



Правительство
Санкт-Петербурга
Комитет по образованию



ГБНОУ
Дворец учащейся молодежи
Санкт-Петербурга



Опорный Центр содействия
профессиональному
самоопределению
детей и молодежи

**СЕРИЯ «РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ СОПРОВОЖДЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
САМООПРЕДЕЛЕНИЯ ДЕТЕЙ И МОЛОДЁЖИ САНКТ-ПЕТЕРБУРГА.
МЕТОДИЧЕСКАЯ ПОДДЕРЖКА»**

НАША НОВАЯ ПРОФОРИЕНТАЦИЯ



Санкт-Петербург
2020

Научно-методическое пособие «Наша новая профориентация» является приложением к научно-методическому журналу «ДУМский вестник: теория и практика дополнительного образования» /ISSN2308-6939/.

Научно-методическое пособие обеспечивает методическую поддержку новых подходов и технологий ранней профориентации, предусмотренных Концепцией развития системы сопровождения профессионального самоопределения детей и молодёжи Санкт-Петербурга, которая была разработана совместно с Опорным центром содействия профессиональному самоопределению детей и молодёжи ГБНОУ ДУМ СПб.

Методические рекомендации обеспечивают внедрение инновационных блоков Концепции: «Профориентационный нетворкинг «Обучающиеся + родители + работодатели» и «Профориентационные проекты для школьников 1-11 классов «Мир будущего». Представлен опыт Самарской области по организации коммуникативных площадок, который может быть использован как основа для построения и развития практик профориентационного нетворкинга в других регионах России, в том числе в Санкт-Петербурге. Приведены примеры методических разработок проектов профориентационной направленности, обеспечивающих погружение школьников в контекст персонального, регионального, глобального будущего.

Пособие предназначено для руководителей образования, педагогических работников образовательных организаций различных типов, решающих профориентационные задачи в работе с обучающимися, специалистов центров профориентации, профконсультантов, работников кадровых служб предприятий-работодателей, других лиц, вовлечённых в деятельность по сопровождению профессионального самоопределения детей и молодёжи, а также в рамках реализации Дорожной карты развития системы сопровождения профессионального самоопределения детей и молодёжи Санкт-Петербурга на 2020-2022 год.

Сведения об авторах:

Сергеев Игорь Станиславович (научный редактор) – доктор педагогических наук, ведущий научный сотрудник Научно-исследовательского центра профессионального образования и систем квалификаций ФИРО РАНХиГС, методист ГБНОУ Дворца учащейся молодёжи Санкт-Петербурга, научный руководитель проекта по развитию системы сопровождения профессионального самоопределения детей и молодёжи Санкт-Петербурга.

Прямикова Галина Сергеевна – методист отдела профориентации ГБУ ДО Дом детства и юношества Приморского района Санкт-Петербурга.

Родичев Николай Фёдорович – кандидат педагогических наук, ведущий научный сотрудник Научно-исследовательского центра профессионального образования и систем квалификаций ФИРО РАНХиГС.

Четверикова Татьяна Николаевна – начальник отдела «Центр планирования профессиональной карьеры», ГБУ ДПО Самарской области Центра профессионального образования.

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. КОНЦЕПЦИЯ РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ СОПРОВОЖДЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМООПРЕДЕЛЕНИЯ ДЕТЕЙ И МОЛОДЁЖИ САНКТ-ПЕТЕРБУРГА.....	5
2. ПРОФОРИЕНТАЦИОННЫЙ НЕТВОРКИНГ.....	44
3. ПРОЕКТЫ ДЛЯ ШКОЛЬНИКОВ «МИР БУДУЩЕГО»	84

КОНЦЕПЦИЯ РАЗВИТИЯ
СИСТЕМЫ СОПРОВОЖДЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМООПРЕДЕЛЕНИЯ
ДЕТЕЙ И МОЛОДЁЖИ САНКТ-ПЕТЕРБУРГА
СЕРИЯ ПРАКТИЧЕСКИХ ПОСОБИЙ

СОДЕРЖАНИЕ

Новая образовательная профориентация: петербургская модель	7
Концепция развития системы сопровождения профессионального самоопределения детей и молодёжи Санкт-Петербурга	13
1. Общие положения	13
2. Анализ ситуации	15
3. Методологические основы системы сопровождения профессионального самоопределения детей и молодёжи Санкт-Петербурга	23
4. Новые содержательные модули региональной системы сопровождения профессионального самоопределения детей и молодёжи Санкт-Петербурга .	27
5. Организационно-управленческая структура	32
6. Цели, направления и задачи работы по формированию и развитию современной системы сопровождения профессионального самоопределения в Санкт-Петербурге	37
7. Ожидаемые результаты и оценка эффективности Концепции	40
8. Механизмы реализации Концепции	41

НОВАЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОФОРИЕНТАЦИЯ: ПЕТЕРБУРГСКАЯ МОДЕЛЬ

Всего каких-нибудь десять лет назад главными проблемами профориентации в нашей стране было отсутствие к ней государственного и общественного внимания и – как следствие – глубокий дефицит ресурсов. Как метко высказался в те годы один из экспертов, «профессиональная ориентация – нелюбимая падчерица управленческих структур». Прошло не так уж много времени, и ситуация кардинальным образом изменилась. Изменились и проблемы. Профориентация стала модной и повсеместной, и её новая беда в том, что её теперь слишком много. Среда профессионального самоопределения во многих регионах и городах страны стала разнообразной и насыщенной, но этим дело пока и ограничивается – до системности и качества пока ещё далеко.

По существу, мы получили эклектичный набор разнородных, не связанных друг с другом и часто дублирующих друг друга профориентационных практик, одновременно реализуемых самыми разными субъектами, операторами и провайдерами. В некоторых крупных городах обилие и откровенная бестолковость множества профориентационных мероприятий начинает создавать ощущение «мусорного океана».

В профориентационной жизни ребёнка и его родителей откровенно устаревшие форматы профориентационной работы перемешаны с инновационными. Но чаще всего получается так: устаревшие – для всех, инновационные – для тех, кто уже и так самоопределился, и кому профориентация, в общем-то, больше не требуется.

На вопрос «а зачем это всё?» часто нет никакого внятного ответа. Одни фрагменты профориентационной среды заточены на текущие кадровые потребности местной экономики, но при этом «не видят» человека и перспектив его развития. Другие наоборот, «видят» только человека-клиента, но не видят экономики. Третьи ориентированы на умозрительный проект будущего и оторваны от реальности.

Несмотря на всеобщие разговоры про «инновационность», в профориентационной работе с детьми и молодёжью имеется выраженный дефицит новых идей. Почти везде он гораздо острее, чем дефицит ресурсов. Может быть, государство и выделяло бы больше средств на профориентацию, если бы оно понимало, на что именно их надо выделять. Некоторые школы продолжают бесплодные (и по этой причине бесплатные) попытки построить профориентационную работу на основе классных часов, факультативных учебных курсов и разного рода диагностических методик, не понимая при этом, что причина неэффективности – не в качестве методик, а в качестве самого подхода. Конечная цель школьной профориентации – не разовая помощь в профессионально-образовательном выборе 9- или 11-классника, а **подготовка обучающегося к самостоятельному и осознанному социально-профессиональному самоопределению**. И это самоопределение ему придётся совершать не раз и не два, а постоянно на протяжении всей жизни, причём в условиях высокой степени неопределённости. Вряд ли тут помогут рефераты и классные часы «о профессиях», диагностические тестирования, дни открытых дверей, и тому подобные разовые мероприятия. Скорее всего, требуется нечто иное: собственный практический опыт профессионального самоопределения, осмысленный сначала при помощи педагогов, а потом и самостоятельно.

В качестве «новой» идеи на протяжении последних лет эксплуатируется осовремененная версия профориентационных мероприятий – разного рода конкурсы и соревнования соответствующей направленности. Они опираются на самостоятельную активность участников, и в этом безусловный плюс подобных форматов. Однако формирование готовности человека к профессиональному самоопределению – процесс длительный и непрерывный, и для этого недостаточно одних только ярких, но эпизодических событий. Нужны ещё и продолжительные программы работы. Нельзя

испечь булку из одного только изюма, нельзя слепить устойчивую профессионально-трудовую мотивацию человека из одних лишь мотивов соревновательности и азарта.

В некоторых регионах подобная ситуация вполне устраивает представителей властных структур. В «раннюю профориентацию» вложены ресурсы, создано много разнообразных практик и услуг, используйте на здоровье все имеющиеся возможности – кто вам мешает?.. Классическая рыночная ситуация, не ведающая государственного регулирования. Никто не озабочен системностью и качеством профориентационной работы.

В Санкт-Петербурге ситуация, по счастью, сложилась иначе. Риски стихийного развития профориентационной среды были своевременно осознаны на уровне городской администрации. А дальше была проявлена политическая воля, в форме государственного заказа на формирование в городе единой системы сопровождения профессионального самоопределения детей и молодёжи.

Вообще, разговор о территориальной *системе* профориентационной работы с детьми и молодёжью начинается, когда мы разводим «консультативную» и «образовательную» профориентацию. **Консультативная профориентация** – комплекс услуг, оказываемых по запросам населения (по аналогии с медицинскими услугами) и направленный на помощь в профессиональном выборе. **Образовательная профориентация** – комплекс программ и проектов, которые должны быть введены в массовую образовательную практику и направлены на *формирование у всех обучающихся особых умений и компетенций, необходимых для социально-профессионального самоопределения.*

Консультативная и образовательная профориентация – две равноценных ветви региональной системы поддержки профессионального самоопределения детей и молодёжи, каждая из которых имеет своё место и свои функции. В большинстве регионов (не исключая и Санкт-Петербург) первая из них функционирует более или менее успешно, решая свои, довольно ограниченные задачи; вторую же ещё только предстоит создать. При этом *важно, чтобы консультативная профориентация, с её привычными формами и методами работы, не подменяла собой образовательную профориентацию.* Основные инструменты консультативной профориентации – диагностика и консультирование. Они адекватно работают в кабинете профконсультанта, в работе с клиентом, озаботившимся своим профессиональным выбором. Но при попытках их переноса в пространство образовательных организаций эти инструменты обесмысливаются, потому что они не нацелены на получение образовательных результатов, не готовят человека к самостоятельному и ответственному самоопределению в сложных и динамичных условиях.

Движение от «множества разнородных практик» к «системе» – это поиск механизмов межинституционального взаимодействия всех организаций и предприятий различной формы собственности и разной ведомственной подчинённости, так или иначе вовлечённых в профориентационную работу с детьми и молодёжью, либо заинтересованных в результатах этой работы. Здесь можно выделить три уровня. Во-первых, это *сетевое сотрудничество образовательных организаций* различных уровней и типов по реализации совместных профориентационных программ. Например, программ, связанных с прохождением школьниками цикла профессиональных проб (или более продвинутых программ полипрофессионального обучения) на базе партнёрских колледжей и ВУЗов.

Во-вторых, необходимо *межведомственное взаимодействие* организаций, решающих одни и те же профориентационные задачи, с одним и тем же контингентом (при этом порой – на основе одних и тех же форм работы и в одни и те же дни календаря), но при этом принадлежащих различным органам исполнительной власти. В Администрации Санкт-Петербурга – четыре комитета, которые отвечают задачам сопровождения профессионального самоопределения детей и молодёжи: Комитет

по труду и занятости, Комитет по молодёжной политике и взаимодействию с общественными организациями, Комитет по образованию, а также Комитет по науке и высшей школе. Роль инициатора в процессе формирования региональной системы сопровождения профессионального самоопределения взял на себя Комитет по образованию.

Третьим направлением межинституционального взаимодействия выступает *государственно-частное партнёрство* в решении профориентационных задач. Предприятия-работодатели, представляющие как бизнес, так и социальную сферу, – главные благополучатели профориентационной работы, наряду с самими обучающимися (выпускниками) и их семьями. Но вовлечение предприятий в профориентационную работу осложнено в Санкт-Петербурге избыточностью кадрового ресурса. Не секрет, что Петербург воспринимается жителями Российской Федерации как один из самых привлекательных городов для проживания. В результате процессов межрегиональной миграции число студентов, поступающих на первые курсы петербургских колледжей и ВУЗов, в полтора-два раза превышает число выпускников петербургских школ. Заметен и приток в город квалифицированных кадров с опытом работы. В этих условиях петербургские работодатели не всегда заинтересованы в профориентационной работе со школьниками: их не очень беспокоят проблемы формирования кадрового резерва. Тем не менее, ряд предприятий города всё-таки готов развивать сотрудничество со школами, колледжами и ВУЗами в решении профориентационных задач.

Кроме уже обозначенных, есть и ещё одно условие, без которого формирование полноценной региональной системы профориентационной работы оказывается невозможным. Это – понимание того факта, что *профориентация есть не только и не столько государственная задача, сколько задача общественная*. Возможно, что именно понимание задачи формирования готовности нового поколения к социально-профессиональному самоопределению – как общего дела – может стать началом движения к гражданскому обществу. В его наиболее достойном понимании, не связанном с игрой политических амбиций и борьбой за ресурсы.

Поэтому первым шагом по формированию новой петербургской системы профессиональной ориентации стало создание неформальной рабочей группы, в которую вошли специалисты разного профиля (педагоги, психологи, профконсультанты, управленцы), работающие в организациях различной ведомственной принадлежности, а также представители Ассоциации карьерных консультантов Санкт-Петербурга. Группа начала свою работу с анализа проблем и построения стратегического видения, результатом чего стала разработка рамочного документа – **Концепции развития системы сопровождения профессионального самоопределения детей и молодёжи Санкт-Петербурга**. В процессе разработки Концепция прошла несколько этапов общественных слушаний с участием представителей научной, педагогической и родительской общественности. Научное руководство разработкой Концепции осуществлялось со стороны Научно-исследовательского центра профессионального образования и систем квалификаций ФИРО РАНХиГС. В декабре 2019 года Концепция согласована тремя вице-губернаторами Санкт-Петербурга, курирующими работу всех профильных Комитетов (И.П. Потехиной, А.В. Митяниной и В.Н. Княгининым). В июне 2020 года утверждена Дорожная карта по реализации Концепции на 2020-2022 годы.

Ведущий акцент в Концепции сделан на формировании в Санкт-Петербурге качественно новой системы образовательной профориентации, в которую были бы включены дошкольные и общеобразовательные организации, организации дополнительного образования детей, колледжи и ВУЗы, а также, по возможности, учебные подразделения предприятий-работодателей. Предусмотрено поэтапное введение в образовательный процесс трёх содержательных модулей.

Первый модуль – *система организации проектной деятельности для обучающихся 1-11 классов общеобразовательных школ «Мир будущего»*.

Систематическое вовлечение школьников в проектную деятельность позволяет решить как минимум три профориентационно значимые задачи:

во-первых – включение школьников в практико-ориентированную, поисковую и преобразовательную деятельность, по своему формату близкую к профессиональной. Не будем забывать, что в современном мире труда и профессий всё большее значение имеет именно проектный формат; согласно многим прогнозам, в обозримой перспективе он может стать доминирующим;

во-вторых – в проектной деятельности осуществляется формирование комплекса компетенций, значимых для профессионального самоопределения (самостоятельное целеполагание и планирование деятельности, оценка и выбор вариантов, прогнозирование развития событий и т.д.);

в-третьих – особое значение имеет содержательная направленность проектной деятельности, обозначенная в Концепции как «Мир будущего». Это предполагает преодоление привычной «реагирующей» стратегии нынешней школьной профориентации, которая знакомит учащихся – будущих работников – с профессиями сегодняшнего, а то и вчерашнего дня, не учитывая высокой динамики изменений. Содержательное пространство предлагаемой системы проектов – моё персональное будущее (в том числе профессиональное); будущее моего района, города, страны; будущее мира профессий; будущее всего человечества. В зависимости от возрастной группы школьники включаются в разные виды деятельности: фантазирование, проектирование, прогнозирование.

С точки зрения практической реализации, данный модуль наиболее сложен. Это связано с особенностью проектной деятельности как особой педагогической технологии, имеющей два ряда целей – педагогическую (формирование знаний, умений, навыков, основ компетенций) и практическую (решение социально значимой проблемы, изготовление полезного продукта или удовлетворение потребностей заказчика проекта). Главная трудность – изменение привычной логики мышления педагогов: «Меня всю жизнь учили, что может быть только одна цель, а задач три – учебная, воспитательная и развивающая. Откуда взялась какая-то «практическая» цель?». Переход от предметно-ориентированной, репродуктивной деятельности педагогов и обучающихся к практической, проектной деятельности очень непросто. Лишь немногие педагоги (преимущественно, работающие в системе дополнительного образования детей) психологически готовы осваивать проектные методы обучения, и считанные единицы способны самостоятельно разрабатывать полноценные профориентационные проекты. Для решения этой проблемы необходима разработка солидного комплекса методических разработок типовых проектов в рамках модуля «Мир будущего» – разного типа (практико-ориентированные, исследовательские, игровые, творческие) и адресованных разным возрастным категориям школьников. Но это только первый шаг. В дальнейшем необходимо формирование у учительского корпуса новой педагогической позиции, которая может быть выражена следующей формулой: «Полноценный проект рождается не по инициативе учителя, а по инициативе детей».

Второй модуль – *сеть площадок профориентационного нетворкинга «PPP»: Ребенок + Родитель + Работодатель.*

В широком смысле слова нетворкинг – это деятельность по созданию социальных контактов, связей, полезных для бизнеса или профессиональной деятельности. Цель нетворкинга в контексте профессионального самоопределения – создание плодотворной и успешной коммуникации между основными субъектами профессионального выбора – обучающимися, их родителями и работодателями. Основным инструментом профориентационного нетворкинга является коммуникативная площадка, на которой открыто обсуждаются различные профориентационно значимые вопросы (пути получения образования и построения карьеры в городе, конкретные требования работодателей к выпускникам, реальные условия труда по разным профессиям, острые вопросы

трудоустройства и т.д.). Профорientационный нетворкинг – непрерывный процесс, предполагающий систематическую, последовательную и преемственную работу со всеми возрастными; следовательно – необходимо формирование в городе сети постоянно работающих коммуникативных площадок той или иной направленности, имеющих определённую тематику и программу работы, постоянный или сменный круг участников.

Несмотря на новизну терминологии и самого феномена нетворкинга для отечественной профориентологии, данное направление было положительно встречено педагогической общественностью Санкт-Петербурга. Ещё на этапе подготовки Концепции, в рамках Всероссийской конференции «Организационно-педагогическое сопровождение профессионального самоопределения детей и молодёжи», организованной СПб ГБУ «Центр содействия занятости и профессиональной ориентации молодёжи «Вектор» в марте 2019 года, был проведён опрос, который показал, что «коммуникативные площадки и нетворкинг», по мнению участников, являются наиболее приоритетным элементом формируемой модели профориентационной работы, опережая все другие форматы.

Третий модуль – *сетевые циклы профессиональных проб*.

Этот модуль предполагает не столько введение нового формата профориентационной работы, сколько серьёзную модернизацию имеющихся практик. В последние годы профессиональные пробы получили широкое распространение – они реализуются на базе школ, колледжей, ВУЗов, организаций дополнительного образования детей, профориентационных центров, учебных подразделений предприятий. Их продолжительность может составлять от нескольких минут до десяти и более учебных занятий; некоторые из них адресованы младшим школьникам, другие – старшим. Форматы профориентационной работы, называемые профессиональными пробами, также различны – от игр и мастер-классов до сложных практических заданий и программ ранней профессиональной подготовки. Одним словом, здесь царит та самая эклектика, о которой говорилось в начале статьи.

Упорядочить процесс реализации профпроб в Санкт-Петербурге предполагается в двух аспектах. Во-первых, программы профессиональных проб будут приведены в форму циклов, обеспечивающих последовательное прохождение школьниками определённого количества профессиональных проб, соответствующих востребованным или перспективным профессиям, а также новым компетенциям (в том числе цифровым) и «навыкам XXI века». Во-вторых, необходимо заострить эти циклы на формирование у школьников готовности к самостоятельному и ответственному выбору на основе полученного опыта, связанного с принятием или отвержением тех или иных апробированных профессий и компетенций. Такой подход предполагает проведение особой педагогической работы на подготовительном и завершающем (рефлексивно-оценочном) этапе каждого цикла.

Безусловно, помимо трёх представленных содержательных модулей Концепция содержит множество других задач и направлений работы по формированию полноценной системы сопровождения профессионального самоопределения детей и молодёжи в Санкт-Петербурге (формирование необходимого нормативно-правового и методического сопровождения, развитие институциональной и информационной инфраструктуры на уровне города, повышение квалификации педагогических кадров и т.д.). В качестве ведущего инфраструктурного подразделения региональной системы образовательной профориентации на базе ГБНОУ Дворца учащейся молодёжи Санкт-Петербурга создан Опорный центр содействия профессиональному самоопределению детей и молодёжи. Одна из задач Опорного центра – подготовка серии практических пособий для широкого круга пользователей (учителей, воспитателей, преподавателей, мастеров, наставников, тьюторов, педагогов-психологов, профконсультантов, руководителей), которые помогут освоить подходы, технологии и методы новой образовательной профориентации. Серию пособий открывает этот

выпуск, основную часть которого составляет Концепция развития системы сопровождения профессионального самоопределения детей и молодежи Санкт-Петербурга.

Нам предстоит внедрить идеи Концепции в интересное время, когда в очередной раз кардинально меняется общее понимание самого феномена профориентации. Войдя в широкий обиход в 60-е годы прошлого века как система опережающего взаимосогласования способностей человека и требований профессии, получив в 90-е годы новый смысл психолого-педагогического сопровождения профессионального самоопределения человека, в 2020-е годы профориентация входит как *пространство образовательной подготовки человека к будущему*. Наша задача – удержать все эти три смысла одновременно.

И.С. Сергеев, доктор педагогических наук, ведущий научный сотрудник ФИРО РАНХиГС, научный руководитель межведомственной рабочей группы по подготовке и реализации Концепции развития системы сопровождения профессионального самоопределения детей и молодежи Санкт-Петербурга.

КОНЦЕПЦИЯ РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ СОПРОВОЖДЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМООПРЕДЕЛЕНИЯ ДЕТЕЙ И МОЛОДЁЖИ САНКТ-ПЕТЕРБУРГА

1. Общие положения

Концепция развития системы сопровождения профессионального самоопределения детей и молодёжи Санкт-Петербурга (далее – Концепция) разработана на основе Стратегии экономического и социального развития Санкт-Петербурга на период до 2035 года, утвержденной Законом Санкт-Петербурга от 19.12.2018 №771-164.

Предметом Концепции является система деятельности по организации психолого-педагогического сопровождения профессионального самоопределения обучающихся в образовательных организациях Санкт-Петербурга. В качестве традиционного используется термин «система профессиональной ориентации (профориентации)».

Профессиональная ориентация представляет собой относительно самостоятельный социальный институт и обладает рядом специфических характеристик, среди которых: распределенность и многосубъектность; комплексный, многосторонний, многоуровневый, межведомственный характер; относительно слабая институционализация; значительная отсроченность результатов профориентационной деятельности по времени и др. Как показывает опыт экономически развитых и развивающихся стран, социально-экономическая эффективность профориентационной работы заметно повышается при включении в общую систему государственной кадровой политики. Это требует реализации особой политики в области сопровождения профессионального самоопределения. При этом нужно учитывать, что профессиональная ориентация носит региональный характер. Конечные благополучатели профориентационной деятельности – это обучающиеся в образовательных организациях и предприятия-работодатели, которые имеют чёткую территориальную привязку. Рынок труда в России носит отчётливый региональный оттенок; межрегиональная мобильность довольно невелика. Более того, в ряде случаев она выступает отрицательным фактором. Следовательно, основная часть государственной деятельности по координации профориентационной работы должна осуществляться на региональном уровне управления.

Самостоятельный и ответственный профессиональный выбор – ключевое звено в подготовке кадров для новой экономики. Осознанный выбор профессии существенно увеличивает производительность труда и уменьшает текучесть кадров. Выпускник, у которого сформирован необходимый набор компетенций профессионального самоопределения, готов к профессиональной мобильности в динамично меняющихся экономических условиях, в том числе с изменением своей социально-трудовой роли (организация самозанятости). Таким образом, развитие региональной системы сопровождения профессионального самоопределения детей и молодёжи (далее – Система) – один из важнейших механизмов, призванных обеспечить повышение качества трудовых ресурсов Санкт-Петербурга и экономический рост региона.

Область применения Концепции ограничена рамками целевого контингента – детей и молодёжи, обучающихся на различных ступенях образования. Ориентация Концепции преимущественно на сферу образования объясняется, прежде всего, тем, что лишь со стороны образования могут быть реализованы ее центральные идеи, связанные с непрерывностью профессионального самоопределения и со становлением субъекта социально-профессионального самоопределения, обладающего определенным набором компетенций. Для остальных субъектов профориентационной деятельности (работодателей, представителей органов и организаций труда и занятости и др.) эта деятельность носит локальный характер, связанный с сопровождением разового профессионального выбора, а самоопределяющийся человек – субъект выбора – воспринимается, прежде всего, как объект воздействия, призванного удовлетворить кадровые потребности экономической сферы.

Концепцией, разработанной в соответствии с действующим законодательством, приоритетами государственной и региональной политики, а также с учетом социально-экономических особенностей Санкт-Петербурга, определяются цели, принципы, направления и механизмы, обеспечивающие развитие Системы.

Концепция является стратегическим документом по развитию Системы, обеспечивающей оптимальное использование образовательно-производственных и других профориентационно значимых ресурсов региона на основе механизмов государственной (региональной) координации межведомственного взаимодействия, государственно-частного партнёрства и сетевого взаимодействия. Органы исполнительной власти Санкт-Петербурга и организации руководствуются Концепцией при организации и проведении работы по сопровождению профессионального самоопределения детей и молодёжи.

Нормативно-правовой базой для разработки Концепции и реализации обозначенных в ней приоритетов и задач выступают следующие документы:

1) Федеральный закон Российской Федерации от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

2) Закон Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»;

3) Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 17.11.2008 № 1662-р;

4) Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29.05.2015 № 996-р;

5) Концепция развития дополнительного образования детей, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 04.09.2014 № 1726-р;

6) Комплекс мер по созданию условий для развития и самореализации учащихся в процессе воспитания и обучения на 2016-2020 годы, утвержденный Правительством РФ 27.06.2016;

7) Указ Президента Российской Федерации «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» от 07.05.2018 № 204, в части формирования эффективной системы выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи, основанной на принципах справедливости, всеобщности и направленной на самоопределение и профессиональную ориентацию всех обучающихся;

8) Комплекс мер, направленных на совершенствование системы среднего профессионального образования, на 2015 – 2020 годы, утвержденный распоряжением Правительства Российской Федерации от 03.03.2015 № 349-р, в рамках реализации комплекса мер, направленных на совершенствование профессиональной ориентации обучающихся в общеобразовательных организациях и развитие системы среднего профессионального образования, с учетом совмещения теоретической подготовки с практическим обучением на предприятии (п.13, часть II);

9) План мероприятий, направленных на популяризацию рабочих и инженерных профессий, утвержденный распоряжением Правительства Российской Федерации от 05.03.2015 № 366-р;

10) Правила участия объединений работодателей в мониторинге и прогнозировании потребностей экономики в квалифицированных кадрах, а также в разработке и реализации государственной политики в области среднего профессионального образования и высшего образования, утвержденные постановлением Правительства Российской Федерации от 10.02.2014 № 92;

11) Федеральный государственный стандарт государственной услуги по организации профессиональной ориентации граждан в целях выбора сферы

деятельности (профессии), трудоустройства, прохождения профессионального обучения и получения дополнительного профессионального образования, утвержденный приказом Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации от 23.08.2013 № 380н;

12) Федеральный государственный образовательный стандарт начального общего образования, утвержденный приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 06.10.2009 № 373;

13) Федеральный государственный образовательный стандарт основного общего образования, утвержденный приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 17.12.2010 № 1897;

14) Федеральный государственный образовательный стандарт среднего общего образования, утвержденный приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 17.05.2012 № 413;

15) Концепция преподавания предметной области «Технология» в образовательных организациях Российской Федерации, реализующих основные общеобразовательные программы, утвержденная решением Коллегии Министерства просвещения и науки Российской Федерации от 24.12.2018;

16) Концепция профильного обучения на старшей ступени общего образования, утвержденная приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 18.07.2002 № 2783;

17) Стратегия развития системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций в Российской Федерации на период до 2020 года (одобрена Коллегией Министерства образования и науки Российской Федерации, протокол от 18.07.2013 № ПК-5вн);

18) Приоритетный проект «Подготовка высококвалифицированных специалистов и рабочих кадров с учетом современных стандартов и передовых технологий», утвержденная президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и приоритетным проектам (протокол от 25.10.2016 № 9);

19) Стратегия социально-экономического развития Санкт-Петербурга на период до 2035 года, утвержденная распоряжением Правительства Санкт-Петербурга от 19.12.2018 №771-164.

20) Государственная программа Санкт-Петербурга «Содействие занятости населения в Санкт-Петербурге», утвержденная постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 17.06.2014 № 490;

21) Государственная программа Санкт-Петербурга «Развитие образования в Санкт-Петербурге», утвержденная постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 04.06.2014 № 453;

22) Государственная программа Санкт-Петербурга «Экономическое развитие и экономика знаний в Санкт-Петербурге», утвержденная постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 23.06.2014 № 496.

Научно-методическую основу Концепции составляют Концепция сопровождения профессионального самоопределения обучающихся в условиях непрерывности образования и Стратегия развития системы сопровождения профессионального самоопределения обучающихся в 2015 - 2020 годы (одобрены Научно-методическим советом Центра профессионального образования и систем квалификаций Федерального государственного автономного учреждения «Федеральный институт развития образования», протокол от 14.12.2015 № 9).

2. Анализ ситуации

Основная тенденция развития современного мира, оказывающая влияние на характер, направленность и темпы социально-экономического развития Санкт-Петербурга, – это переход от индустриального этапа развития

к постиндустриальному. Формами проявления этой тенденции выступают:

- глобализация производств и интеграция мировых экономик;
- стремительное повышение динамики развития технологий и техники, повышение степени неопределённости будущего, что требует высокой профессиональной и межпрофессиональной мобильности (горизонтальной, вертикальной и территориальной);
- информатизация и цифровизация производства и других сторон социально-экономической жизни;
- персонализация производства и потребления;
- увеличение доли населения, занятого в сфере услуг, возрастание роли общих компетенций (soft skills) при сохранении значимости профессиональных компетенций (hard skills);
- дифференциация социально-трудовых ролей, появление новых способов организации деятельности (фриланс, коворкинг, распределённые проектные команды и т.д.), расширение пространства самозанятости, что влияет на изменение типичных моделей образа жизни;
- переход к «открытому обществу», основанному на внутреннем контроле, самостоятельности и ответственности каждого человека.

Все эти факторы значительно повышают требования к уровню профессиональной подготовленности работников и качеству самоопределения личности.

Одновременно с фактором развития профессиональной сферы всё в большей степени возникает необходимость учёта субъективных интересов конкретных работников, системы их взглядов, ценностных ориентаций и профессионально-личностной мотивации. Актуальным является формирование и распространение «постиндустриального самоопределения», осуществляемое путём определения и освоения индивидуального набора профессиональных компетенций, исходя из личностных возможностей и потребностей человека и создания рабочего места «под себя»¹. Профориентационная деятельность призвана оптимизировать поиски баланса между интересами всех субъектов системы, уделяя особое внимание освоению личностью компетенции профессионального самоопределения. Санкт-Петербург – второй по численности населения город России и четвертый в Европе – является крупным промышленным, транспортным, научно-образовательным и культурным центром. Экономика Санкт-Петербурга хорошо диверсифицирована, отличается многоотраслевым характером. По масштабам экономики среди субъектов Российской Федерации Санкт-Петербург занимает четвертое место, уступая только Москве, Тюменской и Московской областям.

Одним из важнейших секторов экономики города является промышленное производство. На высоком уровне находятся энергетическое машиностроение, а также транспортное машиностроение, станко- и приборостроение, производство оптики, электроприборов и электронной техники. Значительный объём промышленного производства формируется предприятиями отрасли производства вооружений. Развита чёрная и цветная металлургия, химическая, лёгкая, полиграфическая промышленность. Устойчиво высокий рост демонстрирует пищевая промышленность. В Санкт-Петербурге работает целый ряд крупных судостроительных предприятий, производящих танкеры ледового класса и плавучие атомные станции для работы в северных морях, уникальные ледоколы с ядерными энергетическими установками. Реализуются проекты по созданию высокотехнологичных фармацевтических производств.

Приоритетными направлениями инновационного развития в городе являются:

¹ «Концепция-2015» разработана в Центре профессионального образования ФГАУ «Федеральный институт развития образования». Авторы: В.И. Блинов, И.С. Сергеев, при участии Е.В. Зачесовой, Е.Ю. Есениной, И.В. Кузнецовой, П.Н. Новикова, Н.С. Пряжникова, Г.В. Резапкиной, Н.Ф. Родичева, А.Г. Серебрякова, О.В. Яценко

биотехнологии, лазерные и оптические технологии, технологии химических производств, разработка новых материалов, технологии производства медицинской техники, энергосберегающие технологии, экологические технологии, информационно-телекоммуникационные технологии. В регионе широко развиты здравоохранение, сферы услуг, общественного питания, торговли, туризма. Город обладает огромным образовательным и научным потенциалом.

Санкт-Петербург является одним из лидеров инновационного развития российской промышленности. В регионе запущены процессы системной модернизации рабочих мест, которая значительно повысит производительность труда, что повлечёт рост безработицы и социальной напряженности, поэтому необходима организация профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников для замещения ими новых рабочих мест и должностей. В этих условиях целесообразно проводить превентивную подготовку трудовых ресурсов (опережающее обучение) в целях получения высококвалифицированных кадров с учетом стратегии развития экономики Санкт-Петербурга².

Санкт-Петербург имеет развитую сеть образовательных организаций, способную предоставлять все виды образовательных услуг (от общего до высшего и последиplomного образования). В городе функционируют более 740 организаций общего образования, 180 организаций дополнительного образования детей, 85 профессиональных образовательных организаций и 70 ВУЗов.

В то же время существует ряд проблем и противоречий, выступающих внешними вызовами по отношению к формируемой Системе:

- сохраняющийся дисбаланс между кадровыми потребностями экономики и структурой выпуска специалистов образовательных организаций;
- сокращение основного источника трудовых ресурсов – численности населения в трудоспособном возрасте;
- дефицит кадров со средним профессиональным образованием, особенно по техническим специальностям (в целом, ситуация на рынке труда Санкт-Петербурга характеризуется как трудонедостаточная – спрос на рабочие кадры превышает их предложение).

Уникальность Санкт-Петербурга для профессиональной самореализации личности заключается в его объёмной и многогранной экономике. Он является крупным промышленным, научным, образовательным и культурным центром с хорошо развитой социальной и транспортной инфраструктурой. Благодаря его расположению, в городе развиты туристическая отрасль со сферой услуг, международные связи и торговля. Таким образом, **объективное преимущество** Санкт-Петербурга, которое необходимо использовать при построении эффективной Системы, – *наличие уникальной среды профессионального самоопределения, насыщенной большим количеством профориентационно значимых возможностей*. Эта среда может быть представлена как два взаимодействующих контура:

1) внутренний контур – организации, непосредственно осуществляющие профориентационную работу с обучающимися и реализующие программы, мероприятия, услуги по сопровождению профессионального самоопределения и другие виды профориентационных практик;

2) внешний контур – предприятия экономической и социальной сферы, учреждения науки и культуры, силовые структуры, многообразие и активное развитие которых предоставляет практически неограниченные возможности для знакомства обучающихся с современным миром труда и профессий.

Работа по сопровождению профессионального самоопределения детей и молодёжи

² Государственная программа Санкт-Петербурга «Экономическое развитие и экономика знаний в Санкт-Петербурге»; утверждённая постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 23.06.2014 № 496.

осуществляется в Санкт-Петербурге с различными категориями обучающихся (воспитанники детских садов, школьники, студенты профессиональных образовательных организаций и ВУЗов). При этом используются различные виды и формы деятельности, в том числе:

- районные и городские олимпиады, конкурсы, выставки, ярмарки, фестивали профессионального мастерства;
- профессиональные пробы на базах профессиональных образовательных организаций, ВУЗов, предприятий;
- индивидуальное и групповое консультирование по вопросам профессионального самоопределения;
- дни открытых дверей в профессиональных образовательных организациях, экскурсии в учебные заведения, на предприятия и в музеи, посвящённые становлению и развитию отраслей экономики и профессий;
- опытно-экспериментальная работа на базах школ Приморского, Выборгского, Петроградского, Адмиралтейского, Колпинского, Московского районов города;
- профориентационная диагностика и психологическая поддержка населения в районных агентствах занятости и центрах социальной реабилитации инвалидов и детей-инвалидов;
- международный образовательный проект «Учебная фирма» реализуется в ряде школ Санкт-Петербурга и знакомит обучающихся с различными экономическими специальностями, готовит их к осознанному профессиональному самоопределению. Школьные учебные фирмы работают в сети учебных фирм «Делая, познаю!», которая организована при поддержке Государственного бюджетного учреждения дополнительного профессионального образования Санкт-Петербургской академии постдипломного педагогического образования (далее – СПб АППО);
- курсы повышения квалификации специалистов, занятых профориентационной работой, в учреждениях дополнительного профессионального образования;
- ярмарки профессий, временная занятость несовершеннолетних граждан (в возрасте от 14 до 18 лет) в свободное от учебы время (как профессиональные пробы с целью привлечения к трудовой деятельности);
- проект практической профессиональной ориентации в целях развития навыков научного творчества, создающий условия для реализации собственных инновационных идей на высокотехнологичной площадке и популяризирующий технические специальности в молодежной среде;
- проект «Твой первый шаг в карьере», реализуемый Санкт-Петербургским государственным автономным учреждением «Центр трудовых ресурсов», способствующий трудоустройству выпускников образовательных организаций, их профессиональному становлению, ориентации на актуальные требования рынка труда;
- интерактивные профориентационные программы для детей в возрасте от 1 года до 14 лет: развивающие занятия для малышей, групповые образовательные программы для школьников, необычные сценарии мероприятий, праздников и шоу предлагает детский развлекательный центр «КидБург»;
- профессиональные пробы на базе Малой Октябрьской детской железной дороги, которая является центром по профессиональной ориентации на железнодорожные профессии учащихся Санкт-Петербурга и пригородов и т.д.

Школы города проводят множество традиционных мероприятий: классные часы, уроки-беседы, лекции; интерактивные занятия, тренинги, деловые игры; дни/недели/месячники профориентации; тематические родительские собрания; посещение

ярмарок профессий и учебных заведений, дней открытых дверей в ВУЗах и ПОУ, на предприятиях. Проводятся занятия по программам предпрофильной подготовки, разработанные для учащихся 8-9-х классов: «Я и профессия», «Твоя профессиональная перспектива», «Основы выбора профессии», «Выбор профиля обучения».

В дополнительном образовании вопросами профориентации занимаются районные центры психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи. Они проводят индивидуальные консультирования со школьниками, реализуют программы «Мир профессий» и «Мой выбор», а также «круглые столы», деловые игры, интерактивные занятия, тренинги. Широкая сеть учреждений дополнительного образования (дворцы и дома детского и юношеского творчества, центры внешкольного развития и др.) осуществляют профориентационную деятельность, проводя творческие, художественные, технические конкурсы в рамках представленных направлений дополнительного образования.

На базе Государственного бюджетного нетипового образовательного учреждения Дворца учащейся молодёжи Санкт-Петербурга (далее – Дворец учащейся молодежи) создан Опорный центр содействия профессиональному самоопределению детей и молодёжи, который является инициатором и организатором городских мероприятий профориентационной направленности и оказывает методическую помощь в их проведении различным образовательным организациям. На базе Дворца учащейся молодежи работают Музей истории профессионального образования с уникальной экспозицией, посвящённой развитию профессионального образования в городе, и Региональный координационный центр союза «Молодые профессионалы (WorldSkills Russia)» в Санкт-Петербурге. Кроме того, Дворцу учащейся молодежи поручена объединяющая и координирующая роль в области сопровождения профессионального самоопределения детей и молодёжи в регионе.

В 2018 году создано Государственное бюджетное нетиповое образовательное учреждение «Академия цифровых технологий» Санкт-Петербурга. На его базе создаётся городская информационная система «Навигатор профессий», что обеспечит возможность быстро и просто получать рекомендации о выборе образовательной организации (дополнительного, профессионального и высшего образования), а в последующем – места работы.

Профориентационную работу с обучающимися в Санкт-Петербурге проводят, в том числе, Санкт-Петербургское государственное автономное учреждение «Центр занятости населения Санкт-Петербурга» и районные агентства занятости населения, подведомственные Комитету по труду и занятости населения Санкт-Петербурга.

В Санкт-Петербурге реализуется специальная программа «Студенческий бизнес-инкубатор». Целью программы является развитие кадрового потенциала субъектов малого предпринимательства путем создания условий для реализации бизнес-проектов, разработанных студентами, с целью вовлечения студентов в предпринимательскую деятельность. Функционируют профориентационные площадки: Бизнес-инкубатор для будущих Рокфеллеров при частной школе «Взмах» (лекции, проекты, факультативы); Бизнес-инкубатор СПбГЭУ – универсальная площадка для создания и развития своего бизнеса, инкубатор открытого типа, является структурным подразделением Санкт-Петербургского государственного экономического университета; Бизнес-инкубатор «Политехнический» – структурное подразделение Санкт-Петербургского политехнического университета Петра Великого (далее – СПбПУ) – взаимодействует с начинающими предпринимателями, стартаперами, разработчиками, малыми инновационными предприятиями всех ВУЗов СПбПУ и его партнёров для коммерциализации их разработок и содействует превращению бизнес-идей в работающий бизнес.

В Санкт-Петербурге создаются кванториумы, где дети и молодёжь смогут заниматься техническим творчеством и осваивать новые технологии.

Санкт-Петербург – инициатор вступления России в международное движение WorldSkills – использует инструменты конкурсов профессионального мастерства «Молодые профессионалы», «WorldSkills Russia» и «Абилимпикс», «WorldSkills Russia Juniors». Среди студентов профессиональных образовательных организаций проходят традиционные конкурсы профессионального мастерства: «Лучший по профессии», «Студент года», «Шаг в профессию».

На базах организаций основного, дополнительного и профессионального образования, находящихся в ведении Комитета по образованию, работают районные и городские центры (кабинеты) профориентации.

Кроме того, профориентационную работу с обучающимися в Санкт-Петербурге проводят:

- организации дошкольного, общего, дополнительного и профессионального образования, находящиеся в ведении Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга;
- Санкт-Петербургское государственное автономное учреждение «Центр занятости населения Санкт-Петербурга» (далее – Центр занятости населения Санкт-Петербурга) и районные агентства (центры) занятости населения, подчинённые Комитету по труду и занятости;
- структурные подразделения ВУЗов и профессиональных образовательных организаций города, находящихся в ведомстве Комитета по науке и высшей школе;
- Государственное бюджетное учреждение «Центр содействия занятости и профессиональной ориентации молодежи «Вектор» (далее – Центр «Вектор»), подведомственное Комитету по молодёжной политике и взаимодействию с общественными организациями;
- коммерческие структуры («Бюро профориентации», «АРТ-личность», «Атлас Таланта», филиал Московского центра тестирования и развития «Гуманитарные технологии» и др.);
- крупные предприятия экономической сферы, реализующие собственные профориентационные программы для школьников и студентов.

Методическое сопровождение профориентационной работы осуществляют Государственное бюджетное учреждение дополнительного профессионального образования «Санкт-Петербургская академия постдипломного педагогического образования», Автономная некоммерческая образовательная организация «Академия дополнительного профессионального образования», Автономная некоммерческая организация дополнительного профессионального образования «Международная Академия Современного Профессионального Образования», информационно-методические центры при районных отделах образования.

С начала 2010-х годов вопросам развития профориентационной работы с детьми и молодёжью в Санкт-Петербурге уделялось внимание в ряде региональных стратегических документов, а именно в государственных программах Санкт-Петербурга «Содействие занятости населения в Санкт-Петербурге» и «Развитие образования в Санкт-Петербурге».

Однако вплоть до настоящего времени в Санкт-Петербурге не была сформирована база руководящих концептуальных, нормативно-правовых и организационно-распорядительных документов, целенаправленно посвящённых формированию и развитию Системы.

Разнообразие и разное ведомственное подчинение организаций ведёт к тому, что при всей интенсивности и активности деятельности в целом она не имеет комплексного системного скоординированного характера. Таким образом, **основная проблема** в профориентационной работе со школьниками в Санкт-Петербурге – **неупорядоченность развитой профориентационно значимой среды, связанная с отсутствием государственной координации профориентационной работы**

на региональном уровне и развитых механизмов многоуровневого межинституционального партнёрства в профориентационной работе.

Частными сторонами обозначенной проблемы выступают следующие:

- 1) недостаточное соответствие содержания профориентационной работы с детьми и молодёжью структуре актуальных и перспективных кадровых потребностей региональной экономики;
- 2) использование взаимоисключающих подходов в профориентационной работе со школьниками со стороны различных заинтересованных субъектов (образовательные организации различных типов; агентства занятости; специализированные организации, оказывающие профориентационные услуги; частные профконсультанты; работодатели), нередко имеющих противоречивые интересы и разные традиции работы;
- 3) несогласованность в действиях государственных организаций, ведущих профориентационную работу со школьниками и имеющих различное ведомственное подчинение (отсутствие единого плана работы, неупорядоченность и дублирование мероприятий);
- 4) бессистемность работы с обучающимися на различных ступенях образования, отсутствие непрерывности и преемственности в процессе профессионального самоопределения;
- 5) слабая включенность предприятий-работодателей в профориентационную работу со школьниками;
- 6) различное качество реализуемых профориентационных программ, мероприятий и оказываемых услуг по сопровождению профессионального самоопределения обучающихся; во многих случаях используются устаревшие подходы, содержание, формы и методики; заметен избыток информирующих и дефицит практико-ориентированных форм; в ряде случаев работа ведётся формально; на недостаточном уровне ведётся работа с родителями обучающихся в контексте подготовки к профессиональному выбору детей и молодежи;
- 7) разрозненность информационного профориентационного значимого пространства, в том числе отсутствие общедоступной информации о качестве и результативности профориентационной работы в регионе, районах, муниципальных образованиях.

Вторая значимая проблема состоит в нацеленности большей части реализуемых профориентационных мероприятий на привлечение молодёжи к профессиям, актуально востребованным экономикой города, при этом **недостаточно решаются задачи подготовки растущего человека к самостоятельному, осознанному и ответственному профессиональному выбору и к более широко понимаемому профессиональному самоопределению** как построению и освоению образовательной и карьерной траектории.

В качестве основных **дефицитов** условий, необходимых для построения системы результативной профориентационной работы в Санкт-Петербурге, могут быть обозначены:

- отсутствие единого научно-методического подхода к организации профориентационной деятельности на региональном уровне, что задерживает развитие инновационных форм и содержания профориентационной работы с детьми и молодёжью, адекватных запросам динамично меняющейся экономики и развивающегося общества;
- недостаточная подготовленность специалистов, ответственных за решение профориентационных задач в образовательных организациях, к работе на основе современных подходов, технологий и форм работы, а также недостаток самих специалистов такого рода;
- отсутствие системно организованной профессиональной ориентации, специфичной

для каждой нозологической группы обучающихся с образовательными потребностями, а также межведомственной службы сопровождения молодых людей с ограниченной трудоспособностью на период завершения ими профессионального образования и перехода к самостоятельной трудовой деятельности, их трудоустройства и закрепления на рабочем месте;

- распределение функций профориентационной деятельности по различным должностям работников системы образования, для которых эта работа носит характер дополнительной нагрузки, зачастую неоплачиваемой, что приводит к перегруженности, размыванию ответственности и низкой мотивации сотрудников³;
- недостаток ресурсных центров профориентационной работы, других специально оборудованных площадок (мастерских, полигонов, лабораторий и пр.) для проведения практико-ориентированных профориентационных занятий с обучающимися различного возраста;
- не выстроены модели профориентационной работы на уровне района, муниципального образования;
- отсутствуют инструменты экспертизы качества профориентационных мероприятий, программ, услуг.

Таким образом, на настоящем этапе основной **вектор развития профориентационной работы** с обучающимися в Санкт-Петербурге: от обеспечения доступности профориентационных услуг, практик и программ – к повышению их качества, педагогической и социально-экономической результативности.

В числе факторов, **способствующих формированию и развитию** Системы, можно отметить следующие:

1. Включение профориентационной работы со школьниками в круг значимых приоритетов федеральной кадровой и образовательной политики.⁴
2. Введение федерального профориентационного проекта «Билет в будущее», который выступает вызовом для Санкт-Петербурга, требующим выстроить систему органичного и эффективного взаимодействия между федеральным проектом и формируемой региональной системой профориентационной работы со школьниками. В рамках данного проекта в Санкт-Петербурге 28-30 ноября 2018 года прошли профессиональные пробы по восьми тематическим направлениям, которые посетили более 30 тысяч школьников Петербурга.
3. Активное развитие инновационного кластера экономики Санкт-Петербурга и возрастание потребности в кадрах, готовых к работе с передовыми технологиями и обладающих перспективными компетенциями. Базовая готовность к овладению такими компетенциями и их использованию в профессиональной деятельности формируется на раннем этапе профориентационного сопровождения профессионального самоопределения и требует современных подходов, содержания и форм профориентационной работы со школьниками.
4. Возрастающее осознание всеми основными субъектами, заинтересованными в качестве и результативности процесса сопровождения профессионального самоопределения детей и молодёжи Санкт-Петербурга (государственные органы

³ Выборочный опрос, проведённый в январе 2019 года, показал, что примерно в 70% образовательных организаций (школы, профессиональные образовательные организации, ВУЗы) имеется ставка специалиста, ответственного за профориентационную работу. В остальных случаях обязанности по организации профориентационной работы возлагаются в качестве дополнительной нагрузки на представителей административного, педагогического персонала, а иногда и технического (секретари приёмных комиссий) персонала. Ответственные за профориентационную работу в районах выполняют свои функции на общественных началах.

⁴ Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года (утверждена распоряжением Правительства РФ от 29.05.2015 № 996-р)

управления, образовательные организации и педагогическое сообщество, работодатели, обучающиеся и их родители, специалисты в области сопровождения профессионального самоопределения), значимости профориентационной работы и необходимости придания ей системного, научно обоснованного, перспективно-ориентированного характера.

5. Обеспечение поддержки семей детей-инвалидов и детей с ОВЗ как полноправных участников процесса профессионального самоопределения на основе ответственности за выбор индивидуального образовательного маршрута для ребёнка и повышения абилитационно/реабилитационной компетентности.

Вместе с тем существуют и **факторы, препятствующие развитию Системы**, в том числе:

- 1) неготовность ряда субъектов (работодатели, представители родительской общественности, в некоторой степени образовательные организации) к выстраиванию системных партнёрских отношений для совместного решения профориентационных задач;
- 2) распространённость мифов и предрассудков о мире труда и профессий, ценностные деформации, особенно распространённые в родительской среде и, в свою очередь, деформирующие процесс профессионального самоопределения подростков;
- 3) иллюзия «достаточности» проводимой профориентационной работы на уровне отдельной организации, вызванная во многом отсутствием единой региональной системы мониторинга и оценки качества и результативности деятельности по сопровождению профессионального самоопределения детей и молодёжи;
- 4) недостаточное понимание значимости деятельности по сопровождению профессионального самоопределения учащихся у определённой части учительского сообщества.

3. Методологические основы системы сопровождения

профессионального самоопределения детей и молодёжи Санкт-Петербурга

Деятельность Системы осуществляется на двух уровнях⁵, на каждом из них определяются объекты и субъекты процесса, а также преследуемые цели.

Микроуровень предполагает работу с личностью, *объектом* деятельности по сопровождению профессионального самоопределения является *потенциальная способность личности выступать в качестве субъекта профессионального самоопределения*, а также *система внутренних и внешних условий*, обеспечивающих реализацию указанной потенциальной способности. *Субъектами* профориентационной работы на микроуровне выступают: (1) сама личность, проходящая процесс профессионального самоопределения (ребёнок, подросток, молодой человек), и (2) специалисты (психологи, педагоги, консультанты и др.), непосредственно взаимодействующие с данной личностью в процессе решения задач ее профессионального самоопределения. Большое значение имеет осознанная вовлечённость в данную деятельность родителей обучающихся.

Работа по сопровождению профессионального самоопределения на микроуровне направлена на достижение следующих целей:

- овладение субъектом профориентационно значимыми компетенциями⁶,

⁵ Концепция сопровождения профессионального самоопределения обучающихся в условиях непрерывности образования (одобрена Научно-методическим советом Центра профессионального образования и систем квалификаций Федерального государственного автономного учреждения «Федеральный институт развития образования», протокол от 14.12.2015 № 9).

⁶ Профориентационно значимые компетенции (компетенции профессионального самоопределения) предполагают готовность человека самостоятельно: ориентироваться в информации, значимой для профессионального самоопределения; проектировать и планировать собственный профессионально-образовательный маршрут на основе знаний о собственных профессионально значимых способностях и

формирование у него готовности к профессиональному самоопределению в течение всей последующей жизни;

- успешный профессиональный выбор, определение и реализация субъектом самоопределения персональной профессионально-образовательной траектории.

Макроуровень предполагает системную работу с различными группами населения в масштабах территории (субъекта федерации, района, муниципального образования); *объектом* деятельности по сопровождению профессионального самоопределения являются *человеческие ресурсы Санкт-Петербурга*. На данном уровне *субъектами* деятельности по сопровождению профессионального самоопределения являются *социальные институты города*, вовлеченные в процесс создания условий для обеспечения успешного профессионального самоопределения. Целями профориентационной работы на макроуровне являются:

- согласование интересов профессионально-карьерных намерений человека с потребностями экономики региона в квалифицированных кадрах определённого профиля и уровня подготовки;
- обеспечение современного качества трудовых ресурсов Санкт-Петербурга.

К числу **институциональных субъектов, непосредственно включённых в Систему**, относятся:

- Комитет по труду и занятости населения Санкт-Петербурга с подведомственными организациями (включая Центр занятости населения Санкт-Петербурга с координирующей функцией);
- Комитет по образованию Правительства Санкт-Петербурга с подведомственными образовательными организациями (включая Центр содействия профессиональному самоопределению детей и молодежи с координирующей функцией);
- Комитет по науке и высшей школе с подведомственными образовательными организациями (включая Совет ВУЗов по профориентационной работе с координирующей функцией – создается в рамках деятельности по реализации данной Концепции);
- Комитет по молодежной политике и взаимодействию с общественными организациями с подведомственными организациями (включая Центр «Вектор» с координирующей функцией);
- негосударственные организации, реализующие профориентационные услуги;
- родительские объединения.

Институциональные субъекты Санкт-Петербурга, вовлекаемые в реализацию Концепции:

Комитет по здравоохранению, Комитет по социальной политике, Комитет по информатизации и связи, Комитет по печати и взаимодействию со средствами массовой информации, Комитет по культуре, Комитет по экономической политике и стратегическому планированию, Региональное объединение работодателей «Союз промышленников и предпринимателей Санкт-Петербурга», другие объединения работодателей, действующие в Санкт-Петербурге, молодёжные организации и объединения, администрации районов Санкт-Петербурга, рекрутинговые компании, СМИ.

Благополучатели деятельности по сопровождению профессионального самоопределения детей и молодёжи:

- непосредственные: обучающиеся – будущие работники предприятий Санкт-Петербурга; их родители и члены их семей; предприятия-работодатели;
- косвенные: организации профессионального и высшего образования; государство

склонностях; оценивать результаты участия в профориентационных практиках; совершать обоснованный выбор на основе перебора альтернатив; принимать решение и воплощать его в жизнь, преодолевая возможные трудности, и т.д.

и общество.

Базовые принципы сопровождения профессионального самоопределения:

Направленность на формирование субъектной активности личности, владеющей профориентационно значимыми компетенциями.

Постепенность и непрерывность сопровождения профессионального самоопределения.

Государственная координация профориентационной работы, включенность Системы в региональную социально-экономическую, кадровую и образовательную политику.

Социальное партнёрство в реализации профориентационной работы с детьми и молодёжью обеспечивается на трёх уровнях⁷: (1) межведомственное взаимодействие на основе полицентрической модели управления Системой; (2) государственно-частное партнёрство; (3) сетевое взаимодействие образовательных и других организаций.

Практико-ориентированный характер профориентационной работы предполагает формирование развернутой системы профессиональных проб и других подобных форм.

Доступность получения профориентационных услуг.

Перспективность – обращённость в будущее как ведущее требование к содержанию современной профориентационной работы.

Модели сопровождения профессионального самоопределения. В современной ситуации, характеризующейся насыщенностью среды профессионального самоопределения Санкт-Петербурга, многообразием и неоднородностью стихийно развивающихся профориентационных практик (см. Раздел 2 Концепции), центральную роль приобретает процесс психолого-педагогического сопровождения профессионального самоопределения школьников. В связи с этим важной задачей выступает разработка и апробация различных (вариативных) моделей психолого-педагогического сопровождения профессионального самоопределения обучающихся, в том числе модели:

- продолжительной и комплексной тьюторской поддержки самоопределения школьников;
- психолого-педагогического сопровождения школьников (группового и персонального) в ходе их участия в локальных профориентационных практиках (профессиональных пробах, стажировках на предприятиях, профессиональных конкурсах и др.);
- наставничества для школьников, определившихся с выбором профессиональной сферы (в том числе в рамках реализации блока «Наставничество» федерального профориентационного проекта «Билет в будущее»);
- профессионального консультирования как единовременной либо распределённой услуги;
- цифровой навигации по существующим профориентационно значимым информационным ресурсам и практикам и др.

Формы и методы профориентационной работы с детьми и молодёжью, используемые в рамках Концепции, представлены в Таблице 1.

Таблица 1

Формы и методы профориентационной работы

Направление профориентационной деятельности в рамках Системы	Целевая направленность	Примеры форм и методов работы
--	------------------------	-------------------------------

⁷ См.: Сергеев И. С. Межинституциональное партнёрство – базовый механизм организации профориентационной работы в регионе // Платформа-навигатор: развитие карьеры. Научно-методический журнал. – 2018. - № 4. – С. 16-23.

Направление профориентационной деятельности в рамках Системы	Целевая направленность	Примеры форм и методов работы
Профессионально-образовательное информирование	Обеспечение адресатов (обучающихся и их родителей) информацией, необходимой для ориентации в профориентационно значимом пространстве, обоснованного профессионального выбора, осознанного самоопределения и грамотного построения личного профессионального плана	Сеанс информации (классный час, родительское собрание, лекция и др). Встреча с профессионалом. Презентация контекста (экскурсия, День открытых дверей / турникетов, тест-драйв студенческой жизни, мастер-класс и др.). Наглядные материалы. Интернет-ресурсы.
Обучение самоопределению	Формирование и развитие у обучающихся компетенций профессионального самоопределения	Ведение учебного курса предпрофильной подготовки по направлению «профориентация». Профориентационная диагностика. Наставничество. Социально-психологический тренинг. Активизирующие методики профконсультирования. Ролевые и деловые игры. Развивающая диагностика. Дневник самоопределения.
Практико-ориентированная поддержка профессионального выбора	Включение самоопределяющегося человека в практическую деятельность, результатом которой являются: (1) создание профориентационно значимого продукта, субъективно и объективно оцениваемого как успешный, и по этой причине способного выступать основанием для профессионального выбора и (2) личностно значимого опыта участия в трудовой деятельности	Профессиональные пробы (в форме территориального сетевого цикла профпроб). Предпрофессиональное и профессиональное обучение. Практико-ориентированные проекты. Метод кейсов. Предпринимательские практики (ученические/студенческие фирмы, бизнес-инкубаторы и др.). Социальные практики и волонтерство.
Профориентационный нетворкинг	Формирование системы актуальных и перспективных связей, значимых для профессионального самоопределения и будущего профессионального продвижения обучающихся, в системе «обучающийся – родители – работодатель»	Коммуникативная площадка (в т.ч. коворкинг профориентационной направленности). Нетворкинг - сессия. Ярмарка вакансий.
Интеграция и ивент	Достижение синергетического эффекта от совместного использования различных форм профориентационной работы, в сочетании с особой «вдохновляющей средой» (ивент-средой).	Профориентационные форумы и фестивали. Профессиональные конкурсы для школьников.

Учитывая, что профессиональная ориентация – динамично развивающаяся область

социальной практики, представленный в Таблице 1 перечень форм и методов не является исчерпывающим, он постоянно пополняется и обновляется.

Ресурсы профессиональной ориентации. Профориентационное пространство Санкт-Петербурга насыщено множеством ресурсов, значимых для профессионального самоопределения детей и молодёжи. Возможности таких ресурсов должны целенаправленно и комплексно использоваться в рамках данной Концепции, включая:

- программы дополнительного образования детей, имеющие практико-ориентированную, предпрофессиональную или профильную направленность⁸;
- профориентационные возможности школьного курса технологии и других образовательных областей общеобразовательной программы (в т.ч. в соответствии со ст. 66.3 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»);
- профориентационные мероприятия, проводимые в рамках федерального проекта ранней профориентации школьников «Билет в будущее»;
- конкурсы профессионального мастерства, в т.ч. «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia и WorldSkills Russia Juniors), Национальный чемпионат по профессиональному мастерству среди инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья «Абилимпикс»
- проект по сопровождению процесса ранней профориентации детей «Умения юных – KidSkills»;
- традиционные профориентационные мероприятия для школьников, систематически проводимые организациями профессионального и высшего образования;
- корпоративные профориентационные программы и практики, реализуемые крупными предприятиями-работодателями;
- Интернет-ресурсы различного типа, отражающие актуальное состояние экономики, профессионального и высшего образования, рынка труда и профессий.

4. Новые содержательные модули региональной системы сопровождения профессионального самоопределения детей и молодёжи Санкт-Петербурга

Достижение целей сопровождения профессионального самоопределения, поставленных в рамках Концепции, требует расширения содержания профориентационной работы для преодоления имеющихся дефицитов. В числе таких дефицитов следует обозначить:

- недостаточную практическую направленность используемых форм и методов профессиональной ориентации, как правило, не предполагающих ознакомительное погружение школьников в реальный профессионально-трудовой контекст;
- отсутствие, в большинстве случаев, перспективной направленности профориентационных программ и практик, их слабая связь с передовыми профессиями и компетенциями будущего;
- низкую вовлеченность родителей в процесс психолого-педагогического сопровождения профессионального самоопределения обучающихся.

В связи с этим содержательный фокус работ по развитию Системы на ближнесрочную перспективу должен быть направлен на разработку, апробацию и внедрение в масштабах города трех содержательных модулей: (1) «Мир будущего» – система организации проектной деятельности для обучающихся 1-11 классов общеобразовательных школ; (2) «Обучающиеся + родители + работодатели» – сеть площадок профориентационного нетворкинга; (3) Сетевые циклы профессиональных проб.

⁸ Концепция развития дополнительного образования детей, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 04.09.2014 № 1726-р.

Модуль 1. Система организации проектной деятельности для обучающихся 1-11 классов общеобразовательных школ «Мир будущего».

Знакомство с практической профессиональной деятельностью требует системного вовлечения обучающихся в практико-ориентированную деятельность для формирования у них готовности к профессиональному самоопределению⁹. Оптимальной формой такой деятельности, адекватной способам организации профессионально-трудовой деятельности на передовых предприятиях во всем мире, выступает *проектная деятельность*.

Технология организации проектной деятельности обучающихся («метод проектов») – образовательная технология, основанная на постановке и достижении обучающимися практически значимых целей. Такой целью может выступать разрешение социально значимой проблемы или удовлетворение потребностей заказчика. Практическим результатом учебного проекта выступает, таким образом, тот или иной практически значимый продукт. Этапы учебного проекта (постановка цели, планирование, поиск информации, разработка продукта, презентация продукта, рефлексивное последствие¹⁰) соответствуют логике развертывания любого «взрослого» проекта – производственно-технологического, предпринимательского, инновационного и т.д.

В работе с разными возрастными группами учащихся могут быть использованы различные виды учебных проектов. При этом профориентационное значение создаваемой в рамках Концепции системы проектов для школьников 1-11 классов определяется их содержательным полем – «Мир будущего». Соответственно, предмет проектной деятельности может варьироваться от творческого фантазирования на тему мира и профессий в будущем (в начальных классах) до изучения собственных профессионально значимых потенциалов и особенностей новых видов профессиональной деятельности (на основной ступени образования) и проектирования технологий завтрашнего дня (на основной и средней ступени образования). Система профориентационных проектов может быть реализована в рамках подготовки и проведения проектного экзамена (в соответствии с ФГОС СОО), а также в рамках образовательной области «Технология» в соответствии с Концепцией преподавания предметной области «Технология» в образовательных организациях Российской Федерации, реализующих основные общеобразовательные программы, утвержденной на коллегии Министерства просвещения Российской Федерации 30.12.2018 г.

Ожидаемые результаты использования метода проектов в рамках Концепции:

- формирование и развитие субъектной позиции, необходимой для профессионального самоопределения;
- изучение и оценка каждым школьником собственных профессионально значимых потенциалов, в контексте как массовых, так и новых и перспективных профессий;
- знакомство с миром новых профессий и компетенций будущего;
- формирование комплекса профориентационно значимых компетенций, необходимых для эффективного самоопределения в условиях динамично меняющегося мира технологий и компетенций;
- формирование базовых знаний, умений и компетенций, необходимых для эффективной командной работы над проектом (в том числе в пространственно распределенной команде – телекоммуникационные проекты);
- перевод знаний и умений, полученных в процессе освоения школьных учебных дисциплин, в форму функциональной грамотности, благодаря получению опыта их применения в практической деятельности и в социальном контексте;

⁹ Концепция организационно-педагогического сопровождения профессионального самоопределения обучающихся в условиях непрерывности образования / В.И. Блинов, И.С. Сергеев.- М.: ФИРО; Изд-во «Перо», 2014. – 38 с.

¹⁰ Сергеев И. С. Как организовать проектную деятельность учащихся. – М.: АРКТИ, 2010. – 80 с.

- развитие мотивации к образованию и самообразованию через понимание практической полезности получаемых знаний и умений.

Реализация данного Модуля в образовательных организациях Санкт-Петербурга требует решения следующих организационно-педагогических и научно-методических задач:

- 1) разработка и апробация на базе пилотных (экспериментальных) площадок содержательной тематики профориентационных проектов для школьников различных возрастных групп;
- 2) разработка модели интеграции профориентационных проектов в общеобразовательные программы (в том числе путём реализации сетевого сотрудничества с участием организаций дополнительного образования) и разработка типовых нормативно-правовых актов (локальных, сетевых);
- 3) организация массового повышения квалификации школьных педагогов, вовлекаемых в работу в рамках данного Модуля;
- 4) трансляция результатов работы пилотных (экспериментальных) площадок в работу массовых школ города Санкт-Петербурга.

Модуль 2. Сеть площадок профориентационного нетворкинга «Обучающиеся + родители + работодатели».

В широком смысле, нетворкинг – это деятельность по созданию системы полезных для бизнеса или профессиональной деятельности социальных контактов, связей, актуальных либо перспективных¹¹.

Цель нетворкинга в контексте профессионального самоопределения – создание плодотворной и успешной коммуникации между основными субъектами профессионального выбора – обучающимися, их родителями и работодателями.

Для эффективной коммуникации в субъектном поле профориентационного нетворкинга необходим дополнительный субъект, осуществляющий функции организатора, обеспечивающего пространство встречи, общения и взаимодействия на специально созданных площадках. Эти функции целесообразно отдать образовательным организациям. При этом необходимо обеспечить три типа педагогически управляемого профориентационного взаимодействия:

- родители – обучающиеся;
- работодатели – обучающиеся;
- работодатели – родители.

В рамках профориентационного нетворкинга подлежат решению следующие задачи:

- *по отношению к обучающимся* – педагогическое сопровождение их профессионального самоопределения посредством содержательного знакомства с реальными носителями социально-профессионального контекста (специалистами, руководителями, предпринимателями) с использованием практико-ориентированных форм сопровождения профессионального выбора (профпробы и др.);
- *по отношению к родителям* – коррекция представлений о мире труда и профессий, распространенных в родительском сообществе; преодоление деформаций в ценностных основаниях профессионально-трудовой деятельности, восстановление ценности профессионализма;
- *по отношению к работодателям* – гуманизация их кадровой политики.

Каждая ситуация профориентационного нетворкинга включает в себя пять составляющих:

- организаторы (как правило, образовательные организации различного типа

¹¹ Профессиональная педагогика : учеб. пособие для вузов / под общ. ред. В. И. Блинова. В 2 ч. Ч. 2. – М.: Изд-во Юрайт, 2017. – 350 с.

- и/или предприятия-работодатели);
- адресаты (школьники, их родители, работодатели; косвенно – педагогический и административный персонал образовательных организаций);
- приглашённые участники (среди которых могут быть, в различном соотношении, представители муниципальных органов власти, служб занятости, организаций профессионального и высшего образования, студенческого самоуправления, молодёжных объединений, успешные предприниматели, медийные персоны и т.д.);
- территория (школа, колледж, ВУЗ, учебный центр или производственная зона предприятия, нейтральная территория и т.д.);
- тематика работы коммуникативной площадки.

Различные сочетания обозначенных пяти элементов определяют многообразие форматов профориентационного нетворкинга.

Профориентационный нетворкинг – это непрерывный процесс, предполагающий систематическую, последовательную и преемственную работу со всеми возрастными группами. Взаимосвязь «работодатели – родители» требует большей глубины, чем существующая. Направлениями педагогического воздействия образовательной организации могут стать, во-первых, *активизация работодательской позиции у родителей учащихся* и, во-вторых, *активизация родительской позиции у работодателей*. Одна из возможных форм такого рода работы – родительские мастер-классы, на которых родители предстают перед своими детьми в роли профессионалов, представителей будущих работодателей.

Для реализации данного Модуля необходимо решение следующих организационно-педагогических и научно-методических задач:

- 1) составление реестра существующих в Санкт-Петербурге практик профориентационного нетворкинга (коммуникативных площадок различного масштаба – на уровне организации, локальной сети, муниципального образования, района, города);
- 2) выявление актуальных дефицитов (прежде всего, по линии «родители – работодатели») и на этой основе – совершенствование имеющихся практик и проектирование новых;
- 3) разработка и апробация механизмов вовлечения родителей учащихся и работодателей в ситуации профориентационного нетворкинга;
- 4) разработка необходимого нормативно-правового и методического обеспечения и на этой основе – повышение квалификации педагогических кадров, вовлекаемых в организацию ситуаций профориентационного нетворкинга;
- 5) разработка цифровой платформы «Профориентационная карта города», обеспечивающей представление всех предстоящих нетворкинг-мероприятий на карте города в режиме реального времени с возможностью предварительной записи на них школьников, их родителей и других участников.

Модуль 3. Сетевые циклы профессиональных проб.

Под профессиональной пробой понимается профессиональное испытание, моделирующее элементы конкретного вида профессиональной деятельности, имеющее завершённый вид, способствующее сознательному, обоснованному выбору обучающимися профессии¹². Профессиональные пробы являются средством актуализации профессионального самоопределения и активизации творческого потенциала личности школьника, расширения границ возможностей традиционного трудового обучения в приобретении обучающимися опыта профессиональной деятельности¹³.

¹² Профессиональные пробы: технология и методика проведения / С.Н. Чистякова, Н.Ф. Родичев, П.С. Лернер и др. / Под ред. С.Н. Чистяковой. – 2-е изд. – М.: ОИЦ «Академия», 2014.

¹³ Сорокина И.Р. Профессиональная проба как один из способов организации профориентации в системе дополнительного образования // Педагогическое образование в России. – 2013. - №5.

Профессиональные пробы выступают центральным звеном практико-ориентированной составляющей процесса сопровождения профессионального самоопределения детей и молодежи.

В процессе профессиональной ориентации обучающихся использование метода профессиональных проб преследует две основные цели:

1) ближнесрочная цель – обеспечить процесс профессионального выбора обучающихся объективным основанием, связанным с пробным опытом реализации «себя в профессии» и последующей оценкой успешности этого опыта;

2) долгосрочная цель – создать условия для формирования у школьника, в случае положительного выбора, долговременной, перспективно-прогностической мотивации к профессиональной деятельности в данной сфере.

Введение профессиональных проб способствует решению и других образовательных и профориентационных задач, среди которых:

- «мягкое» продвижение профессий, востребованных на региональном рынке труда;
- ознакомление школьников с миром профессий, содержанием, характером и условиями труда по конкретным профессиям;
- формирование у школьника комплекса профориентационно значимых компетенций.

Профессиональные пробы как особый метод профориентационной работы с обучающимися характеризуются специфическим комплексом характеристик, среди которых: (1) субъектная направленность; (2) профессиональный контекст; (3) неоднократность и систематичность; (4) открытый результат; (5) продуктивность. Требование неоднократности и систематичности играет особую роль, предполагая построение системы профессиональных проб как цикла, обеспечивающего возможность выбора школьником профессии как одной из множества предложенных альтернатив.

Каждая программа профессиональной пробы в рамках цикла реализуется как сетевая (ст. 15 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»). При этом основными субъектами территориального (в Санкт-Петербурге – районного) цикла 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 – *организации-партнеры*, разрабатывающие программы профессиональных проб и предоставляющие кадровые, учебно-методические, аудиторно-лабораторные и материально-технические ресурсы для их реализации (организации дополнительного, профессионального, высшего образования; предприятия производственной или социальной сферы; объединения работодателей).

Цикл профессиональных проб включает, как правило, два двухлетних этапа (для школьников 8-9-х и 10-11-х классов). Прохождение обучающимися каждой отдельной профессиональной пробы может быть рассчитано на четверть (оптимально), полугодие, учебный год, а также осуществляться в форме погружения (например, неделя профессиональных проб). Для учащихся младших возрастов (2-7-х классов) возможна организация предварительных циклов профессиональных проб в игровой форме и в форме мини-проб продолжительностью от 10 минут. При этом, независимо от продолжительности, содержание каждой пробы имитирует типичное для той или иной профессии производственное задание или элемент профессиональной деятельности.

Для полноценной реализации данного Модуля необходимо решение следующих организационно-педагогических и научно-методических задач:

1) разработка типологии основных типов профессиональных проб для школьников Санкт-Петербурга, и на этой основе разработка макетов программ

профессиональных проб различных типов;

2) организация сетевого взаимодействия профессиональных образовательных организаций, ВУЗов, организаций дополнительного образования, учебных центров предприятий и других организаций, реализующих пробы для школьников, в масштабах районов (включая разработку региональной модели/моделей организации сетевых циклов профессиональных проб и необходимого нормативно-правового обеспечения);

3) разработка необходимого научно-методического и программно-методического обеспечения и повышение квалификации педагогов, участвующих в реализации районных циклов профессиональных проб;

4) разработка цифровой платформы «Проориентационная карта города», обеспечивающей представление всех предстоящих профессиональных проб на карте города в режиме реального времени с возможностью предварительной записи на них школьников.

5. Организационно-управленческая структура

Органом государственного управления, осуществляющим организацию процесса сопровождения профессионального самоопределения в регионе, является Комитет по труду и занятости населения Санкт-Петербурга. Различные, относительно разрозненные институциональные субъекты (образовательные организации, агентства занятости, районные дворцы и дома молодёжи, центр «Вектор» и др.) представляют собой площадки взаимодействия основных благополучателей профориентационного процесса в ситуациях более или менее квалифицированного педагогического и психолого-педагогического сопровождения профессионального самоопределения детей и молодёжи.

Принимая во внимание комплексный характер профориентационных задач в работе с детьми и молодёжью (в том числе с инвалидами и лицами с ОВЗ), продолжительность и непрерывность профессионального самоопределения и его педагогическое сопровождение, а также вызванную этим особую роль образовательных организаций, необходимость вовлечения в профориентационный процесс всех его благополучателей, включая родителей учащихся и работодателей, возникает необходимость государственной координации действий всех институциональных субъектов, вовлечённых в процесс.

Общая координация передается Рабочей группе (по согласованию) (далее – Рабочая группа). В заседаниях Рабочей группы принимают участие (с правом совещательного голоса) представители всех профильных комитетов Санкт-Петербурга (Комитет по труду и занятости населения, Комитет по образованию, Комитет по науке и высшей школе, Комитет по молодёжной политике и взаимодействию с общественными организациями), представители организаций города, участвующих в профориентационной работе, представители работодателей и их объединений, представители родительского сообщества.

Непосредственное управление профориентационной деятельностью с детьми и молодёжью и деятельностью по развитию отдельных элементов Системы осуществляется на основе **полицентрической модели**. Каждый профильный комитет имеет собственный инфраструктурный институт в рамках Системы (подведомственную организацию или др.), наделённый функциями координации, а именно:

- по линии Комитета по труду и занятости населения Санкт-Петербурга – Центр занятости населения Санкт-Петербурга;
- по линии Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга – Опорный центр содействия профессиональному самоопределению детей и молодёжи, действующий на базе Дворца учащейся молодёжи;
- по линии Комитета по науке и высшей школе – Совет ВУЗов по профориентационной работе (подлежит созданию в рамках данной Концепции);
- по линии Комитета по молодёжной политике и взаимодействию с общественными организациями – Центр «Вектор».

Механизмами взаимодействия субъектов Системы являются:

- регулярное (не реже одного раза в квартал) проведение заседаний Рабочей группы;
- разработка и реализация межведомственных планов профориентационной работы с детьми и молодёжью (городского, районных);
- разработка и функционирование единой региональной цифровой платформы, обеспечивающей единое информационное и проектно-деятельностное пространство профориентационной работы с детьми и молодёжью в Санкт-Петербурге;
- организация мониторинга и оценки качества и эффективности функционирования Системы по единым показателям и критериям оценки деятельности, анализ и разработка рекомендаций (субъект организации мониторинга и анализа назначается решением Рабочей группы);
- совместное использование ресурсов при реализации межрегиональных, городских, межрайонных, сетевых программ и мероприятий по сопровождению профессионального самоопределения детей и молодёжи;
- повышение квалификации специалистов, решающих задачи по сопровождению профессионального самоопределения детей и молодёжи в организациях различной ведомственной принадлежности, на основе единого реестра модульных программ *(подлежат разработке)*.

Условия успешного функционирования модели управления:

- признание деятельности по сопровождению профессионального самоопределения детей и молодёжи значимым приоритетом региональной социально-экономической, кадровой и образовательной политики;
- многоуровневая государственная координация профориентационной работы с детьми и молодёжью (на уровне региона, районов, муниципальных образований), обеспечивающая межведомственное взаимодействие;
- взаимодействие и взаимодополнение вертикальных (иерархических) и горизонтальных (сетевых) форм координации;
- единое понимание целей (ожидаемых результатов) всеми субъектами на всех уровнях Системы и единство действий по их достижению, что обеспечивается широкой информационно-разъяснительной работой, проводимой в различных формах;
- активное взаимодействие непосредственных субъектов Системы (органов государственного управления и подведомственных им организаций) с другими заинтересованными сторонами (предприятиями-работодателями, коммерческими организациями, оказывающими профориентационные услуги, родительскими и молодёжными объединениями и др.), что обеспечивается в ходе договорного процесса на коммуникативных площадках, в совместно реализуемых проектах, путём совместного использования ресурсов и другими путями;
- вовлечение родительского сообщества в процессы профориентации в качестве как благополучателей и экспертов деятельности Системы, так и непосредственных участников процесса освоения детьми значимых компетенций профессионального самоопределения;
- деформализация и дебюрократизация деятельности субъектов Системы на основе анализа работы по содержательным показателям её результативности;
- популяризация деятельности по сопровождению профессионального самоопределения детей и молодёжи в рамках Системы с использованием СМИ.

Инфраструктура системы сопровождения профессионального самоопределения детей и молодёжи в Санкт-Петербурге

Рабочая группа (по согласованию):

- проводит общий анализ состояния региональной Системы, выявляет тенденции

развития системы и проблемные зоны;

- разрабатывает рекомендации по формированию региональной политики и стратегическим направлениям деятельности в части сопровождения профессионального самоопределения, а также по разработке целевых межведомственных программ;
- обеспечивает разработку нормативно-правовых актов;
- разрабатывает скоординированный план работы субъектов Системы;
- назначает ответственных для выполнения отдельных работ в рамках Системы на региональном уровне.

Профильные комитеты Правительства Санкт-Петербурга (Комитет по труду и занятости населения, Комитет по образованию, Комитет по науке и высшей школе, Комитет по молодёжной политике и взаимодействию с общественными организациями):

- организуют деятельность подведомственных организаций по профессиональной ориентации детей и молодёжи и сопровождению профессионального самоопределения обучающихся;
- обеспечивают разработку нормативно-правовых актов;
- информируют подведомственные организации о региональных, межрегиональных, всероссийских и международных программах и проектах по сопровождению профессионального самоопределения детей и молодёжи;
- участвуют в организации региональных мероприятий по профессиональной ориентации обучающихся и молодёжи;
- выстраивают систему многоуровневого социального партнерства для реализации проектов и программ сопровождения профессионального самоопределения детей и молодёжи, в том числе практико-ориентированных;
- взаимодействуют с другими профильными комитетами по выполнению работ в рамках Системы;
- содействуют популяризации Системы и ее деятельности;
- участвуют в оценке эффективности реализации работ в рамках Концепции и работы Системы в целом.

Организации с координирующими функциями (Центр занятости населения Санкт-Петербурга, Опорный Центр содействия профессиональному самоопределению детей и молодёжи ДУМ СПб, Совет ВУЗов по профориентационной работе, Центр «Вектор», ООО «Атлас Таланта»):

- проводят анализ функционирования региональной Системы в части работы подведомственных профильному комитету организаций, выявляют тенденции развития, точки роста и проблемные зоны;
- разрабатывают предложения по формированию региональной политики и по стратегическим направлениям деятельности в части сопровождения профессионального самоопределения, а также по разработке целевых межведомственных программ;
- участвуют в разработке нормативно-правовых актов и организационно-распорядительных документов, в т.ч. межведомственных планов;
- участвуют в разработке рекомендаций по вопросам сопровождения профессионального самоопределения обучающихся, других методических материалов, а также программ повышения квалификации специалистов, решающих задачи по сопровождению профессионального самоопределения детей и молодёжи в организациях различной ведомственной принадлежности;
- разрабатывают информационно-аналитические материалы;
- организуют размещение тематических информационных материалов в СМИ;
- осуществляют межведомственные связи в рамках реализации Концепции;
- осуществляют координацию профориентационной работы в подведомственных

организациях.

Центр занятости населения Санкт-Петербурга координирует работу районных агентств занятости населения и взаимодействует с рекрутинговыми компаниями в части сопровождения профессионального самоопределения детей и молодежи.

Опорный Центр содействия профессиональному самоопределению детей и молодежи, действующий на базе Дворца учащейся молодежи, осуществляет координацию работы отделов образования администраций районов Санкт-Петербурга, дошкольных учреждений, общеобразовательных организаций, организаций дополнительного образования, организаций дополнительного профессионального образования, профессиональных образовательных организаций в части сопровождения профессионального самоопределения.

Совет ВУЗов по профориентационной работе осуществляет координацию работы организаций высшего образования (включая отделения среднего профессионального образования) в части сопровождения профессионального самоопределения.

Центр «Вектор» осуществляет координацию работы районных дворцов (домов) молодежи, других молодежных организаций и молодежных объединений в части сопровождения профессионального самоопределения.

ООО «Атлас Таланта» осуществляет координацию с негосударственными организациями, оказывающими услуги по профориентации и сопровождению профессионального самоопределения.

Отделы образования администраций районов Санкт-Петербурга имеют в наличии ответственных за профориентационную работу в масштабах района, осуществляют координацию работы по сопровождению профессионального самоопределения детей и молодежи на районном уровне, координируют работу районных центров профориентации на базах общеобразовательных организаций и учреждений дополнительного образования.

Распределение компетенций между комитетами, а также подведомственными организациями в рамках работ по обеспечению функционирования и развития данной Системы определяется особым документом, согласованным на уровне региональных органов исполнительной власти.

Работодатели и объединения работодателей:

- участвуют в разработке региональной кадровой политики;
- участвуют в формировании экономического прогноза потребности в квалифицированных кадрах и специалистах по отраслям (в том числе по новым профессиям), обладающих перспективными компетенциями и подготовленных к работе с передовыми технологиями, с учетом перспектив развития экономики и рынка труда Санкт-Петербурга;
- предоставляют информацию о вакансиях и востребованных профессиях;
- участвуют в организации и работе региональной Системы на всех ступенях образования;
- участвуют в реализации сетевых практико-ориентированных программ по сопровождению профессионального самоопределения для обучающихся общеобразовательных организаций;
- участвуют (в различных формах) в региональных и районных мероприятиях по сопровождению профессионального самоопределения детей и молодежи;
- участвуют в независимой оценке качества деятельности по сопровождению профессионального самоопределения обучающихся в Санкт-Петербурге.

Родители обучающихся (родительские сообщества):

- участвуют в деятельности рабочих групп по разработке программ мероприятий профориентационной направленности;

- участвуют в мероприятиях по сопровождению профессионального самоопределения детей и молодежи различного уровня;
- непосредственно участвуют в процессе сопровождения профессионального самоопределения детей молодежи, в том числе как носители определенных профессий и представители работодателей;
- участвуют в оценке эффективности работы Системы.

Средства массовой информации:

- информируют население о потребностях экономики Санкт-Петербурга в специалистах, о современных производствах и профессиях, об организациях профессионального и высшего образования и т.п.;
- осуществляют публикации (программы), в том числе в рамках постоянных рубрик (передач), посвященные проблемам и достижениям в сфере профессионального самоопределения детей и молодежи Санкт-Петербурга;
- участвуют в реализации информационных проектов, направленных на сопровождение профессионального самоопределения детей и молодежи Санкт-Петербурга;
- освещают ход работ по реализации настоящей Концепции.

Все субъекты системы:

- разрабатывают предложения по развитию Системы и вносят их на обсуждение в Рабочую группу; осуществляют меры по функционированию и развитию Системы в соответствии с утвержденным межведомственным (координационным) планом работы и собственными планами работы;
- разрабатывают и реализуют меры по повышению качества и эффективности сопровождения профессионального самоопределения детей и молодежи;
- разрабатывают информационные, аналитические и методические материалы в рамках своей компетенции;
- осуществляют изучение и распространение передового опыта, а также повышение квалификации своих сотрудников в целевой сфере.

Риски, возникающие в процессе реализации полицентрической модели управления Системой, и пути их минимизации перечислены в таблице 2.

Таблица 2

Риски, возникающие в процессе реализации полицентрической модели управления Системой, и пути их минимизации

<i>Риски</i>	<i>Пути минимизации рисков</i>
1. Фрагментация систем управления, недостаток координации и кооперации	Создание единого плана работы субъектов Системы, Стратегии, совместных программ по профориентации, мероприятий. Разработка и использование единой цифровой платформы. Популяризация Концепции и Системы среди участников процесса.
2. Низкий уровень сотрудничества между государственными, коммерческими и некоммерческими секторами Системы	Наличие единого плана работы субъектов Системы, согласованного с организациями разного уровня и различной ведомственной принадлежности. Мотивация коммерческих организаций к работе в Системе, в том числе через увеличение числа лиц, потребляющих их услуги.
3. Недостаток социальной ответственности субъектов Системы	Назначение ответственных лиц, регулярная отчетность и внедрение мониторинга качества работы Системы на всех уровнях по действенным и содержательным показателям и критериям. Развитие практик публичной отчетности.
4. Ощутимая дистанция (разрыв) между управляющими и	Создание рабочих групп по направлениям работы с участием представителей организаций разного уровня и различной ведомственной принадлежности, а также других вовлеченных

управляемыми субъектами Системы	субъектов для решения локальных задач. Организация систематической деятельности данных рабочих групп.
5. Сверхцентрализация. Излишний бюрократизм	Создание рабочих групп и вынесение на общественное обсуждение Стратегии развития, планов, программ Системы. Создание экспертной группы с широким представительством субъектов Системы по системе мониторинга работы. Определение оптимального (периодически пересматриваемого и уточняемого) объёма отчётности.

6. Цели, направления и задачи работы по формированию и развитию современной системы сопровождения профессионального самоопределения в Санкт-Петербурге

Конечная цель деятельности Системы – формирование у детей и молодежи (в том числе инвалидов и лиц с ОВЗ) Санкт-Петербурга устойчивой способности к самостоятельному, ответственному и осознанному профессионально-образовательному выбору, к непрерывному профессиональному развитию и построению карьеры в условиях динамично развивающегося рынка труда региона, быстро меняющихся технико-технологических основ современного производства.

Промежуточная (инструментальная) цель – повышение степени управляемости, упорядоченности и согласованности профориентационно значимой среды в масштабах Санкт-Петербурга, снижение степени энтропийности этой среды.

Основные направления работы:

1. Нормативно-правовое обеспечение

Деятельность системы должна опираться на нормативно-правовую базу, задающую рамки и правила взаимодействия всех субъектов региона, вовлеченных в профориентационную деятельность. Необходимо разработать документы регионального и районного уровней, регламентирующие:

- включенность Системы и решения ее задач в число приоритетов региональной образовательной и кадровой политики;
- деятельность Рабочей группы в части координации работы Системы (режим работы, основные функции, права и обязанности);
- права и функциональные обязанности всех субъектов Системы, распределение между ними компетенций по обеспечению функционирования и по развитию Системы;
- организацию межведомственного взаимодействия в сфере поддержки профессионального самоопределения;
- формирование дорожной карты и плана деятельности по развитию Системы и выделение денежных средств на их реализацию;
- содержание гарантированного минимума профориентационных услуг для обучающихся и их семей;
- организацию социального партнерства и сетевого взаимодействия для реализации системы профессиональных проб и других практико-ориентированных форм сопровождения профессионального самоопределения школьников;
- механизмы совместного решения задач сопровождения профессионального самоопределения в образовательных организациях различных типов и уровней;
- взаимодействие между образовательными организациями различных типов и уровней и другими организациями, вовлеченными в процесс сопровождения профессионального самоопределения.

2. Организация многоуровневого межинституционального взаимодействия

Основные задачи:

- создание системы коммуникативных площадок для взаимодействия всех субъектов системы;

- создание и обеспечение работы механизмов вовлечения работодателей и их ресурсов в деятельность по сопровождению профессионального самоопределения детей и молодежи;
 - организация взаимодействия субъектов Системы с родителями обучающихся, в том числе:
 - вовлечение родителей в организацию и проведение практико-ориентированных форм сопровождения профессионального самоопределения;
 - разработка и внедрение системы учебно-развивающих тренингов для родителей по вопросам сопровождения профессионального самоопределения;
 - вовлечение молодёжных организаций в деятельность по решению профориентационных задач, в том числе на основе добровольческих практик;
 - вовлечение негосударственного сектора профориентации в решение общих задач развития Системы.
3. *Формирование институциональной инфраструктуры сопровождения профессионального самоопределения обучающихся*
Основные задачи:
- делегирование координирующих функций по организационно-педагогическому сопровождению профессионального самоопределения детей и молодёжи:
 - по линии Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга – Центру содействия профессиональному самоопределению детей и молодежи;
 - по линии Комитета по труду и занятости населения Санкт-Петербурга – Центру занятости населения Санкт-Петербурга;
 - по линии Комитета по молодежной политике и взаимодействию с общественными организациями – Центру «Вектор»;
 - создание Совета ВУЗов по профориентационной работе с функцией координирующей деятельности в части профориентации в организациях высшего образования;
 - развитие сети районных центров сопровождения профессионального самоопределения;
 - формирование и развитие материально-технической базы, необходимой для реализации практико-ориентированных форм профессионального самоопределения, в том числе профессиональных проб.
4. *Формирование информационной инфраструктуры*
Основные задачи:
- формирование и развитие единой региональной цифровой платформы, обеспечивающей единое информационное и проектно-деятельностное пространство, необходимое для эффективного функционирования Системы;
 - формирование и системное обновление городской информационной системы «Навигатор профессий Санкт-Петербурга»;
 - подготовка и систематическое обновление современных цифровых материалов профориентационной направленности;
 - систематическое проведение общегородских и районных информационных мероприятий профориентационной направленности (вебинары и пр.);
 - популяризация в регионе деятельности, реализуемой в рамках Системы, с использованием потенциала СМИ.
5. *Программно-методическое обеспечение*
Основные задачи:
- разработка показателей и критериев оценки эффективности работы Системы, в том числе образовательных программ, проектов, практик и услуг

- профориентационной направленности;
- изучение и распространение опыта и определение условий эффективной деятельности субъектов Системы, оказывающих услуги в целевой сфере;
 - разработка, апробация и реализация образовательных программ сопровождения профессионального самоопределения (в том числе сетевых), основанных на принципах субъектной направленности, непрерывности и др. (см. Раздел 3 Концепции);
 - разработка рекомендаций по реализации целостной стратегии и тактики профориентационной политики в Санкт-Петербурге;
 - разработка и реализация программ постобразовательного сопровождения выпускников профессиональных образовательных организаций и организаций высшего образования, работающих по полученной профессии (специальности);
 - разработка и реализация региональной модели поддержки профессионального самоопределения для особых групп обучающихся, в том числе:
 - талантливые и одаренные дети;
 - дети-инвалиды, инвалиды и лица с ограниченными возможностями здоровья;
 - дети-сироты и дети, оставшиеся без попечения родителей; лица из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей;
 - дети мигрантов;
 - совершенствование подходов к формированию и развитию у обучающихся предпринимательских компетенций;
 - изучение и распространение наиболее эффективных практик психолого-педагогического сопровождения профессионального самоопределения на всех этапах и уровнях работы;
 - разработка и внедрение современных цифровых продуктов, обеспечивающих индивидуализированную диагностику процесса профессионального самоопределения обучающихся и на этой основе персонализированную навигацию.
6. *Кадровое обеспечение*
Основные задачи:
- содействие в разработке регионального профессионального стандарта (требований к специалисту) по виду деятельности «сопровождение профессионального самоопределения»;
 - разработка рекомендаций по решению кадрового обеспечения образовательных организаций всех типов и уровней специалистами по сопровождению профессионального самоопределения;
 - разработка комплекса программ повышения квалификации специалистов в целевой сфере, ориентированных на реализацию новых содержательных модулей Системы (см. Раздел 4 Концепции), а также на другие современные подходы в профориентационной работе (новые профессии и перспективные компетенции, цифровые средства сопровождения профессионального самоопределения, профориентационное добровольчество и др.);
 - развитие системы повышения квалификации специалистов, занятых сопровождением профессионального самоопределения детей и молодежи.
7. *Мониторинг и оценка*
Основные задачи:
- формирование региональной системы мониторинга и оценки эффективности и качества профориентационной деятельности;
 - разработка рекомендаций по формированию индивидуального портфолио самоопределения обучающихся и внедрение практики использования портфолио для построения образовательного и профессионального маршрута;

- разработка и включение показателей результативности деятельности по сопровождению профессионального самоопределения детей и молодежи в систему оценки деятельности руководителей образовательных организаций различного уровня.

7. Ожидаемые результаты и оценка эффективности реализации Концепции

Ожидаемые результаты на среднесрочную перспективу¹⁴

(на уровне созданных условий).

1. Разработаны и утверждены региональные Концепция, Стратегия и Программа системы сопровождения профессионального самоопределения детей и молодежи Санкт-Петербурга.
2. Определены субъекты Системы, выполняющие функции по координации действий субъектов внутри Системы:
 - Опорный центр содействия профессиональному самоопределению детей и молодежи Дворца учащейся молодежи;
 - Центр занятости населения Санкт-Петербурга;
 - Центр «Вектор»;
 - ООО «Атлас Таланта».Создана региональная организационная структура с такой же функцией координации – Совет ВУЗов по профориентационной работе. Осуществляется государственная координация работы Системы и контролируется эффективность её деятельности. Активно включены в работу по профориентации отделы образования администраций районов, которые координируют сопровождение профессионального самоопределения в районе и работу центров профориентации, созданных на базе общеобразовательных учреждений или учреждений дополнительного образования.
3. Разработаны и утверждены нормативно-правовые акты, обеспечивающие условия для подготовки детей и молодежи (в том числе инвалидов и лиц с ОВЗ) к самостоятельному и ответственному профессиональному выбору.
4. Ежегодно разрабатывается и реализуется единый межведомственный (координационный) план работы субъектов Системы.
5. Разработаны и реализуются непрерывные образовательные программы в области профессионального самоопределения детей и молодежи (в том числе инвалидов и лиц с ОВЗ) на разных ступенях образования, в том числе и сетевые.
6. Создан методический комплекс по сопровождению региональной системы профессионального самоопределения.
7. Разработаны и реализуются новые модульные программы по повышению квалификации специалистов, занимающихся сопровождением профессионального самоопределения детей и молодежи, в том числе программы, учитывающие особенности работы с детьми-инвалидами и детьми с ОВЗ.
8. Во всех школах Санкт-Петербурга реализуется комплекс профориентационных проектов для обучающихся 1-11-х классов «Мир будущего».
9. Создана и реализуется региональная система организации и проведения профессиональных проб.
10. Создана единая сеть коммуникативных площадок профессионального нетворкинга.
11. Создана единая информационная цифровая платформа профессионального самоопределения в регионе, включающая «Навигатор профессий Санкт-Петербурга».

¹⁴ До конца 2022 года.

12. Сформированы и развиваются механизмы государственно-частного партнерства, обеспечивающие вовлечение в работу Системы работодателей и их объединений, а также негосударственные профориентационные центры.
13. Созданы и внедрены комплексные модели оценки эффективности сопровождения профессионального самоопределения обучающихся на различных уровнях (персональном, локальном, районном, региональном), основанные на содержательных качественных показателях и использующие современные инструменты оценивания (портфолио и др.).

Ожидаемые долгосрочные социально-экономические эффекты от реализации Концепции

1. Развитие человеческого потенциала и человеческого капитала Санкт-Петербурга:
 - повышение качества трудовых ресурсов Санкт-Петербурга (рост производительности труда, качества профессиональной мотивации, удовлетворенности своей профессиональной деятельностью);
 - повышение степени самостоятельности, рациональности, ответственности и устойчивости профессионально-образовательного и профессионального выбора у выпускников образовательных организаций;
 - изменение ведущего тренда общественного мнения: от потребности во внешней поддержке в каждом конкретном профессионально-карьерном выборе – к самостоятельности и ответственности в построении профессионально-карьерной траектории;
 - повышение профориентационной культуры населения (прежде всего, родительской общественности) и уменьшение влияния как социальных мифов о мире труда и профессий, так и других деформаций социального сознания.
2. Согласование интересов и потребностей граждан с приоритетами социально-экономического развития Санкт-Петербурга; повышение сбалансированности спроса и предложения на рынке труда Санкт-Петербурга (по уровню и по профилю квалификации), в том числе:
 - рост числа обучающихся в профессиональных образовательных организациях и образовательных организациях высшего образования по профессиям (специальностям), перспективным и востребованным на рынке труда Санкт-Петербурга;
 - рост уровня трудоустройства по полученной профессии (специальности) выпускников профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования в первый год после выпуска в общем числе трудоустроенных выпускников;
3. Сокращение доли безработной молодёжи в Санкт-Петербурге.
4. Становление широкого общественно-профессионального движения, объединяющего представителей различных социальных групп и институтов, заинтересованных в совместных усилиях по развитию системы сопровождения профессионального самоопределения детей и молодежи Санкт-Петербурга.

8. Механизмы реализации Концепции

Разработка и внедрение нормативно-правовых, организационно-распорядительных и программно-методических документов регионального, районного, муниципального, сетевого и локального уровня, закрепляющих принятые управленческие решения по реализации Концепции.

Развитие единой региональной инфраструктуры профориентационной работы с детьми и молодёжью, обеспечивающей разработку и внедрение современного научно-методического и программно-методического обеспечения профориентационной работы

и скоординировано действующей в рамках Системы, с включением в её состав вновь формируемых институциональных единиц (Центры опережающей профессиональной подготовки и др.).

Включение в государственные программы Санкт-Петербурга финансируемых мероприятий по реализации Концепции.

Обеспечение государственно-частного партнерства, межведомственного взаимодействия и сетевого сотрудничества, направленных на многостороннее и многоуровневое взаимодействие всех институциональных субъектов сопровождения профессионального самоопределения детей и молодёжи Санкт-Петербурга, в том числе на основе единых межведомственных планов профориентационной работы с детьми и молодёжью (регионального, районных).

Разработка, апробация и внедрение программ сопровождения профессионального самоопределения (сетевых и локальных) для различных категорий детей и молодёжи, с выделением в государственном задании образовательной организации самостоятельного раздела для реализации профориентационной деятельности. В среднесрочной перспективе программы сопровождения профессионального самоопределения, реализуемые в сетевой форме (на основании ст. 15 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ) на основе договорных отношений между различными субъектами, должны стать основным механизмом, обеспечивающим непосредственную деятельность по сопровождению профессионального самоопределения обучающихся на различных уровнях образования (от дошкольного до высшего), в том числе практико-ориентированной направленности. Такие программы могут разрабатываться на основе модульного подхода и предусматривать использование различных моделей и технологий психолого-педагогического сопровождения профессионального самоопределения.

Создание экспериментальных и инновационных площадок регионального, районного и локального уровней, обеспечивающих апробацию и внедрение инновационных элементов Системы, а также инициативных проектов (в том числе неформальных) в целевой сфере.

Обеспечение функционирования сети коммуникативных площадок, обеспечивающих оперативный информационный обмен между субъектами Системы на региональном и районном уровнях (конференции, «круглые столы», семинары, стажировочные площадки, средства массовой информации, информационная цифровая платформа, форумы и другое).

Инвентаризация и упорядочение систематически проводимых в пределах Санкт-Петербурга профориентационных мероприятий с целью повышения качества и согласованности существующей среды профессионального самоопределения.

Разработка цифровой платформы «Профориентационная карта города», обеспечивающей эффективную горизонтальную координацию действий всех институциональных субъектов, участвующих в решении текущих задач функционирования Системы, а также её дальнейшее развитие.

Деятельность региональной команды специалистов в целевой сфере (в том числе в формах «мягкой» институционализации: ассоциация, методическое объединение и/или др.).

ПРОФИОРИЕНТАЦИОННЫЙ НЕТВОРКИНГ
ПРАКТИЧЕСКОЕ ПОСОБИЕ

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	46
Нетворкинг в системе профессиональной ориентации: общее понятие, цели и задачи .	46
Проектирование ситуаций профориентационного нетворкинга	51
Методические разработки ситуаций профориентационного нетворкинга. Опыт Самарской области	56
1. «Генеральные встречи»	57
2. «Урок от профессионала»	60
3. «День профессий»	65
4. «Большой профориентационный день»	67
5. «Заводская олимпиада»	68
6. «Папа, мама – гид»	70
7. «Родительский день»	73
8. «Стартовая площадка»	74
9. «Урок для учителей»	76
10. «Урок труда»	80
Заключение	81
Приложение. Учебно-тренировочные упражнения для формирования навыков работы с ПН-конструктором	82

ВВЕДЕНИЕ

Серьёзные изменения социально-экономических и технико-технологических условий, в которых происходит процесс самоопределения современного человека, требует пересмотра общепринятых подходов к организации и ведению профориентационной работы. При этом необходимо учитывать три тезиса, которые авторам данного пособия представляются вполне очевидными, хотя их пока ещё трудно назвать общепринятыми.

Во-первых, подготовку человека к его профессиональному выбору необходимо начинать с ранних возрастов, с тем, чтобы к 8-9 классу у подростка уже был набор компетенций, обеспечивающих относительно самостоятельный и осознанный выбор профессии в современных проблемных условиях, препятствующих самостоятельности и осознанности выбора.

Во-вторых, профессиональное самоопределение не тождественно образовательному самоопределению. Рамочным процессом для данной статьи является именно профессиональное самоопределение (выбор будущей сферы профессиональной деятельности), относительно которого, в нормальной ситуации, образовательное самоопределение (выбор уровня и типа образования, а также конкретного вуза, колледжа или техникума) должно носить вторичный, вспомогательный характер.

В-третьих, нашим детям предстоит жить и работать в ином, новом мире. Поэтому нам следует не бояться новых слов, понятий и терминов (в том числе, заимствованных из бизнес-сферы), а исследовать новые возможности, которые они открывают. Одно из таких понятий – *профориентационный нетворкинг* – становится ключевым в современной модели организации профориентационной работы.

НЕТВОРКИНГ В СИСТЕМЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОРИЕНТАЦИИ: ОБЩЕЕ ПОНЯТИЕ, ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ

Нетворкинг (в широком смысле) – деятельность по созданию системы полезных для бизнеса или профессиональной деятельности социальных контактов, связей, актуальных либо перспективных. Использование понятия «нетворкинг» в профориентационном контексте требует, прежде всего, выявления тех субъектов, между которыми целесообразно выстраивание связей, полезных для достижения целей профориентации.

Социальная миссия профориентации состоит в том, что она призвана сбалансировать профессионально-карьерные намерения человека с потребностями экономики в квалифицированных кадрах определенного профиля и уровня подготовки. Этот тезис, который является давно утвердившимся в отечественной профориентологии и который мы вполне разделяем, указывает на двух основных или конечных пользователей профориентационной работы: 1) человек, находящийся в ситуации профессионального самоопределения и 2) работодатель, находящийся в поиске актуальных или перспективных кадровых ресурсов. Если мы выбираем предметом своего интереса профориентационную работу с возрастной группой «дети, подростки и молодёжь», то первый из указанных субъектов требует уточнения: в качестве заказчиков и благополучателей ранней профориентации выступают обучающиеся и их родители (семьи либо законные представители).

Таким образом, субъектное пространство профориентационного нетворкинга может быть представлено как «треугольник взаимодействия РРР»: Ребёнок – Родитель – Работодатель. В этом треугольнике образовательные организации, педагоги, психологи, профконсультанты играют значимую, но всё же вспомогательную роль

квалифицированных посредников (провайдеров). В иных случаях пространство профориентационного нетворкинга может строиться и без участия образовательных организаций – речь идёт о корпоративных моделях профессиональной ориентации, получившими большое распространение в нашей стране на протяжении последнего десятилетия. Такие модели могут быть представлены, например, корпоративными классами ПАО «Газпром» (где роль школы сводится лишь к предоставлению классных помещений), корпоративными олимпиадами Госкорпорации «Росатом», системой профориентационных мероприятий с детьми и подростками разных возрастов от ПАО «ФГК «РосГидро» и т.д. Все эти модели по-своему эффективны: как показывает эмпирический анализ имеющихся практик, их влияние на профессиональное самоопределение выпускников школ заметно выше, чем влияние профориентационной работы, проводимой организациями профессионального и высшего образования и особенно самими школами.

В то же время тезис о том, что главные интересанты профориентационной работы – это учащиеся, их родители, а также работодатели, – порой вызывает неприятие и протест со стороны образовательного сообщества. Этот протест справедлив, поскольку сам тезис является в значительной степени провокационным. Однако для того, чтобы опротестовать тезис, одного только эмоционального возражения недостаточно; необходимо ответить на два вопроса: 1) «Почему система профориентации, ограниченная «треугольником» обучающийся – родители – работодатель является неполноценной?» и 2) «Каковы собственные интересы и потребности системы образования как социального заказчика и благополучателя профориентационной деятельности?»

Отвечая на первый вопрос, нужно прежде всего определить ключевые интересы и цели каждого из субъектов «треугольника»:

- *работодателю* нужны выпускники, профессиональное самоопределение которых обладает заранее заданными свойствами, соответствующими кадровым потребностям работодателей (например: лояльность к данной конкретной компании; корпоративный патриотизм; преданность бренду; готовность не только отдавать фирме свои профессиональные компетенции, но и существенную часть своей личности; готовность испытывать определенные ограничения и даже терпеть определенные лишения ради работы именно в данной компании и т.д.);
- *родителю* нужно гарантированное счастливое и безоблачное будущее для своих детей (что, по наблюдению Н. С. Пряжникова, нередко выражается расхожей формулой «чтобы у моих детей всё было, а им бы за это ничего не было»);
- *обучающемуся* нужно найти себя во взрослом мире, добиться успеха, завоевать достойное место в социуме и в то же время обеспечить себе возможности для профессиональной и личностной самореализации.

Обозначенные цели не столько противоречивы, сколько лежат в совершенно разных смысловых пространствах. Взаимодействие между субъектами, интересы которых настолько различны, можно охарактеризовать метафорами – например, «разговор представителей разных народов, каждый из которых говорит на своём языке и не понимает других». Для любителей психологии может подойти образ «пересекающихся транзакций» по Бёрну, хотя, повторимся, здесь это только метафора.

В этой ситуации цели ни одного из трёх участников не смогут быть по-настоящему достигнуты (что и происходит на практике, вызывая нарастающую неудовлетворённость друг другом работодателей и работников, детей и родителей, родителей учащихся и их будущих работодателей), если некий дополнительный субъект не возьмёт на себя роль контактора, переводчика и медиатора. Этим «дополнительным субъектом», очевидно, и должны стать образовательные организации; особое направление их деятельности, которое мы условно обозначили ролью «контактора, переводчика и медиатора» – не что иное, как *профориентационный нетворкинг*.

Итак, собственный интерес образовательных организаций в профориентационном взаимодействии человека и экономики, как особого *культурного института*, состоит в том, чтобы *окультурить*, гармонизировать это взаимодействие. Но для начала образовательной организации необходимо оформить и институционализировать взаимодействие субъектов «треугольника». *Основной инструмент профориентационного нетворкинга – коммуникативная площадка, в рамках которой обеспечены условия для встречи, знакомства и диалога учащегося, родителя и работодателя.* В качестве одного из возможных вариантов такой площадкой может стать школа, колледж или ВУЗ.

В то же время, помимо общих гармонизирующих задач по отношению к взаимодействию трех субъектов, у системы образования существуют и частные задачи:

- *по отношению к обучающимся* – педагогическое сопровождение их профессионального самоопределения (содействие становлению субъектной позиции, формирование необходимого набора «профориентационно значимых компетенций»¹⁵ посредством серии погружений в реальный социально-профессиональный контекст и с использованием практикоориентированных форм сопровождения профессионального выбора (профпробы и др.);
- *по отношению к родителям* – коррекция и, более того, реформирование воззрений на мир труда и профессий, распространенных в родительском сообществе, разоблачение множества мифов и стереотипов восприятия; преодоление деформаций в ценностных основаниях профессионально-трудовой деятельности, восстановление ценности профессионализма; одним словом – активная работа с тем содержанием родительского сознания, которое чаще всего и является главным препятствием на пути самостоятельного и эффективного самоопределения детей;
- *по отношению к работодателям* – гуманизация их кадровой политики.

От решения этих задач напрямую зависит не только успешность самого профориентационного нетворкинга, но и достижение конечной цели профориентационной работы – снижение остроты противоречий между человеком и экономикой. Однако в практике профориентационной работы сегодня чаще всего решаются несколько иные задачи – не те, что наиболее актуальны, а те, которые наиболее понятны и привычны. Лишь первая из трёх обозначенных задач (сопровождение профессионального самоопределения обучающихся) в последнее время начинает осмысливаться педагогическим сообществом в её полноте и целостности.

Вторая задача, на первый взгляд, может быть соотнесена с традиционным профессиональным информированием родителей. Однако это не так; разницу можно понять, осмыслив следующий известный афоризм: «Проблема не в том, что люди невежественны, а в том, что они знают слишком многое из того, что не соответствует действительности».

Что касается третьей задачи, то она пока может быть сформулирована только в общем виде. Довольно примечательно, что, хотя провокационный тезис о том, что школа является «лишним звеном» в системе профориентации, вызывает у педагогического сообщества протест, – попытка сформулировать те профориентационные задачи, которые школа должна действительно решать в современном противоречивом мире, точно так же вызывает реакцию протеста. Проблема профориентационного взаимодействия школы с предприятиями бизнес-сферы является тяжёлой и болезненной, но это не означает, что решение её можно откладывать

¹⁵ Можно выделить следующие пять групп «профориентационно значимых компетенций» (компетенций профессионального самоопределения), формирование которых завершается в различных возрастных периодах, связанных с осознанной и самостоятельной готовностью субъекта: 1) ориентироваться в профориентационно значимом пространстве; 2) приобретать и осмысливать профориентационно значимый опыт; 3) осуществлять профессиональный выбор и принимать решения; 4) проектировать персональный профессионально-образовательный и карьерный маршрут; 5) продвигаться по этому маршруту.

до бесконечности. Введение понятия «профориентационный нетворкинг» позволяет понять, в чём именно должно заключаться это взаимодействие и на решение каких задач оно должно быть направлено.

Роль школы в системе профориентационного нетворкинга заключается в формировании трёх типов педагогически управляемого *профориентационного* взаимодействия: 1) «родители – учащиеся», 2) «работодатели – учащиеся», 3) «работодатели – родители». Первая взаимосвязь в той или иной степени уже освоена нашей педагогикой¹⁶. В какой-то мере реализуется и вторая взаимосвязь; во всяком случае, здесь существует достаточное количество хорошо известных форм работы для различных возрастов, таких как экскурсии на предприятия, «индустриальные экспедиции» (разработка НМЦ «Школа нового поколения» Фонда Олега Дерипаски «Вольное Дело»), встречи с профессионалами, «Урок от профессионала» (опыт Самарской области), мастер-классы, профессиональные пробы, профессиональное обучение школьников. К этой же категории можно отнести и посещение школьниками, иногда совместно с родителями, конкурсов профессионального мастерства Worldskills Russia (и других), где можно не только увидеть элементы профессиональной деятельности в профессиональном контексте, но и наблюдать в разных ситуациях представителей компаний крупного, среднего и мелкого бизнеса и вступить с ними во взаимодействие. В наибольшей степени смыслу профориентационного нетворкинга соответствует посещение школьниками ярмарок вакансий. Однако это всё ещё слишком далеко от профориентационного нетворкинга, по крайней мере, по двум причинам:

– во-первых, профориентационный нетворкинг – это *непрерывный* процесс, предполагающий систематическую, последовательную и преемственную работу со всеми возрастами (как и процесс психолого-педагогического сопровождения профессионального самоопределения), тогда как на практике знакомство школьников с реальным профессиональным контекстом если и приобретает систематический характер, то не ранее 9-го класса;

– во-вторых, профориентационный нетворкинг – это организация *взаимовыгодных* полезных связей, тогда как на практике забота школы состоит в том, чтобы обеспечить самоопределение школьника. О выгоде другой стороны – работодателя – должен, как считается, думать сам работодатель (проблема в том, что он часто думает об этом, исходя исключительно из своих собственных представлений о «человеческом ресурсе»). Тем не менее именно в поисках такой взаимовыгодности заключается перспективное место школы как квалифицированного посредника; как известно, посреднические услуги высоко оплачиваются, и профориентационный нетворкинг мог бы стать важной нишей для платных услуг (надеюсь, что никто не воспримет вышесказанное как предложение школам «продавать» своих наиболее способных учеников корпорациям, нуждающихся в способных работниках).

В условиях фактического отсутствия профориентационного нетворкинга большинство российских школьников знакомятся с профессионально-ориентированной практической деятельностью в её учебно-профессиональном варианте, в кружках, секциях и студиях дополнительного образования детей, весьма далёких от реального социально-профессионального контекста. В результате они оказываются потом в весьма неприятной жизненной ситуации, обнаруживая, что в трудовых коллективах мало кто по-настоящему заинтересован в решении профессионально-трудовых задач, большинство же интересуется размером зарплаты, карьерным ростом, угождением начальству, межличностными взаимоотношениями в коллективе, возможностями для имитации деятельности, прямого отлынивания от своих обязанностей или перекладывания их

¹⁶ См.: Антонова, М. В. Путешествие в мир профессий: книга для совместного чтения и обсуждения в семье и на классных часах / М. В. Антонова. – М.: Русское слово, 2018. – 128 с.; Елькина О. Ю. Путешествие в мир профессий : пособие для род-лей уч-ся 1 – 4 кл. / О. Ю. Елькина. – М.: ИЦ «Академия», 2012. – 160 с. и др.

на других работников и другими подобными вопросами, не имеющими отношения к содержанию своего труда. Многие родители, в свою очередь, видят свою обязанность в подготовке детей именно к такой жизненной ситуации, формируя у них разного рода навыки приспособительного поведения, чем нередко лишь вредят детям и их профессиональной карьере. Не правда ли, удивительно, что система общего образования предпочитает не замечать, что многих её питомцев в будущем ждут именно такие перспективы, воспринимая всё это то ли как неизбежное, то ли как должное?

Разрешение всего этого клубка застарелых проблем невозможно без организации третьего типа взаимосвязей: «работодатели – родители». В этом отношении определенные перспективы открывает осознание того факта, что на практике роли «родителя» и «представителя работодателя» часто сосредоточены в одном лице. Соответственно, направлениями педагогического воздействия школы должны стать: во-первых, *активизация работодательской позиции у родителей учащихся* и, во-вторых, *активизация родительской позиции у работодателей*. И то, и другое может быть использовано для снятия социально-психологических барьеров, препятствующих развитию взаимодействия «работодатели – родители» в рамках профориентационного нетворкинга. Одна из конкретных форм такого рода работы, входящая в практику современной школы, – родительские мастер-классы, где родители предстают перед своими детьми в роли профессионалов, представителей будущих работодателей. Педагогическое воздействие этой формы на обучающихся очевидно; в данном случае автор статьи намерен акцентировать влияние, которое может иметь «родительский мастер-класс» на самих родителей как на профессионалов и представителей работодателя. Существуют примеры дальнейшего практического развития этой идеи; так, в школе № 77 г. Ярославля, работающей над проблемой «Механизм включения родительской общественности в процесс профессиональной ориентации обучающихся в современных социально-экономических условиях», действует профориентационная родительская лаборатория «Родитель+!», обеспечивая включение родителей в образовательный процесс школы в комплексе ролевых позиций «родитель – профессионал – сотрудник – представитель работодателя». Однако и это всё – пока что не профориентационный нетворкинг, а лишь создание для него необходимых условий: *коррекция родительского отношения к миру труда и профессий через активизацию у них профессиональной позиции и гуманизация отношений работодателей через активизацию в них родительской позиции*.

Итак, профориентационный нетворкинг может рассматриваться как равноправный структурный элемент современной системы профессиональной ориентации наряду с профессиональной информацией, профпропагандой, профотбором и профподбором, профдиагностикой и профконсультацией, профессиональной активизацией и профориентационно значимой практикой¹⁷. Профориентационный нетворкинг «Обучающиеся + родители + работодатели» включён в качестве одного из трёх инновационных содержательных модулей в Концепцию развития системы сопровождения профессионального самоопределения детей и молодёжи Санкт-Петербурга, наряду с проектами для школьников 1-11 классов «Мир будущего» и сетевыми циклами организации профессиональных проб. Концепция предполагает решение следующих организационно-педагогических и научно-методических задач по формированию системы профориентационного нетворкинга в Санкт-Петербурге:

- 1) составление реестра существующих в Санкт-Петербурге практик профориентационного нетворкинга (коммуникативных площадок различного масштаба – на уровне организации, локальной сети, муниципального образования, района, города);
- 2) выявление актуальных дефицитов (прежде всего, по линии «родители –

¹⁷ Профессиональные пробы, программы профессионального обучения школьников и др.

работодатели») и на этой основе – совершенствование имеющихся практик и проектирование новых;

3) разработка и апробация механизмов вовлечения родителей учащихся и работодателей в ситуации профориентационного нетворкинга;

4) разработка необходимого нормативно-правового и методического обеспечения и на этой основе – повышение квалификации педагогических кадров, вовлекаемых в организацию ситуаций профориентационного нетворкинга;

5) разработка цифровой платформы «Проориентационная карта города», обеспечивающей представление всех предстоящих нетворкинг-мероприятий на карте города в режиме реального времени с возможностью предварительной записи на них школьников, их родителей и других участников.

ПРОЕКТИРОВАНИЕ СИТУАЦИЙ ПРОФОРИЕНТАЦИОННОГО НЕТВОРКИНГА

В этом разделе представлена простая и общедоступная технология проектирования форм профориентационной работы в рамках направления «профориентационный нетворкинг». Не секрет, что именно в многообразии технологий и форматов, их оригинальности и яркости, нацеленности на восприятие современными детьми и подростками заключается один из важнейших факторов профориентационной работы с обучающимися. Идея профориентационного нетворкинга (далее – ПН) позволяет максимально разнообразить профориентационную деятельность со школьниками и студентами, рационально сочетая эффективность и привлекательность.

Технология проектирования ситуаций ПН. Каждая ситуация профориентационного нетворкинга включает в себя пять составляющих:

- 1) *организаторы* (чаще всего в этой роли выступают образовательные организации различного типа и/или предприятия-работодатели);
- 2) *адресаты* (школьники, их родители, работодатели; в ряде случаев – педагогический и административный персонал образовательных организаций);
- 3) *приглашённые участники* (среди которых могут быть, в различном соотношении, представители муниципальных органов власти, служб занятости, организаций профессионального и высшего образования, студенческого самоуправления, молодёжных объединений, успешные предприниматели, медийные персоны и т.д.);
- 4) *территория* (школа, колледж, вуз, учебный центр или производственная зона предприятия, нейтральная территория и т.д.);
- 5) *тематика* работы коммуникативной площадки.

Различные сочетания обозначенных пяти элементов определяют многообразие форматов профориентационного нетворкинга. Из пяти типов элементов, как из деталей конструктора, складываются вариативные нетворкинг-ситуации. Соответственно, проектирование ситуаций профориентационного нетворкинга представляет собой перебор различных комбинаций обозначенных выше элементов и поиск наиболее оптимальной комбинации, в соответствии с поставленными целями и имеющимися возможностями. Для этого может быть использован следующий **алгоритм**.

Первый шаг – изготовление карточек. Для удобства проектирования каждый тип элементов рекомендуется оформить в виде комплекта карточек определённого цвета.

Возможные **организаторы ситуаций ПН** (красные карточки):

- школа,
- организация дополнительного образовательного образования детей,
- колледж / техникум;
- ВУЗ;
- предприятие-работодатель;

- объединение работодателей,
- специализированный центр профориентации;
- служба занятости;
- органы муниципального управления;
- родительское объединение;
- молодёжное объединение;
- 2-3 пустые красные карточки для заполнения непосредственно по ходу работ¹⁸.

Возможные **адресаты** (зелёные карточки):

- старшие дошкольники;
- школьники 1-4 кл.;
- школьники 5-7 кл.;
- школьники 8-9 кл.;
- школьники 10-11 кл.;
- родители школьников (1-4, 5-7 кл.);
- родители школьников (8-9, 10-11 кл.);
- представители предприятий-работодателей;
- педагоги, занятые в профориентационном процессе;
- 2-3 пустые зелёные карточки.

Возможные **приглашённые участники** (жёлтые карточки):

- родители школьников;
- представители школьного (студенческого, молодёжного) самоуправления;
- специалисты предприятий – профессионалы;
- представители кадровых служб предприятий;
- руководители предприятий;
- успешные предприниматели;
- медийные персоны¹⁹;
- руководители района, города²⁰;
- представители служб занятости, представители силовых структур;
- 4-5 пустые жёлтые карточки.

Возможная **территория** проведения ПН-мероприятия (голубые карточки):

- школа;
- колледж / техникум (аудитория, зал);
- колледж / техникум (мастерская, полигон);
- вуз (аудитория, зал);
- вуз (лаборатории, производственные участки);
- предприятие-работодатель (учебный центр);
- предприятие-работодатель (производственная территория);
- бизнес-инкубатор;
- технопарк;
- библиотека;
- музей;
- стадион;
- кафе;
- под открытым небом;

¹⁸ Пустые карточки для каждого типа элементов оказываются необходимы, поскольку заранее не всегда удаётся предусмотреть всех возможных организаторов, адресатов, участников или все возможные типы территорий. Если в ходе обсуждения возникает тот или иной новый вариант, карточка заполняется непосредственно в процессе работы с «пасьянсом».

¹⁹ Известные в регионе деятели спорта, культуры, искусства, лидеры мнений в сети Интернет и т.д.

²⁰ Руководители и специалисты органов исполнительной власти города, района; представители муниципального самоуправления.

- 4-5 пустых голубых карточек.

Второй шаг – раскладывание «пасьянсов». Каждый «пасьянс» по форме представляет собой комбинацию карточек различных цветов, а по сути – не что иное, как тот или иной вариант ситуации ПН, иначе говоря – первичная схема будущего профориентационного мероприятия. При раскладывании «пасьянсов» используются следующие правила.

1. В каждом «пасьянсе» обязательно должны быть карточки всех цветов. Для этого используется шаблон (см. рис. 1), справа от которого в ряд выкладываются используемые карточки соответствующих цветов.



Рис.1. Вид шаблона для раскладки пасьянса

2. Карточек одного цвета может в одном пасьянсе быть и более одной (рабочий момент в процессе раскладки представлен на рис. 2).



Рис.2. Рабочий момент: пасьянс в процессе раскладки

Некоторые возможные варианты, иллюстрирующие второе правило:

- Организаторов может быть несколько, например, школа и профессиональная образовательная организация. Они уже могут иметь налаженные деловые контакты в рамках профориентационной работы, а возможно, такие контакты ещё предстоит наладить в ходе подготовки к данному мероприятию.
- Адресатами ситуации ПН могут быть, например, одновременно школьники и их родители. В качестве примера – совместное посещение конкурса профессионального мастерства в колледже, с последующим (также совместным) обсуждением полученных впечатлений.
- Приглашённые участники могут быть включены в ситуации ПН в любом количестве и в любых сочетаниях, при этом можно организовать и дискуссионный формат. Например, открытая конференция с обсуждением

требований к выпускникам – молодым специалистам, в которой участвуют представители кадровых служб работодателей, представители родительской общественности, преподаватели вузов и сами молодые специалисты; в качестве адресатов выступают абитуриенты, которые и задают вопросы.

3. Ситуация профориентационного нетворкинга может иметь несколько этапов (что будет конкретизировано далее при построении её сценария). В пасьянсе это отражается выбором нескольких различных карточек вида «Территория». Например: сначала производственная зона предприятия (экскурсионный этап), затем – зал учебного центра предприятия (рефлексивно-коммуникативный этап).

4. **Каждая ситуация профориентационного нетворкинга должна иметь свой содержательно-смысловой «фокус».** В пасьянсе это отражается следующим образом: карточек каждого цвета не должно быть слишком много. Иногда возникает соблазн спроектировать «универсальную» ситуацию, которая нацелена на всех возможных адресатов сразу и позволяет «одним махом» решить множество задач. Этого соблазна необходимо избегать, поскольку подобный замысел, будучи воплощён на практике, оказывается предельно бесформенной, бесструктурной и бессюжетной – а следовательно, и совершенно неэффективной – ситуацией нетворкинга. Опыт регионов и отдельных организаций показывает, что под каждый тип адресатов и под каждый тип задач должна быть спроектирована своя особая ситуация профориентационного нетворкинга. Так, очевидно, что вопросы выбора колледжа или ВУЗа в свете интереса к будущей профессии должны обсуждаться на иных площадках, нежели кейсы эффективного построения карьеры от успешных специалистов и руководителей, даже если те и другие адресованы одним и тем же категориям обучающихся.

Четвёртый шаг – определение последнего элемента проектируемой ситуации ПН, а именно – рамочной темы коммуникативной площадки. В качестве основных вариантов тематического поля проектируемого ПН-мероприятия могут быть обозначены:

- состояние и особенности регионального и местного рынков труда;
- профессиональные обязанности, технология, условия труда и другие особенности работы по тем или иным профессиям, требования к работникам;
- кадровая и социальная политика предприятий-работодателей;
- возможные варианты трудоустройства на предприятии («точки входа», стартовые должности, зарплаты и условия труда) и дальнейшие карьерные маршруты;
- пути и условия получения определенных профессий, специальностей;
- модели поведения выпускников на рынке труда (в данном районе, регионе, а также на основе профессиональной мобильности, на основе самозанятности, в онлайн и т.д.);
- опыт построения профессиональной карьеры успешных профессионалов, руководителей, бизнесменов, выпускников конкретной школы /колледжа /вуза и т.д.

Как видим, тематика ситуаций ПН строится преимущественно вокруг вопросов карьерной навигации. Это позволяет, во-первых, создать высокую внутреннюю мотивацию для всех участников встречи, в силу чего деловые межличностные отношения завязываются в ситуации естественного содержательного общения, а не в ходе неких взаимных «смотрин» работодателей и будущих работников. Во-вторых, как уже отмечалось, ПН-мероприятия решают важные задачи формирования профориентационно значимых компетенций, в том числе связанных с проектированием персонального профессионально-образовательного маршрута и корректировкой карьерных планов. На коммуникативных площадках происходит освоение и осмысление соответствующей информации, в том числе в ситуациях обсуждений и дискуссий; проходят краш-тесты (проверку на прочность) собственные взгляды, решения и планы обучающихся;

происходит развенчание ложных взглядов, стереотипных и мифологических представлений о сфере профессионального образования, о мире труда и профессий.

Возникает вопрос: всегда ли тема профориентационного нетворкинга должна определяться на основе уже сложившегося пасьянса, исходя из сформированной комбинации остальных элементов? Опыт показывает, что это требование не обязательно. Предлагаемый алгоритм работы с ПН-конструктором носит примерный характер; на практике работа с ним может выполняться в различной логике. Можно начать работу либо с проектирования ситуации на основе карточных пасьянсов, либо с поиска подходящей темы, либо с формулировки цели (ожидаемого результата) ПН-ситуации, с учётом которой затем будут уточняться все её элементы.

Пятый шаг – проектирование сценария, исходя из целей, тематики, места проведения и участников. По характеру сценария все ПН-мероприятия могут быть поделены на две категории:

- 1) слабо структурированные ситуации профориентационного нетворкинга;
- 2) хорошо структурированные ситуации.

Пример слабо структурированной ПН-ситуации – классическая ярмарка вакансий, не предполагающая какого-либо сюжета, отражённого в программе. Её результативность зависит исключительно от активности самих участников, которая, как правило, возникает спонтанно, когда завязывается взаимодействие между посетителем (студентом, выпускником, взрослым человеком, находящимся в поиске работы) и «человеком у стенда» (представителем предприятия-работодателя, кадрового центра или службы занятости). Достоинство такой формы работы – исключительно неформальный характер взаимодействия всех участников, «запрограммированная» персонализация и индивидуализация всего процесса. Недостатки:

- рутинный характер, не предусматривающий эмоционально ярких, увлекательных либо остро проблемных моментов (один из тех случаев, о которых сказано: «профориентация порой напоминает диспансеризацию»);
- возможность низкой активности и вовлечённости всех участников, особенно тех, которые не знают, «что именно им делать», и не обладают достаточными коммуникативными компетенциями;
- как следствие – возможная низкая результативность всей ситуации профориентационного нетворкинга.

Примеры высоко структурированных ПН-ситуаций приведены далее (см. раздел «Методические разработки ситуаций профориентационного нетворкинга. Опыт Самарской области», мероприятия «Урок от профессионала», «Стартовая площадка» и другие). ПН-ситуации, относящиеся к данной категории, обладают следующими особенностями:

- мероприятие имеет определённый сценарий, предполагающий чередование различных этапов, что оформляется в виде программы;
- для всех участников (или для отдельных категорий) предусмотрены определенные роли – спикер, экскурсовод, дискуссант, ведущий, задающий вопросы и т.д., а также различные виды деятельности (поисковая, коммуникативная, рефлексивно-ориентировочная, игровая или др.). В связи с этим, необходимым условием успешного проведения мероприятия является подготовка детальных методических рекомендаций для тех категорий приглашённых участников, которые будут активно задействованы в той или иной роли.

Шестой шаг – окончательная детализация мероприятия, включая разработку плана его подготовки и проведения, что предполагает определение сроков, необходимых ресурсов и ответственных. В ряде случаев предусматриваются пресс- и пост-релизы, рассылаемые в местные СМИ. Ещё один немаловажный момент – разработка названия

(«бренда») – оригинального, яркого, привлекательного, понятного для всех категорий адресатов и в то же время отражающего суть дела.

Представленная технология может стать содержательной основой для проектной сессии, тематического педсовета, производственного совещания в образовательной организации, посвящённого проблемам совершенствования профориентационной деятельности организации или предприятия. Результатом её практического использования станет собственный пакет методик профориентационного нетворкинга, учитывающих локальные и местные особенности и нацеленных на системное решение комплекса профориентационных задач.

В заключительной части данного пособия (Приложение) приведены несколько учебно-тренировочных упражнений, позволяющих освоить логику работы с ПН-конструктором в индивидуальной или групповой работе.

МЕТОДИЧЕСКИЕ РАЗРАБОТКИ СИТУАЦИЙ ПРОФОРИЕНТАЦИОННОГО НЕТВОРКИНГА. ОПЫТ САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ

В Самарской области, начиная с 2011 года, ежегодно проводится областная профориентационная акция «Неделя труда и профориентации. Семь шагов к профессии» (далее – Неделя труда). Неделя труда представляет собой 7-дневный «марафон» профориентационных мероприятий: областных, территориальных, школьных.

Целевая аудитория областной Недели труда – обучающиеся региональной системы образования Самарской области, их родители и работники системы образования. Особой категорией в целевой аудитории выступают обучающиеся «группы риска»: дети и подростки с ограниченными возможностями здоровья (в том числе обучающиеся индивидуально), оказавшиеся в трудной жизненной ситуации, стоящие на учете в КДН, дети-сироты и дети, оставшиеся без попечения родителей, дети из семей мигрантов и др.

Целевые ориентиры Недели труда – содействие профессиональному самоопределению учащихся через информирование целевой аудитории об актуальном состоянии экономики и рынка труда Самарской области, современном содержании существующих (хорошо известных) и новых (недавно появившихся) профессий/специальностей, современных технологиях и их связи с предметными областями в общем образовании, технологиях эффективного поведения на рынке труда; повышение престижа профессий и специальностей, востребованных экономикой региона.

Участниками областных профориентационных акций на добровольной основе являются образовательные организации Самарской области.

Отличительной особенностью Недели труда является проведение по всему субъекту Российской Федерации единых по формату мероприятий (10 типов мероприятий), каждое из которых представляет собой определённый вариант организации коммуникативной площадки профориентационного нетворкинга. Проведение мероприятий в рамках региональной акции меняет их масштаб и переводит локальные мероприятия отдельных школ в ранг социально значимых событий. Участие в акции повышает престиж как системы образования в целом, так и конкретных образовательных организаций, территориальных управлений, позволяет найти новых социальных партнеров, создать собственный медиаповод и попасть в фокус внимания СМИ.

Далее представлены методические рекомендации по проведению десяти форматов мероприятий – площадок профориентационного нетворкинга – которые могут быть использованы как основа для построения и развития аналогичных практик в других регионах России, в том числе в Санкт-Петербурге.

1. «Генеральные встречи»

Целевые ориентиры. Мероприятие направлено на формирование у обучающихся представлений об экономике региона и востребованности профессий через знакомство с историей, сегодняшним днем и перспективами развития конкретного предприятия / компании / учреждения / организации (далее – предприятие), кадровой политикой на предприятии и требованиями к профильному образованию; формирование у обучающихся представления о профессиональной карьере на примере успешного человека; мотивация обучающихся на планирование профессиональной карьеры и активную позицию в будущей профессиональной жизни.

Целевая аудитория. Обучающиеся общеобразовательных организаций; целесообразнее, если это будут учащиеся 8-11 классов.

Форма проведения. «Генеральные встречи» – это неформальная встреча обучающихся с первым лицом предприятия: генеральным директором, главным конструктором, главным врачом, мэром, главой и т.п. (далее – генеральный руководитель).

Оптимальный вариант, когда встреча организована на территории предприятия после обзорной экскурсии.

«Живое» общение учащихся с новыми интересными и известными людьми на темы, значимые для старшеклассников, воспринимается школьниками с интересом, а важная для профессионального самоопределения информация усваивается ими легко и надолго.

Содержание мероприятия. В ходе всего мероприятия учащиеся должны получить целостное представление о предприятии. Вся информацию можно разделить на части и знакомить школьников с ними на разных площадках предприятия: история предприятия – в музее, современный технологический процесс – в цехах, лабораториях и отделах, перспективы развития – непосредственно на встрече с генеральным директором.

Наиболее интересно (а значит, лучше запоминается школьниками) встреча проходит в форме дискуссионной площадки, когда обсуждаются плюсы и минусы работы на предприятии и в той сфере экономики, которую представляет предприятие, социальная политика предприятия (защищенность работников, система поддержки и поощрений, важно отметить применяемые меры наказания и за какие нарушения), возможности профессионального и карьерного роста (обязательно остановиться на пояснениях этих понятий, можно разъяснить на примерах), допускается обсуждение преимуществ и «слабостей» предприятия по сравнению с конкурентами и т.п. Генеральный директор должен быть готов отвечать на вопросы школьников, в том числе по теме «выбор профессии», а также отвечать на вопросы личного характера: на чем основывался выбор ВУЗа или колледжа, как совместить интересы семьи и работы и пр.

Рекомендации по подготовке и проведению мероприятия

Непосредственным организатором мероприятия «Генеральные встречи» может выступать территориальное управление (образовательная организация, уполномоченная территориальным управлением) или общеобразовательная организация. Ответственное за организацию мероприятия лицо (группа лиц) далее в тексте будет именоваться организатором.

При подготовке мероприятия организатором в первую очередь определяются конкретные задачи мероприятия. Например:

- расширение представлений учащихся о мире профессий во взаимосвязи с изучаемыми на школьных уроках технологиями, знакомство школьников с конкретным современным технологическим процессом;
- формирование и (или) расширение знаний учащихся об экономике, изучение определенной экономической отрасли на примере конкретного предприятия

(раскрывается место и роль предприятия в структуре экономики страны, региона и территории);

- формирование и (или) расширение знаний учащихся о возможных путях построения профессиональной карьеры с учетом актуальных и перспективных требований рынка образовательных услуг в сфере профессионального образования (международного, федерального, регионального, территориального) и рынка труда (международного, федерального, регионального, территориального) и т.д.

На данном этапе организатор ориентируется на возраст учащихся и требования федеральных государственных образовательных стандартов к результатам и условиям обучения.

Второй этап организации мероприятия – согласование всех вопросов с предприятием. Даже если предприятие является давним и надежным социальным партнером организатора, рекомендуется вести официальную переписку (писать официальные письма с просьбой о проведении мероприятия, об уточнении условий проведения мероприятия, утверждать списки участников и пр.) – в ситуации информационной перегруженности письма позволяют легко восстановить суть и детали договоренностей, избежать недопониманий и разночтений. В первом (инициирующем) письме рекомендуется отметить те положительные эффекты, которые будут получены в результате мероприятия, например, формирование социально ориентированных ценностных установок у молодежи, формирование социально активного кадрового потенциала территории, воспитание у подрастающего поколения уважительного отношения к труду, формирование в обществе лояльности к предприятию, содействие построению долгосрочной кадровой политики предприятия с опорой на жизненные ценности потенциальных работников, их карьерную направленность, требования и пожелания к рабочему месту, условиям труда, зарплатные ожидания и пр., формирование положительного имиджа востребованных профессий и рабочих мест и т.д.

Организатор и предприятие (как правило, предприятие представляет руководитель либо кадровой службы, либо пресс-службы) должны согласовать:

- цели и задачи мероприятия;
- дату и время мероприятия;
- план мероприятия (если мероприятие включает экскурсию, то маршрут экскурсии по предприятию). План должен отражать решение задач, поставленных организатором. Например, если стоит задача ознакомления школьников с технологическим процессом, то включение в план посещение производственных цехов обязательно, причем в последовательности, соответствующей этому процессу. Если необходимо сформировать у школьников представление о рынке труда, то важно в процессе экскурсии называть конкретные профессии и специальности, численный состав этих специалистов на предприятии и по возможности в отрасли в целом, периодичность обновления кадров разных специальностей, потребность в конкретных специалистах на сегодняшний день, в среднесрочной и долгосрочной перспективе и т.д.;
- продолжительность мероприятия в целом и составных частей мероприятия (с учетом продолжительности эффективного восприятия информации школьниками, сменой видов деятельности школьников);
- содержание информации для подготовки школьников к мероприятию (история развития предприятия, спектр продукции предприятия, биография генерального руководителя и пр.) либо отсутствие такой подготовки;
- план встречи генерального руководителя со школьниками и основные темы (вопросы) для обсуждения (в качестве примера см. раздел «Содержание мероприятия»);
- формат встречи (круглый стол, дискуссионная площадка, вопрос-ответ и др.);

– модерацию встречи (кто будет модератором: сам генеральный руководитель или другой человек; приглашение модератора, согласование с ним всех вопросов проведения встречи);

– минимальное и максимальное количество школьников-участников мероприятия, причем возможен вариант, когда в мероприятии принимает участие одна группа школьников, либо вариант, когда предприятие проводит экскурсию для нескольких групп учащихся, а далее для встречи с генеральным руководителем все школьники размещаются в одном большом помещении, например, в актовом зале;

– особые условия посещения предприятия, например, наличие бахил, необходимость сдавать вещи в камеру хранения, запрет на пользование сотовым телефоном и фото- и видеосъемку и т.п., требования к пропускному режиму (наличие паспорта), возможные требования к одежде и обуви (например, обувь без острых каблучков) и пр.;

– содержание предварительного инструктажа по технике безопасности;

– освещение мероприятия в СМИ (субъекты СМИ, платность либо бесплатность приглашения, основные аспекты в пресс-релизах и пост-релизах, места съемок и пр.);

– способ доставки школьников на мероприятие;

– завершающая встречу фотография на память (на каком фоне, в каком помещении, кто фотографирует, каким образом стороны обмениваются фотографиями и т.д.) и пр.

Все достигнутые договоренности рекомендуется зафиксировать организатором на бумаге и отправить на электронную почту представителю предприятия на согласование, например, в виде подробного плана с примечаниями. Как отмечалось выше, такое письмо систематизирует, уточнит и упрочит все договоренности.

Следующий этап – подготовка к мероприятию в соответствии с договоренностями.

Особое внимание организатору необходимо уделить *подготовке школьников к встрече с генеральным руководителем*.

Отобранная группа (группы) учащихся информируется о предстоящем мероприятии.

В соответствии с достигнутыми договоренностями школьники получают (или не получают) дополнительную информацию о предприятии и генеральном руководителе. В случае, если дополнительная информация нужна, предприятие является крупным, а генеральный руководитель – «медийным» лицом, то школьники могут самостоятельно найти необходимую информацию (что будет способствовать развитию навыков работы с информацией).

Со школьниками обсуждаются темы, в рамках которых будет проходить разговор с генеральным руководителем, согласованные ранее с представителем предприятия. В рамках этих тем школьники должны составить вопросы генеральному руководителю. Будет лучше, если они обсудят эти вопросы с родителями, особенно, если предприятие выполняет роль градообразующего на данной территории, и многие родители являются работниками предприятия. Часто для школьников имеет значение, что их вопросы не будут предварительно обсуждаться с генеральным руководителем: в «отрепетированных», подготовленных ситуациях они теряют интерес к происходящему. Соответственно, организатору необходимо учесть эти нюансы при подготовке школьников к мероприятию.

За несколько дней до мероприятия школьники – участники мероприятия собираются, на этой встрече коллективно обсуждаются все придуманные вопросы, отбираются самые интересные, с помощью педагогов корректируются формулировки вопросов, формируется примерный порядок, в котором вопросы будут задаваться. Важно научить ребят правильно задавать вопросы: каждый школьник, прежде чем задать вопрос, должен представиться, назвать класс и школу (если школьники будут из нескольких школ). Если беседа будет проходить в режиме «вопрос-ответ», то задающий вопрос может сразу и поблагодарить генерального руководителя за ответ. Организатор формирует

у школьников положительное отношение к встрече, настраивает их на неформальное общение.

Ожидаемые результаты. В ходе мероприятия школьники и их педагоги получают наглядное представление о современном предприятии и его руководителе – успешном человеке в современных условиях. Общение с известным «медийным» человеком, во-первых, формирует у школьников социально приемлемые ориентиры успешности: труд и профессионализм. Во-вторых, полученные во время общения знания и установки в последующем транслируются ими своим сверстникам, семье, знакомым и т.д. Таким образом формируется имидж необходимых обществу профессий и специальностей, рабочих мест. В целом у подрастающего поколения формируются установки, способствующие их успешной социализации в будущем.

Участие образовательной организации в мероприятии «Генеральные встречи» дает возможность найти новых социальных партнеров и попасть в фокус внимания СМИ.

2. «Урок от профессионала»

Целевые ориентиры. Мероприятие «Урок от профессионала» направлено на повышение учебной мотивации школьников, осознание ими практической значимости знаний, получаемых на школьных уроках. Профорентация в данном случае выступает «завуалированной» целью: формирование положительного имиджа профессий, востребованных региональной экономикой, происходит ненавязчиво через формирование уважительного отношения к представителю профессии, к человеку определенного труда. Мероприятие наглядно демонстрирует конечную цель получения как школьного, так и профессионального образования – трудовая деятельность. Тем самым оно способствует решению основной задачи профессионального самоопределения: обучение учащихся планировать профессиональную карьеру. Зачастую школьники воспринимают обучение в ВУЗе / колледже не как процесс получения профессионального образования с целью последующего трудоустройства по полученной специальности, а как продолжение школьного обучения: «так надо», «после школы все учатся в ВУЗе / колледже», «сначала надо диплом получить, потом видно будет» и пр. Знакомство и общение с успешными профессионалами приближает школьников к составлению плана собственной профессиональной карьеры.

Формат мероприятия. «Урок от профессионала» предполагает проведение одного или нескольких уроков (химия, физика, литература и т.д.) по учебному плану школы «дублерами», в качестве которых выступают представители мира труда: руководители, инженеры, технологи, начальники подразделений предприятий / организаций / учреждений; известные люди: журналисты, художники, писатели, спортсмены и др.; представители органов государственной власти и муниципального самоуправления; а также руководители общественных советов, союзов и объединений работодателей и др. (далее – дублеры).

Возможны различные варианты проведения мероприятия: от полноценного ведения дублером всего урока по учебному плану до участия дублера лишь в отдельной части урока.

Общая схема мероприятия.

1 этап (планирование мероприятия): определение и приглашение дублеров, согласование даты мероприятия, определение классов, участвующих в мероприятии;

2 этап (подготовка к мероприятию): подготовительная работа учителя-предметника с дублером, 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 этап (проведение мероприятия): проведение урока дублером (дублерами);

4 этап (завершение мероприятия): проведение «педсовета», подготовка материала для СМИ.

Планирование мероприятия. При планировании мероприятия важно соблюдение соотношения: дублер – урок (предмет) – класс – кабинет:

– *дублер (приглашение дублеров)* – один из основных моментов организации мероприятия. Количество приглашаемых дублеров (соответственно, количество организуемых уроков) зависит от желания и возможностей организаторов. Чем выше статус приглашаемого дублера, тем сложнее согласовать его присутствие на мероприятии. Поэтому рекомендуется назначать дату мероприятия, исходя из возможностей самого статусного дублера, и начинать согласование надо как можно раньше;

– *урок (предмет)* – должен соответствовать характеру профессиональной деятельности дублера: журналист может провести литературу, инженер – математику, технолог – химию, физику, другой предмет по профилю своей деятельности, агроном – биологию, медик – анатомию, спортсмен – физкультуру и т.д. При этом тема урока должна соответствовать учебному плану и быть понятна и интересна дублеру;

– *класс, в котором будет проходить урок* – оптимальный возраст учащихся 8-11 классы, так как дублерам интереснее общаться со взрослыми школьниками, способными на рефлекссию и живую, непосредственную реакцию. Кроме того, дублеры ориентированы на привлечение молодежи в свою профессию, а, значит, ориентированы на общение с учащимися 9-11 классов;

– *кабинет* – так как уроки дублеров проходят одновременно, в школах, где используется так называемая кабинетная система, важно учесть в расписании занятость кабинетов: проводить уроки лучше в соответствующих кабинетах (физику в кабинете физики, литературу – в кабинете литературы и т.д.).

Проведение уроков дублерами лучше планировать на второй урок по расписанию. Это обусловлено, во-первых, организационным удобством (встречать дублеров удобнее во время первого урока, когда вестибюль школы относительно свободен), во-вторых, психофизиологическим состоянием учащихся (ко второму уроку они уже проснутся, еще не устанут, не захотят есть, будут находиться в привычной обстановке и т.д.).

Подготовка мероприятия. Для подготовки урока учитель-предметник передает своему дублеру тему урока, методические разработки (скан или ксерокопию материалов из учебника, дополнительной литературы, тетрадей с печатной основой и пр.), а также план урока (план, план-конспект, схему или технологическую карту урока на усмотрение учителя-предметника). Рекомендуется в ходе урока предусмотреть время на знакомство школьников с дублером, а также на вопросы школьников и ответы дублера на них. Время зависит от класса, в котором будет работать дублер, и от самого дублера (насколько они открыты общению, «разговорчивы», заинтересованы в предмете и др.), может варьироваться от 3 до 15 минут (основное время должно уйти непосредственно на урок). Дублер принимает решение, в каком объеме он будет проводить урок (полностью или только какую-то определенную часть его). Учитель-предметник должен быть готов проконсультировать дублера по вопросам ведения урока или его содержания. Для удобства общения учителю-предметнику и дублеру лучше обменяться контактными телефонами и адресами электронной почты.

Не рекомендуется проводить с классом подготовку к уроку (репетицию). В данном случае важен живой отклик школьников на человека-практика.

Рекомендуется рассказать школьникам о дублере: его биографию, карьерный путь, рассказать о занимаемой им должности, роде и содержании деятельности. Важно сделать акцент на «карьерообразующих» моментах в биографии, например, занимает высокую должность в сравнительно молодом возрасте, участвовал в каких-то значимых событиях для города (села) или в разработке определенных технологий, продуктов и пр. Если дублер является «медийным» человеком, то можно дать задание школьникам самостоятельно найти информацию о нем. Необходимо ненавязчиво предупредить

школьников, что дублер – не профессиональный педагог, зато у них есть уникальный шанс узнать, каким образом в жизни могут пригодиться теоретические знания по школьному предмету или уточнить какие-то нюансы профессиональной деятельности.

Проведение мероприятия.

Встречу дублеров рекомендуется организовать в вестибюле школы. Если дублеров много или если дублеры будут в сопровождении своих коллег (что вполне возможно по разным причинам, об этом договариваются в процессе подготовки), если на мероприятии будут присутствовать СМИ и другие гости (например, из органов местного самоуправления, органов управления образованием), то здесь же надо организовать регистрацию. Для регистрации лучше подготовить заполненный лист: ФИО гостей (дублеров, сопровождающих их лиц, представителей органов управления образованием, СМИ и др.) уже должны быть внесены, чтобы приходящие просто называли себя и, не задерживаясь, проходили дальше.

Если на мероприятие были приглашены журналисты, то при регистрации им необходимо предоставить распечатанные пресс-релизы (пример пресс-релиза «Урок от профессионала» в приложении).

После регистрации специальные дежурные провожают гостей в определенное помещение, где гости раздеваются (нужно приготовить вешалки, плечики и пр.) и знакомятся с учителями-предметниками. Возможен вариант, когда учителя-предметники встречают дублеров в вестибюле и уже далее сами везут их сопровождают.

Как правило, гости приезжают незадолго до начала урока, поэтому, как правило, организовывать чайный стол в это время не требуется. Важно, чтобы гости имели возможность воспользоваться зеркалом, а в туалете были в наличии необходимые принадлежности (туалетная бумага, мыло, желательны бумажные полотенца, корзина для мусора и пр.).

Урок учитель и дублер проводят по согласованной схеме. Вначале учитель представляет дублера. Возможен вариант, когда о дублере рассказывает сопровождающий его коллега (например, руководитель кадровой службы предприятия). В ходе урока дублеру необходимо выйти на разговор:

- в каких профессиях и сферах жизни взрослого человека могут пригодиться знания, получаемые школьниками в рамках школьного обучения, этого предмета, этой темы. В результате школьники приходят к выводу о необходимости получения качественного школьного образования для успешной профессиональной жизни;
- собственная профессиональная деятельность в структуре экономики региона.

Вывод – каждый труд почетен и нужен.

Урок заканчивается в режиме «вопрос-ответ» и общей фотографией класса, учителя и дублера. При этом не обязательно использовать профессиональную камеру, можно фотографировать на обычный цифровой фотоаппарат или смартфон. Сделать фотографии можно поручить двум ученикам из класса по очереди.

Возможна ситуация, когда учащиеся захотят взять автограф у дублера. Это поощряется. Поэтому надо предусмотреть наличие у дублера маркера/ручки. Автографы можно ставить на школьных тетрадях, детских блокнотах. Если обсудить этот вопрос со школьниками заранее, то, например, на физкультуру дети могут принести свои мячи, бейсболки и т.п.

Возможная проблема: класс с дублером могут продолжить общение после урока. Несмотря на позитивные результаты такого общения как для школьников, так и для дублера, необходимо соблюдать регламент мероприятия и школьного расписания. Задача учителя вежливо, но твердо закончить общение. Оптимальный вариант – «вынудить» дублера на обещание повторного визита в школу, или, напротив, на приглашение школьников на экскурсию на предприятие, где работает дублер.

Завершение мероприятия. Проведение «педсовета» планируется на третий урок по расписанию.

В данном случае «педсовет» – это условное название мероприятия, на котором присутствуют дублеры, директор школы, завучи-организаторы, учителя-участники (всех школьных учителей приглашать не надо), другие гости (представители органов управления образованием, СМИ и др.). «Педсовет» проводится в форме «круглого стола». Реальная цель данного мероприятия – дать возможность дублерам поделиться эмоциями. Взрослые состоявшиеся, успешные, самоуверенные люди, неожиданно оказавшиеся в незнакомой, крайне несвойственной им ситуации, будут переполнены эмоциями. Обязательно надо дать возможность каждому дублеру эти эмоции проговорить, иначе у людей останется ощущение незаконченности, брошенности, неудовлетворенности и даже обиды. Название мероприятия «педсовет» необходимо использовать (не подменять названиями «круглый стол» или другими), так как дублеры находились в роли педагогов, и данное мероприятие для них – продолжение педагогической жизни. При этом в высказываниях гостей, как правило, достаточно много рационального – всем присутствующим педагогам весьма полезно слушать их внимательно!

В помещение для проведения «педсовета» желательно разместить столы в виде круглого стола (чтобы не подчеркивать особую статусность кого бы то ни было). В углу помещения ставится чайный стол: вода, чай, кофе, конфеты и печенье желательно в обертках. Чтобы не затягивать время на чаепитие, лучше сразу создать ситуацию, когда гости с чашками рассаживаются за круглым столом по собственному усмотрению и пьют чай уже в процессе «педсовета».

Педсовет начинает директор. Его вступительная речь короткая, он представляется, благодарит гостей, которые, несомненно, являясь очень занятыми людьми, выполняя серьезную и важную работу, отложили все дела и смогли найти время на детей. Акцент ставится на двух моментах:

- возможность детям посмотреть на жизнь немного с другой точки зрения, с позиции профессионального будущего: «Изо дня в день они видят одних и тех же людей, и какие бы правильные слова не говорили педагоги, к сожалению, со временем они «замыливаются», перестают восприниматься детьми. Сегодня вы показали школьникам перспективу, своим примером ответили на вопрос «зачем учиться в школе»;
- возможность учителям по-новому посмотреть на свою работу, увидеть в ней что-то новое, интересное, а может быть, и заметить какие-то упущения и недочеты.

Директору в данном случае нельзя хвалить школу, рассказывать о высоких результатах, использовать педагогическую терминологию, использовать цифры и отчеты. Речь должна быть краткой, приветливой, исключительно «человеческой», рекомендуется обращаться к дублерам как к коллегам.

В заключении директор просит высказаться всех желающих: «хотелось бы услышать ваше мнение, узнать ваши впечатления от школы, от сегодняшнего дня».

Общение участников «педсовета» происходит в свободном порядке. Важно, чтобы высказался каждый дублер. Не обязательно, чтобы говорили все учителя. Желательно, чтобы не было потока благодарностей от них. Лучше, если учителя будут говорить о прагматичных вещах: например, о реакции детей на новый образ учителя, что натолкнуло учителя на новые идеи, или учитель в хорошо знакомой теме увидел какой-то новый аспект, который пригодится в будущей практике, или дублер, сам того не заметив, подсказал учителю что-то, например, мотивацию детей на изучение неинтересной или тяжелой темы и пр.

Когда высказались все дублеры, то в случае присутствия на мероприятии представителей от органов управления образованием надо предоставить слово им, поблагодарив за помощь в организации мероприятия.

Завершает «педсовет» директор словами благодарности всем. Можно в форме шутки предложить запротokolировать решение о начале дружеских отношениях с «новыми» педагогами, включить их в резерв педагогического коллектива и при необходимости «вызывать на работу». Выразив надежду на дальнейшее сотрудничество («надеемся, что нам не откажут в билетах на баскетбольный матч, на выставку в доме журналистов, еще не раз откликнетесь на наше приглашение» и пр.), «педсовет» объявляется закрытым. Все участники мероприятия приглашаются сделать общее фото на память.

Необходимо заранее продумать, на каком фоне будет сделана общая фотография: школьные стенды, зеленый уголок, др.

Важно: общую фотографию надо отправить дублерам в этот же день.

После общей фотографии можно предложить гостям продолжить неформальное общение за чашкой чая. Как правило, гости сразу разъезжаются, учителя провожают своих дублеров до выхода из школы.

Участие СМИ. Если журналисты приглашены на платной основе, то организаторы оговаривают с ними, что снимать, где, в каком объеме и прочее.

Если журналисты будут освещать мероприятие бесплатно, то, как правило, они снимают небольшие сюжеты на уроках и берут интервью у дублеров, учителей, директора школы, учащегося, принявшего участие в мероприятии. В связи с этим необходимо предупредить детей в классах, участвующих в мероприятии, чтобы во время урока они не обращали внимания на журналистов. Целесообразнее попросить журналистов брать интервью после «педсовета», когда у всех участников уже сформировалось свое мнение и отношение к происходящему, однако, в случае бесплатной работы, журналисты самостоятельно принимают решение и лучше оказывать им содействие в работе. Основные тезисы в интервью педагогов:

- важно, что школьники не от учителей, а из уст людей с производства слышат, зачем нужны знания, как добиться успеха, что спорт – это здорово, знать таблицу умножения наизусть гораздо выгоднее, чем пользоваться калькулятором, что математика нужна литератору, потому что развивает логику и пр.;
- не только школа нуждается, чтобы известные и успешные люди приходили к детям. Если обществу нужны грамотные граждане, социально активные, с гражданской позицией, то такие встречи школьников с министрами, успешными бизнесменами, ведущими инженерами, знаменитыми актерами и т.д. должны стать нормой – дети учатся на примерах. И какие примеры мы им показываем, такое будущее молодежь выстраивает для себя и, соответственно, для общества.

В случае если журналисты не откликнулись на приглашение и не присутствовали на мероприятии, шанс опубликовать материал в СМИ еще имеется. Для этого надо подготовить по итогам проведенного мероприятия пост-релиз, приложить фотографии и отправить пакет материалов в печатные СМИ и Интернет-СМИ. Даже если эти материалы не заинтересуют журналистов, подготовленный пост-релиз с фотографиями размещается на Интернет-ресурсе организатора мероприятия, тем самым выполняя свою задачу.

Ожидаемые результаты. У школьников в ходе мероприятия формируется положительное отношение к людям труда, повышается учебная мотивация, активизируется процесс профессионального самоопределения, социализации в целом.

Педагоги в общении с дублерами мотивируются на повышение квалификации, расширение собственных знаний в сфере преподаваемого предмета, практическом применении знаний в реальной жизни, в современном производстве.

Принимая участие в мероприятии, и учащиеся, и педагоги становятся трансляторами полученной информации от дублера для своих друзей, родителей и т.д.

Тем самым в обществе формируется положительный имидж востребованных экономикой профессий и специальностей, рабочих мест, формируются социально приемлемые установки и ценности.

«Урок от профессионала» дает возможность общеобразовательной организации найти новых социальных партнеров, закрепить имеющиеся социальные связи, попасть в фокус внимания СМИ.

3. «День профессий»

Целевые ориентиры. Мероприятие направлено на ознакомление учащихся с содержанием определенной профессии (группы родственных профессий) в совокупности с информацией о путях и условиях получения соответствующего профессионального образования.

Целевая аудитория: учащиеся общеобразовательных организаций, оптимально – учащиеся 5-11 классов.

Форма проведения. Мероприятие проводится в один день и включает в себя последовательно:

- экскурсию по предприятию / организации / учреждению (далее – предприятие),
- экскурсию по профессиональной образовательной организации (далее – ПОО) и (или) ВУЗу, в которых ведется обучение по профессиям и специальностям, востребованным на данном предприятии,
- «круглый стол» (обсуждение увиденного).

Возможен вариант, когда мероприятие проводится только на базе предприятия и включает в себя экскурсию и «круглый стол». В этом случае важно, чтобы активными участниками экскурсии и особенно круглого стола были представители ПОО.

Подготовка к мероприятию. Инициатором мероприятия могут выступать общеобразовательная организация, предприятие или ПОО. Организаторами являются представители всех трех (четырех) субъектов. Зачастую имеет смысл официальное создание межведомственной рабочей группы по подготовке мероприятия с представителями всех организаторов.

В первую очередь организаторы определяются с конкретными **задачами** мероприятия.

При этом общеобразовательная организация учитывает возраст учащихся и требования федеральных государственных образовательных стандартов к результатам и условиям обучения, например, ознакомление учащихся со спецификой работы определенных специалистов (цели, содержание и предмет труда, типы основных орудий, производственные операции и обязанности, санитарно-гигиенические условия, организация и режим труда и т.д.).

Для ПОО мероприятие помогает формировать положительный имидж как конкретных специальностей (профессий), так и в целом учреждения. Если мероприятие проводится для учащихся выпускных классов, то конкретная задача заключается в наборе абитуриентов. Если учащиеся более младшего возраста, ПОО формирует потенциальный контингент абитуриентов.

И для общеобразовательной организации, и для ПОО снижение возраста учащихся для участия в мероприятии – адекватный подход к профориентационной работе: это средство, которое минимизирует риски спонтанного профессионального выбора, способствует мотивации учащихся к получению знаний, необходимых для освоения привлекательной профессии, формирует осознанный профессиональный выбор.

Предприятие, участвующее в мероприятии, решает задачи долгосрочной кадровой политики, формирует положительный имидж в обществе.

Второй этап организации мероприятия – согласование всех вопросов. Даже в случае долговременного партнерства всех организаторов рекомендуется вести официальную переписку (писать официальные письма с просьбой о проведении

мероприятия, об уточнении, согласовании условий проведения мероприятия, утверждать списки участников и пр.) – в ситуации информационной перегруженности письма позволяют легко восстановить суть и детали договоренностей, избежать разногласий.

Примерные вопросы для согласования:

- цели и задачи мероприятия;
- дата и время мероприятия;
- план мероприятия (в том числе маршрут экскурсии по предприятию и ПОО).

План должен отражать решение задач, поставленных организаторами;

– продолжительность мероприятия в целом и составных частей мероприятия (с учетом продолжительности эффективного восприятия информации школьниками, сменой видов деятельности школьников);

– содержание информации для подготовки школьников к мероприятию (история развития предприятия, спектр продукции предприятия, история создания и развития ПОО и пр.) либо отсутствие такой подготовки;

– план заключительного «круглого стола»: участники и основные темы (вопросы) для обсуждения, модерация;

– минимальное и максимальное число школьников-экскурсантов;

– особые условия посещения предприятия и ПОО, например, наличие бахил, необходимость сдавать вещи в камеру хранения, запрет на пользование сотовым телефоном, фото и видеосъемку и т.п., требования к пропускному режиму (наличие паспорта), возможные требования к одежде и обуви (например, обувь без острых каблучков) и пр.;

– содержание предварительного инструктажа по технике безопасности;

– освещение мероприятия в СМИ (субъекты СМИ, платность либо бесплатность приглашения, основные аспекты в пресс-релизах и пост-релизах, места съемок и пр.);

– способ доставки школьников на предприятие и далее в ПОО;

– завершающая встреча фотография на память (на каком фоне, в каком помещении, кто фотографирует, каким образом стороны обмениваются фотографиями и т.д.) и пр.

Все достигнутые договоренности рекомендуется зафиксировать и обменяться по электронной почте всем организаторам, например, в виде подробного плана с примечаниями. Как отмечалось выше, такое письмо систематизирует, уточнит и упрочит все договоренности.

Следующий этап – подготовка к мероприятию всеми сторонами в соответствии с договоренностями.

Экскурсии (экскурсия). Так как основная цель мероприятия – ознакомление учащихся с содержанием определенной профессии (группы родственных профессий), то во время экскурсии необходимо подробно рассмотреть основное содержание труда работников изучаемой профессии, орудия их труда, конечный и промежуточный результаты труда, контроль качества, а также условия труда, организацию рабочего места и, как следствие, требования работодателя к работникам (медицинские показания и противопоказания, психологические характеристики, требования к уровню образования, необходимость и периодичность повышения квалификации и пр.) и т.д.

Вся информация о содержании профессии должна представлять не обрывочные сведения, а логично укладываться в общую схему технологического процесса, завершаться показом значения труда. Школьники должны получить информацию о численном составе специалистов этой профессии на предприятии и, по возможности, в отрасли в целом, периодичности обновления кадров, потребности в специалистах на сегодняшний день, в среднесрочной и долгосрочной перспективе и т.д.

Если в качестве одной из задач экскурсии является получение учащимися опыта определенной деятельности – реализация профпроб – важно предусмотреть время не только на сам процесс, но и на эмоциональную реакцию учащихся на новый опыт. Рефлексия, безусловно, включается в план «круглого стола», но и непосредственно

у рабочего места школьнику обязательно надо дать возможность проявить эмоции, высказать мнение.

При планировании экскурсии по ПОО рекомендуется строго соблюдать рамки информации о изучаемой профессии: демонстрировать те лаборатории, учебные мастерские, классы и др., которые имеют непосредственное отношение к этой профессии.

Проведение профпроб во время экскурсии на предприятии не исключает возможности проведения профпроб в учебных мастерских ПОО.

«Круглый стол». Участники «круглого стола»: все школьники, ведущие специалисты и (или) топ-менеджеры предприятия (от 2 до 5-7 человек); представитель администрации ПОО (ректор, директор, заместитель директора и т.п.). Можно пригласить на круглый стол студентов ПОО (порядка 2-5 человек, не больше, чем школьников). Важно, чтобы все участники «круглого стола» принимали участие в экскурсиях.

Длительность «круглого стола» – 15-20 минут.

Содержание – обсуждение плюсов и минусов работы по данной профессии, в том числе и медицинские противопоказания, профессиональные заболевания и пр., перспективы сохранения и развития этой профессии на рынке труда. Важно, чтобы дискуссия была «живой» и откровенной. Желательно, чтобы школьники были основными «выступающими». В качестве примера для простоты организации такой дискуссии можно разделить их на две группы (те, кто сидят слева от модератора, и те, кто сидят справа от него), каждой группе дать задание составить список характеристик профессии: первой группе – положительных, второй группе – отрицательных. Мнения школьников дополняют студенты, если таковые присутствуют на мероприятии. Завершают беседу самые статусные взрослые участники от предприятия и ПОО (директор техникума, ректор ВУЗа, директор предприятия): они резюмируют услышанное, акцентируя внимание детей на положительных моментах получения профессионального образования именно в этом колледже / техникуме / вузе и работы именно на этом предприятии.

В заключение – общая фотография на память. Необязательное, но желательное заключение встречи – памятные подарки, сувениры школьникам от предприятия и ПОО (для закрепления позитивных установок).

Ожидаемые результаты. У школьников формируется целостное представление о траектории получения профессионального образования с последующим трудоустройством по полученной профессии. Кроме того, у них формируются социально приемлемые ориентиры успешности: труд и профессионализм. Полученные во время общения знания и установки в последующем транслируются школьниками своим сверстникам, семье, знакомым и т.д. Таким образом формируется имидж необходимых обществу профессий и специальностей, рабочих мест. В целом у подрастающего поколения формируются установки, способствующие их успешной социализации в будущем.

Участие образовательной организации в мероприятии дает возможность найти новых социальных партнеров и попасть в фокус внимания СМИ.

4. «Большой профориентационный день»

Целевые ориентиры. Мероприятие направлено на оказание помощи обучающимся в профессиональном самоопределении с учетом потребностей рынка труда региона. Оптимально – предоставить школьникам возможность получить максимально возможный спектр профориентационных услуг на одной площадке.

Целевая аудитория. Обучающиеся общеобразовательных организаций, оптимально – учащиеся 8-11 классов. Возможен вариант проведения «Семейного дня профориентации» с расчетом на совместное участие родителей и учащихся.

Возможные формы мероприятия. Профориентационное консультирование, профориентационное тестирование, тренинг по профессиональному самоопределению или эффективному поведению на рынке труда, презентации профессиональных

образовательных организаций (колледжей, техникумов) и образовательных организаций высшего образования (ВУЗов), информационные лектории о рынке труда, экономике региона (конкретной территории), предприятиях, функционирующих на территории региона (муниципалитета), формах временной трудовой занятости и пр.

Содержание и организация мероприятия определяются, исходя из возможностей организатора. Чем шире спектр профориентационных услуг планируется предоставить учащимся, тем больше потребуется ресурсов.

Мероприятие может быть организовано по принципу «карусели», когда все участники мероприятия проходят через все организованные площадки (мини-тренинги, лектории, презентации и пр.), либо к ним в класс заходят все специалисты и приглашенные гости со своими материалами и программами.

Мероприятие может быть организовано по принципу свободного посещения участниками работающих площадок (как правило, этот принцип используется, когда организовывается «Семейный день профориентации»). В этом случае рекомендуется разработать график проведения лекций, тренингов, презентаций и заранее ознакомить с ним участников.

Ресурсы сторонних организаций, рекомендуемые к привлечению для организации и проведения мероприятия:

- центры занятости населения – информирование о рынке труда, тренинги по эффективному поведению на рынке труда (в том числе, например, мастер-классы по составлению резюме), мероприятия из программы «Старт в профессию», тестирование, консультирование и др.;
- дома молодежных организаций, отделы (управления) по делам молодежи (молодежной политике) при муниципальных и местных администрациях, молодежные центры и т.п. – информирование о формах временной трудовой занятости в период каникул и во время учебы, правовой ликбез в вопросах занятости несовершеннолетних, тренинги по эффективному поведению на рынке труда и профессиональному самоопределению, тестирование, консультирование и др.;
- мэрии, муниципальные администрации, местные администрации – информирование о прогнозе развития экономики и прогнозной потребности в квалифицированных кадрах, мерах поддержки молодых специалистов и др.;
- предприятия, организации, учреждения, в том числе представители малого и среднего бизнеса – информирование о роли предприятия в развитии экономики территории, региона, страны, перспективной потребности в квалифицированных кадрах, мерах поддержки молодых специалистов, требованиях к работникам предприятия и др.;
- профессиональные образовательные учреждения (колледжи, техникумы), высшие учебные заведения – презентация своих учреждений, тестирование, консультирование и др.

Ожидаемые результаты. Полученная информация способствует осознанному выбору профессии, пониманию значения профессиональной деятельности для человека и общества, условий успешной профессиональной деятельности.

Организация и участие общеобразовательной организации в мероприятии дает возможность найти новых социальных партнеров и попасть в фокус внимания СМИ.

5. «Заводская олимпиада»

Целевые ориентиры. Мероприятие, в первую очередь, направлено на повышение учебной мотивации у обучающихся, формирует ценность школьного образования в контексте будущей профессиональной занятости. Кроме того, у обучающихся формируются представления о профессиональной карьере и мотивация на планирование профессиональной карьеры, на активную позицию в будущей профессиональной жизни.

Целевая аудитория. Обучающиеся общеобразовательных организаций, оптимально – учащиеся 8-11 классов.

Форма проведения. Олимпиада по определенному предмету, профильному для конкретного предприятия.

Отличительные особенности. Мероприятие проводится на базе предприятия. В основе каждой олимпиадной задачи – производственный процесс. Соответственно, олимпиадные задачи разрабатываются совместно специалистами предприятия и педагогами.

Проверка работ проводится сразу же после окончания олимпиады во время экскурсии школьников по предприятию (время проверки работ можно увеличить за счет организации обеда в заводской столовой). Награждение победителей проходит в этот же день на территории предприятия топ-менеджерами предприятия. На усмотрение руководителей предприятия награждение проводится с вручением памятных подарков всем участникам.

Организация мероприятия. В олимпиаде могут участвовать учащиеся одной школы, но в идеальном варианте участвуют учащиеся нескольких школ.

Организаторами мероприятия являются:

- предприятие;
- общеобразовательная организация или орган управления образованием (либо уполномоченная им образовательная организация).

При подготовке мероприятия организаторы должны согласовать:

- цели и задачи мероприятия;
- дату и время мероприятия;
- план мероприятия (если мероприятие включает экскурсию, то маршрут экскурсии по предприятию). План должен отражать решение задач, поставленных организатором;
- продолжительность мероприятия в целом и составных частей мероприятия (с учетом продолжительности эффективного восприятия информации школьниками, и сменой видов деятельности школьников);
- план подготовки олимпиадных задач (ответственность за их составление, как правило, возлагается на педагогов, технологи предприятия согласовывают их в соответствии с технологическим процессом на предприятии);
- минимальное и максимальное число школьников-участников мероприятия;
- особые условия посещения предприятия, например, наличие бахил, необходимость сдавать вещи в камеру хранения, запрет на пользование сотовым телефоном и фото- и видеосъемку и т.п., требования к пропускному режиму (наличие паспорта), возможные требования к одежде и обуви (например, обувь без острых каблучков) и пр.;
- содержание предварительного инструктажа по технике безопасности;
- освещение мероприятия в СМИ (субъекты СМИ, платность либо бесплатность приглашения, основные аспекты в пресс-релизах и пост-релизах, места съемок и пр.);
- способ доставки школьников на мероприятие;
- при включении в план обеда – условия его оплаты;
- состав участников мероприятия от образовательной организации и от предприятия, их роль на каждом этапе мероприятия;
- процедуру награждения (в том числе наличие памятных подарков для всех участников);
- завершающую встречу фотографию на память (на каком фоне, в каком помещении, кто фотографирует, каким образом стороны обмениваются фотографиями и т.д.) и пр.

Даже в случае, если организаторы мероприятия являются давними и надежными социальными партнерами, рекомендуется вести официальную переписку (писать официальные письма с просьбой о проведении мероприятия, об уточнении условий

проведения мероприятия, утверждать списки участников и пр.) – в ситуации информационной перегруженности письма позволяют легко восстановить суть и детали договоренностей, избежать недопониманий. В первом (инициирующем) письме рекомендуется отметить те положительные эффекты, которые будут получены в результате мероприятия: например, формирование социально ориентированных ценностных установок у молодежи, формирование социально активного кадрового потенциала территории, воспитание у подрастающего поколения уважительного отношения к труду, формирование в обществе лояльности к предприятию, содействие построению долгосрочной кадровой политики предприятия с опорой на жизненные ценности потенциальных работников, их карьерную направленность, требования и пожелания к рабочему месту, условиям труда, зарплатные ожидания и пр., формирование положительного имиджа востребованных профессий и рабочих мест и т.д.

Все достигнутые договоренности рекомендуется зафиксировать и обменяться по электронной почте, например, в виде подробного плана с примечаниями. Как отмечалось выше, такое письмо систематизирует, уточнит и упрочит все договоренности.

Ожидаемые результаты. В ходе мероприятия школьники и их педагоги получают наглядное представление о современном предприятии, технологическом процессе. У школьников возрастает мотивация к учебе, повышается осознанность получения знаний (их «профпригодность»). Педагоги мотивируются на повышение квалификации. Предприятие получает возможность «раннего» формирования кадрового резерва: выявить наиболее перспективных молодых людей для стимулирования их в получении профильного профессионального образования и трудоустройства у себя на предприятии в будущем.

Проведение «Заводской олимпиады» дает возможность общеобразовательной организации найти новых социальных партнеров и попасть в фокус внимания СМИ.

6. «Папа, мама – гид»

Целевые ориентиры. Мероприятие «Папа, мама – гид» направлено на расширение знаний обучающихся о конкретном предприятии / учреждении / организации, его месте и роли в структуре экономики региона / территории, современном производстве, содержании и условиях труда. Мероприятие способствует формированию трудовых династий, развивает у школьников уважительное отношение к труду родителей. Зачастую в результате мероприятия отмечается положительная динамика в детско-родительских отношениях.

Форма проведения. Экскурсия обучающихся на предприятие / в учреждение / в организацию (далее – предприятие).

Мероприятие может быть организовано в двух вариантах.

Первый вариант

Мероприятие организовывается для обучающихся одного класса (одной группы) образовательной организации на рабочее место родителя одного из учеников (воспитанников). В этом случае организатором, как правило, выступает образовательная организация в лице классного руководителя (воспитателя).

В зависимости от цели мероприятия экскурсия может быть либо полностью проведена только на рабочем месте родителя, либо включать в себя это рабочее место как составную часть. В любом случае желательно (по возможности) чтобы о своей работе рассказал сам родитель.

Второй вариант

Мероприятие организовывается для обучающихся разных возрастов и возможно разных образовательных организаций, объединенных в группу по принципу работы их родителей на одном предприятии – куда организовывается экскурсия. В этом случае организаторами на паритетной основе выступают само предприятие и территориальное

управление образования (образовательная организация, уполномоченная территориальным управлением), возможно, и орган местного самоуправления.

Родители обучающихся-экскурсантов на усмотрение руководства предприятия могут принимать участие в экскурсии вместе с детьми (если производственный процесс допускает их отсутствие на рабочем месте на время проведения экскурсии, либо возможно замещение родителя-работника другим специалистом предприятия). Возможен вариант, когда родители находятся на своих рабочих местах, а маршрут экскурсии включает посещение этих рабочих мест. В крайнем случае, при невозможности посетить рабочие места всех родителей обучающихся-экскурсантов, экскурсовод в процессе экскурсии обязательно рассказывает о роли их труда в производственном процессе и объясняет, почему нет возможности посмотреть на их рабочие места.

Конкретная цель мероприятия определяется из интересов организаторов.

Образовательная организация исходит из возраста обучающихся, требований федеральных государственных образовательных стандартов к результатам и условиям обучения. Например, для дошкольников во время экскурсии важно продемонстрировать многообразие мира профессий, на примере отдельных профессий показать во взаимосвязи основное содержание труда, орудия труда профессионала и результаты его труда, объяснить общественную значимость труда. Для учащихся 7-9 классов цель экскурсии может заключаться в расширении представлений школьников о мире профессий во взаимосвязи с изучаемыми технологиями, в расширении их знаний непосредственно о предприятии, его месте и роли в экономике страны, региона и территории, в изучении содержания и условий труда той или иной профессии, путях получения профессионального образования и повышения квалификации и т.п. В качестве одной из задач экскурсия может быть ориентирована на получение учащимися опыта определенной деятельности – реализации профпроб.

Заинтересованность *органов местного самоуправления* выражается в стремлении закрепления молодежи на «малой родине» – данной территории посредством развития конкретного предприятия (как правило «градообразующего» для данной территории).

Для *предприятия* экскурсия – один из элементов долгосрочной стратегии развития кадрового потенциала, возможность объективного планирования кадровой политики с опорой на жизненные ценности потенциальных работников, их карьерную направленность, требования и пожелания к рабочему месту, условиям труда, зарплатные ожидания и прочее. Кроме того, сотрудничество с системой образования – это формирование и поддержание положительного корпоративного имиджа, продвижение бренда предприятия в общество.

Таким образом, перед образовательной организацией стоят более конкретные цели и задачи, следовательно, для их достижения именно образовательной организации логичнее взять на себя ведущую роль при подготовке плана мероприятия.

Помимо цели организаторы **должны согласовать** следующие позиции:

– дата и время экскурсии;

– план (маршрут) экскурсии. План должен отражать решение задач, поставленных организатором. Например, если стоит задача ознакомления школьников с технологическим процессом, то включение в план посещение производственных цехов обязательно, причем в последовательности, соответствующей этому процессу. Если необходимо сформировать у школьников представление о рынке труда, то важно в процессе экскурсии называть конкретные профессии и специальности, численный состав этих специалистов на предприятии и по возможности – в отрасли в целом, периодичность обновления кадров разных специальностей, потребность в конкретных специалистах на сегодняшний день, в среднесрочной и долгосрочной перспективе и т.д.;

– продолжительность мероприятия в целом и составных частей экскурсии (с учетом продолжительности эффективного восприятия информации школьниками, и сменой видов деятельности школьников);

- содержание информации для подготовки школьников к экскурсии (история развития предприятия, спектр продукции предприятия и пр.) либо отсутствие такой подготовки;
- минимальное и максимальное число школьников-экскурсантов, их возраст;
- особые условия посещения предприятия, например, наличие бахил, необходимость сдавать вещи в камеру хранения, запрет на пользование сотовым телефоном и фото- и видеосъемку и т.п., требования к пропускному режиму (наличие паспорта), возможные требования к одежде и обуви (например, обувь без острых каблучков) и пр.;
- содержание предварительного инструктажа по технике безопасности;
- освещение мероприятия в СМИ (субъекты СМИ, платность либо бесплатность приглашения, основные аспекты в пресс-релизах и пост-релизах, места съемок и пр.);
- способ доставки школьников на мероприятие, встреча школьников на предприятии;
- завершающая встреча фотография на память (на каком фоне, в каком помещении, кто фотографирует, каким образом стороны обмениваются фотографиями и т.д.) и пр.

На усмотрение организаторов (в первую очередь предприятия) в план экскурсии можно включить элементы профпроб, мастер-класс или «круглый стол» по обсуждению школьниками с ведущими специалистами предприятия его актуального состояния и перспектив развития, пакета социальных гарантий, программ поддержки молодых специалистов и т.д.

Все достигнутые договоренности рекомендуется **зафиксировать** на бумаге (сделать это рекомендуется представителю образовательной организации и отправить на электронную почту представителю предприятия на согласование, например, в виде подробного плана с примечаниями). Даже в случае, если предприятие является давним и надежным социальным партнером образовательной организации, рекомендуется вести официальную переписку (писать официальные письма с просьбой о проведении мероприятия, об уточнении условий проведения мероприятия, утверждать списки участников и пр.) – в ситуации информационной перегруженности письма позволяют легко восстановить суть и детали договоренностей, избежать недопониманий. В первом (инициирующем) письме рекомендуется отметить те положительные эффекты, которые будут получены в результате мероприятия, например, формирование социально ориентированных ценностных установок у молодежи, формирование социально активного кадрового потенциала территории, воспитание у подрастающего поколения уважительного отношения к труду, формирование в обществе лояльности к предприятию, содействие построению долгосрочной кадровой политики предприятия с опорой на жизненные ценности потенциальных работников, их карьерную направленность, требования и пожелания к рабочему месту, условиям труда, зарплатные ожидания и пр., формирование положительного имиджа востребованных профессий и рабочих мест и т.д. Согласование деталей, подробного плана по электронной почте помогает упрочить договоренности и избежать разногласий.

Особое внимание организатору (организаторам) необходимо уделить **подготовке родителей**, участвующих в мероприятии. Как правило, первое «публичное выступление» сложно дается человеку.

Ожидаемые результаты. В ходе мероприятия школьники получают наглядное представление о роли труда своих родителей, что формирует у них уважительное отношение к труду в целом, и своих родителей (родителей своих одноклассников) в частности. Через знакомство с конкретным предприятием у школьников расширяются знания о структуре экономики, современном производстве, содержании и условиях труда. Полученные во время мероприятия знания в последующем транслируются ими своим сверстникам, семье, знакомым и т.д. Таким образом популяризируются востребованные

экономикой специальности, повышается имидж работы на производственном предприятии.

7. «Родительский день»

Целевые ориентиры. Мероприятие направлено на информирование родителей о возможностях региональной системы профессионального образования, перспективах регионального рынка труда, особенностях профессионального самоопределения подростков в современных условиях и способах оказания помощи своим детям в их профессиональном самоопределении.

Целевая аудитория. Родители обучающихся общеобразовательных организаций. Возможен вариант, если группа родителей будет сформирована по какому-либо признаку, например, родители детей-инвалидов и учащихся с ОВЗ, родители выпускников 9, 11 классов, родители учащихся начальных классов и др.

Возможные формы мероприятия. Лекторий, групповая консультация, тренинг, дискуссионная площадка, «круглый стол» и др.

Содержание и организация мероприятия определяются, исходя из возможностей организатора. Чем больше информации планируется предоставить родителям, тем больше потребуется ресурсов.

Если организатором принято решение о проведении мероприятия с использованием различных форм для большого числа родителей (для всей школы) одновременно, то мероприятие может быть организовано по принципу «карусели», когда все участники группами проходят через все организованные площадки (мини-тренинги, лектории, презентации и пр.), либо к каждой группе родителей (в класс) заходят все специалисты и приглашенные гости со своими материалами и программами.

Допустимо проведение мероприятия в форме родительских собраний – общешкольных, классных, по параллелям, по группам и т.д.

Ресурсы сторонних организаций, рекомендуемые к привлечению для организации и проведения мероприятия:

– *центры занятости населения* – информирование о современном и перспективном состоянии рынка труда, лектории и презентации по эффективному поведению на рынке труда, групповое консультирование и др.;

– *дома молодежных организаций, отделы (управления) по делам молодежи (молодежной политике) при муниципальных и местных администрациях, молодежные центры и т.п.* – информирование о формах временной трудовой занятости в период каникул и во время учебы, правовой ликбез в вопросах занятости несовершеннолетних, лектории и презентации по эффективному поведению на рынке труда и профессиональному самоопределению, групповое консультирование и др.;

– *мэрии, муниципальные администрации, местные администрации* – информирование о прогнозе развития экономики и прогнозной потребности в квалифицированных кадрах, мерах поддержки молодых специалистов и др.;

– *предприятия, организации, учреждения, в том числе представители малого и среднего бизнеса* – информирование о роли предприятия в развитии экономики территории, региона, страны, перспективной потребности в квалифицированных кадрах, мерах поддержки молодых специалистов, требованиях к работникам предприятия и др.;

– *профессиональные образовательные учреждения (колледжи, техникумы), высшие учебные заведения* – презентация своих учреждений, тестирование, консультирование и др.;

– *органы управления образованием* – информирование о современной структуре региональной системы профессионального образования, возможностях, перспективах развития и др.

Ожидаемые результаты. Повышение информированности родителей (не от педагогов, а «из первых рук») способствует успешному профессиональному

самоопределению обучающихся, кроме того, снижает уровень тревожности в семье, оптимизирует отношения в диаде «родители-школа».

Организация и участие общеобразовательной организации в мероприятии дает возможность найти новых социальных партнеров и попасть в фокус внимания СМИ.

8. «Стартовая площадка»

Целевые ориентиры. Мероприятие направлено на ознакомление обучающихся с условиями получения профессионального образования по определенной специальности (группе родственных специальностей) в конкретной профессиональной образовательной организации (колледже, техникуме) или в конкретном ВУЗе (далее – ПОО).

Целевая аудитория. Обучающиеся общеобразовательных организаций, оптимально – учащиеся 5-11 классов.

Форма проведения. Мероприятие проводится в течение одного дня и включает в себя последовательно:

- экскурсию по ПОО;
- дискуссионную площадку (обсуждение увиденного).

Инициатором мероприятия может выступать общеобразовательная организация или ПОО.

Организаторами являются представители обеих сторон с распределением ответственности.

Участниками мероприятия кроме школьников и сопровождающих их педагогов могут быть родители школьников. В обязательном порядке к участию в мероприятии приглашаются представители одного или нескольких предприятий, где работают выпускники ПОО. Желательно участие специалиста службы занятости населения. Возможно участие представителя органов власти, а также студентов ПОО (2-5 человек).

Подготовка. В первую очередь организаторы определяются с целями и конкретными задачами мероприятия.

Общеобразовательная организация учитывает возраст учащихся и требования федеральных государственных образовательных стандартов к результатам и условиям обучения. В качестве примера целью может быть ознакомление учащихся со спецификой получения определенной специальности и условий труда этих специалистов; задачи мероприятия: ознакомление с целями, содержанием и предметами труда, типами основных орудий, производственными операциями и обязанностями, санитарно-гигиеническими условиями, организацией и режимом труда и т.д. Одной из задач мероприятия может являться получение учащимися опыта определенной деятельности – реализация профпроб.

Для ПОО мероприятие помогает формировать положительных имидж как конкретных специальностей (профессий), так и в целом учреждения. Если мероприятие проводится для учащихся выпускных классов, то конкретная задача заключается в наборе абитуриентов. Если учащиеся более младшего возраста, ПОО формирует потенциальный контингент абитуриентов.

И для общеобразовательной организации, и для ПОО снижение возраста учащихся для участия в мероприятии – резонное решение: это средство, которое минимизирует риски спонтанного профессионального выбора, способствует мотивации учащихся к получению знаний, необходимых для освоения привлекательной профессии, формирует осознанный профессиональный выбор.

Предприятие, участвующее в мероприятии, решает задачи долгосрочной кадровой политики, формирует положительный имидж в обществе.

Второй этап организации мероприятия – согласование всех вопросов. Даже в случае долговременного партнерства всех организаторов рекомендуется вести официальную переписку (писать официальные письма с просьбой о проведении мероприятия, об уточнении, согласовании условий проведения мероприятия, утверждать

списки участников и пр.) – в ситуации информационной перегруженности письма позволяют легко восстановить суть и детали договоренностей, избежать недопониманий.

Примерные вопросы для согласования:

- цели и задачи мероприятия;
- дата и время мероприятия;
- план мероприятия (в том числе маршрут экскурсии по ПОО). План должен отражать решение задач, поставленных организаторами;
- продолжительность мероприятия в целом и составных частей мероприятия (с учетом продолжительности эффективного восприятия информации школьниками и сменой видов деятельности школьников);
- содержание информации для подготовки школьников к мероприятию (история создания и развития ПОО, спектр направлений подготовки, успешные выпускники и пр.) либо отсутствие такой подготовки;
- приглашение других участников мероприятия (представителей предприятий, службы занятости, органов власти) и согласование с ними вопросов их участия в мероприятии;
- план заключительной дискуссионной площадки: участники и основные темы (вопросы) для обсуждения, модерация;
- минимальное и максимальное число школьников-экскурсантов;
- особые условия посещения ПОО, например, наличие бахил, необходимость сдавать вещи в гардероб, запрет на пользование сотовым телефоном и фото- и видеосъемку и т.п., требования к пропускному режиму (наличие паспорта), возможные требования к одежде и обуви (например, обувь без острых каблуков) и пр.;
- содержание предварительного инструктажа по технике безопасности;
- освещение мероприятия в СМИ (субъекты СМИ, платность либо бесплатность приглашения, основные аспекты в пресс-релизах и пост-релизах, места съемок и пр.);
- способ доставки школьников в ПОО;
- завершающая встречу фотография на память (на каком фоне, в каком помещении, кто фотографирует, каким образом стороны обмениваются фотографиями и т.д.) и пр.

Все достигнутые договоренности рекомендуется зафиксировать и обменяться по электронной почте, например, в виде подробного плана с примечаниями. Как отмечалось выше, такое письмо систематизирует, уточнит и упрочит все договоренности.

Следующий этап – подготовка к мероприятию сторонами в соответствии с договоренностями и сферой ответственности. Как правило, общеобразовательная организация организывает группу школьников, проводит с ними предварительную работу; ПОО готовит экскурсию, приглашает представителей предприятия, службы занятости, органов власти, а также готовится к модерации дискуссионной площадки.

Дискуссионная площадка.

Цель проведения дискуссионной площадки – обсуждение условий получения определенного профессионального образования в данной ПОО с точки зрения дальнейшего трудоустройства по полученной специальности.

Вопросы для обсуждения:

- ожидания и реальность общего впечатления от ПОО (здание, учебные классы, внешний вид студентов и пр.);
- ожидания и реальность общего впечатления об условиях получения профессионального образования (оснащение учебных лабораторий, мастерских, новые специфические знания и пр.);
- рефлексия результатов профпроб (отзывы 1-2 человек);
- минусы специальности (условия труда, медицинские противопоказания и пр.);
- плюсы специальности (гарантии трудоустройства, оплата труда и социальные пакеты специалистам, возможность самозанятости и пр.).

Важно организовать беседу так, чтобы в первую очередь высказались школьники. Их мнение дополняют и при необходимости корректно поправляют взрослые участники мероприятия:

- представители предприятия – информация об условиях трудоустройства и работы: социальный пакет, зарплата, программы поддержки молодых специалистов, варианты карьерного роста, в том числе повышения квалификации и пр.;
- специалисты службы занятости – информация о востребованности специалистов данного профиля на рынке труда сегодня и в прогнозируемом будущем;
- представители органов власти – информация о мерах государственной поддержки данной сферы экономики с точки зрения гарантий востребованности данных специалистов в прогнозируемом будущем.

Итогом разговора должна стать мысль, что данная профессиональная образовательная организация (ВУЗ) является стартовой площадкой в успешную профессиональную жизнь.

Длительность дискуссионной площадки: 15-30 минут.

Заключительная часть мероприятия: общая фотография на память. Необязательное, но желательное заключение встречи – памятные подарки школьникам от ПОО, предприятия (для закрепления позитивных установок).

Ожидаемые результаты. У школьников формируется целостное представление о траектории получения профессионального образования с последующим трудоустройством по полученной профессии. Кроме того, у них формируются социально приемлемые ориентиры успешности: труд и профессионализм. Полученные во время общения знания и установки в последующем транслируются школьниками своим сверстникам, семье, знакомым и т.д. Таким образом, формируется имидж необходимых обществу профессий и специальностей, рабочих мест. В целом у подрастающего поколения формируются ориентиры, способствующие их успешной социализации в будущем.

Участие образовательной организации в мероприятии дает возможность найти новых социальных партнеров и попасть в фокус внимания СМИ.

9. «Урок для учителей»

Целевые ориентиры. Мероприятие «Урок для учителей» направлено на информирование педагогов о ресурсах профориентационной работы в современных условиях.

Целевая аудитория. Участниками мероприятия «Урок для учителей» могут быть:

1) педагогические работники общеобразовательных организаций, в частности:

- учителя-предметники;
- классные руководители;
- заместители директоров по воспитательной работе;
- педагоги-организаторы;
- педагоги-психологи;
- социальные педагоги;
- учителя-логопеды (учителя-дефектологи);
- воспитатели;
- библиотекари;
- тьюторы;

2) педагогические работники дошкольных образовательных организаций, в частности:

- воспитатели;
- методисты;

- педагоги-психологи;
- логопеды.

Отличительные особенности мероприятия.

Первое. Обязательными активными участниками мероприятия являются приглашенные специалисты, не работающие в системе образования (далее – гости). Это могут быть:

- специалисты территориальных центров занятости;
- носители определенных профессий: руководители и сотрудники предприятий (организаций, учреждений);
- представители органов местного самоуправления;
- социальные партнеры образовательной организации и другие.

В зависимости от программы мероприятия приглашенных специалистов может быть несколько, а может быть только один. Участие специалистов не из системы образования выводит такое мероприятие за рамки мероприятий уровня образовательной организации.

Второе. Основной темой мероприятия является актуальное состояние рынка труда и экономики региона, и (или) современные технологии производства, и (или) содержание новых профессий.

Третье. Педагогические работники являются не пассивными слушателями, а активными участниками мероприятия.

Основное содержание мероприятия. В рамках мероприятия «Урок для учителей» педагогические работники получают объективную информацию о таких аспектах современной экономики и рынка труда региона, как:

- приоритетные для региона, муниципалитета, населенного пункта отрасли экономики;
- востребованные профессии и кадровые потребности рынка труда региона;
- имеющиеся рабочие места на территории региона;
- современные условия и содержание труда, современные технологии;
- система профессионального образования в регионе.

В зависимости от целевой аудитории, программы и длительности мероприятия могут быть охвачены либо все вышеназванные аспекты, либо выбран один / несколько. Например, работников дошкольных образовательных организаций будет уместно проинформировать о современных условиях труда, новых профессиях, содержании современных профессий «ближайшего окружения» воспитанников, не затрагивая темы, связанные с трудоустройством и профессиональным образованием.

Формы проведения мероприятия. «Урок для учителей» наиболее результативен, если проводится для групп численностью 15-30 человек. В зависимости от задач мероприятия группа по должностному составу может быть однородной (например, к участию приглашаются только методисты или только учителя химии) либо смешанной (например, приглашаются воспитатели подготовительных групп и учителя начальных классов). Также участвовать в мероприятии могут педагогические работники из одной или разных образовательных организаций.

Так как мероприятие «Урок для учителей» по своей сути практико-ориентированное, то предпочтительнее такие формы его проведения, как:

- мастер-класс;
- экскурсия;
- деловая презентация.

Наиболее эффективно сочетание нескольких форм работы, чередование мини-лекций, показа и практических действий, которые должны иметь ярко выраженную обучающую направленность.

В какой именно форме или их сочетании будет проводиться «Урок для учителей» территориальное управление (образовательная организация, уполномоченная

территориальным управлением) или образовательная организация определяют самостоятельно.

Территория проведения мероприятия. «Урок для учителей» можно организовать на базе:

- образовательной организации (детского сада, школы, техникума/колледжа);
- Центра занятости населения;
- предприятия, организации, учреждения.

Выбор места проведения мероприятия определяется конкретными задачами мероприятия, имеющимися ресурсами территории, существующими социальными связями, наличием интереса педагогов к той или иной профориентационной тематике.

Рекомендации по подготовке и проведению мероприятия.

Непосредственным организатором мероприятия «Урок для учителей» может выступать Ресурсный центр, специализированный профориентационный центр или общеобразовательная организация. Ответственное за организацию мероприятия лицо (группа лиц) далее в тексте будет именоваться организатором.

При подготовке мероприятия «Урок для учителей» в первую очередь организатором определяются конкретные задачи мероприятия. Например,

- показ педагогам современного производства, современного технологического процесса с привязкой к преподаваемому учебному предмету;
- показ педагогам результативных форм работы по информированию учащихся/воспитанников о востребованных профессиях региона/территории/населенного пункта;
- демонстрация перспектив развития/изменения какой-либо профессии;
- демонстрация неизвестных для широкой общественности сторон какой-либо профессии;
- формирование у педагогов представлений о деятельности Центра занятости населения, о действующих программах содействия занятости несовершеннолетних и выпускников, о работе ярмарок вакансий и учебных мест;
- формирование у педагогов представлений об условиях приема, обучения, о материально-технической базе определенной профессиональной образовательной организации и т.п.

Далее определяется база проведения мероприятия (принимающая сторона). Организатор согласовывает с принимающей стороной максимальную и минимальную наполняемость группы (с учетом всех сопровождающих лиц и представителей СМИ при наличии таковых), дату, время, продолжительность и форму проведения мероприятия, его содержание и материал для информационного наполнения.

Оптимальная продолжительность содержательной части мероприятия – от 40 минут до 1,5 часа.

В зависимости от поставленных задач мероприятия и имеющихся ресурсов принимающей стороны формируется группа участников. На этом этапе становится понятно, какую именно аудиторию нужно собирать: будут ли это педагоги из разных образовательных организаций или из одной, сколько будет человек, будет ли группа однородной по должностному составу или смешанной, будут ли педагоги принимать участие в мероприятии в обязательном порядке или по желанию и т.п. В зависимости от вышеперечисленного организатор выбирает форму информирования педагогов: рассылка информационных писем, издание приказа или письменное объявление. Сообщать педагогам о предстоящем мероприятии следует заблаговременно для того, чтобы зарезервировать время для формирования и утверждения окончательного списка участников.

Если на мероприятии предполагается присутствие представителей СМИ, то нужно продумать условия для их результативной работы. Обычно журналисты уделяют одному

мероприятию не более 40 минут, за это время им нужно сделать видеосъемку нескольких сюжетов для последующего монтажа и взять интервью у 1-2 участников. Поэтому следует заранее продумать, как расположить участников в помещении, чтобы было удобно вести видеосъемку и перемещаться во время мероприятия, не отвлекая участников, кто и когда будет давать интервью, как разнообразить «картинку» мероприятия.

Особое внимание нужно уделить организации доставки участников (в том числе гостей и представителей СМИ) на базу проведения мероприятия: будет ли централизованный подвоз участников или каждый будет добираться самостоятельно, где будут ожидать участники, прибывшие задолго до начала мероприятия, и кто будет встречать опоздавших. Следует иметь в виду, что опоздать к началу мероприятия могут не только педагоги, но и гости.

Педагогам до мероприятия нужно обязательно рассказать о целях этой акции в целом и задачах этого конкретного мероприятия, а также отметить необходимость дальнейшей трансляции информации, которая будет получена педагогами на мероприятии, обучающимся, их родителям, другим педагогам.

Если предполагается экскурсия на какой-либо промышленный объект, то организатору нужно уточнить особые условия посещения этого объекта, например, наличие бахил, необходимость сдавать вещи в камеру хранения, запрет на пользование сотовым телефоном и фотографирование и т.п., требования к пропускному режиму (наличие паспорта), возможные требования к одежде и обуви (например, обувь без острых каблучков), а также обязательно провести для педагогов инструктаж по технике безопасности.

Регистрацию участников мероприятия следует проводить быстро и организованно. Участники (в том числе гости) известны организатору заранее, поэтому целесообразно в лист регистрации сразу впечатать их данные (фамилию, имя, отчество, должность, место работы и т.п.) и затем отметить присутствующих. Это не только экономит время, но помогает избежать неловкой ситуации, если регистратор не знает в лицо статусного человека.

Для участников мероприятия желательно подготовить пакет раздаточных материалов «на память». Если работа с раздаточными материалами предполагается во время мероприятия, то раздать их участникам нужно при регистрации. Какие-либо памятные подарки или информационные буклеты лучше раздавать в конце мероприятия, например, во время подведения итогов.

Рефлексия мероприятия «Урок для учителей» – его важный компонент. Рефлексия может быть проведена в разных формах («круглый стол», анкетирование и т.п.). Педагоги должны получить ответы на все возникшие у них в ходе мероприятия вопросы, а организатор – обратную связь от педагогов. Так как участники в дальнейшем передадут полученную информацию и свои личные впечатления от мероприятия своим коллегам, учащимся, их родителям, необходимо во время проведения рефлексии убедиться, что эта информация и впечатления будут объективными и адекватными.

В целом творческий подход и тщательная организация являются залогом успешного проведения мероприятия «Урок для учителей».

Ожидаемые результаты. В ходе мероприятия педагогические работники получают наглядное представление о современных технологических процессах, условиях труда, условиях получения образования для освоения конкретных профессий, о современных формах профориентационной работы. Транслируя полученные знания своим воспитанникам, ученикам, студентам, их родителям, своим коллегам, знакомым, педагоги косвенным образом формируют имидж необходимых обществу профессий и специальностей, рабочих мест, ценностные ориентиры молодежи, способствуют успешной социализации обучающихся.

Использование полученных педагогами в ходе мероприятия знаний в собственной профориентационной работе и при преподавании учебных предметов способствует

повышению у обучающихся мотивации к обучению, повышению осознанности получения знаний. Участие образовательной организации в мероприятии «Урок для учителей» дает возможность найти новых социальных партнеров и попасть в фокус внимания СМИ.

10. «Урок труда»

Целевые ориентиры. Мероприятие направлено на освоение обучающимися определенных трудовых навыков.

Целевая аудитория. Обучающиеся образовательных организаций (с дошкольного возраста до выпускников 11 классов).

Форма проведения. Мероприятие может проходить в форме мастер-классов, конкурсов профмастерства среди школьников, уроков «Технологии» или социального проектирования и волонтерства и пр.

В данном случае «урок» может быть организован как урок в учебном процессе (урок «Технологии» в соответствии с расписанием) или как мероприятие в рамках внеурочной деятельности. Во втором случае длительность мероприятия определяется в соответствии с возрастом обучающихся, их психофизиологическими особенностями, а также темой «урока» и пожеланиями ведущего «урока».

Отличительная особенность мероприятия. В качестве ведущих мастер-классов, уроков технологии и пр. должны выступать не учителя, а носители профессий (родители, приглашенные специалисты предприятий-партнеров), представители (студенты / преподаватели) образовательных организаций среднего профессионального образования и высшего образования. Участие педагогического работника в качестве ведущего мастер-класса допустимо только в случае полного несовпадения его основной деятельности и темы «Урока труда» (например, учитель математики проводит мастер-класс по сашико, учитель химии проводит мастер-класс по косоплетению и т.д.). Допускается проведение «Уроков труда» сотрудниками образовательной организации из числа обслуживающего персонала: поваром, слесарем, садовником – в соответствии с родом его основной деятельности.

Во время проведения мероприятия важно обращать внимание обучающихся на пользу владения данным трудовым навыком в бытовой жизни (самостоятельное выполнение работы без приглашения специалиста и оплаты его труда), а также возможной самозанятости в ситуации проблем с трудоустройством.

Возможные темы «Урока труда»: основы оказания первой медицинской помощи, элементы кройки и шитья, правила сервировки стола, столярное дело, кулинарное искусство, карвинг, визаж, элементы ногтевого сервиса, монтаж санитарно-технических систем (замена вентиля, смесителя), основы садоводства и флористики (уход за комнатными растениями, составление икебаны и пр.), электромонтажные работы (устройство и ремонт электророзетки, выключателя, светильника и т.д.) и др.

Организация мероприятия. «Уроки труда» могут проводиться на базе общеобразовательной организации, профессиональной образовательной организации (техникума, колледжа), образовательной организации высшего образования (ВУЗа), предприятия, иных учреждений и организаций по согласованию.

Количество и содержание «Уроков труда» зависят от возможностей организаторов и принимающей стороны.

Группа обучающихся для участия в «Уроке труда» может представлять один класс (группу) или быть сформирована из разных классов по принципу проявленного интереса.

Ожидаемые результаты. У обучающихся формируется определенный трудовой навык, который в дальнейшей жизни может стать хобби либо приносить материальный доход. В целом у подрастающего поколения формируются навыки и установки, способствующие их успешной социализации в будущем.

В случае получения негативной реакции на полученный опыт важно сразу перевести его в положительный контекст: «теперь ты знаешь, что это не твое, у тебя есть

время попробовать себя в другом деле, зато в случае крайней необходимости ты это сможешь сделать самостоятельно» и т.д.

Участие в мероприятии родителей положительно сказывается на детско-родительских отношениях.

Приглашение к участию в мероприятии представителей из других организаций, учреждений, ведомств и т.д. дает возможность найти новых социальных партнеров и попасть в фокус внимания СМИ.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В последнее время принято говорить о профориентации обучающихся как о некоей проблемной зоне, при этом под «проблемами» обычно имеется в виду пакет дефицитов (нормативно-правовых, финансовых, кадровых и т.д.), которые препятствуют развитию профориентационной работы. Однако, на наш взгляд, *главная трудность состоит не в ресурсных дефицитах профориентации, а в противоречивости всего того социально-профессионального контекста, который составляет предмет профориентационной работы.* Истинные барьеры для развития российской профориентации – это, во-первых, упорное нежелание прямо обозначить комплекс проблем и противоречий, накопившихся в мире труда и профессий, и сделать их предметом обсуждения (в результате мы продолжаем заниматься не тем, чем нужно, а тем, чем не страшно); во-вторых, неумение выстраивать горизонтальные взаимовыгодные связи с другими заинтересованными сторонами; в-третьих, привычная склонность всех и каждого ожидать, что «мои проблемы решит кто-то другой», а именно – государство. Работодатель ждёт от государства кадров нужной квалификации с заранее заданными свойствами профессионального самоопределения. Родитель ждёт от государства, что оно обеспечит безоблачное будущее их детей, предоставив им достаточное количество высокооплачиваемых рабочих мест с хорошими условиями труда. Те же родители, вместе со школой, ждут от государства, что оно обуздает эксплуататорские замашки иных работодателей и принудит их гуманно относиться к своему кадровому ресурсу. Система образования ждёт от государства, что оно выделит ресурсы на профориентационную работу, а в школах введёт ставки профконсультантов. Идея профориентационного нетворкинга предполагает, что его потенциальные участники осознали практическую бесплодность и морально-психологическую ущербность подобных ожиданий и заняли принципиально иную позицию: «Мы вступаем в диалог, чтобы решать наши проблемы сами и сообща».

Учебно-тренировочные упражнения для формирования навыков работы с ПН-конструктором

Упражнение 1.

Используя ПН-конструктор, отразите содержание нескольких практик профориентационного нетворкинга, используемых в Самарской области (см. раздел «Методические разработки ситуаций профориентационного нетворкинга. Опыт Самарской области»). Затем коротко (в одном предложении) охарактеризуйте тематическое поле мероприятия.

Пример.

Название мероприятия: «День профессий».

Организаторы: предприятие-работодатель, профессиональная образовательная организация / ВУЗ.

Адресаты: школьники определённой возрастной группы (8-9 либо 10-11 кл.).

Приглашённые участники: представители предприятия (специалисты), преподаватели колледжа / ВУЗа.

Территория: первый этап – предприятие; второй этап – колледж / ВУЗ (аудитории, лаборатории, мастерские и т.д.); третий этап – колледж / ВУЗ (зал).

Тематическое поле: на первом этапе – экскурсия по предприятию, на втором – экскурсия по профессиональной образовательной организации / (ВУЗу), где ведётся обучение по профессиям и специальностям, востребованным на данном предприятии, на третьем – «круглый стол» с обсуждением увиденного.

Упражнение 2.

Определите 2-3 существующие в Санкт-Петербурге (в Вашем районе или за его пределами) регулярные либо периодически действующие коммуникативные площадки, на практике решающие задачи профориентационного нетворкинга. Используя ПН-конструктор, отразите их содержание. Можно ли их усовершенствовать – повысить степень их структурированности, «фокусности», профориентационной эффективности?

Упражнение 3.

Подберите пасьянс под мероприятие: «Городской (региональный) финал конкурса Ворлдскиллз» таким образом, чтобы оно стало полноценным нетворкинг-мероприятием, адресованным определённой категории (определённым категориям) участников профориентационного процесса. Максимально используйте кадровые и иные ресурсные возможности, которые сконцентрированы на площадках финала Ворлдскиллз. Обязательное условие: проектируемое ПН-мероприятие должно быть хорошо структурированным: разработайте эскиз программы, определите основные этапы и роли участников.

**ПРОЕКТЫ ДЛЯ ШКОЛЬНИКОВ
«МИР БУДУЩЕГО»**

ПРАКТИЧЕСКОЕ ПОСОБИЕ

СОДЕРЖАНИЕ

Современная профориентация как образовательная работа с будущим	86
Учебный проект: что это такое?	87
Типология учебных проектов	90
Этапы проекта	93
Продукт проекта: возможные варианты	95
Какой проект мы можем считать профориентационным?	98
Куда и как можно встроить профориентационные проекты?	99
Проекты «Мир будущего» в петербургской модели профориентации	100
Некоторые возможные темы проектных работ «Мир будущего»	102
Примеры проектов	103
«Мой обед через 20 лет»	103
«Морской город будущего Эледон»	106
«ПДД-2040»	109
«Придумай фамилию нового века»	113
«Профессии моих родителей: сегодня и в 2050 году»	116
«Сколько нужно специалистов, чтобы создать робота-андроида?»	117
«Экспедиция за компетенциями XXI века»	120
«Ярмарка вакансий – 2050»	123
Сложности и барьеры	124
Список полезных источников	128

СОВРЕМЕННАЯ ПРОФОРИЕНТАЦИЯ КАК ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ РАБОТА С БУДУЩИМ

Теория и практика профессиональной ориентации в нашей стране прошла несколько этапов своего развития, и на каждом из этапов ведущие цели профориентационной работы были различными.

В 60-80-е годы прошлого века профориентационная работа воспринималась как помощь человеку в его профессионально-образовательном выборе, как решение задачи взаимовыгодного подбора «предприятия, нуждающегося в определённых типах работников», и «человека, способного и желающего работать на определённом рабочем месте».

Начиная со второй половины 80-х гг., профессиональная ориентация рассматривается, прежде всего, как поддержка профессионального самоопределения человека. А следовательно, требует учёта всех особенностей этого процесса – непрерывности, субъектности, необходимости специально организованного и притом лично значимого практического опыта.

В новом тысячелетии профориентационная работа с детьми и молодёжью, равно как и со взрослым населением, обретает новую цель – подготовка человека к успешной жизнедеятельности в условиях неопределённого будущего. Это будущее может носить разные имена – «цифровая экономика», «информационное общество», «постиндустриальная эпоха» или другие – но во всех случаях мы знаем о нём только одно: оно кардинально отличается от того, что было в прошлом, и от того, что мы видим в настоящем. А значит, чтобы быть готовым к будущему, нужно уметь проявлять качество «преадаптации» (А. Г. Асмолов) и «навык проворства» (Джой Ито) – максимально возможную гибкость и изменчивость в своих действиях, умениях и компетенциях.

Современная профориентационная работа с детьми и молодёжью может быть результативной, если она одновременно удерживает все три смысла: (1) помощь в выборе профессии, ВУЗа, колледжа; (2) поддержка в развитии субъекта профессионального самоопределения и (3) подготовка к профессиональному самоопределению в условиях будущего. Мы нередко говорим о консервативности общеобразовательной школы, о том, что она по-прежнему воспроизводит содержание и технологии вчерашнего дня. Но если для школы это понятно и простительно (такова её природа и главная задача – транслировать новым поколениям достижения предыдущих времён), то для профориентации консервативные подходы недопустимы. Профессиональная ориентация – тот единственный общедоступный инструмент, который может обеспечить подготовку нынешних школьников к реалиям завтрашнего дня.

Что ещё мы знаем о будущем труда и профессий?

- Выбор профессии – уже не будет выбором «один раз и на всю жизнь». Скорее всего, после первого выбора придётся выбирать ещё раз, снова и снова, на протяжении всей жизни, и даже после выхода на пенсию.
- Универсальные компетенции – «софт скиллз» (soft skills) – в профессиональной деятельности уже сейчас приобретают не меньшее, а порой и большее значение, чем собственно профессиональные компетенции – «хард скиллз» (hard skills). Что такое «софт скиллз»? Это прежде всего социальные навыки, связанные с коммуникацией, организацией, работой в команде, а также с самообразованием и обработкой информации. Наличие их у человека уже в ближайшем будущем станет базовым условием готовности к любому виду профессиональной деятельности. Но это не значит, что «софт скиллз» полностью вытеснят «хард скиллз»: нельзя стать успешным ветеринаром, инженером, поваром или даже менеджером проекта только за счёт своей коммуникабельности или организованности.

- Во всём мире «профессия» постепенно перестаёт быть стабильным набором трудовых функций, требующим определённых знаний, умений и навыков, и становится персонализированным динамичным набором компетенций. В мире будущего большинство «профессий», скорее всего, будут определяться
- как «рабочее место, созданное работником под себя».
- Это не значит, что сама ценность профессионализма отмирает. В наступающем постиндустриальном мире профессионализм – это базовый набор профессиональных компетенций, широкая базовая сфера профессиональной деятельности, в рамках которой человек включается в разные проекты и реализует их – в команде или самостоятельно, последовательно или параллельно.
- Производственный процесс меняется уже сейчас: рядом с большими заводами и длительными, массовыми технологическими процессами возникает всё больше стартапов, проектных команд, распределённых офисов, гибких малосерийных производств. Всё большее распространение получают и новые формы организации труда – фриланс, коворкинг, краудсорсинг, волонтерство.
- Всё больше производственных и управленческих процессов будет автоматизироваться с использованием разнообразных цифровых технологий.
- Часть жизни наших детей, которую они проводят в Интернете – это неизбежность. Возможно, это – важный этап в развитии их профессионального самоопределения: весьма вероятно, что большая половина его профессиональной деятельности будет проходить в сети.

Предметы образовательной работы с будущим, в том числе в рамках профориентационной работы с будущим, могут иметь различный масштаб: глобальное будущее Космоса, Земли и человечества – будущее нашей страны – будущее нашего города, района – будущее отраслей и профессий – моё персональное будущее.

Способы образовательной работы с будущим опираются на разные виды деятельности: **фантазирование** – **проектирование** – **прогнозирование** – **экспериментирование** («Что, если мы сделаем то-то и так-то?»). Все они, в том или ином сочетании, могут стать основой профориентационных проектов «Мир будущего».

УЧЕБНЫЙ ПРОЕКТ: ЧТО ЭТО ТАКОЕ?

Вспомним хорошо нам знакомые произведения замечательного советского писателя Николая Носова. Чем занимались мальчики – герои повестей и рассказов? Ходили в школу, учились – это понятно. А ещё? Вспомните: попытались сделать паровую машину, переделали телефон в дверной звонок, сшили сценический костюм для «лошади», дрессировали собаку по имени Лобзик, построили инкубатор и вывели в нём цыплят... Как квалифицировать все эти затеи?

Всё это и были – проекты. Точнее сказать, учебные проекты. Причём учебные проекты в их наивысшем воплощении – «без координации» (см. раздел «Типология учебных проектов»), для выполнения которых не требуются взрослые. Как мы определили бы их в наши дни – проекты, выполняемые в процессе неформального образования.

У всех этих проектов-затей есть как минимум две особенности. Во-первых, все они направлены на достижение собственных целей детей-проектантов. (Вспомним: «обычная» педагогика нам говорит о целях и задачах учителя, которые он ставит при подготовке к уроку, но она ничего не говорит о целях учащихся.) Во-вторых, все проекты, которые встречаются в книгах Н. Носова, предполагают изготовление чего-то полезного. Чего-то такого, что оказывается действительно нужным, причём за пределами школьного учебного процесса.

Вот, например, Коля и Миша находят чертежи и по ним строят инкубатор, а потом едут в деревню, берут у хозяйки яйца и после долгих хлопот успешно выводят из них цыплят (повесть «Весёлая семейка»). Это, безусловно, проект – причём

практикоориентированный (см. раздел «Типология учебных проектов»). Более того, это – учебный проект. Потому что, выполняя его, мальчики не только сделали полезную вещь (инкубатор) и полезное дело (вывели цыплят), но и многое узнали, многому научились, а главное – на своём опыте ощутили, что означает быть самостоятельным и ответственным.

Проект «Инкубатор» мог бы стать исследовательским – если бы мальчики решили изучать различные тепловые режимы выдержки яиц. Или даже инновационным – если бы они задумались над модернизацией инкубатора или разработкой принципиально новой модели. Он мог бы стать и бизнес-проектом – если бы проектанты решили выводить цыплят на продажу. Или, напротив, социальным проектом, если бы его целью стало обеспечение курами малоимущих слоёв населения. Но не будем забывать, что дело происходило в послевоенном СССР, и практикоориентированный проект «Инкубатор» так и остался чисто учебным.

Итак, что такое учебный проект?

Учебный проект – проект, осуществляемый, как правило, под руководством педагога или наставника и направленный на достижение как педагогических, так и практических целей.

Наличие двух типов целей отличает метод проекта от других методов обучения, которые преследуют только одну группу целей – педагогические. Далее мы обсудим вопрос о целях учебного проекта более подробно.

Само по себе понятие «проект» (в широком смысле), на которое опирается приведённое выше определение учебного проекта, имеет множество определений. Например: проект – это «реалистичный замысел о желаемом будущем», «последовательность шагов по эффективной реализации задуманной идеи в конкретные сроки с привлечением оптимальных средств и ресурсов», «описание конкретной ситуации, которая должна быть улучшена, и конкретных шагов по её улучшению». Во всех этих определениях под проектом понимается «замысел» (и, возможно, способ его описания – чертёж, расчёт, план и т.д.). В рамках этого пособия мы будем рассматривать проект ещё в более широком контексте, как «замысел и процесс его исполнения». Результат исполнения замысла мы будем называть *продуктом* или *выходом проекта*.

Проект – последовательность шагов по эффективной реализации задуманной идеи в конкретные сроки с привлечением оптимальных средств и ресурсов.

В свою очередь, **метод проектов** – метод обучения, основанный на постановке социально значимой цели и её практическом достижении. Используются и другие синонимичные понятия: «проектная технология обучения», «технология организации проектной деятельности обучающихся».

Любой проект обладает комплексом базовых характеристик, отличающих его от других видов деятельности (и от других методов обучения). А именно:

- 1) **Локальность** (ограниченность во времени). Работа курьера – не проект. А вот временное трудоустройство школьника или студента в качестве курьера на время каникул можно рассматривать как проект, если у него есть конкретная полезная цель (например, накопить определённое количество денег и заодно прокачать свои коммуникативные навыки).
- 2) **Продуктивность**. Каждый проект имеет свой полезный выход (продукт), который имеет значимость за рамками самого проекта и учебного процесса в целом. Продукт проекта – это результат достижения поставленной практически значимой цели. Разные варианты продуктов проекта представлены в соответствующем разделе данного пособия.
- 3) **Неповторимость** (разовый характер и уникальность). Любой проект можно выполнить только один раз, в противном случае это будет, например, практическая работа. К примеру, изготовление табуреток или других полезных

изделий в ходе производственной практики по стандартным чертежам. Безусловно, Коля и Миша из повести «Весёлая семейка» тоже пользовались стандартными чертежами, однако в их жизни изготовление инкубатора было во всех отношениях уникальным и во всяком случае разовым событием. Даже если проекты выполняются периодически по одной и той же теме, но с разными группами учащихся – каждый из них будет уникален с точки зрения его хода, особенностей продукта и презентации. В этом смысле можно сказать, что учебный проект характеризуется открытыми (до конца непредсказуемыми) результатами.

Различные методы и формы организации учебной деятельности отвечают, в той или иной степени, обозначенным признакам, хотя и не в полной мере. Например, уже упоминавшаяся учебно-производственная практика по изготовлению табуреток, или профессиональная проба (попытка выполнения стандартизованного профессионально-ориентированного задания с открытым финалом), или подготовка реферата, или проведение учебного исследования. Можно ли считать все эти виды работы учебными проектами?

В строгом смысле – ответ отрицательный: нет, это не проекты. В то же время нетрудно заметить, что разные методы обучения обладают разной степенью выраженности трёх обозначенных характеристик, а значит, о них можно сказать, что они обладают разной степенью «проектности». Репродуктивные методы обучения, основанные на «усвоении материала», обладают минимальной «проектностью», тогда как «проектность» практических и лабораторных работ, проблемно-поисковых методов обучения или, например, демонстрационного экзамена заметно выше.

Цели учебного проекта, как уже отмечалось, ставятся по двум принципиально различным линиям:

- *практические цели*, направленные на разрешение социально значимой проблемы, удовлетворение потребностей заказчиков и (или) заинтересованных сторон проекта, изготовление полезного продукта – и присвоенные участниками проекта на уровне личностного принятия;
- *педагогические цели*, предполагающие не только формирование и развитие тех или иных знаний, умений, навыков, компетенций, но и достижение комплексных личностно-развивающих результатов, которые не формируются в обычном классно-урочном обучении (развитие субъектности, самостоятельности, творческой активности и инициативности человека, его способности ставить и самостоятельно достигать собственные цели).

Для достижения этих личностно-развивающих целей проектной деятельности, связанных с поддержкой субъектной активности проектантов (участников проекта), необходимо соблюдение нескольких условий:

- *«зазор» в целеполагании*: даже на начальном этапе включения в проектную деятельность у учащихся должна быть возможность самостоятельно повлиять на цели проекта, принять участие в их постановке или уточнении;
- *возможности для творческой, надситуативной активности*: в ходе выполнения проекта сделать что-то «сверх плана» или временно отклониться от плана – это нормально (да и не все действия по работе над проектом должны быть запланированы заранее);
- *пространство для проб и ошибок*, за которые не наказывают. Более того – весь проект может в итоге не получиться или получиться не так, как хотелось бы. Главное – провести совместный «разбор полётов» по итогам проекта, ответив на вопросы: «Что именно не получилось и почему? Что нужно сделать в аналогичной ситуации в следующий раз, чтобы избежать допущенных ошибок?»;
- *ситуации реальной ответственности* – например, перед заказчиком проекта;

- *доверительные отношения* между всеми участниками проекта – проектантом, руководителем или наставником, привлекаемыми консультантами и т.д.

Ещё один чрезвычайно важный педагогический результат, который обеспечивается использованием метода проектов, – развитие особого типа универсальных компетенций, который можно назвать «проектными компетенциями». Не только профессиональная деятельность всё больше приобретает проектный характер, но и сам образ жизни человека всё более становится «проектным», ориентированным на последовательную реализацию относительно автономных комплексных (социально-производственно-личностно-развивающих) задач. Овладеть комплексом «проектных компетенций» – значит, быть готовым к будущему (см. предыдущий раздел).

Известна закономерность: ***в основе формирования компетенций лежат актуализация, формирование и осмысление личностно значимого опыта учащихся.*** Именно такой опыт формируется в процессе грамотно организованной проектной деятельности у её участников.

Примечательно, что некоторые подходы к классификации универсальных компетенций осуществляют эту классификацию, исходя из этапов «полного жизненного цикла» проектной деятельности (см. раздел «Этапы проекта»).

ТИПОЛОГИЯ УЧЕБНЫХ ПРОЕКТОВ

Учебный проект, как комплексный и многоцелевой метод, имеет большое число разновидностей. Чтобы разобраться в них, необходимы несколько различных классификаций. Начнём с основной, определяющей целевую и содержательную специфику проекта.

1. Классификация проектов по доминирующей деятельности учащихся

Практико-ориентированный проект нацелен на преобразование реальности в интересах общества, определённой его части, конкретного внешнего заказчика или самих участников проекта, например – на разрешение тех или иных назревших проблем (например: в школе слишком унылые коридоры; молодёжи в городе нечем заняться в свободное от учёбы и работы время; цифровые технологии развиваются быстрее, чем способы их полезного использования; глобальное потепление несёт риск для построек, сооружённых в вечной мерзлоте, или др.). Продукт заранее определён и может быть использован для улучшения жизни. Важно оценить реальность использования продукта на практике и его способность решить поставленную проблему

Исследовательский проект по структуре напоминает научное исследование. Он включает обоснование актуальности избранной темы, обозначение задач исследования, обязательное выдвижение гипотезы с последующей её проверкой, обсуждение полученных результатов. При этом используются методы современной науки: лабораторный эксперимент, моделирование, социологический опрос и другие. Например: каким видят будущее представители разных поколений, живущих в нашем городе? (Заодно предлагаем подумать: кому и для чего мог бы быть полезен ответ на этот вопрос?)

Информационный проект направлен на создание какого-то определённого социально значимого пространства в информационной среде. Смысловый фокус и содержание этого пространства, а также инструменты работы с ним могут быть любыми. Например: создание постоянно действующей дискуссионной площадки для школьников по острым и интересным вопросам профессионального самоопределения или проведение PR-акции в сети Интернет, посвящённой экологическим проблемам района.

Творческий проект основан на творческой самореализации участников и предполагает максимально свободный и нетрадиционный подход к оформлению результатов. Это могут быть альманахи, театрализации, произведения изобразительного или декоративно-прикладного искусства, видеоролики и т.п., например, отвечающие

на вопрос: «Каким я вижу будущее?» или представляющие собственные фантастические (и не очень) изобретения участников.

Ролевой проект может быть соотнесён с ролевой игрой, результаты которой заранее не определены. Участвуя в нём, проектанты принимают на себя те или иные профессиональные, социально-трудовые или экспертные роли, а возможно – роли литературных или исторических персонажей, выдуманных героев и т.п. Удастся ли успешно преодолеть препятствие, стоящее на пути развития предприятия? Чем завершится судебное заседание? Будет ли разрешён конфликт, достигнут компромисс и заключён договор?

Безусловно, все пять перечисленных целевых направлений деятельности проектантов в той или иной степени реализуются в каждом проекте. В этом смысле, любой проект – исследовательский, точно так же как любой – творческий, ролевой, практико-ориентированный или информационный. Поэтому подчеркнём: речь идёт не о единственной, а о доминирующей деятельности участников того или иного проекта. В том случае, когда выделить доминирующую деятельность непросто, проект можно считать *комплексным*.

2. Классификация по числу участников предполагает, что проекты могут быть *индивидуальными* и *групповыми*. Оптимальный состав проектной группы – 5-7 человек, но могут быть и другие варианты. (Если число проектантов больше, то они могут быть разбиты на подгруппы, решающие различные задачи в рамках единого проекта.) Индивидуальные и групповые проекты обеспечивают прокачку разных типов «проектных компетенций», поэтому в жизни каждого школьника должны быть и те, и другие.

В рамках группового проекта открываются значительные возможности для освоения проектантами разнообразных групповых ролей (лидер, генератор идей или креативный менеджер, разработчик, стратег, критик, гармонизатор, исполнитель, завхоз или ресурсный менеджер, специалист по внешним связям, хранитель времени, внутренний контролёр и т.д.). Безусловно, распределение ролей внутри проекта – живой, органичный процесс. Не всегда можно чётко провести распределение функций между участниками, поэтому критик может выступать исполнителем, а лидер или внутренний контролёр – заниматься поиском изъянов и недостатков в проекте, т.е. выполнять функции критика. В большинстве случаев роли каждого участника могут меняться в ходе выполнения проекта.

3. Классификация проектов по продолжительности

Мини-проекты могут быть реализованы в пределах одного учебного занятия. Если это урок, то он должен быть спаренным – как показывает практика, за более короткое время невозможно полноценно реализовать все этапы проекта, даже если педагог и проектанты обладают хорошим опытом проектной работы. Подходящими тематическими форматами для мини-проектов являются, например, «Реклама», «Экспертиза» и «Социологический опрос».

Краткосрочные проекты охватывают период от одной недели до одной учебной четверти. Если краткосрочный проект проводится на базе школы, то основная часть работ в рамках такого проекта выполняется за пределами классно-урочного процесса. На отдельных уроках выделяется время для «запуска» проекта, контроля его прохождения по этапам, обсуждения и решения возникающих проблем, а также, возможно, его презентации. Обычно это требует от 4 до 6 уроков.

Проекты средней продолжительности выполняются на протяжении учебного полугодия или года. Проекты средней продолжительности (как и краткосрочные) широко используются в образовательном процессе дополнительного образования детей – изготовление и испытание моделей в кружках технического творчества, подготовка и показ постановок в театральных студиях и т.д. В колледжах и ВУЗах к категории проектов средней продолжительности могут быть, с некоторой долей условности, отнесены хорошо известные курсовые проекты.

Долгосрочные проекты длятся более года. Это могут быть, например, проекты организации жизни класса или школы (ученическое самоуправление, страница класса в социальной сети, видеолетопись школы и т.д.).

4. Классификация по уровню интеграции и возможной сфере применения

Предметные проекты, тематическое поле которых ограничено рамками одного школьного предмета или одной области знания, хотя и при этом могут использоваться методы и средства, а также информация из других областей знания и деятельности (например: «Математика в межзвёздных полётах», «Какие проблемы физике ещё предстоит решить?» и т.п.). Интеграция осуществляется в данном случае на этапе подготовки продукта и презентации – хотя бы в форме использования подходящих компьютерных технологий.

Межпредметные проекты, предполагающие высокий уровень межпредметной интеграции (например, «Морской город будущего Эледон»²¹: география, биология, химия, физика). Соответственно, в качестве консультантов такого проекта могут привлекаться учителя разного предметного профиля.

Надпредметные проекты, содержательное поле которых выходит за рамки изучаемых в школе дисциплин (например, «Экспедиция за компетенциями XXI века»). В качестве разновидностей надпредметных проектов, в зависимости от сферы их применения, могут быть выделены: *социальные проекты, производственные проекты, бизнес-проекты.*

5. Учебные проекты могут различаться также *характером руководства*:

- проекты со *сквозной координацией* предполагают участие педагога-руководителя на всём протяжении проекта – в различных ролях (энтузиаст, фасилитатор²², координатор, мастер, консультант, аналитик, эксперт и т.д.);
- проекты с *контролем по «реперным точкам»* предполагают более высокий уровень самостоятельности проектантов и периодическое участие педагога;
- проекты со *скрытой координацией* (пример такого проекта приводит Е. С. Полат: английские школьники выполняли в сети Интернет проект по литературе, при этом учитель также присутствовал в сетевой коммуникации под видом Уильяма Шекспира²³);
- проекты *без координации* – в этом случае педагог не руководит проектом, а лишь выполняет ситуативную роль консультанта и эксперта.

6. По характеру контактов между участниками проекты могут быть внутриклассными, внутришкольными, региональными (в масштабах образовательной сети, города, района, субъекта федерации), межрегиональными, международными.

7. В качестве особой категории учебных проектов могут быть выделены *сетевые (телекоммуникационные) проекты*, выполняемые обучающимися в различных образовательных организациях (возможно – из разных регионов или государств) с использованием современных технологий сетевой телекоммуникации. Телекоммуникационные проекты – уникальное педагогическое средство, обеспечивающее формирование и развитие таких «компетенций будущего», как работа в проектной команде и межкультурная коммуникация. Развитие цифровых технологий даёт практически неограниченные возможности для разработки и реализации профориентационных проектов любой направленности и в любом составе.

Ряд телекоммуникационных проектов в зарубежных странах инициируется научными центрами, которые обращаются к школьникам, имеющим опыт элементарной

²¹ См. раздел «Примеры проектов».

²² *Фасилитатор* обеспечивает успешность и конструктивность групповой коммуникации, способствует поддержанию позитивной психологической атмосферы и концентрирует внимание группы на деловой цели общения.

²³ См.: Новые педагогические и информационные технологии в системе образования: уч. пособие для студентов пед. вузов / Под ред. Е. С. Полат. – М.: ИЦ «Академия», 2003. – 272 с.

исследовательской деятельности, с предложениями включиться в работу по наблюдению за звёздным небом, климатом, экологическими загрязнениями и т.п. В России с 2018 года получила известность программа «Кадры будущего для регионов», в ходе которого в субъектах федерации формируются проектные команды из числа обучающихся 14-17 лет, готовых включиться в разработку и реализацию важных для своего региона социально-экономических проектов. При этом команды проектантов, тьюторы (студенты) и наставники (ведущие специалисты, профессионалы и эксперты региона) осуществляют удалённую коммуникацию и взаимодействие в цифровой среде, реализуя идею телекоммуникационного проекта.

ЭТАПЫ ПРОЕКТА

Этапы учебного проекта в целом соответствуют логике *полного жизненного цикла* любого «взрослого» проекта – производственно-технологического, предпринимательского, инновационного и т.д. Если мы обратимся к соответствующей литературе, то можем обнаружить, например, следующие описания этапности проекта:

- Ф. Бэγγюли: технико-экономическое обоснование – планирование и разработка – производственный этап – заключительный этап и анализ проекта;
- Стандарты инженерного проектного образования CDIO: Conceiving (осмысление и планирование) – Designing (проектирование) – Implementing (производство) – Operatin (применение).

Ещё одно предварительное замечание связано с тем, что необходимо учитывать важное правило: не только проект в целом, но и **каждый этап проекта имеет свой собственный практический результат – «выход» этапа.**

✓ **Первый этап – «запуск проекта».** Он включает в себя:

- определение тематического поля проекта, исходя из выявленной проблемы или потребностей заказчиков проекта, формулировка темы;
- совместная постановка целей и задач проекта;
- для группового проекта – уточнение состава проектной группы и распределение ролей в группе;
- при необходимости – привлечение консультанта (консультантов) по профилю проекта;
- составление перечня необходимых ресурсов и способов их приобретения;
- составление плана действий.

Выход первого этапа: паспорт проектной работы²⁴.

Наиболее важной частью плана является пооперационный график работы над проектом, в котором указан перечень конкретных действий с указанием выходов, сроков и ответственных. Но некоторые проекты (творческие, ролевые) не могут быть сразу чётко спланированы от начала до самого конца. По итогам первого этапа не только план, но и паспорт проектной работы может быть составлен не полностью (например, может быть пока не определён жанр презентации), в дальнейшем он может уточняться и дополняться, а при необходимости и корректироваться.

✓ **Второй этап – сбор информации.** Каждый проект требует проведения предварительной исследовательской работы. При этом могут быть использованы все доступные источники информации: литературные источники (книги, статьи, журналы, газеты; учебники, справочники, энциклопедии и т.д.); электронные издания и другие ресурсы сети Интернет (информационно-справочные, новостные и специализированные порталы и сайты, поисковые системы, блоги, социальные сети, форумы и т.д.); опросы (беседы, интервью, анкетирование); специализированные методы (социологические

²⁴ Варианты паспортов проектных работ см. в разделе «Примеры проектов».

методики, тестирование и пр.); экспедиции и экскурсии; наблюдение, видео-, фото- и аудиозапись; естественнонаучный эксперимент и так далее.

Выход второго этапа: пакет информации по теме проекта.

✓ **Третий этап – разработка** – включает в себя:

- уточнение формы продукта проекта (см. раздел «Продукт проекта: возможные варианты»);
- изготовление (оформление) продукта;
- уточнение жанра презентации (например: мини-спектакль, пресс-конференция, игра с залом, реклама, игровая защита в «учёном совете», демонстрация видеофильма или др.);
- подготовка презентации;
- оформление портфолио проекта.

Выходы третьего этапа: 1) продукт проектной деятельности; 2) презентация проекта.

✓ **Четвёртый этап – презентация** (представление, защита, «продажа») проекта:

- представление в жюри (заказчикам, экспертам) портфолио проекта;
- презентация проекта и его продукта;
- оценка проекта со стороны жюри (заказчика, экспертов).

Выход четвертого этапа: внешняя оценка выполненного проекта.

Этап презентации может быть организован в форме конкурса.

Оценку профориентационных проектов «Мир будущего» мы рекомендуем проводить с использованием следующего комплекса критериев: (1) соответствие сущности учебного проекта; (2) профориентационная направленность проекта; (3) владение темой (теорией вопроса, историей, практикой – в зависимости от ситуации), которое можно определить, задавая проектантам вопросы в ходе презентации или после неё; (4) наличие, значимость и качество продукта; (5) качество презентации; (6) качество работы проектантов (степень самостоятельности, адекватная возрасту; вклад всех участников; индивидуальный и групповой прирост профориентационно значимых компетенций). Этот перечень критериев является приблизительным – при необходимости он может корректироваться или дополняться. Нужно предусмотреть учёт возрастных особенностей проектантов: проекты, выполненные младшими подростками, вряд ли могут соревноваться с проектами старших школьников в рамках одной номинации. Кроме того, важно обеспечить грамотную оценку степени самостоятельности учащихся, которую они проявили в ходе работы над проектом. Некоторые превосходно выглядящие проекты, представляемые на открытые конкурсы, на самом деле выполнены по большей части педагогами или родителями школьников.

✓ **Пятый этап – последствие** (рефлексия). В том числе:

- самооценка и самоанализ проектной группы с участием руководителя (наставника) проекта;
- выводы и рекомендации.

Выход пятого этапа: заполненный лист самоанализа проектной группы.

Итоговая рефлексия проектной группы предполагает содержательный и обоснованный ответ на ряд вопросов. Можно ли считать проект в целом выполненным и завершённым и почему? Что в ходе проекта удалось лучше всего? Что этому способствовало? Что получилось хуже всего (не получилось) и почему? Была ли работа команды слаженной? Все ли проектанты работали самостоятельно, заинтересованно, в полную силу? Что бы мы изменили, если бы нам удалось вернуться в прошлое и снова выполнять этот проект с самого начала? Удовлетворен(а) ли я своим вкладом в проект и почему? В каких компетенциях, навыках, знаниях удалось продвинуться группе в ходе работы над проектом? В чём продвинулся(ась) и чему научился(лась) за это время я сам(а)?

Лучше всего, если проектанты рассаживаются по кругу, и каждый, в порядке очереди, даёт ответ на первый вопрос. Потом так же даются ответы на второй, третий вопросы и т.д. При этом необходимо предусмотреть возможность приостановить обсуждение по кругу и организовать общую дискуссию по наиболее острым и животрепещущим моментам, если возникнет такая необходимость.

Лист самоанализа проектной группы предлагаем вам составить самостоятельно или с участием проектантов, если они уже достаточно взрослые. Подумайте, на каком этапе работы над проектом это лучше сделать?

✓ **Шестой этап – дальнейшее продвижение проекта:** внедрение, коммерциализация, гарантийное обслуживание и т.д. До этого этапа доходят не все учебные проекты, а лишь те из них, которые выполнены на максимально высоком уровне и в наибольшей степени отвечают понятию «проекта» в широком смысле. Начиная с данного этапа, проект перестаёт быть учебным и становится социальным, коммерческим, производственным или др.

В ходе работы над проектом **необходимо тщательно отработать каждый из этапов**, т.е. полноценно реализовать полный жизненный цикл проекта. Это важно ещё и потому, что на разных этапах проекта обеспечивается прокачка разных компетенций, и все они потребуются нынешним школьникам в их будущей жизни. На рисунке 1 хорошо видно, что основные группы компетенций цифровой экономики соотносятся с основными этапами реализации проекта.



Рис.1. Модель компетенций цифровой экономики (А.М. Кондаков, А.Я. Данилюк, 2019).

ПРОДУКТ ПРОЕКТА: ВОЗМОЖНЫЕ ВАРИАНТЫ

Как мы уже говорили, результатом работы над проектом является *продукт*. В общем случае продукт проекта – это средство, которое разработали проектанты для разрешения поставленной проблемы.

Выбор формы продукта – важная организационная задача участников проектной деятельности. От её решения в значительной степени зависит, насколько выполнение проекта будет интересным, презентация – убедительной, а предложенные решения – полезными и привлекательными. Но задача эта во многом непростая, потому что она носит творческий характер. Именно в продукте проектной деятельности должна найти отражение базовая характеристика проекта – его уникальность. Учебный проект

под названием «Мир будущего: главные угрозы и как их избежать?» может завершиться защитой обыкновенного реферата (и это плохо), а может вылиться в увлекательную подготовку «Выпуска новостей дня 1 марта 2050 года».

Приведём далеко не полный перечень возможных продуктов проектной деятельности.

- Альманах.
- Анализ данных социологического опроса.
- Атлас (мира, государства, отрасли, профессий, компетенций или др.).
- Атрибуты несуществующего государства (общества, ордена...).
- Бизнес-план.
- Видеофильм, видеоролик, видеоклип.
- Выставка.
- Газета.
- Гифка (популярный формат анимированных графических изображений – .gif).
- Действующая фирма или её игровая имитация.
- Дизайн-макет полиграфической и сувенирной продукции (например, сувенирных магнитов).
- Журнал.
- Законопроект.
- Игра (живая или компьютерная).
- Интернет-сайт.
- Карикатуры.
- Карта (географическая или структурно-схематическая).
- Коллекция.
- Конструктор (из которого можно что-то собрать в различных вариантах).
- Костюм (или несколько костюмов).
- Куклы.
- Лайфхаки²⁵ с иллюстрациями.
- Лэпбук²⁶.
- Лифлет²⁷ (или другой формат рекламно-имиджевой продукции).
- Макет.
- Мемы (точнее, Интернет-мемы²⁸).
- Модель.
- Мотиваторы²⁹ (см. в конце этого раздела) или демотиваторы.
- Музыкальное произведение (или даже концерт).
- Мультимедийный продукт.
- Оформление кабинета, коридора, зала, кафе, любого другого помещения или открытого пространства.
- Пакет рекомендаций по решению проблемы, с которой имеет дело проект (вариант: набор «вредных советов»).
- Письмо в ... (в Австралию, в муниципальное собрание, в будущее и т.д.) или к... (к М. В. Ломоносову, потомкам, представителям инопланетной цивилизации или др.)

²⁵ *Лайфхак* – лаконично сформулированные «полезные советы», «жизненные хитрости» или ноу-хау по какой-либо теме, проблеме.

²⁶ *Лэпбук* – интерактивная тематическая папка, где для представления материала используются вращающиеся и высывающиеся элементы, кармашки, окошки, конверты, чистые листочки для записок.

²⁷ *Лифлет* – вид печатной продукции, состоящий из одного листа, который собирается в «гармошку» параллельными сгибами.

²⁸ *Интернет-мем* – способ передачи определённого смысла, идеи или эмоций с помощью той или иной выразительной картинке, как правило, снабжённой надписью.

²⁹ Центром профориентации и психологической поддержки «Ресурс» (Ярославль) был проведён конкурс профориентационных мотиваторов, см.: https://vk.com/topic-62744261_29166076

- Праздник.
- Прогноз (или серия альтернативных прогнозов-сценариев).
- Публикация (возможно, в реальном периодическом издании или издательстве).
- Путеводитель.
- Резюме (вымышленного персонажа, работника будущего и т.д.).
- Серия иллюстраций (а может быть, и комикс).
- Сказка (или легенда, миф, фэнтези...).
- Справочник (или даже Энциклопедия).
- Сравнительно-сопоставительный анализ.
- Статья (подготовленная по всем законам этого жанра).
- Сценарий (вечера, дискуссии, фестиваля и т.д.).
- Учебное пособие (печатное или цифровое, наглядное или объёмное, интерактивное или провокационное и т.д.).
- Фейковые странички персонажей, публичных людей, «профессионалов будущего»³⁰.
- Флешмоб³¹.
- Челлендж³².
- Экскурсия, экспедиция (или её маршрут с описанием).



Автор: Татьяна Горбунова



Автор: Тоня Кузнецова

Рис. 2. Профориентационные мотиваторы от ярославских школьников



Рис. 3. А это – профориентационный мотиватор неизвестного автора

³⁰ *Фейк (fake)* – подделка, фальшивка. Несмотря на «нехорошее» название, фейки широко используются как возможные продукты проектной деятельности. Например, известен учебный проект «Fakebook» – учебный проект, который предоставляет учащимся создать как бы «страницу в Facebook» известного исторического (или литературного) персонажа. Российской компанией Superjob (IT-сервис по поиску работы) была предложена идея фейк-резюме как страничек на сайтах вакансий, созданных от имени вымышленных персонажей, «профессионалов будущего» и т.д. Возможна и разработка фейк-рекламы несуществующих организаций (например, вымышленных ВУЗов или предприятий будущего), тем не менее обладающих признаками реальных объектов.

³¹ *Флешмоб* – заранее спланированная массовая акция, в которой достаточно большая группа людей, неожиданно для других присутствующих, реализует определённый сценарий и затем расходится.

³² *Челлендж* – несложное (или, наоборот, сложное) задание с оттенком вызова (провокации), которое предлагается выполнить всем участникам.

КАКОЙ ПРОЕКТ МЫ МОЖЕМ СЧИТАТЬ ПРОФОРИЕНТАЦИОННЫМ?

Выполнение любого учебного проекта неизбежно вовлекает проектантов в пространство смыслов и ценностей, умений и действий, значимых для профессионального самоопределения и продвижения по карьерному маршруту в современных условиях (цель, ожидаемый результат, идея, замысел, проект, план действий, самостоятельность, тайм-менеджмент, дедлайн, продукт, результативность, оригинальность). С этой точки зрения, любой грамотно организованный учебный проект можно рассматривать как профориентационный, поскольку он неизбежно вносит свой вклад в формирование готовности учащегося к социально-профессиональному самоопределению.

В более строгом смысле мы будем считать профориентационный проект, отвечающий как минимум двум из числа следующих критериев³³:

1. Проблемно-содержательное поле проекта непосредственно связано с темой персонального или общего «будущего» (не забываем, что один из целевых векторов современной профориентации – подготовка человека к жизни в условиях будущего!).
2. Проблемно-содержательное поле проекта непосредственно связано с миром труда, профессий и компетенций (возможные варианты: региональные экономика и рынок труда, новые профессии и компетенции, «вечные» вопросы профессионального самоопределения и др.).
3. В ходе проекта выявляются, осмысливаются, развиваются собственные профессионально значимые качества обучающихся.
4. Педагогическими результатами проекта являются те или иные универсальные компетенции, в т.ч. профориентационно значимые компетенции³⁴.
5. В ходе работы над проектом проектанты осваивают основы тех или иных профессиональных компетенций.
6. В структуру проекта включены те или иные профориентационные форматы (например, участники проекта осуществляют профориентационную экскурсию на информационном этапе проекта или готовят, в качестве продукта, профессиональную пробу по определенной профессии/компетенции для младших возрастов).

При необходимости (и желании) практически любой учебный проект практикоориентированной направленности может быть трансформирован в профориентационный с использованием приёма «от объекта – к профессии». Сущность приёма состоит в том, чтобы несколько сместить смысловой фокус традиционного проекта от предмета, явления или процесса – в сторону профессионалов (специалистов, экспертов) которые имеют дело с этим предметом, явлением или процессом.

³³ Перечень признаков профориентационного проекта был сформирован в феврале 2020 г. в ходе «мозгового штурма»

с участием слушателей дополнительной профессиональной программы «Механизмы и инструменты реализации Концепции развития системы сопровождения профессионального самоопределения детей и молодежи Санкт-Петербурга».

³⁴ **Профориентационно значимые компетенции** (компетенции профессионального самоопределения) – особая группа универсальных компетенций, обеспечивающих успешность человека в его профессиональном самоопределении и карьерной самонавигации. Включают в себя готовность человека *самостоятельно*: (1) ориентироваться в пространстве профессиональной информации и осуществлять карьерную самонавигацию, при необходимости запрашивая помощь специалистов; (2) целенаправленно приобретать и осмысливать профориентационно значимый опыт, активно осваивать ресурсы территориальной среды профессионального самоопределения, оценивать степень успешности прохождения профессиональных проб и иных профориентационных практик; (3) конструировать собственный профессионально-образовательный маршрут и адаптировать его с учетом имеющихся компетенций и возможностей среды; (4) совершать обоснованный выбор на основе перебора альтернатив; (5) принимать решение и воплощать его в жизнь, преодолевая возможные трудности.

Так, из экологических проектов о твердых, радиоактивных и жидких отходах может быть получен профориентационный проект, посвященный современным «мусорщикам» (специалистам по клинингу, работникам мусоросжигающих и мусороперерабатывающих заводов), ядерщикам, химикам, лаборантам, а также правоохранителям, препятствующим несанкционированному выбросу отходов, и работникам МЧС, обеспечивающим ликвидацию выброса. На основе приёма «от объекта – к профессии» построен и проект «Сколько нужно специалистов, чтобы создать робота-андроида?», описание которого представлено в этом пособии.

КУДА И КАК МОЖНО ВСТРОИТЬ ПРОФОРИЕНТАЦИОННЫЕ ПРОЕКТЫ?

Сначала надо ответить на более широкий вопрос: когда и с чего начинать включение школьников в проектные форматы учебной деятельности? Наш ответ такой: лучше начать не с предметных проектов, которые выполняются на школьных уроках, а с «личных проектов» – с собственных интересов и целей учащихся, может быть – с вовлечения хобби-контекста. Всё-таки в учебном проекте главное – это не формируемые компетенции, умения и знания, а собственные цели проектантов и полезные результаты проекта (помните инкубатор и другие проекты героев Н. Носова?). Предметные проекты имеет смысл вводить лишь на самом последнем этапе школьного образования, в контексте профильного обучения.

На момент подготовки данного практического пособия образовательная программа школы предусматривает реализацию каждым школьником индивидуального проекта. В соответствии ФГОС среднего общего образования (10-11 кл.) индивидуальный проект выполняется обучающимся самостоятельно по выбранной теме в рамках одного или нескольких учебных предметов, курсов в любой избранной области деятельности (познавательной, практической, учебно-исследовательской, социальной, художественно-творческой, иной), при этом образовательная организация самостоятельно определяет объём часов на выполнение индивидуального проекта обучающимися. Однако вовлечение детей в проектную деятельность должно осуществляться гораздо раньше, с первых лет школьного обучения. К десятому классу у подростков уже должны быть сформированы навыки самостоятельной проектной работы – это позволит полноценно и без раскочки выполнить «индивидуальные проекты», предусмотренные ФГОС СОО.

Вопрос о том, насколько проектная деятельность учащихся совместима с классно-урочно-предметной формой организации школьного образовательного процесса, по-прежнему остаётся дискуссионным. Мы различаем *проектную форму организации учебного процесса*, альтернативную классно-урочной системе, и *метод проектов*, который может быть использован на уроках наряду с другими методами обучения.

В целом варианты встраивания проектной деятельности в жизнь школьника (в том числе профориентационных проектов «Мир будущего») достаточно разнообразны и не ограничиваются пространством школы. Это могут быть программы:

- школьного курса технологии³⁵, профильных предметов, элективных курсов (курсов по выбору), в том числе в рамках предпрофильного пространства школы, а также любых других предметов общеобразовательной программы;
- дополнительного образования детей, реализуемые в образовательных организациях, на базе молодёжных центров, учреждений культуры (музеев, библиотек), клубных объединений и т.д.;

³⁵ Существуют программы курса «Технология», целиком построенные на методе проектов. Выполнение одного проекта соответствует прохождению одной темы и может занимать, например, 20 уроков.

- профориентационной работы со школьниками, осуществляемой колледжами и ВУЗами (где проекты могут занять своё место наряду с «днями открытых дверей», мастер-классами и проф. пробами);
- корпоративной профориентации, реализуемые производственными предприятиями для школьников.

Однако основное пространство, в котором может быть наиболее полно раскрыт потенциал метода проектов – внеурочная работа со школьниками:

- деятельность в рамках Программы воспитания и социализации обучающихся и отдельных её разделов – программа сопровождения профессионального самоопределения, программы проектной (проектно-исследовательской) деятельности школьников;
- кружки, студии и секции дополнительного образования, работающие в школе и обеспечивающие развивающую активность школьников во второй половине учебного дня;
- жизнь класса под управлением классного руководителя.

Особый способ организации проектной деятельности в школе – *проектная неделя*, во время которой уроки не проводятся, а все педагоги и учащиеся посвящают своё время выполнению разнообразных проектов, в том числе в разновозрастных группах. На выполнение каждого проекта уходит примерно 30-40 часов. Возможно сочетание классных форм работы (мастерские, лекции, лабораторный эксперимент) с внеклассными (экскурсии и экспедиции, натурные видеосъёмки и др.). Всё это, в сочетании с глубоким «погружением» в проект, делает проектную неделю, с педагогической точки зрения, оптимальной формой организации проектной деятельности. Однако её проведение в российских школах сопряжено с большими организационно-управленческими трудностями.

Ещё один важный вопрос: в каком количестве проектов должен принять участие учащийся за всё время его школьного обучения? Точного ответа на этот вопрос нет и быть не может, но очевидно, что 100 проектов, выполненных на протяжении одиннадцати школьных лет – значительно лучше, чем 10 или 20 (для сравнения: с первого по одиннадцатый класс школьник посещает около 14 тысяч уроков). В любом случае речь должна идти о *системе проектной деятельности учащихся*. Любой, даже самый продолжительный и успешный, но одиночный учебный проект педагогически неэффективен – точно так же, как неэффективна, например, одиночная профессиональная проба или разовое «воспитательное мероприятие», которым невозможно разрешить ни одной проблемы воспитания.

Каждая школа, приступающая к реализации проектной деятельности, со временем сама определяет оптимальное соотношение времени, отводимого на традиционную классно-урочную и на проектную деятельность. Но, независимо от вариантов, роль системообразующего фактора обучения в современной школе сохраняется за уроком.

ПРОЕКТЫ «МИР БУДУЩЕГО» В ПЕТЕРБУРГСКОЙ МОДЕЛИ ПРОФОРИЕНТАЦИИ

В Концепции развития системы сопровождения профессионального самоопределения детей и молодежи Санкт-Петербурга в качестве одного из базовых принципов отмечена *перспективность* – обращённость в будущее как ведущее требование к содержанию современной профориентационной работы.

Концепция предусматривает развитие петербургской системы профессиональной ориентации на основе трёх инновационных модулей, первый из которых – *система организации проектной деятельности для обучающихся 1-11 классов общеобразовательных школ «Мир будущего»*. Вот как этот модуль характеризуется

в Концепции.

Знакомство с практической профессиональной деятельностью требует системного вовлечения обучающихся в практико-ориентированную деятельность для формирования у него готовности к профессиональному самоопределению³⁶. Оптимальной формой такой деятельности, адекватной способам организации профессионально-трудовой деятельности на передовых предприятиях во всем мире, выступает проектная деятельность.

Технология организации проектной деятельности обучающихся («метод проектов») – образовательная технология, основанная на постановке и достижении обучающимися практически значимых целей. Такой целью может выступать разрешение социально значимой проблемы или удовлетворение потребностей заказчика. Практическим результатом учебного проекта выступает, таким образом, тот или иной практически значимый продукт.

В работе с разными возрастными группами учащихся могут быть использованы различные виды учебных проектов. При этом профориентационное значение создаваемой в рамках Концепции системы проектов для школьников 1-11 классов определяется их содержательным полем – «Мир будущего». Соответственно, предмет проектной деятельности может варьироваться от творческого фантазирования на тему мира и профессий в будущем (в начальных классах) до изучения собственных профессионально значимых потенциалов и особенностей новых видов профессиональной деятельности (на основной ступени образования) и проектирования технологий завтрашнего дня (на основной и средней ступени образования). Система профориентационных проектов может быть реализована в рамках подготовки и проведения проектного экзамена (в соответствии с ФГОС СОО), а также в рамках образовательной области «Технология» в соответствии с Концепцией преподавания предметной области «Технология» в образовательных организациях Российской Федерации, реализующих основные общеобразовательные программы, утвержденной на коллегии Министерства просвещения Российской Федерации 30.12.2018.

Ожидаемые результаты использования метода проектов в рамках Концепции:

- формирование и развитие субъектной позиции, необходимой для профессионального самоопределения;
- изучение и оценка каждым школьником собственных профессионально значимых потенциалов, в контексте как массовых, так и новых и перспективных профессий;
- знакомство с миром новых профессий и компетенций будущего;
- формирование комплекса профориентационно значимых компетенций, необходимых для эффективного самоопределения в условиях динамично меняющегося мира технологий и компетенций;
- формирование базовых знаний, умений и компетенций, необходимых для эффективной командной работы над проектом (в том числе в пространственно распределенной команде – телекоммуникационные проекты);
- перевод знаний и умений, полученных в процессе освоения школьных учебных дисциплин, в форму функциональной грамотности, благодаря получению опыта их применения в практической деятельности и в социальном контексте;
- развитие мотивации к образованию и самообразованию через понимание практической полезности получаемых знаний и умений.

³⁶ Концепция организационно-педагогического сопровождения профессионального самоопределения обучающихся в условиях непрерывности образования / В.И. Блинов, И.С. Сергеев.- М.: ФИРО; Изд-во «Перо», 2014. – 38 с.

Реализация данного Модуля в образовательных организациях Санкт-Петербурга требует решения следующих организационно-педагогических и научно-методических задач:

- разработка и апробация на базе пилотных (экспериментальных) площадок содержательной тематики профориентационных проектов для школьников различных возрастных групп;
- разработка модели интеграции профориентационных проектов в общеобразовательные программы (в том числе путём реализации сетевого сотрудничества с участием организаций дополнительного образования) и разработка типовых нормативно-правовых актов (локальных, сетевых);
- организация массового повышения квалификации школьных педагогов, вовлекаемых в работу в рамках данного Модуля;
- трансляция результатов работы пилотных (экспериментальных) площадок в работу массовых школ города Санкт-Петербурга.

НЕКОТОРЫЕ ВОЗМОЖНЫЕ ТЕМЫ ПРОЕКТНЫХ РАБОТ «МИР БУДУЩЕГО»

Примечание. Звёздочкой (*) отмечены проекты, методические разработки которых приведены в данном пособии.

1. Альтернативные источники энергии и энергетика будущего.
2. «Атлас новых профессий» нашего города (района).
3. Безотходные производства – будущее технологии?
4. Будущее биотехнологии.
5. Будущее профессии кинорежиссёра (хирурга, шеф-повара, строителя, ...).
6. Виртуальная реальность: облик каких профессий ей предстоит изменить?
7. Воспитание человека в городе будущего.
8. Двадцать лет спустя: вечер встречи выпускников нашего класса.
9. Индекс готовности к будущему: наша версия.
10. Исследование инновационного предприятия нашего города (его настоящее и будущее).
11. Искусственный интеллект сегодня и завтра.
12. Как менялись представления о будущем в XX веке?
13. Какие профессии помогают осваивать космос?
14. Какой быть школе будущего?
15. Колонизация Марса.
16. Компетенции космонавта сегодня и завтра.
17. Материалы будущего.
18. Мир будущего: главные угрозы и как их избежать?
19. «Мир будущего» на иллюстрациях прошлых лет.
20. Моё профессиональное резюме: 2040-й год.
21. Мой обед через 20 лет.*
22. Морской город будущего Эледон.*
23. «Навыки будущего»: что мы о них знаем и чего не знаем?
24. Научная фантастика: прогнозы сбывшиеся и несбывшиеся.
25. Наш город через 30 лет.
26. Нейротехнологии. Что это такое и как они могут изменить будущее?
27. Новые профессии: где их можно найти?
28. «Новые» и «старые» профессии: какие из них престижнее? (Социологическое исследование).
29. Олимпийские игры в 2040 году: соревнования людей и роботов.
30. ПДД-2040.*
31. Перспективы мегаполисов: за и против.

32. Перспективы российской космонавтики.
33. Подводный город будущего и его обитатели.
34. Почему некоторые люди боятся будущего? (Социально-психологическое исследование).
35. Придумай фамилию нового века.*
36. Профессии, в которых нельзя заменить человека: а такие есть?
37. Профессии Интернета (профессии, по которым можно заработать в Интернете).
38. Профессии моих родителей: сегодня и в 2050 году.*
39. Прошлое, настоящее и будущее моды.
40. Распределённая команда: для чего она нужна и как она работает? (Испытание на себе).
41. Робот – универсальная развивающая игрушка для дошкольников: каким он должен быть?
42. «Россия – это страна, которая в будущее не ориентирована» (Иосиф Бродский): субъективное суждение или факт?
43. С утра до вечера: мой день через 20 (30) лет.
44. Сколько нужно специалистов, чтобы создать робота-андроида?*
45. Словарь новых слов: 2010-2020 (слова-маркеры будущего).
46. Страх перед будущим. Кто и почему его испытывает?
47. В этот день через 20 лет: страница новостей.
48. Транспорт будущего: кто и как будет им управлять?
49. Типология профессий будущего.
50. Условия жизни человека в дальнем космосе.
51. Футурология: наука, фантазия или...?
52. Человек будущего.
53. Что думают о будущем человечества в англоязычных странах?
54. Что люди думают о будущем? (Социологический опрос).
55. Что пока ещё не открыла наука?
56. Что такое урбанистика и что она говорит о будущем города?
57. Экспедиция за компетенциями XXI века.*
58. Ярмарка вакансий-2050.*
59. HRM-2040. Менеджер по персоналу на предприятии будущего.

ПРИМЕРЫ ПРОЕКТОВ

«Мой обед через 20 лет»

Аннотация. С развитием технологий люди становятся более привередливы в еде. Теперь её основная задача не только утолить голод, но и быть обязательно вкусной, приносить удовольствие (в том числе эстетическое), быть полезной (содержать витамины, в т.ч. синтезированные), быть сбалансированной по жирности, быть гипоаллергенной, иметь разнообразие сроков хранения и т.п. Повседневное меню современного человека разительно отличается от того, что привыкли есть на обед его бабушки-дедушки. Интересно посмотреть, а куда приведет дальнейший прогресс в вопросах питания?

Задачей проекта является сравнение привычного набора блюд и способов их приготовления с тем, что было в недавнем (или далёком) прошлом и построение прогноза, как будут развиваться профессии и технологии, чтобы удовлетворять взыскательный вкус человека в будущем.

Проект предназначен для реализации с учащимися 6-10 классов.

Руководитель (варианты):

- заместитель директора по воспитательной работе;
- ответственный за профориентационную работу ГБОУ;
- классный руководитель.

Консультант: специалист, имеющий отношение к какой-либо из следующих сфер: пищевая промышленность, торговля, ресторанный бизнес, из числа социальных партнеров ГБОУ и\или родительской общественности; возможно – фирма, обеспечивающая школьное питание³⁷.

Желательно пригласить другого специалиста, относящегося к этой категории (не консультанта), в качестве члена жюри, оценивающего результат.

В роли дополнительного консультанта также может выступить учитель-предметник учебной дисциплины, близкой к теме проекта, направляя поисковую активность школьников, отвечая на вопросы.

«Рамочный» учебный предмет: технология.

Учебные дисциплины, близкие к теме: биология, химия, обществознание, история.

Состав проектной группы:

Руководитель – отслеживает временные рамки, мотивирует активность всей группы, вносит уточнения, отвечает на вопросы, организует взаимодействие с консультантами, координирует работу участников.

Консультант – делится личным опытом, отвечает на вопросы (возможно дистанционное участие – в формате ответов на вопросник, сформулированный школьниками).

Участники проектной группы – школьники, роли которых в ходе работы над проектом определяются ситуативно.

Тип проекта:

- исследовательский, творческий;
- групповой;
- мини-проект или краткосрочный проект.

Если проект реализуется одной группой проектантов – разовый проект. Если реализуется несколькими группами – проводится в форме конкурса проектов.

Цели проекта:

Педагогические:

- развитие компетенций: формулировать вопросы, распределять роли, планировать деятельность и время, самостоятельно осуществлять поиск информации, доводить начатое дело до конца, работать в команде, умение находить взаимосвязи (в том числе связь научно-технического прогресса и того, что и как ест человек на обед) и создавать собственный прогноз (форсайт);
- развитие навыков работы с различными информационными источниками и поисковыми системами, практические навыки оформления итогового продукта.

Практические:

- подготовка перспективных предложений решения проблемы здорового и полноценного питания в будущем;
- разработка меню и рецептуры.

Вопросы проекта:

- Кто и как будет меня кормить через 20 лет?
- Представители каких профессий примут участие в изготовлении моего обеда?
- Это будут люди или роботы?
- Где я буду обедать? Как будет выглядеть место приема пищи будущего?

³⁷ Будет интересно сравнить результаты нескольких проектов, выполненные при взаимодействии с консультантами

из разных сфер, в случае, если этот проект выполняется одновременно несколькими проектными группами. Возможно, сравнение результатов само по себе может вылиться в следующий самостоятельный исследовательский проект, например: «Сравнение взглядов на «Мой обед через 20 лет» представителей разных профессий из сферы питания»

- Как будет зависеть мой обед от моей собственной профессии?
- Как будет выглядеть само меню будущего? (Возможно, оно само по себе будет съедобным?)
- Насколько экологичным, здоровым и питательным будет «Мой обед через 20 лет»?

Этапы проекта:

1. Назначение руководителя проекта
2. Подбор консультанта (одного или нескольких)
3. Сбор группы участников проекта, их ознакомление с содержанием и целями проекта.
4. Обсуждение идей всех участников, их видения конечного продукта. Формулирование вопросов к консультанту
5. Формирование плана работы с указанием сроков (промежуточных встреч, консультаций, завершающих действий)
6. Распределение задач между участниками (работа с информационными источниками, работа с текстами, ответственный «за эстетику» и наглядность, ответственный за терминологию и т.п.)
7. Первая поисковая задача: совместно определить «стандартный пищевой набор (обед)», общий для всех участников, записать и далее самостоятельно узнать:
 - 7.1. Откуда берутся продукты, входящие в его состав (до попадания на полки магазина), какие профессии в этом задействованы.
 - 7.2. «Заглянуть в прошлое»: проинтервьюировать родителей (а лучше – бабушек-дедушек) как выглядел их обед в школьном возрасте и то же, что указано в п.7.1.
8. Самостоятельная работа
9. Промежуточная встреча участников, обсуждение первых результатов. Придумывание вопросов консультанту
10. Консультация со специалистом
11. Обсуждение результатов консультации со специалистом
12. Групповая работа:
 - Разработка меню «Мой обед через 20 лет».
 - Составление прогноза о том, откуда будут браться продукты, входящие в состав обеда (до попадания на полки магазина), какие профессии в этом будут задействованы.
13. Изготовление и оформление конечного продукта в том виде, в котором его придумали участники проекта
14. Презентация
15. Получение обратной связи по итогам презентации
16. Обсуждение результатов, подведение итогов

Материалы и оборудование: стандартная офисная техника, доступ в Интернет. Возможно, понадобятся материалы для изготовления папье-маше, бумажной пластики, полимерная (самоотвердевающая глина) и т.п.

Выходы (продукты):

1. Оригинально оформленное «Меню», содержащее перечисление и описание состава «Обеда будущего» (возможно, это будет несколько именно блюд в классическом понимании или набор питательных тубиков). Структура меню:
 - название блюд;
 - ингредиенты, из которых они изготовлены (существующие сейчас или изобретенные участниками проекта).
2. Рецептура (описание способа изготовления блюд).
3. Перечисление профессий, которые будут кормить в будущем.

Форма презентации: презентация меню в распечатанном (нарисованном) виде. Возможно изготовление муляжей или рисунков «Футуристического обеда».

Изображения «для вдохновения»:



Рис. 4. Пища космонавтов



Рис. 5. Так представляли себе «завтрак будущего» в 1960 г. (кадры из советского диафильма «В 2017 году». Авт. В. Струкова, В. Шевченко, худ. Л. Смехов)

«Морской город будущего Эледон»³⁸

Руководитель и консультант:

Руководитель – учитель биологии, географии и экологии; *консультант* – заместитель директора школы по научно-методической работе и учитель химии.

«Рамочный» учебный предмет: география.

Учебные дисциплины, близкие к теме: экология, физика, химия, технология.

Состав проектной группы: ученики 7 класса (3 чел.).

Тип проекта: групповой, практикоориентированный, среднесрочный (основная часть проекта выполнялась в ходе проектной недели).

Цели проекта:

³⁸ Автор проекта – учитель биологии и географии Н. В. Болдырева (Москва).

Педагогические:

- научить школьников работе с различными источниками информации (карты, справочники, энциклопедии, Интернет); расширить круг знаний учащихся по географии и смежным дисциплинам;
- сформировать умение применять полученные знания для решения практических проблем, воплощать идеи в «продукцию»;
- развитие моторики и навыков ручного труда в ходе подготовки макета;
- формирование умения слаженно работать в составе группы;
- воспитание глобального мышления.

Практические:

- обосновать идею строительства акваполиса (морского города) как один из реальных путей решения проблемы нехватки ресурсов и территории для проживания на материке, а также экологической проблемы;
- изготовление макета морского города.

Вопросы проекта:

1. Каков наиболее эффективный путь использования человеком морской территории?
2. Возможно ли создание экологически совершенного города, использующего исключительно экологически чистые источники энергии, питания, средства транспорта и т.д.?
3. В каком месте Земного шара может располагаться Морской город?
4. Каковы возможные перспективы использования человеком морепродуктов и других морских ресурсов?

Выходы (продукты) проекта:

1. Макет морского города «Эледон» («Осьминог»).
2. Описание проекта, включая обоснование выбора источников энергии, средств транспорта и т.д.

Аннотация. Одной из глобальных проблем человечества является нехватка ресурсов и территорий для проживания на материках. По прогнозам учёных, через 40 лет численность населения Земли может удвоиться и достигнуть 15 млрд чел.

Обсуждая возможные пути решения данной проблемы, проектная группа остановилась на проекте акваполиса – города на море, расположенного в одном из заливов вблизи континента и опирающегося на сваи. Основными функциями проектируемого города было решено считать: научно-исследовательскую, туристическую и заповедную (под городом и в заливе будут находиться охраняемые подводные территории).

Роли в проектной группе:

- автор-архитектор,
- инженер-специалист по транспорту,
- энергетик-эколог.

Основные этапы и ход проекта:

I. Подготовка к проекту (1,5 месяца).

Для подготовки к проекту необходимо было:

- утвердить процедуру работы над проектом и тщательно распланировать время;
- подготовить возможные варианты проекта будущего города и выбрать лучший (каждый участник проектной группы представил свой эскиз, в результате обсуждения в работу был принят один из них);
- определить место нахождения будущего города;
- ознакомиться с технологиями изготовления макетов (для этого участники проекта предварительно осмотрели несколько общедоступных архитектурных и транспортных макетов, а также один из любительских макетов, построенный клубом железнодорожных моделистов);

- создать необходимый для изготовления макета запас расходных материалов (затем постоянно пополнявшийся в ходе выполнения проекта).

II. Распределение ролей в проектной группе (с учётом персональных интересов и склонностей участников проекта).

III. Изготовление макета (3,5 учебных дня в ходе проектной недели, 28 уроков).

Первый день – оформление центральной части города: разметка дорог, жилых кварталов, определение типов зданий с учётом всех возможных потребностей жителей города.

Второй день – строительство монорельсовой дороги, проходящей по периметру городского ядра, и начало оформления восьми периферических зон (инфраструктуры)



будущего города, каждая из которых должна, по замыслу, выполнять определённую функцию (солнечная электростанция, вертолётная площадка и т.д.).

Рис. 6. Семиклассники работают над проектом морского города Эледон.

Третий день был посвящён завершению решения транспортной проблемы города, что включало в себя поиск и подбор информации об экологически чистом транспорте, а также изготовление мини-моделей судов. В качестве более наглядной модели экологически чистого транспорта учащимися была собрана из металлического конструктора модель вертолёта на солнечных батареях, работающая от света настольной лампы.

Первая половина *четвёртого дня* была отведена оформлению морской части проекта, включающей, в частности, макет подводных плантаций – своеобразного «огорода» акваполиса.

IV. Подготовка презентации (вечер четвёртого и утро пятого дня проектной недели).

V. Презентация проекта.

VI. Рефлексия и определение путей доработки и развития проекта.

Форма презентации: «пресс-конференция» специалистов – разработчиков проекта.

Сценарий презентации:

1. Общее описание морского города и обоснование его актуальности (автор-архитектор).
2. Проблема питания жителей морского города (он же).
3. Экологически чистые источники энергии и их использование в морском городе (энергетик-эколог).
4. Экологически чистый транспорт морского города (инженер-специалист по транспорту).

5. Демонстрация работы вертолётa на солнечных батареях (энергетик-эколог).

6. Ответы на вопросы.

Некоторые вопросы, поступившие в адрес проектной группы:

- Вызвано ли сооружение города на море тем, что из-за обострения экологических проблем жить на материке стало невозможно?
- Как вы можете обосновать выбор места для строительства города?
- Как решается проблема сохранения прочности свай, на которых построен город, находящихся в солёной морской воде?
- Предусмотрены ли средства защиты от наводнений, цунами и других стихийных бедствий?
- Каковы технические характеристики монорельсовой дороги морского города; каков способ высадки и посадки пассажиров, а также связи дороги, проходящей высоко на эстакаде, с поверхностью земли?

Содержание проектной папки:

1. Эледон (морской город будущего):
 - обоснование актуальности;
 - общее описание города;
 - экология города (переработка отходов, «зелёные автомобили» и монорельс, очистка воды, энергетика).
2. Фотографии, отражающие ход подготовки к проекту.
3. Материалы, иллюстрирующие глобальные проблемы человечества: экологическую и демографическую.
4. Экологически чистые источники энергии и средства транспорта (тексты и иллюстрации).
5. Серия чертежей, иллюстрирующих развитие замысла морского города будущего.

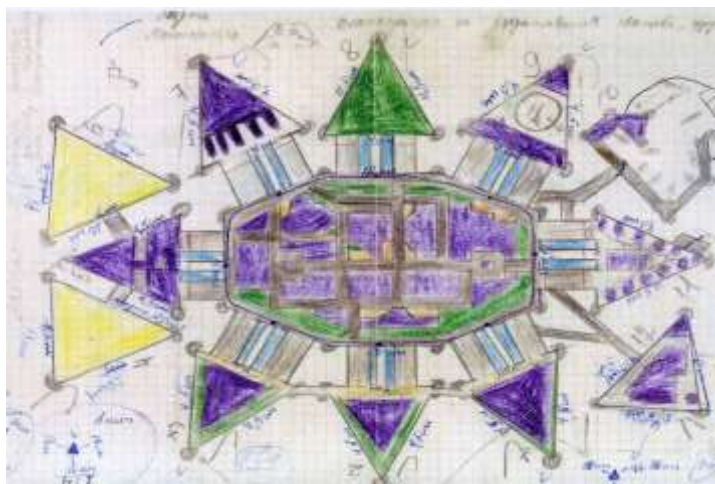


Рис. 7. Эскизный проект морского города Эледон, принятый к исполнению.

«ПДД-2040»

Используемые сокращения:

ПДД – правила дорожного движения.

ТС – транспортное средство.

Аннотация. Сегодняшнюю городскую улицу не узнать: даже на тротуаре бывает тесно от разнообразия движущихся колесных средств. Частенько приходится уворачиваться от бесшумных, но стремительных моноколес, сигвеев и т.д. Нередки мелкие столкновения и серьезные травмы. Да и на проезжую часть эти «новички» уже не боятся выезжать. С каждым годом разновидностей подобных транспортных

средств становится всё больше, и растёт число людей, в том числе детей и молодежи, их использующих. В настоящее время действующими правилами не урегулированы многие вопросы взаимодействия на тротуарах «простых» пешеходов и пешеходов на колёсах. В данном проекте участникам предлагается заглянуть в недалёкое будущее: а что будет дальше? Какие новые средства передвижения появятся в будущем? Что нужно сделать, чтобы они стали удобнее и безопаснее?

Практически у каждого современного ребёнка и подростка есть опыт катания на одном или нескольких видах «колёсных», и тема дорожной безопасности не теряет свою актуальность. Данный проект может «выстрелить дуплетом»: объединить в одно мероприятие и воспитательную работу по безопасности (осознанному безопасному поведению на улице) детей и подростков на дороге, и профориентационный проект.

В этой тематике может быть реализовано несколько сценариев проекта («подпроектов»), и соответственно, возможны вариации продуктов (выходов) и презентаций. Педагог (педагогический коллектив) может принять решение как о запуске единичного варианта, так и о последовательном воплощении нескольких. Это может быть и распределение подпроектов между несколькими школьными группами, которые в итоге сольются в один большой итог (тематическое мероприятие).

Тип проекта:

- по ведущей деятельности участников: практико-ориентированный, творческий;
- по числу участников: групповой или индивидуальный;
- по продолжительности: краткосрочный либо средней продолжительности;
- по уровню интеграции и возможной сфере применения: надпредметный;
- по характеру руководства: сквозная координация либо руководство по «реперным точкам» (в зависимости от возрастного состава и особенностей участников).

«Рамочный» учебный предмет: основы безопасности жизнедеятельности.

Учебные дисциплины, близкие к теме: обществознание, технология.

Цели проекта:

Педагогические:

- развитие навыков коммуникативной, учебно-исследовательской деятельности, критического мышления;
- стимулирование способностей к инновационной, аналитической, творческой, интеллектуальной деятельности;
- формирование способности постановки цели и формулирования гипотезы исследования, планирования работы, отбора и интерпретации необходимой информации, структурирования аргументации результатов исследования на основе собранных данных, презентации результатов³⁹.

Практическая:

- поиск подходов к решению проблемы безопасности дорожного движения, с учётом новых «вызовов».

Руководитель (варианты): учитель, социальный педагог, педагог-организатор, педагог дополнительного образования, старшеклассник-энтузиаст (один или несколько).

Возможные консультанты: учитель ОБЖ, специалист по ПДД, владельцы нестандартных ТС из родительской общественности либо из учащихся.

Этапы проекта:

Для всех вариантов сценариев реализации проекта (см. далее) предлагается общая стартовая последовательность этапов.

³⁹ См.: Письмо Минобрнауки России от 18.08.2017 N 09-1672 «О направлении Методических рекомендаций по уточнению понятия и содержания внеурочной деятельности в рамках реализации основных общеобразовательных программ, в том числе в части проектной деятельности».

Этап 1. Принятие организаторами проекта решения о начале проекта, утверждение руководителя, определение возрастной группы участников, сроков, желаемых результатов (продуктов, выходов) проекта.

Этап 2. Распространение заинтересованными лицами информации (аннотации) о проекте путем размещения аннотации/рекламы и приглашения на выбранных ресурсах: сайт учреждения, печатные объявления, личные сообщения для группы учащихся с целью поиска как участников, так и консультантов проекта.

Этап 3. Сбор группы проектантов либо индивидуальных участников, замотивированных на реализацию проекта. Знакомство друг с другом и руководителем проекта, обсуждение целей (в соответствии с выбранным сценарием), специфики и сроков проекта, внесение предложений по совершенствованию проекта, решение организационных вопросов:

- распределение ролей и индивидуальных задач;
- определение временных рамок, дат и количества следующих очных встреч, «контрольных точек»;
- выбор формы взаимодействия проектантов по ходу выполнения этапов (создание общего чата/группы в соцсетях, мессенджерах);
- совместное решение о форме презентации конечного результата.

Варианты сценариев и соответствующих им результатов (выходов) проекта:

Вариант I. Что нужно включить в «ПДД-2040»?

1. Вопросы проекта для самостоятельного изучения и группового обсуждения:

- Какие разновидности, группы ТС вы знаете: по назначению, по отраслям, по обслуживанию разных сторон жизни человека?
- Что такое ПДД и какие ТС из тех, что вы знаете, в ПДД не упоминаются?
- В каких сложных ситуациях они, по-вашему, могут оказываться?
- Что можно придумать, чтобы сделать передвижение на них более безопасным в будущем?
- Стоит ли создать отдельные «Правила дорожного движения» для тротуаров и дворов? Что в них должно обязательно учитываться?
- Кто в нашем городе (районе) занимается организацией дорожного движения?

Руководитель проекта может предварительно сделать собственную тематическую информационно-презентационную «заготовку». Если первая встреча происходит с использованием технических средств, имеющих выход в Интернет, – целесообразно использовать общедоступные информационные ресурсы, содержащие текст и наглядные материалы к ПДД («Гарант», «Консультант», «ПДД 2020 России») и информацию о местной Транспортной службе. Например, в Санкт-Петербурге это – Дирекция по организации дорожного движения, на сайте которой можно ознакомиться с действующими схемами организации дорожного движения⁴⁰.

Данный этап может пройти в дискуссионном формате на первой встрече, либо в качестве определения задач индивидуальной исследовательской работы с последующей презентацией результатов на второй встрече – в зависимости от желаемой продолжительности проекта.

2. Задание проекта.

Придумать и оформить:

2.1. Правила (для водителей рассматриваемых ТС).

2.2. Рекомендации по организации их движения для транспортной службы, которые должны в будущем стать обязательной частью ПДД-2040 и регулировать разные ситуации взаимодействия этих видов транспорта, сделать их более безопасными. Можно выбрать

⁴⁰ См.: <https://gudodd.ru/>

дно или несколько ТС⁴¹.

3. *Результат (продукт) и презентация проекта:* оформленные Правила и рекомендации направляются выбранным способом (письменно почтовой службой, адресацией на «горячую линию», открытым письмом на сайте и т.п.) в региональную Транспортную службу.

Вариант II «Идеальный транспорт – 2040».

1. *Вопросы проекта для самостоятельного изучения и группового обсуждения:*

- На каком транспорте вы бы хотели передвигаться через 20 лет?
- Какими свойствами, техническими особенностями он должен обладать?
- Вы бы хотели один или разные ТС для работы и отдыха?
- Будет ли это беспилотник или коптер? Почему?

Дополнительные вопросы:

- Какие специалисты и каким образом участвуют в создании новых транспортных средств?
- Какой путь проходит новая модель от задумки до полки магазина?

2. *Задание.*

2.1. Придумайте «идеальный транспорт» для человека 2040 года.

2.2. Придумайте для него Правила: приоритеты на дороге (например, кто кому должен уступать дорогу), правила парковки, выделенные полосы движения, ограничения скорости, ответственность и возраст водителя (возможно дополненные схематическими изображениями).

3. *Результат (продукт) проекта:* изображение и описание «Идеального транспорта – 2040» и Правила движения для него.

Вариант III. Дорожные знаки будущего.

1. *Вопросы проекта для самостоятельного изучения и группового обсуждения:*

- Что такое «Дорожные знаки» и какие вы знаете?
- Перечислите, изображения каких ТС встречаются на дорожных знаках?
- Какие ТС, по вашему мнению, появятся на дорожных знаках в будущем?
- Как будут выглядеть дорожные знаки в 2040 году?
- Как можно усовершенствовать различные дорожные обозначения (сделать их более наглядными, понятными, безопасными) с учетом технического прогресса, новых технологий?

2. *Задание по проекту.*

- Придумайте и нарисуйте «Дорожный знак – 2040», обозначающий важную для вас ситуацию.
- Придумайте пиктограммы новых ТС, которые в настоящий момент встречаются на улицах, но не на дорожных знаках и схемах движения.
- Придумайте и опишите новшества, которые могут помочь обеспечить безопасность ТС в будущем: световые, звуковые и иные сигнальные обозначения.

3. *Выходы (продукты) проекта:*

- изображение и описание «Дорожного знака – 2040» (в уменьшенном либо полноразмерном формате);
- «реестр идей» по усовершенствованию дорожных обозначений в будущем.

⁴¹ Предварительно необходимо, с учётом возраста (опыта) проектантов, их интереса, а также ресурса времени, решить вопрос о том, будет ли проект ограничен только «тротуарным» транспортом, не требующим прав на вождение, включить ли в рассмотрение пассажирский транспорт либо рассматривать тему более широко.

Презентация проекта (возможные варианты):

- выставка;
- публикация в сети Интернет, местном (школьном) издании;
- конкурс.

Изображения «для вдохновения»:



Рис. 8. Тротуарный транспорт-2020. Каким он будет в 2040 году?
Источник: <https://img5.lalafo.com/i/posters/original/45/7c/71/667f80c4364ecc11e0a6d16140.jpeg>



Рис. 9. Схема организации движения у школы сегодня. А через 20 лет?
Источник: <http://caravan.su/photos/Переход%20школа%20правильно.jpg>

«Придумай фамилию нового века»

Аннотация. Проект предназначен для учащихся младших классов (1-3 классы) в качестве одного из мероприятий начального этапа системы сопровождения

профессионального самоопределения учащихся, первого опыта участия в реализации профориентационного проекта.

Ребятам предлагается пофантазировать и придумать новую фамилию, которая может появиться в будущем, образовавшись от новых профессий, технических новшеств, изобретений, нестандартных сфер деятельности. Придуманные и самостоятельно записанные ребятами фамилии собираются в общий альбом.

Важное примечание: «родные» фамилии учащихся ни в коем случае не обесцениваются.

Суть проекта – стимулирование воображения, творческой фантазии школьников как необходимой составляющей творческого, дивергентного мышления, необходимого в жизни любому человеку.



Рис. 10. Источник: <https://s.tcdn.co/e33/8c6/e338c6b6-daa6-3db5-934c-31b909ac9db6/1.png>

Руководитель: руководителем проекта может быть классный руководитель, учитель-предметник начальной школы, социальный педагог, педагог-психолог, активный родитель-доброволец либо старшеклассник-энтузиаст.

Тип проекта: в зависимости от возраста участников и оптимальных сроков на выполнение возможны варианты: мини-проект, краткосрочный проект, игровой проект.

«Рамочный» учебный предмет: окружающий мир.

Учебные дисциплины, близкие к теме: литература, русский язык.

Состав проектной группы: руководитель и учащиеся начальной школы, группы продленного дня, кружка ОДОД, УДОД.

Цели проекта.

Педагогические:

- создание условий для первых шагов в направлении личностно-профессионального самоопределения учащихся;
- формирование способности выполнить задание в определенный срок на уроке, сформулировать и письменно изложить свою мысль;
- повышение мотивации к обучению через создание ситуации успеха, вне зависимости от успеваемости по школьным предметам.

Практическая:

- создание совместного уникального продукта слаженной интеллектуальной и «технической» работы группы младших школьников.

Материалы и оборудование:

- единообразные листки (карточки) – страницы справочника, которые будут заполнять проектанты;
- материал для «сшивания» страниц – на выбор: лента, шнур, нить

Выход (продукт): «Справочник придуманных фамилий, образованных от будущих профессий, либо от профессиональных качеств, отраслей нового века»

Возможные роли: Сочинитель-фантазёр, Переплетчик.

Этапы проекта.

1. Подготовительный этап.

Предварительно: принятие решения о том, в какой группе учащихся будет реализован проект и определение сроков (продолжительности).

1. Педагог самостоятельно определяет глубину погружения в вопрос возникновения фамилий в соответствии со своими собственными интересами и временными рамками, подбирает материал. В качестве вспомогательного источника можно использовать ресурс «Словарь фамилий Смоленского края: фамилии, образованные от названий профессий»⁴².

Также замечательным источником вдохновения при взгляде в будущее послужит «Атлас новых профессий 3.0», с которым можно познакомиться как в бумажном, так и в онлайн формате (www.atlas100.ru).

2. Можно проанализировать список класса/группы – есть ли ученики с подобными фамилиями и целесообразно ли их использовать их в качестве примера? (Желательно, чтобы «расшифровка» фамилии ученика имела однозначный позитивный контекст.)

3. Необходимо подготовить однотипные листки/карточки, на которых ребята запишут свои идеи. Форму выбирает педагог – например, немелованная цветная плотная бумага светлых оттенков. На листках рекомендуется предусмотреть прорези для скрепления их в единый альбом (например, перфорацию с помощью стандартного дырокола). Подготовить титульный лист и ленту (шнур, нить) для скрепления листов в общий альбом.

II. Реализация проекта на уроке, классном часе либо на внеурочном занятии.

1. *Вступление:* педагог (руководитель проекта) озвучивает ребятам предложение придумать и создать свой уникальный (юмористический) «Справочник фамилий будущего».

1.1. Экскурс в природу происхождения фамилий.

1.2. Знакомство с фамилиями, произошедшими от профессий, ремёсел, форм занятости человека.

2. *«Переход в будущее» и определение задачи.*

2.1. Педагог (руководитель проекта) предлагает ребятам придумать новую фамилию, которая может появиться в будущем, образовавшись от новых профессий, технических новшеств, изобретений, нестандартных сфер деятельности, и записать на выданных листах/карточках в формате: «Новая фамилия – от чего произошла, почему?». Фамилии могут звучать непривычно и смешно, но это создаст позитивный эмоциональный настрой для участников проекта (например: Телепортаев, Кибертраков).

Отдельно оговаривается, что ребята должны постараться придать записи аккуратный внешний вид, для «единообразия» соблюдая эстетику справочника.

2.2. Одному из ребят предлагается роль «переплётчика» – того, кто соберет все (предварительно подготовленные руководителем проекта перфорированные листы) и «сошьёт» их в единое целое – сам «Справочник».

3. *Выполнение проекта.*

3.1. Всем участникам проекта дается общее (непродолжительное) время на размышление, и каждый записывает (и, по желанию, иллюстрирует) свою идею. *Возможно, ребята решат выполнять задание в парах.*

3.2. По истечении отведенного времени каждый участник, передавая свой лист «переплётчику», озвучивает и комментирует свой вариант придуманной фамилии.

3.3. Собрав все листки, «переплётчик» скрепляет их вместе с титульным листом лентой (шнуром, нитью).

4. *Заключительный этап.*

⁴² См.: <http://imja.name/smolenskiefamilii/familii-iz-nazvanij-professij.shtml>

4.1. Педагог (руководитель проекта) демонстрирует получившийся справочник ребятам как продукт их совместной слаженной интеллектуальной и «технической» работы. Происходит обмен мнениями и впечатлениями. Справочник размещается на стенде в классе (родители смогут с ним ознакомиться на одном из собраний).

4.2. Участники совместно принимают решение: каким образом можно использовать этот справочник в дальнейшем. Возможные варианты:

- перевести в цифровой вид и разместить в виртуальном альбоме класса в сети Интернет;
- придумать, какие еще «Справочники» они могут создать и положить начало своей совместной уникальной библиотеке;
- поощрить (наградить) самую оригинальную идею;
- в случае, если одна из профессий встречалась чаще остальных, можно придумать по ней отдельный проект. Например, иллюстрированную профессиограмму.

«Профессии моих родителей: сегодня и в 2050 году»

Руководитель и консультант: учитель начальных классов – классный руководитель. Возможные консультанты (кроме родителей учащихся): учитель технологии, педагоги дополнительного образования.

Состав проектной группы: учащиеся 3-4-х классов.

Тип проекта: индивидуальный, комплексный (исследовательский, ролевой, творческий), среднесрочный.

Цели проекта:

Педагогические:

- формирование (углубление) представлений о причинах и характере возникновения, отмирания профессий, о прогнозах развития профессий (в том числе на примерах профессий близких родственников);
- практическое освоение умений, необходимых для того, чтобы взять интервью;
- развитие общих компетенций: проектная деятельность, коммуникация, простейший анализ и систематизация информации, самооценивание... (дополнить по обстоятельствам).

Практическая:

- проведение интервью с родителями и оформление результатов интервью в форме творческого продукта деятельности.

Задачи проекта:

1. Знакомство с работой журналиста-интервьюера и подготовка интервью.
2. Проведение интервью.
3. Анализ информации о настоящем и будущем профессий, полученной в ходе интервью.
4. Подготовка творческого продукта на основе полученной информации.

Вопросы проекта:

1. По каким профессиям работают мои родители или другие близкие родственники? Если среди них есть студенты (братья, сёстры) – то каким профессиям они учатся?
2. Каковы основные особенности этих профессий (роль в жизни общества, 2-3 основные трудовые функции, 3-5 основных требований к работнику)?
3. Как менялись эти профессии на протяжении последних 5, 10, 20, 50 лет (или на протяжении того времени, пока на ней работает интервьюируемый)? Почему они менялись?
4. Как могут измениться эти профессии на протяжении ближайших 30 лет? Могут ли какие-нибудь из них исчезнуть и почему?

Выход (продукт): Информация, полученная в ходе интервью, может быть представлена в различных форматах: лэпбук, презентация Power Point или др., в зависимости от навыков проектанта и степени участия его родителей.

Форма презентации: публичное представление продукта (показ и рассказ) на открытом мероприятии, желательно – с участием родителей.

Возможные роли: В ходе работы над проектом школьник осваивает, возможно, новую для себя роль Интервьюера. Чтобы интервью прошло успешно, желательно посвятить некоторое время знакомству учеников с этой ролью, подобрать для изучения 1-2 небольших интервью в виде текста, а также посмотреть несколько видеофрагментов, показывающих, как профессиональные журналисты берут интервью у различных людей, как обращаются к ним (уважительно), как строят вопросы (последовательно, внятно), как слушают (внимательно) и т.д. Затем нужно помочь учащимся корректно составить вопросы для интервью с родителями, при максимально возможной самостоятельности учащихся.

Этапы работы над проектом:

1. Запуск проекта.
2. Подготовка вопросов для интервью с родителями или другими близкими родственниками.
3. Подготовка родителей (родственников) к интервью на основе полученных вопросов (необходимо ответить на вопросы предельно лаконично. Возможно, придётся найти информацию в сети Интернет).
4. Проведение интервью с 2-4 чел. (аудио- или видеозапись).
5. Систематизация информации, полученной в ходе интервью – например, в форме таблицы:

С кем проводилось интервью	Название профессии	Профессия сегодня	Что уже изменилось в профессии	Какой может стать профессия через 30 лет
Папа				
Мама				
...				

Форма таблицы дана примерная, возможны различные варианты, соответствующие конкретной структуре интервью (например, одна из граф профессии может называться «Профессия в прошлом», или информация о профессии может быть структурирована более детально, см. вопрос проекта № 2).

6. Подготовка продукта и текста для презентации.
7. Презентация.
8. Самооценка проекта и обсуждение его результатов с учителем (возможно, при участии родителей).

«Сколько нужно специалистов, чтобы создать работа-андроида?»

Тип проекта: исследовательский, игровой.

Участники: учащиеся 8-9 классов.

Цели проекта:

Педагогические:

- формирование конкретных представлений о рассматриваемых профессиях: их особенности, прикладная составляющая, взаимосвязи в едином технологическом процессе;
- развитие комплекса «проектных компетенций», позволяющих проектантам в ходе группового взаимодействия оптимально использовать информационные и материальные ресурсы для создания коллективного продукта;
- поддержка самовыражения, активности и творчества школьников в процессе их профессионального самоопределения.

Практическая: составление нескольких кратких и доступных для старших подростков профессиограмм определенного круга профессий.

Форма организации: мини-проект (два академических часа).

Проектируемый выход (продукт) проекта:

«Проектная документация к «Прототипу» (роботу-андроиду)» в составе:

- «чертеж» либо любое созданное ребятами графическое изображение проектируемого персонажа;
- краткое описание: уникальное название, назначение, особенности (можно разместить на чертеже)⁴³;
- текстовое описание (по предлагаемой форме) определяющее конструктивный, инженерно-технический или иной (творческий) вклад представителей профессий, входящих в список 50 наиболее востребованных и перспективных, в создание персонажа.

Преамбула:

«Перенесемся в недалекое будущее. Цифровые технологии все более входят в нашу жизнь. Человечество поручает искусственному разуму все более сложные и ответственные задания. Представьте, что вы – коллектив крупной фирмы, работающей в сфере робототехники, и перед вами стоит задача: опередить конкурентов и создать прототип (образец) **новой** модели андроида-помощника. В вашем распоряжении есть 50 лучших специалистов определенных профессий.

Вам предстоит придумать имя вашему созданию (прототипу), описать его внешний вид и уникальность, чем он будет полезен, а также оценить, какое участие примет представитель каждой, из имеющихся в вашем распоряжении, профессии в создании прототипа.»

Задание:

1. Сформулировать идею: название и краткое описание прототипа.
2. С помощью цифрового устройства (компьютер, планшет, смартфон) найти в сети Интернет перечень «50 наиболее востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий, требующих среднего профессионального образования»⁴⁴ и к ним описание основных трудовых функций.
3. По каждой профессии составить «Техническое задание для специалистов» по предлагаемой форме:

Название профессии (из перечня) ⁴⁵	Функционал специалиста	Вклад в создание «прототипа»
1.		
2.		
....		

Возможно заполнение этой таблицы (предварительно распечатанной) вручную, либо (при наличии технической возможности) в электронном виде (текстовый файл или гугл-форма).

4. Создать графическое изображение «прототипа».
5. Распределить между собой, кто какую часть задания выполняет. Определить время, требуемое на выполнение каждой части задания.

Сценарий.

⁴³ Чертеж и краткое описание являются второстепенным заданием и служат для поощрения самовыражения ребят, создания большей заинтересованности, а также облегчения конкретизации вклада разных профессий в создание персонажа.

⁴⁴ Утвержден Приказом Минтруда РФ от 02.11.2015 №831, см.: <http://docs.cntd.ru/document/420313766>

⁴⁵ Можно заранее внести 50 профессий в список (распечатку) чтобы ребята основное время посвятили изучению «профессиограмм».

Вариант 1: Коллективное выполнение, с последующей рефлексией результата.

Вариант 2: Соревнование двух групп участников (победа присуждается за наибольшее количество набранных баллов).

Критерии оценки проекта:

1. Количество профессий (специалистов), включенных в «ТЗ». За каждого специалиста, упомянутого во всех 3-х столбцах, – 1 балл (т.е. специалист найден, определен его функционал и придумано «применение»).
2. Оригинальность идеи вклада специалиста в создание персонажа – дополнительный 1 балл.
3. Полнота /аутентичность описания профессиональной деятельности специалиста в «ТЗ» – дополнительные 0,5 балла.
4. В случае, если помимо рассмотренных 50 профессий ребята предложили еще каких-то нужных для решения задачи создания прототипа специалистов, – дополнительные баллы.
5. Чертеж оценивается в целом, с точки зрения аккуратности, «читаемости».

Критерии итоговой самооценки проекта.

	Да	Нет	Затрудняюсь ответить	Комментарий
Узнал о новых профессиях, о которых ранее не слышал				
Узнал что-то новое о содержании/особенностях уже известных мне профессий				
Среди этих профессий есть то, чем я хотел бы заниматься в будущем				
Мне было легче (предпочтительнее) искать информацию и делать выводы самостоятельно, чем коллективно, опираясь на мнение других ребят				
Работать в режиме ограниченного времени мне было несложно				
У меня есть предложения: как можно улучшить, сделать более интересным и полезным этот Проект				

Необходимые ресурсы:

- ватман либо масштабнo-координатная чертёжная бумага («миллиметровка»);
- письменные принадлежности, для создания «чертежа» (линейки, карандаши и т.п.);
- бланк «ТЗ для специалистов»;
- электронные устройства для осуществления поиска информации.

Изображения «для вдохновения»:



Рис. 11. Источник: <https://avatars.mds.yandex.net/get-pdb/1345964/591031c9-093b-4951-a702-b127ce2ae1bc/s1200>

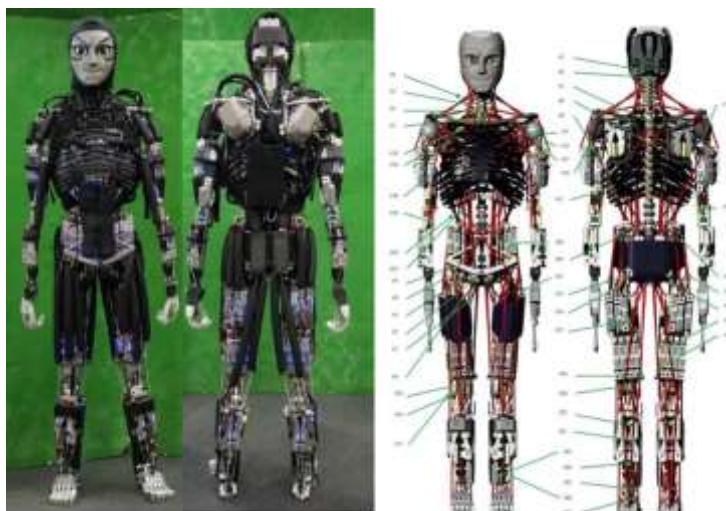


Рис. 12. Источник: https://avatars.mds.yandex.net/get-zen_doc/16074/pub_5b3b585f2a8f0500a98c9a9b_5b3b5973f03ecf00a86cdfd2/scale_1200

«Экспедиция за компетенциями XXI века»

Руководитель и консультант:

Руководитель: педагог дополнительного образования, классный руководитель, учитель технологии или др.

Консультант: педагог-психолог.

Учебные дисциплины, близкие к теме проекта: обществознание, технология и др. (в зависимости от фокусировки на тех или иных профессиональных компетенциях это может быть любой учебный предмет).

Состав проектной группы: учащиеся 10-11 классов.

Тип проекта: групповой (возможный вариант – общеклассный), комплексный (исследовательский, практикоориентированный, творческий), среднесрочный.

Цели проекта:

Педагогические:

- развитие универсальных компетенций: проектная деятельность, командная работа, работа в распределённой команде, коммуникация, креативность, эмоциональный интеллект и артистичность, самооценивание ... (дополнить по обстоятельствам).

Практические:

- изучение востребованности новых компетенций на предприятиях города (региона);
- подготовка и проведение игрового мини-тренинга по новым компетенциям («Soft Skills») для учащихся 5-х – 6-х классов.

Задачи проекта:

1. Изучение современных популярных подходов к определению и классификации «компетенций XXI века» («компетенций будущего»).

2. Исследование предприятий города (района) с целью выявления новых (актуальных и перспективных) компетенций, необходимых для эффективной работы по различным профессиям в разных отраслях.
3. Подготовка и проведение мини-тренинга для младших подростков, нацеленного на формирование представлений о востребованных в городе (районе) универсальных компетенциях.

Вопросы проекта:

1. Что такое компетенции? Какие из них называют «Soft Skills» и «Hard Skills»?
2. Что понимают под «компетенциями XXI века» («компетенциями будущего»)?
3. Какие компетенции XXI века нужны мне (нам) уже сейчас и для чего?
4. Какие компетенции XXI века неизбежно понадобятся мне (нам) после окончания школы?
5. Какие компетенции XXI века («Soft Skills» и «Hard Skills») требуются от работников предприятий нашего города (региона) – представителей различных профессий?
6. Какие новые компетенции, скорее всего, потребуются от них в обозримой перспективе (1-5 лет)?

Выход (продукт): игровой мини-тренинг для школьников 5-6 классов «Компетенции XXI века» (название условное. Лучше всего, если проектная группа придумает для мини-тренинга собственное название).

Форма презентации: проведение (демонстрация) мини-тренинга, подготовленного в ходе проекта, для учащихся 5-6 классов.

Возможные роли: В ходе проекта участники проекта осваивают роль Тренера (ведущего социально-психологический тренинг). Для этого консультант проекта должен рассказать о сущности социально-психологического тренинга, основных правилах и приёмах его проведения, а также обеспечить просмотр проектантами видеофрагментов, иллюстрирующих проведение тренинга профессиональными тренерами.

Этапы работы над проектом:

1. Изучение доступной информации о «компетенциях XXI века» (Материалы сети Интернет, «Атлас новых профессий», см. также Дополнительный материал).
2. Составление программы исследования предприятий на предмет выявления новых компетенций (отбор предприятий, выбор методов исследования – анкетирование, интервьюирование или др., определение требований к респондентам – какие профессии или профессиональные группы они должны представлять, какой иметь стаж работы и т.д.).
3. Этап «полевого исследования» – цикл исследовательских экспедиций на предприятия города (района), с посещением от 2 до 20 предприятий, представляющих различные отрасли. Различные предприятия могут посещаться разными исследовательскими подгруппами в составе общей проектной группы.
Примечание. В трудной ситуации данный этап может быть полностью или частично заменён суррогатными решениями – виртуальная экскурсия по Интернет-сайтам предприятий, приглашение в школу представителей предприятий, в том числе родителей учащихся. Однако такой ситуации лучше избежать, организовав очное посещение хотя бы 1-2 предприятий.
4. Систематизация и анализ информации, полученной в ходе «полевого исследования».
5. Отбор компетенций для подготовки мини-тренинга из числа востребованных и (или) перспективных в городе (регионе) Soft Skills.
6. Подготовка мини-тренинга (при помощи консультанта). Необходимо продумать

способ получения обратной связи от младших подростков, для которых готовится мини-тренинг.

7. Проведение мини-тренинга.

8. Итоговая рефлексия: самооценка, обсуждение результатов с руководителем.

Дополнительный материал.



Рис. 13. «Четыре компетенции XXI века» (4К).

Источник: <https://ictjaviermonzon.wordpress.com/2018/03/19/primer-entrada-del-blog/>

Пояснение:

КОЛЛАБОРАЦИЯ (кооперация) – это, дословно говоря, сотрудничество, взаимодействие, партнёрство. Путём сотрудничества удаётся тонко координировать работу друг друга. Это свойство используется при работе в одной фирме или в составе группы компаний, концерна, корпорации, медиагруппы и т. д. Коллаборация – путь к слаженности, чёткости в достижении общих целей.

КРИТИЧЕСКОЕ МЫШЛЕНИЕ. Эту компетенцию называют по-разному, например: «системное мышление» или «комплексное решение проблем и когнитивная гибкость». Во всех случаях имеется в виду развитое мышление – способность человека жить и действовать обдуманно, которая помогает ему: как минимум – успешно адаптироваться к окружающим условиям, как максимум – преобразовывать самого себя и окружающий мир. Важнейшая составляющая критического мышления в современном мире – умение ориентироваться в потоках информации, чтобы не потонуть в них, сохранить ясность ума, способность анализировать, делать выводы и принимать рациональные, обдуманные решения.

КОММУНИКАбельность – это способность к установлению контактов с новыми людьми, обретение новых связей, помогающих в какой-то степени выжить. Под это определение попадает и рабочий лад (совместимость). Без коммуникабельности трудно представить согласованную работу конкретной команды, коллектива. Невозможно без коммуникабельности построить как взаимовыгодные деловые, так и личные отношения. Профессии, в которых имеет значение работа с потоком клиентов, клиентоориентированность конкретной фирмы, — туда же. Вы пришли в «Связной» или «Евросеть» за новым смартфоном или нетбуком – правильно, продавцы-консультанты предлагают вам возможные подсказки, позволяющие быстрее определиться с выбором модели устройства, которая вам нужна в данный момент.

КРЕАТИВНОСТЬ. Креативный человек способен находить нестандартные решения, видеть ситуацию с различных сторон, выходить за рамки привычного

и не следовать за стереотипами. Набор «креативных» компетенций обеспечивает способность не пасовать перед изменчивостью и динамичностью окружающей действительности. Когда старые привычные схемы, шаблоны, правила не работают, креативный человек не впадает в панику, а уверенно создает свой мир сам.

«Ярмарка вакансий – 2050»

Возможный руководитель проекта: учитель технологии, педагог дополнительного образования, классный руководитель, школьный педагог-психолог или др. В качестве консультанта может быть приглашён специалист службы занятости или другой организации, ответственный за проведение ежегодной Ярмарки вакансий.

Состав проектной группы: школьники 8-11 классов.

Тип проекта: групповой (возможный вариант – общеклассный), комплексный (исследовательский, творческий, игровой), среднесрочный.

Цели проекта:

Педагогические:

- формирование (углубление) представлений о ярмарке вакансий, о работе предприятий по поиску соискателей;
- знакомство с прогнозами о будущем профессий региона;
- практическое знакомство с некоторыми профессиями видеосферы (ведущий новостей, репортёр, оператор видеосъёмки... – дополнить по обстоятельствам);
- развитие универсальных компетенций: проектная деятельность, командная работа, фантазия и креативность, эмоциональный интеллект и артистичность, самооценивание ... (дополнить по обстоятельствам).

Практическая: подготовка и съёмка игрового видеофильма, посвящённого будущему профессиональной сферы в нашем регионе

Задачи проекта:

1. Изучение механизма работы Ярмарки вакансий.
2. Разработка прогнозных предположений о состоянии профессиональной сферы в регионе через 30 лет.
3. Подготовка сценария и реквизита игрового видеофильма.
4. Съёмка видеофильма.

Вопросы проекта:

1. Какие профессии будут существовать в 2050 году? Какие современные профессии сохранятся и как они изменятся? Какие новые профессии появятся?
2. Какие новые требования ко всем соискателям будут предъявляться в 2050 году?
3. Что такое Ярмарка вакансий? Зачем она нужна и как она проводится?
4. Кто приходит на Ярмарку вакансий и зачем?
5. Нравится ли вам название «Ярмарка вакансий»? Как подобное мероприятие может называться в 2050 году и как оно может проводиться?
6. Почему Ярмарка вакансий будет проводиться в 2050 году не только в электронном, но и в очном виде? Что это даст работодателям и соискателям?
7. Какие предприятия будут работать на территории нашего города в 2050 году, что они будут производить и какие работники будут на них востребованы?⁴⁶
8. Какие профессии будут представлены на «Ярмарке вакансий» в нашем городе в 2050 году?

Материалы и оборудование:

⁴⁶ Ответ на этот вопрос, в зависимости от уровня подготовленности группы и других обстоятельств, может даваться различным способом: либо в результате творческого фантазирования, либо с учётом имеющихся знаний о приоритетных отраслях экономики региона, системообразующих предприятиях и проектах их развития.

Обязательно: «Атлас новых профессий 3.0» в электронном или печатном виде, компьютеры с Интернетом, видеокамера, помещение для съёмки, программное обеспечение для видеомонтажа

Опционально: материалы для изготовления реквизита для видеосъёмки «рабочих мест специалистов», присутствующих на «ярмарке вакансий», их «профессиональной одежды» и т.д.

Продукт проекта:

Игровой видеоролик с условным названием «Новости дня: в городе ... открылась Ярмарка вакансий. Содержание видеоролика – новостной репортаж о Ярмарке вакансий в вашем городе в 2050 году. Продолжительность – 8-15 мин. Примерный сценарий: 1) вступительное слово ведущего новостей; 2) общая характеристика «Ярмарки вакансий – 2050» от репортёра; 3) выступления специалистов предприятий – каждый называет своё предприятие и рассказывает о профессии, по которой требуются специалисты, и о требованиях к ним; 4) заключительное слово репортёра. Возможны варианты: изменения сюжета, неожиданные ходы, появление других персонажей, неожиданное включение ведущего новостей с экстренной новостью и др. (в зависимости от фантазии проектной группы).

Форма презентации: демонстрация видеоролика с ответами на вопросы зала и жюри.

Возможные роли: Исследователи (все участники), Сценарист(ы), Режиссёр(ы), Актёры (ведущий новостей, репортёр, специалисты предприятий), Оператор(ы) видеосъёмки (света, звука...), Специалисты видеомонтажа, Эксперты на презентации (все участники).

Этапы работы над проектом:

1. Запуск проекта.
2. Исследовательский этап:
 - посещение Ярмарки вакансий (предварительное теоретическое знакомство, подготовка программы исследования);
 - изучение «Атласа новых профессий» и других прогнозов о профессиях будущего (Интернет). Обсуждение;
 - отбор от 3 до 6 профессий различных групп для презентации на Ярмарке вакансий будущего.
3. Производственный этап:
 - подготовка сценария;
 - проектирование и изготовление реквизита;
 - репетиции, съёмки и монтаж видеоролика.
4. Презентация.
5. Обсуждение результатов работы, группового и персонального продвижения.

СЛОЖНОСТИ И БАРЬЕРЫ

Несмотря на то, что о методе проектов в российской школе, после более чем полувекового перерыва, заговорили ещё в 90-е годы прошлого века, он по-прежнему остаётся для общеобразовательного процесса скорее экзотикой, чем нормой. И вызвано это целым комплексом причин, которые необходимо иметь в виду, приступая к организации проектной деятельности учащихся.

1. *Проблема педагога.* Работа по методу проектов – это относительно высокий уровень сложности педагогической деятельности, предполагающий особую квалификацию учителя. «Особую» – в данном случае – означает не просто «высокую», а, скорее, «иную». В недавней истории известны случаи, когда в самых «продвинутых» школах и гимназиях России педагогические коллективы, обладающие высочайшей

предметно-методической квалификацией, слаженно сопротивлялись введению проектной деятельности в образовательный процесс.

Проблема состоит в том, что педагог, мыслящий исключительно как *предметник*, не способен реализовать полноценный учебный проект – для этого он должен мыслить как педагог широкого профиля и, более того, как *проблемник*. Для того, чтобы проект состоялся, необходимо наличие социально и личностно значимой задачи (проблемы). Дальнейшая работа над проектом – это разрешение данной проблемы. Проектная деятельность требует от учителя отнюдь не объяснения «знаний» или «натаскивания на умения и навыки», сколько создания условий для расширения познавательных интересов детей, и на этой базе – возможностей их самообразования в процессе практического применения знаний (именно таким самообразованием и занимались герои повестей Н. Носова, с которых мы начали это пособие).

Именно поэтому учитель-руководитель проекта должен обладать высоким уровнем общей культуры, комплексом творческих способностей. И прежде всего – развитой фантазией, без которой он не сможет быть генератором развития интересов ребёнка и его творческого потенциала. Авторитет учителя в проектной деятельности базируется **на способности быть инициатором и соучастником интересных и полезных начинаний**, а также на эмпатии – способности понимать своих учеников, быть в курсе их собственных интересов и затей (даже если таковые пока что ограничиваются Интернет-пространством). Успешным оказывается тот педагог, который поддерживает отношения взаимно заинтересованного доверия, провоцирует самостоятельную активность учащихся, кто бросает вызов их сообразительности и изобретательности.

2. Проблема самостоятельности. Вопрос о степени самостоятельности учащихся, работающих над проектом, тесно связан с предыдущим и тоже очень сложен в каждом конкретном случае. Какие из задач, стоящих перед проектной группой, должен решать учитель, какие – сами учащиеся, а какие подлежат разрешению в их сотрудничестве? На каких этапах проекта можно и нужно прибегать к помощи других взрослых – родителей, педагогов различного предметного профиля, представителей других профессий (а может быть, и волонтеров, например, студентов-добровольцев)? Готового ответа на эти вопросы нет и никогда не будет. Очевидно, что степень самостоятельности учащихся зависит от множества факторов: от возрастных и индивидуальных особенностей детей, от их предыдущего опыта проектной деятельности, от сложности темы проекта, от характера отношений в группе и др.

Для учителя важно избежать перегибов как в эту, так и в другую сторону. В своё время в СССР, в 20-е годы прошлого века, одним из основных направлений критики метода проектов стало именно «принижение роли учителя». В современной российской практике проектной деятельности порой преобладает противоположная крайность. Даже в проектах, выполненных старшеклассниками, зачастую явно ощущается «рука руководителя». А ведь развивающий эффект проектной деятельности находится в прямой зависимости от степени её самостоятельности. Вопрос в том, чтобы для каждого возрастного периода подобрать такие виды и продукты проектной деятельности, которые были бы адекватны возрасту.

Не менее важно, чтобы тема проекта, начиная с какого-то момента, не задавалась взрослыми. В крайнем случае допустим выбор одной из предложенных тем. Ещё лучше – совместная выработка темы в группе «учащиеся + учитель» по принципу скрытой координации. Планирование, реализация и оценка проектов также должны осуществляться в первую очередь самими детьми. Не будем забывать, что ученик подавляющую часть своего времени занят традиционным классно-урочным обучением, где он обречён играть лишь одну роль – роль исполнителя.

3. Проблема «процесса и результата». На этапе конечной оценки проекта, особенно, если её проводят внешние эксперты (например, представители заказчика), существует опасность переоценить результат проекта (продукт) и недооценить его

процесс. Это связано с тем, что оценка даётся по результатам презентации, а презентуется именно продукт. Но иногда бывает и так, что продукт получился не очень удачным в силу непреодолимых внешних обстоятельств, хотя проектанты сработали в полную силу. Или наоборот: продукт прекрасный, но выполнили его не столько проектанты, сколько взрослые (см. выше).

Чтобы оценка была максимально объективной и разносторонней, необходимо внимательно отнестись к составлению и последующему анализу портфолио проекта («проектной папке»). Грамотно составленное портфолио характеризует ход проекта, когда само проект уже завершён.

4. *Последствия проекта.* Об этой проблеме редко говорят вслух, но на самом деле она является едва ли не главной в современной российской школе, ориентированной на социальную закрытость, безопасность и «стерильность» образовательного процесса. То, что происходит в школе, что делают в ней обучающиеся (да и педагоги), довольно слабо связано с реальной жизнью общества, решающего социально-экономические, психологические, управленческие, политические и прочие «чисто взрослые» проблемы. Такая разобщённость школы и общества приводит к тому, что никого, кроме педагогов, детей и части родителей, по большому счёту, не интересует, что там творится в школе – пока не начинается работа по методу проектов. Не будем забывать, что любой проект, в отличие от урока, направлен на преобразование окружающего мира.

Нормально организованная проектная деятельность «открывает окно» из школы в окружающий мир, а это сопряжено с многими рисками. Проект *всегда* нарушает привычное положение вещей. Иллюстрируя это положение, известный петербургский бизнес-тренер и профориентолог Ю. Тюшев приводит следующую фотографию (рис. 14).



Рис. 14. Швеция, 1967 г., первое утро после того, как страна перешла с левостороннего на правостороннее движение.

Таким образом, базовая компетенция для педагога, который включается в работу по методу проектов, – это **социальная ответственность**: с одной стороны, перед учащимися-проектантами, которые вступают в непосредственный контакт с «взрослыми» социальными процессами, с другой – перед обществом, на которое рано или поздно окажут влияние результаты проектной деятельности школьников. В то же время метод проектов – мощное педагогическое средство, позволяющее формировать социальную ответственность у обучающихся, к чему практически не способна нынешняя общеобразовательная школа.

5. *Проблема имитации*, увы, достаточно широко распространена в отечественной школьной практике. Суть её в том, что под видом учебных проектов подаются упрощённые версии – рефераты и презентации, выполненные школьниками в MS Power

Point. Или учебные исследования – возможно, полноценные, но всё же не являющиеся проектами, поскольку не нацелены на разрешение социально значимой проблемы и не имеют на выходе полезного продукта. Чтобы окончательно определиться с тем, что можно, а что нельзя считать проектом, приведём выдержку из Руководства для наставников проектных команд⁴⁷.

Что *не может* быть признано проектом?

1) Действия, взятые по отдельности: сбор и структурирование информации по какой-либо теме (составление библиографических списков, обзоров, интернет-сёрфинг; проведение опросов, расчетов/обсчетов по заданной модели); проведение отдельных рабочих встреч, собраний, стратсессий, коллоквиумов, семинаров и т.п.; написание статьи, подготовка фото-, видеорепортажа, подготовка презентации.

2) Продукт, не имеющий:

- внешнего заказчика / пользователя (т. е. продукт на самом деле не является социально полезным);
- отчуждаемой (материальной, электронной, социальной) составляющей.

3) Проект в целом:

- реализованный без привлечения материала или средств нескольких предметов (областей знания или практики);
- не обеспечивающий продвижение участников в тех или иных знаниях, умениях, навыках, компетенциях;
- не увеличивающий степени свободы проектантов в освоении учебного материала.

⁴⁷Текст приведён с незначительными уточнениями, не искажающими его смысл. См.: Руководство для наставников проектных команд. Доступ http://kvanorium53.ru/wpcontent/uploads/2019/08/Rukovodstvo_dlya_nastavnikov_proektnyih.pdf

СПИСОК ПОЛЕЗНЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Автайкина Т. О. Метод проектов как средство формирования универсальных учебных действий у младших школьников: Учебно-методическое пособие / Т. О. Автайкина, О. С. Власова. – М.: АПК и ППРО, 2013. – 56 с.
2. Атлас новых профессий 3.0 [Электронный ресурс] Доступ: <http://atlas100.ru> (Дата обращения: 26.04.2020). *Доступен также печатный вариант*: Атлас новых профессий 3.0 / Д. Судаков, Д Варламова, А. Михайлова и др. – М.: Интеллектуальная литература, 2020. – 456 с.
3. Байбородова Л. В. Проектная деятельность школьников в разновозрастных группах: пособие для учителей общеобразовательных организаций / Л. В. Байбородова, Л. Н. Серебренников. – М.: Просвещение, 2013. – 175 с.
4. Белозерова О. М. Организация и реализация проектной деятельности учащихся среднего звена и старшей школы / О. М. Белозерова // Управление современной школой. Завуч. – 2016. – № 8. – С. 89-95.
5. Бурлакова И. В. Семинар-практикум по составлению и использованию организационной модели проектно-исследовательской деятельности обучающихся / И. В. Бурлакова // Методист. – 2016. – № 3. – С. 25-28.
6. Гуревич Г. И. Лоция будущих открытий: Книга обо всём. – М.: «Наука», 1989. – 208 с.
7. Килпатрик В. Х. Метод проектов. Применение целевой установки в педагогическом процессе / В. Х. Килпатрик. – М.: Изд-во Брокгауз-Ефрон, – 1925.– 43 с.
8. Кравченко Л. Организация работы над индивидуальным проектом [Электронный ресурс] / Л. Кравченко // Новатор. – 3 января 2019. Доступ: <https://novator.team/post/594> (Дата обращения: 23.04.2020).
9. Купалов Н. 5 причин перейти от традиционного обучения в университетах к проектному / Н. Купалов, В. Генаров, М. Киселева // 20.35. Информбюро. Университет НТИ. – 12.03.2020. Доступ: http://ntinews.ru/in_progress/likbez/5-prichin-pereyti-ot-traditsionnogo-obucheniya-v-universitetakh-k-proektnomu.html (Дата обращения: 23.04.2020).
10. Курилова С. Ю. Проектное обучение как инновационная технология организации образовательного процесса / С. Ю. Курилова // Научные проблемы гуманитарных исследований. – 2009. – № 11. - С. 47-53.
11. Лазарев В. С. Концептуальная модель проектной деятельности в начальной школе./В.С. Лазарев // Педагогика. – 2016. – № 9. – С. 3-14.
12. Ларина В. Итоговый проект обучающегося: как оценить успешность применения универсальных учебных действий / В. Ларина // Справочник заместителя директора школы. – 2017. - № 5. – С. 96-103.
13. Матяш Н. В. Инновационные педагогические технологии. Проектное обучение: учеб. пособие для студ. учреждений высш. образования – 3-е изд., стер. / Н. В. Матяш. - М.: Издательский центр «Академия», 2014. – 160 с.
14. Новые педагогические и информационные технологии в системе образования: уч. пособие для студентов пед. вузов / Е. С. Полат, М. Ю. Бухаркина, М. В. Моисеева, А. Е. Петров; под ред. Е. С. Полат. – М.: ИЦ «Академия», 2003. – 272 с.
15. Пахомова Н. Ю. Метод учебного проекта в образовательном учреждении: пособие для учителей и студентов педагогических вузов / Н. Ю. Пахомова. – М.: АРКТИ, 2003. – 112 с.
16. Поливанова К. Н. Проектная деятельность школьников: пособие для учителя / К. Н. Поливанова. – М.: Просвещение, 2008. – 192 с.
17. Руководство для наставников проектных команд [Электронный ресурс]/Апрель 2017, Москва, КСП. Доступ: http://kvantorium53.ru/wpcontent/uploads/2019/08/Rukovodstvo_dlya_nastavnikov_proektnyih.pdf (Дата обращения: 23.04.2020).

18. Сергеев И. С. Как организовать проектную деятельность учащихся: Практическое пособие для работников общеобразовательных учреждений / И. С. Сергеев. – М.: АРКТИ, 2010. – 80 с.
19. Тарасевич А. Работаем над проектом в контексте системно-деятельностного подхода / А. Тарасевич // Управление начальной школой. – 2016. – № 6. – С. 34-39.
20. Школа профессий будущего. Образовательная (просветительская) психолого-педагогическая программа [Электронный ресурс] / Г. А. Белая, О. П. Белякова, Ю. Ю. Валисава и др.-; ГУ Ярославской области «Центр профессиональной ориентации и психологической поддержки «Ресурс». – Доступ: <http://eduidea.ru/communities/14/publics/1736> (Дата обращения: 26.04.2020).

Научно-методическое пособие «НАША НОВАЯ ПРОФОРИЕНТАЦИЯ»

Пособие предназначено для образовательных организаций различных типов, решающих профориентационные задачи в работе с обучающимися, специалистов центров профориентации, профконсультантов, работников кадровых служб предприятий-работодателей, других лиц, вовлечённых в деятельность по сопровождению профессионального самоопределения детей и молодёжи.

Редактор: Иконникова С.В.
Корректор: Махонина Н.Ю.

Дворец учащейся молодежи Санкт-Петербурга,
191186, Санкт-Петербург, ул. Малая Конюшенная, д.1-3, лит. В,
тел.: (812) 571-08-89
эл.почта: office@dumspb.ru