКИПРО, 2004. – 112 с.
2. Резапкина, Г. В. Психология и выбор профессии. Программа предпрофильной подготовки : рабочая тетрадь учащегося / Г. В. Резапкина. – М.: Генезис. – Любое изд.

## 19. КРАШ-ТЕСТ



СШ Ст РМ Род



**КРАШ ТЕСТ** (педагогическая технология) – метод, позволяющий

оценить степень надёжности предлагаемого решения / разработанного продукта. В профориентации может использоваться для оценки степени устойчивости (осмысленности, продуманности) профессионального / профессионально-образовательного выбора.

Первый этап – презентация (идеи, проекта, продукта, выбора и т.д.) в форме краткого изложения сути дела.

Второй этап – испытание на прочность: все остальные участники краш-теста, либо специально назначенные оппоненты, подвергают сомнению качество презентуемого объекта. При это могут использоваться следующие приёмы:

- *Обоснованные возражения* – строятся на строго логической основе, имея своей целью выявить объективно слабые места испытываемой идеи, проекта. Краш-тест, проводимый в русле «объективных возражений» использует заранее определенный набор критериев, на соответствие которым и проверяется испытываемая идея / проект. Например, могут использоваться те или иные варианты перечня «критериев достойной цели», разработанный в рамках концепции ТРИЗ, в т.ч.: (1) общественная полезность; (2) новизна; (3) конкретность; (4) согласованность с более высокими уровнями; (5) отражение специфики, индивидуальных особенностей; (6) субъективная, личностная значимость; (7) наличие внятного образа конечного результата; (8) предвидение и прогнозирование того, как будет достигаться цель; (9) наличие достаточных средств для воплощения идеи / проекта; (10) возможность корректировки замысла.
- *Поток критики* – множественные замечания и возражения, авторы которых не особенно заботятся об аргументации. Главная цель – заставить испытываемого «сдаться» на эмоционально-психологическом уровне, отказаться от презентуемых положений и признать свою неправоту.
- *Создание искусственных препятствий* – акцент на наиболее неблагоприятных сценариях, допущение о вмешательстве противодействующих факторов, как объективных, так и субъективных (сопротивление со стороны определенных людей / социальных групп).
- *Доведение до абсурда* – развитие испытываемой идеи с гипертрофированием тех или иных ее сторон.
- *Провокация* – развитие испытываемой идеи в заведомо ложном направлении (либо попытка использовать её для решения неподходящей задачи), с целью увлечь её автора и «сбить с пути».

Общая цель второго этапа – убедить автора идеи / проекта (и всех присутствующих) в том, что его предложения не представляют ценности и интереса, выдвинутые положения ошибочны и не подлежат развитию и

реализации.

Третий этап – ответ автора на представленные возражение, критику (может быть по времени совмещен со вторым этапом). Задача автора – аргументированно отстоять свой замысел, отразив как можно большее число критических замечаний. Результатом краш-теста может быть либо укрепление автора в своей позиции, либо её корректировка (или «отправка на доработку»), либо признание её целиком ошибочной.

Организатор: образовательная организация, либо специализированная организация, оказывающая услуги по сопровождению профессионального самоопределения обучающихся.

Партнеры: эксперты – специалисты, компетентные в теме / проблеме и способные высказать грамотные и аргументированные возражения.

#### Разновидности

*Защита* (проекта, исследования и т.д.). Особенности организации:

- заранее назначаются несколько (как правило, от одного до трех) оппонентов, которые предварительно знакомятся с презентуемыми положениями и готовят отзывы с замечаниями;
- автор получает возможность предварительно ознакомиться с замечаниями оппонентов и подготовить ответы на них;
- в ходе защиты предусматривается возможность для всех присутствующих задать вопросы автору и высказать свои суждения, в том числе в формате краш-теста, на которые автор должен ответить без предварительной подготовки.

В качестве оппонентов могут назначаться, в зависимости от ситуации, различные лица: преподаватели образовательной организации; независимые сторонние эксперты; представители заказчика; другие обучающиеся (для которых эта форма работы выступает своеобразной «оппонентской практикой»).

## 20. ЛАГЕРЬ



5-7 8-9 СШ



!

**ЛАГЕРЬ** – временная стоянка, обычно под открытым небом, в палатках, во временных или легких постройках. Летний и зимний лагерь – форма педагогической работы, предполагающая выезд за город группы детей, подростков, молодёжи во главе с взрослыми руководителями и обеспечивающая эффект «погружения» в тот или иной вид деятельности или в определенную содержательную проблематику.

**ПРОФОРИЕНТАЦИОННЫЙ ЛАГЕРЬ (ПРОФОРИЕНТАЦИОННАЯ СМЕНА)** строится таким образом, чтобы подростки на основании включения в разные виды деятельности постоянно возвращались к актуальности вопроса выбора профессии и построения своего будущего, рассматривали эти вопросы с разных точек зрения, одновременно прокачивая свои компетенции, необходимые для успешного решения этих вопросов.

Типичная профориентационная смена в летнем лагере строится по следующей схеме:

- месяц интенсивного погружения в профориентационную среду;
- жизнь в лагере на основе самоуправления (может быть использована модель игрового «Демократического государства», основанная на выборах «Президента» / «Мэра», формировании «Кабинета министров», разработке и принятии «Конституции», введении игровых денежных единиц и т.д.); участие подростков в самоуправлении способствует развитию компетенций и личных качеств, необходимых для успешного жизненного и профессионального самоопределения;
- встречи, беседы с профессионалами (2);
- активные обучающие и личностно-развивающие форматы – ролевые и деловые игры (9), социально-психологические тренинги (10), воркшопы (см. Тренинг (10)), мастер-классы и т.д.;
- примерка на себя различных профессиональных ролей (профессиональные

пробы (14));

- решение кейсов (13) по развитию производственных предприятий;
- разработка и презентация профориентационных проектов (11) и др.

Организатор – организация дополнительного образования детей – организатор деятельности лагеря, либо образовательная организация-партнёр – автор-разработчик и организатор профориентационной смены.

#### Возможные партнеры:

- специалисты-профессионалы – работники производственных предприятий;
- квалифицированные профконсультанты, психологи, бизнес-тренеры;
- техникумы, колледжи, вузы (в т.ч. педагогической направленности), студенты которых выполняют роль вожатых (наставников, менторов);
- образовательные организации различного типа, педагоги и преподаватели которых принимают участие в содержательной программе лагеря.

#### Примеры

1. В Нижегородской области на базе Детского санаторно-оздоровительного образовательного центра «Лазурный» реализуется программа профильной смены «Нижегородский навигатор» (организация-разработчик – Центр юношеского научно-технического творчества «Поволжский центр аэрокосмического образования»). Программа смены включает в себя два компонента. Базовый компонент включает мероприятия, являющиеся обязательными для каждой смены, а также работу отделов образовательного управления и медицинской службы. Тематический компонент состоит из трех основных блоков: образовательный блок «Неделя науки», практический блок «Неделя техники» и демонстрационный блок «Наши достижения».

Во время профильной смены школьники:

- встречаются с представителями предприятий Нижегородской области;
- составляют прогнозы развития науки и техники и рейтинги перспективных изобретений;
- разрабатывают и защищают командные проекты по модернизации предприятий Нижегородской области (15 команд, из которых пять выходят в финал);
- посещают арт-мастерские «Робототехника», «3D-моделирование», «Arduino», а также мастерскую профессионального самоопределения «Мир ПРОФИ»;
- формируют детскую медиа-команду, которая освещает работу профильной смены путём создания фоторепортажей, видеороликов и цикла репортажей

«PROFcasting».

На заключительном этапе проводятся: выставка инсталляций «Мир будущего рождается сегодня!», торжественное закрытие Спартакиады, подведение в отрядах итогов работы «Системы личностного роста».

2. В Смоленской области реализуется проект «Летняя техническая школа “Архитектура таланта”» (организация-разработчик – Смоленская академия профессионального образования). Цель проекта – развитие у талантливых школьников региона интереса к инженерно-техническим специальностям и содействие их профессиональному самоопределению.

Участники Летней технической школы – учащиеся общеобразовательных школ, лицеев, воспитанники школ-интернатов для детей-сирот и детей, оставшиеся без попечения родителей, а также дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации (возраст участников от 14 до 17 лет).

Личностно-ориентированные задачи Летней технической школы:

- развитие общих компетенций школьников, значимых для их самоопределения (soft skills);
- самоопределение в профессии через совместную проектную деятельность
- проектирование индивидуальной траектории развития в сфере профессионального образования.

Программа «Летней технической школы» состоит из трех модулей:

- Образовательный модуль – мастер-классы от экспертов-практиков ведущих образовательных организаций СПО Смоленской области; презентации профессий «Откровенный разговор с Генеральным директором» от представителей Смоленского регионального объединения работодателей «Научно-промышленный союз»; деловые игры, направленные на изучение склонностей и способностей участников; игра «Жизненная навигация» (обучение проектированию карьеры).
- Развивающий модуль – разработка и защита проектов по направлениям: «Информационные технологии» (IT), «Чистые технологии» (Cleantech), «Наука о жизни» (LifeSciences), «Промышленные технологии» (Industrial); тренинг повышения личной и профессиональной эффективности «50/50», направленный на развитие социальных компетенций и личных качеств (soft skills).
- Творческий модуль – включает более 40 творческих программ и тематических мероприятий, направленных на развитие креативности.

В лагере реализуется игровая концепция самоуправления: лагерь рассматривается как одно «федеративное государство» («Государство 2020»), разбитое на 4 «федеральных округа», которые делятся на «регионы». В каждом

регионе по два «города». На каждом уровне (федеральном, региональном и муниципальном) действуют органы законодательной и исполнительной власти. В «Государстве 2020» есть Президент, Государственная Дума, действует своя денежная единица – «талант», трехуровневая система бюджета (федеральный, региональный, муниципальный уровни) и система налогов и сборов. В начале смены каждый участник проходит процедуру капитализации его способностей и таланта посредством тестирования, конкурса портфолио и участия в творческих мероприятиях, - и в результате получает определенную сумму «талантов». Одним из источников пополнения бюджета муниципального и регионального уровня является проведение общелагерных мероприятий на основании государственного заказа. Граждане «Государства 2020» могут разрабатывать и реализовывать свои собственные проекты, направленные как на получение прибыли, так и на развитие своего «города», «региона» и «округа».

## 21. СОРЕВНОВАНИЯ



Д МШ 5-7 8-9 СШ Ст Род



↩ ⇌ ⌘ ⇨

!

**СОРЕВНОВАНИЕ** (в широком смысле) – форма организации совместной деятельности, в которой участники стремятся превзойти друг друга. Цель соревнования для каждого участвующего в нём – *быть первым*, поэтому успех в соревновании носит вполне конкретный и ясный характер. Большую роль в соревновании играет *азарт*: азартное соревнование доставляет большее эмоциональное удовлетворение не только победителям, но и всем его участникам, а также зрителям (болельщикам).

Соревнование как педагогический метод – это направление двух естественных стремлений ребёнка, подростка, молодого человека (стремление к соперничеству и стремление к доминированию) на решение педагогических задач.

Соревнование в образовании и в профориентации:

- создает у участников и зрителей сильные эмоционально-ценностные стимулы, которые усиливают основные мотивы учебной и/или профессиональной деятельности обучающихся (в т.ч. если деятельность длительная, и ее изначальная привлекательность уже «потускнела»);

- способно выявить совершенно неожиданные способности участников, которые в привычной обстановке не давали о себе знать;
- при правильной организации развивает дух товарищества, укрепляет внутригрупповые отношения.

Условия эффективности соревнования, обеспечивающие его здоровый и развивающий характер:

- соревнование организуется не само по себе, а в связи с конкретной педагогической задачей;
- соревнование строится с опорой на дух игры, дружеского общения, с набором атрибутов соответствующих идеологии «ивент» – яркая атрибутика, девизы, звания, титулы, эмблемы, призы, знаки почета и т.д.
- все участники соревнования получают равные стартовые возможности;
- обеспечивается сравнимость и гласность результатов;
- оценка результатов осуществляется не только с формальной, но и с неформальной стороны (включая *самооценку* (17) успеха / неудачи, а также личного продвижения в результате участия в соревновании);
- по итогам соревнования проводится оценка всех и каждого, а не только победителей: «непобедители» также должны знать результат своей работы, своё место в общем рейтинге, свои сильные и слабые стороны;
- для «непобедителей» всегда открыта возможность стать победителями в следующем соревновании: «есть победители, но нет обиженных», и любые результаты соревнования носят относительный характер;
- соревнование не должно вредить принципам товарищества – соперничество в одном никогда не должно исключать сотрудничества в чём-то другом.

Органический недостаток соревнования как педагогического метода заключается в том, что всегда, кроме выигравших, есть и проигравшие; таким образом, одни участники оказываются в ситуации успеха, другие – в ситуации неудачи. Выход типа «победила дружба» редко бывает приемлем, поскольку вызывает у участников (даже у проигравших) ощущение несправедливости. Присуждение каждому звания победителя в «особой номинации» также далеко не всегда возможно и целесообразно. Наилучший выход – периодически возобновляющееся соревнование примерно равных соперников (команд), когда на очередном этапе проигравший может «взять реванш».

Едва ли не каждой форме практической профориентации можно придать соревновательный характер. Для этого необходимо: чётко обозначить конкретные продукты профориентационной деятельности; выделить единые и чёткие критерии для оценки процесса и продуктов; определить состав экспертного жюри.

### Организатор (возможные варианты):

- любая организация, вовлеченная в процесс профессиональной ориентации и/или заинтересованная в результатах профориентационной работы (образовательная организация, производственное предприятие, органы управления);
- специализированные организации, профилем (одним из профилей) которых является проведение соревнований различного типа и других массовых мероприятий.

### Разновидности:

- *олимпиада* – соревнование в спортивном / профессиональном / интеллектуальном мастерстве;
- *чемпионат* – состязание на звание чемпиона в определенном виде деятельности;
- *конкурс* – соревнование, имеющее целью выделить наилучших участников, наилучшие работы (победители конкурса называются *лауреатами*, участники конкурса по определенной номинации - *номинантами*);
- *рейтинг* – соревновательная система оценки результатов в определенном виде деятельности (например, репутация фирмы или успеваемость школьника по определенному предмету), предполагающая построение полного списка участников в порядке убывания достигнутых результатов.

Некоторые варианты соревнований профориентационной направленности:

- чемпионаты и конкурсы профессионального мастерства для молодых рабочих, студентов, школьников;
- конкурсы профориентационных *проектов* (11), акций, исследований, творческих работ;
- производственные / заводские олимпиады, в рамках которых участники соревнуются на лучшее решение *кейсов* (13), задач по развитию предприятий и т.д.;
- соревнования *трудовых бригад* (см. *производственное обучение* (15));
- рейтинг *учебных фирм* (16);
- конкурс на лучший *портфолио* (18) и др.

### Пример

*Соревнования школьников по программе Junior Skills.* С 2015 г. формат проведения региональных, окружных, национальных чемпионатов профессионального мастерства WorldSkills Russia предусматривает

одновременное проведение соревнований школьников (юниоров) на тех же конкурсных площадках, на которых соревнуются взрослые участники (студенты / молодые рабочие) с целью наглядной демонстрации преемственности подготовки по профессии, возможностей профессионального роста, обеспечения тесного контакта всех команд, экспертов и наставников.

Юниоры, как правило, состязаются в командах из 2 человек по двум возрастным группам: 10-13 и 14-17 лет. Команду сопровождает наставник. Рекомендуемые элементы программы чемпионата для юниоров включает профориентационную программу (образовательные экскурсии по площадкам соревнований; встречи со специалистами – экспертами соревнований и представителями предприятий, где востребованы специалисты конкурсных компетенций; тренинги для юниоров; форсайт-сессии о профессиях будущего, круглые столы, проектные сессии и т.д.).

### Ссылки

1. Чемпионат рабочих специальностей по стандартам WorldSkills (ВорлдСкиллз Россия). Доступ: <http://worldskills.ru>
2. Национальный чемпионат профессий и предпринимательских идей «Карьера в России». Доступ: <http://www.kvrus.ru>

## 22. ФЕСТИВАЛЬ



Д МШ 5-7 8-9 СШ Род



**ФЕСТИВАЛЬ** (в широком смысле) – массовое празднество, показ, смотр достижений практики (культуры, искусства, спорта, производства). В профессиональной ориентации в качестве особой формы работы используются *фестивали карьеры / профессий*, во время которых участники оказываются в насыщенном, динамично организованном пространстве, в рамках которого единая тема труда и профессий подается в различных содержательных разрезах и деятельностных форматах. Такие фестивали могут, например, включать в себя:

- интерактивную *выставку* (см. *презентация контекста (4)*), представляющая актуальную ситуацию на региональном рынке труда и образовательных услуг (в ряде случаев в рамках фестиваля организуется специальная промоушен-зона, где обеспечивается не только демонстрация

профессиональных практик, но и возможность для участия в них всех желающих, в т.ч. в форматах *профессиональных проб* (14);

- круглые столы и *нетворкинг-сессии* (см. *встреча с профессионалом* (2)) с участием представителей производственных предприятий, техникумов, колледжей, вузов, общественных организаций, государственной власти, медийных лиц;
- возможность для прохождения в экспресс-форме профессиональной *диагностики* (3) и профессионального *консультирования* (7) у специалистов – психологов, профориентологов;
- социально-психологические тренинги (10), мастер-классы и другие формы обучения навыкам, необходимым для успешного трудоустройства и продвижения карьеры;
- различные соревнования (22) профориентационной направленности.

Важная особенность фестиваля – мощный эффект эмоционального воздействия на участников, возникающий за счёт большой концентрации, высокой динамики и ивент-среды. По этой причине такого рода мероприятия часто становятся важным «толчком» для обучающихся и их родителей, способствующим ускоренному продвижению в направлении профессионально-образовательного выбора и построению личного профессионального плана.

Как правило, фестивали профориентационной направленности приурочиваются к осеннему и весеннему периодам, когда проблематика профессионально-образовательного выбора активизируется (осень – выбор ЕГЭ для сдачи, факультативов, подготовительных курсов и репетиторов; весна – окончательный выбор профильного класса, профессиональной организации или вуза, куда предстоит поступать).

#### Организатор (возможные варианты):

- органы регионального / муниципального управления либо уполномоченные организации (техникумы, колледжи, вузы, центры детского и юношеского творчества или др.);
- общественные организации (например, региональные объединения работодателей);
- специализированные организации, ориентированные на проведение массовых мероприятий в стиле ивент.

Партнеры – все организации территории, так или иначе вовлеченные в решение профориентационных задач и / или заинтересованные в результатах профессиональной ориентации (предприятия производственной и социальной сферы, работодательские объединения, образовательные организации всех

типов, региональные и муниципальные органы управления, службы занятости и кадровые агентства, центры профессиональной ориентации и психологической поддержки, молодёжные центры, общественные организации, СМИ).

### Разновидности

- *День / неделя / месячник профориентации.* Может проводиться в масштабе образовательной организации, района / города, субъекта федерации, страны в целом. В рамках отдельной школы такое мероприятие, как правило, объединяет набор относительно традиционных мероприятий, объединенных общей темой, что позволяет достичь синергетического<sup>2</sup> эффекта (тематические классные часы и родительские собрания, экскурсии, конференции, защита проектов, творческие конкурсы, игровые методики, тестирование и консультации у психолога).

### Пример

Калининградский Техникум отраслевых технологий – организатор ежегодного Форума «Профессии и технологии XXI века» – важного элемента системы профессионального самоопределения молодежи Светловского городского округа Калининградской области. Цели Форума:

- формирование профессиональных интересов у молодежи в сфере современных технологий;
- информационная поддержка осознанного принятия решения старшеклассниками о профессиональном выборе;
- презентация современных профессий и технологий, востребованных на рынке труда.

Основная целевая аудитория – учащиеся общеобразовательных школ (8-11 кл.).

Участники Форума – специалисты-практики, ученые в области профессионального образования, руководители образовательных организаций и предприятий, представители бизнес-сообщества, центров занятости, молодежных общественных организаций, педагоги и родители, выпускники техникума, педагоги и студенты иностранных учреждений-партнеров, люди, находящиеся в поиске работы.

В рамках форума проводится День профессий. Школьники делятся на группы по 10-20 человек и приглашаются к разному времени. Каждые 30 минут одна из групп начинает движение по заранее разработанному маршруту, в соответствии с выданной картой. На маршруте обозначено 12 станций, где

---

<sup>2</sup> *Синергетический эффект* – усиление; эффект суммативного взаимодействия нескольких факторов, приводящий к резкому повышению их результативности.

участникам предлагается принять участие в определённом действе. На различных станциях студентами техникума при участии педагогов были организованы профессиональные пробы, мастер-классы, творческие мастерские. Одна из станций – профориентационное компьютерное тестирование (проводится специалистами центра занятости). Еще одна станция – «Встреча с работодателями», где каждый участник форума мог пообщаться с представителями бизнес-сообщества, являющимися партнерами техникума, узнать из первых уст о кадровой потребности предприятия.

Специальная программа форума посвящена двум другим целевым группам (выпускники техникума и люди, находящиеся в поиске работы).

## АЛФАВИТНЫЙ УКАЗАТЕЛЬ

**ПОЛУЖИРНЫМ ШРИФТОМ** отмечены основные кубики (их название вынесено в заголовок соответствующего раздела), *курсивом* – разновидности кубиков (их название и описание даны внутри текста).

*Агитбригада (1)*

*Акция (1)*

**БИЗНЕС-ИНКУБАТОР (16)**

*Воркшоп (10)*

**ВСТРЕЧА С**

**ПРОФЕССИОНАЛОМ (2)**

*Выставка (4)*

*Деловая игра (9)*

*День открытых дверей (4)*

**ДИАГНОСТИКА (3)**

**ДОСКА ОБЪЯВЛЕНИЙ (6)**

*Защита (19)*

*Имитационная игра (9)*

**КАРТОЧНЫЕ ИГРЫ (8)**

**КЕЙС (13)**

*Коммуникативная площадка (4)*

*Конкурс (21)*

**КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ (7)**

**КРАШ-ТЕСТ (19)**

**ЛАГЕРЬ (20)**

*Лекция (1)*

*Личный профессиональный план (7)*

*Мастер-класс (4)*

**НАГЛЯДНЫЕ МАТЕРИАЛЫ (5)**

**НАСТАВНИЧЕСТВО (7)**

*Нетворкинг-сессия (2)*

*Олимпиада (21)*

*Поддержка (7)*

**ПОРТФОЛИО (18)**

**ПРЕЗЕНТАЦИЯ КОНТЕКСТА (4)**

**ПРОЕКТ (11)**

**ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ ПРАКТИКА**

**(15)**

**ПРОИЗВОДСТВЕННОЕ ОБУЧЕНИЕ**

**(15)**

**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПРОБА**

**(14)**

*Профессиональное просвещение (1)*

*Рейтинг (21)*

*Рабочая тетрадь (18)*

**РОЛЕВАЯ ИГРА (9)**

**САМООЦЕНКА (17)**

**СЕАНС ИНФОРМАЦИИ (1)**

**СОПРОВОЖДЕНИЕ (10)**

**СОРЕВНОВАНИЯ (21)**

*Стажировка (15)*

**ТРЕНИНГ (10)**

*Трудовые бригады, отряды (15)*

**УЧЕБНАЯ ФИРМА (16)**

**ФЕСТИВАЛЬ (22)**

*Чемпионат (21)*

*Экскурсия (4)*

**ЭКСПЕДИЦИЯ (12)**

*Ярмарка вакансий (4)*