

**Министерство просвещения Республики Казахстан
Национальная академия образования им. И.Алтынсарина**



**Методические рекомендации по разработке механизмов вовлечения
работодателей и их ресурсов в деятельность по сопровождению
профессионального самоопределения обучающихся**

**Астана
2025**

Рекомендовано к изданию Ученым советом Национальной академии образования им. И. Алтынсарина (протокол № 10 от 00 марта 2025 года)

Методические рекомендации предназначены для заместителей руководителя организаций среднего образования по воспитательной работе и профориентации, учителей начальных классов, классных руководителей, педагогов-профориентаторов, педагогов-психологов.

Структура:

Введение

1. Зарубежный опыт взаимодействия с социальными партнерами профориентации
2. Профориентационный нетворкинг
3. Организация профессиональных проб

Заключение

Список использованной литературы

Язык разработки: казахский, русский

Виды работ:

- создание рабочей группы;
- изучение зарубежного опыта взаимодействия социальных партнеров и школы при организации профориентации;
- изучить опыт практической реализации профориентационной работы в средней школе;
- обсуждение методических рекомендаций на заседании научно-методического совета НАО.

Введение

Современные тенденции в сфере образования, экономики и занятости выдвигают на первый план задачу формирования у обучающихся не только академических знаний, но и устойчивых ориентиров в сфере профессионального самоопределения. В условиях динамично меняющегося рынка труда, цифровизации экономики, трансформации профессий и усиления конкуренции за квалифицированные кадры все большую значимость приобретает интеграция усилий образовательных организаций и работодателей для построения эффективной системы сопровождения профессионального выбора школьников и студентов.

Профессиональное самоопределение обучающихся — это не одномоментный акт выбора профессии, а длительный, многоэтапный процесс, включающий в себя осознание своих интересов и склонностей, получение информации о мире профессий, формирование мотивации к профессиональной деятельности, развитие необходимых компетенций и, в конечном итоге, построение индивидуальной образовательной и карьерной траектории. В этом контексте важную роль играет внешняя среда, в которой осуществляется профессиональное становление личности, в частности — взаимодействие с представителями реального сектора экономики.

Работодатели, как ключевые акторы (действующий субъект индивидуальный или коллективный индивид, социальная группа, организация, институт, общность людей, совершающих действия, направленные на других) рынка труда, располагают уникальными ресурсами, способствующими более реалистичному и информированному профессиональному выбору обучающихся. Речь идет не только о материально-технической базе, производственной инфраструктуре и финансовых возможностях, но и о человеческом капитале, управленческих практиках, моделях поведения и опыте успешной профессиональной реализации. Вовлечение работодателей в систему сопровождения профессионального самоопределения позволяет преодолеть разрыв между теоретическим образованием и практическими требованиями рынка труда, обеспечить актуальность содержания профориентационной работы и повысить ее результативность.

Несмотря на признанную значимость партнерства между школами и работодателями, практика взаимодействия остается фрагментарной, нерегулярной и зачастую носит декларативный характер. Причины кроются как в отсутствии нормативно закреплённых механизмов взаимодействия, так и в недостатке методических материалов, ориентированных на практическую

реализацию кооперации. В современных условиях необходимо системно выстраивать инструменты и механизмы, обеспечивающие устойчивое, взаимовыгодное, структурированное участие работодателей в профориентационной работе, начиная с уровня общего среднего образования.

Настоящие методические рекомендации направлены на разработку эффективных подходов к вовлечению работодателей и их ресурсов в деятельность по сопровождению профессионального самоопределения обучающихся. Документ основан на междисциплинарном анализе отечественных и зарубежных практик, положениях стратегических документов Республики Казахстан в области образования, занятости и устойчивого развития, а также учитывает специфику национальной образовательной системы, региональную дифференциацию и потребности самих обучающихся.

В рекомендациях рассматриваются теоретико-методологические основания партнерского взаимодействия, предлагается классификация форм и моделей участия работодателей в профориентационной деятельности, даны практические рекомендации по проектированию совместных мероприятий, описаны инструменты оценки эффективности взаимодействия, а также условия для институционализации данной деятельности. Особое внимание уделено вопросам мотивации и сопровождения самих работодателей как участников образовательного процесса, а также вопросам координации усилий всех заинтересованных сторон — образовательных организаций, органов управления образованием, родительского сообщества, НПО и профессиональных объединений.

Таким образом, реализация предлагаемых методических подходов направлена на формирование экосистемы профориентации, где ключевым элементом выступает содержательное и стратегическое участие работодателей, ориентированное на развитие человеческого капитала страны и обеспечение устойчивого профессионального будущего молодежи.

1. Зарубежный опыт взаимодействия с социальными партнерами профориентации

Когда речь заходит о подготовке школьников к осознанному выбору профессии, многие страны мира уже давно вышли за пределы привычных моделей школьной профориентации. Их опыт убеждает: вовлечение работодателей, колледжей, университетов и других социальных партнеров — это не просто дополнение к школьной программе, а стратегически выверенное направление образовательной политики.

«Четыре принципа, определяющие наилучшее участие работодателя в образовании» Ника Чемберса, генерального директора Education and Employers, включены в последний отчет ОЭСР **«Работа мечты: карьерные устремления подростков и будущее работы»**. Представленный на Всемирном экономическом форуме 2020 года, отчет анализирует данные PISA за последние два десятилетия о том, как изменились (или не изменились) профессиональные устремления молодых людей с 2000 года.

За прошедшие с тех пор годы интерес к более тесному взаимодействию школ с рабочим миром неуклонно растет во всем мире и в отношении всех форм обучения, а не только технического или профессионального образования.

Участие работодателей в образовании включает такие мероприятия, как беседы о карьере, предметные беседы, ярмарки вакансий, конкурсы предприятий, наставничество, посещения рабочих мест, наблюдение за работой специалистов профессионалов своего дела и краткосрочные стажировки, которые позволяют молодым людям взаимодействовать с частными, государственными и работодателями третьего сектора и их сотрудниками. Хотя участие работодателей легко узнаваемо, оно имеет разное значение на разных этапах школьной жизни. На начальном уровне оно часто заключается в борьбе с гендерными стереотипами о работе и карьере и в том, чтобы помочь детям заинтересоваться предметами, которые они изучают. В средней школе участие работодателей больше сосредоточено на расширении и обострении карьерных устремлений и развитии знаний, навыков и опыта для облегчения перехода к работе.

Взаимодействие с работодателями — это ресурс, который обогащает профессиональную ориентацию и укрепляет академическую мотивацию обучающихся.

Когда младшие школьники и старшеклассники взаимодействуют с рабочим миром, они получают то, что нелегко получить другими способами.

Например, обучающиеся часто более склонны верить тому, что слышат от профессионала, который действительно работает в определенном секторе экономики, или выполняет определенную работу, чем от родителей, учителей или педагогов-профориентаторов. Это дает молодым людям новую, полученную из первых рук информацию, которой, как они чувствуют, они могут доверять. Ее подлинность помогает им принимать решения и уверенно развивать навыки и поведение, которые работодатели хотят видеть в их будущей рабочей силе.

Взаимодействие с работодателями играет важную и уникальную роль в современном образовании, и очевидно, что молодые люди могут многое из этого получить; но как лучше всего это обеспечить? В конце концов, это во многом зависит от добровольных, неоплачиваемых вкладов множества рабочих мест и сотрудников-волонтеров, взаимодействующих с огромным количеством школ и учителей, обычно предпринимая инициативы за пределами образовательного процесса, фиксированной учебной программы.

Чего должны добиваться национальные стратегии и чего следует избегать? Четыре принципа можно применить, чтобы проверить, работает ли вовлечение работодателей для всех.

Вовлеченность работодателя, к которой мы стремимся, должна быть эффективной, действенной, справедливой и подтвержденной. Эффективная вовлеченность работодателя гарантирует, что заинтересованные обучающиеся взаимодействуют с необходимым им работодателем или сотрудником-волонтером через эффективную деятельность в правильное время их школьной жизни.

Иными словами, эффективная вовлеченность работодателя гарантирует, что обучающиеся, благодаря педагогам-профориентаторам, решают, как они будут вовлечены. Никто не может лучше учителя знать, как разные учащиеся, с разными личностными характеристиками, с индивидуальными особенностями могут выиграть от встречи с работодателем. Более того, эффективное взаимодействие должно быть бесспорно подлинным (это должна быть действительная программа с подготовленным работодателем) и эффективным.

Никогда не следует забывать, что тот профессиональный ресурс, который предлагает сотрудник-волонтер, — это убедительные идеи и опыт, которые являются новыми и отличаются от традиционного обучения. Для некоторых учащихся проблемой являются низкие карьерные устремления, для других же, эти устремления нереалистичны или не соответствуют образовательным планам. Все учащиеся могут извлечь пользу из расширения своего понимания того, что может предложить рынок труда. Один из самых

интересных выводов исследования заключается в том, что, когда сами молодые люди заявляют, что их взаимодействие с работодателями было «очень полезным», они оказываются правы: в молодом возрасте они добиваются большего успеха на рынке труда.

Многие обучающиеся получают пользу от личного опыта с наставниками или через стажировки на рабочем месте. Работа со взрослыми, которые не являются родителями или учителями, дает обучающимся возможность развивать в аутентичной среде навыки общения и командной работы, которые подчеркивают, что значит быть лично эффективным на особых рабочих местах. Чем правдивее представление реальной трудовой жизни и чем ближе более интенсивные виды деятельности к амбициям молодых людей, тем более эффективными они, вероятно, будут.

Педагоги идеально подходят для того, чтобы судить, изучают ли дети и молодые люди что-то новое и отличное от их взаимодействия с миром труда. Они должны быть посредниками, которые управляют любой системой доставки профессиональной информации, профессионального опыта. Это означает, что педагоги-профориентаторы, классные руководители и учителя предметники должны определять, с кем должны взаимодействовать их ученики.

Конечно, учителя, как и обучающиеся, затрудняются в выборе огромного многообразия профессий и специальностей, даже при том, что эффективная профориентационная система будет внедрять механизмы для усиления профессиональных областей, интересующих обучающихся. Следовательно, существует преимущество в обеспечении взаимодействия с работодателями посредством систем, основанных на национальных кампаниях, которые могут быть нацелены на различные типы занятости, такие как малый бизнес и передовые стартапы, которые могут быть не очень известны, а также на регионы, где наблюдается значительная нехватка квалифицированных кадров.

Важность объема и разнообразия в контактах молодых людей с рабочим миром обуславливает необходимость эффективности в предоставлении профориентационных услуг, второго принципа, необходимого для лучшего взаимодействия с работодателем. В то время как некоторые виды деятельности по взаимодействию с работодателем, такие как наставничество, могут потребовать минимального обучения или проверок безопасности, а другие, такие как стажировки, могут потребовать оценки серьезную подготовку по технике безопасности, расходы на взаимодействие с работодателем в подавляющем большинстве связаны с поиском нужных людей и рабочих мест, которые были бы открыты для работы с организациями

среднего образования. Важно знать, что работодатели готовы делать, когда и где они готовы это делать. Эффективная профориентационная система будет работать через существующие сети предприятий, руководители которых заинтересованы в получении квалифицированных специалистов в будущем.

Четыре принципа, определяющие наилучшее взаимодействие работодателей с образовательной сферой

ОЭСР предлагает на основе сферы деятельности и местоположения, для повышения осведомленности о возможностях участия создание онлайн-порталов профориентации. Таким образом, национальные онлайн-порталы будут сосредоточены на выполнении особенно ценной функции, обеспечивая проведение недорогих профориентационных кампаний, которые могут привлечь интерес к одному веб-сайту. Если кампании контролируются структурами управления образования, включающими представителей как педагогического состава, так и сообществ работодателей/работников, может быть больше уверенности в том, что проводящиеся инициативы в области профориентации необходимы и хорошо нацелены, и будут в полной мере использовать существующие сети для обеспечения профориентационной деятельности с обеих сторон. Более того, эффективные системы будут связывать волонтеров-сотрудников с учителями в школах и колледжах либо через корпоративных посредников, либо напрямую, в зависимости от индивидуальных потребностей.

Помимо эффективности и результативности, участие работодателей в профессиональном образовании должно быть понятным и справедливым, если оно хочет полностью реализовать свой потенциал для социальных преобразований. Действительно, плохо управляемое участие работодателей несет высокий риск усиления неравенства, поскольку школы в более богатых районах используют более богатые родительские и местные экономические ресурсы для поддержки учащихся. Справедливое участие работодателей признает, что молодые люди различаются по степени легкого доступа к миру труда и комфортного понимания его. Как показала ОЭСР, карьерные ожидания подростков в значительной степени определяются их полом, социальным классом и географическим положением. Например, дети родителей-менеджеров, скорее всего, будут гораздо лучше понимать процессы найма, чем их сверстники из других слоев общества. Также хорошо известно, что гендерные стереотипы часто искажают то, как дети и молодые люди думают о будущей работе, направляя молодых женщин на низкооплачиваемую работу.

Вовлеченность работодателей является средством борьбы с такими факторами неравенства, поскольку она предоставляет возможность

стратегически повысить социальный капитал молодых людей, у которых нет соответствующих семейных контактов.

Национальная политика должна гарантировать, что любые школы в во всех регионах будут иметь взаимодействие с работодателями, которые подготовлены для того, чтобы мотивировать и информировать молодых людей к профессии и карьерном будущем. Более того, эффективные системы могут обеспечить необходимый доступ к наиболее желаемым профессиям, посещениям предприятий и опыту на рабочем месте, даже для учащихся в отдаленных районах. Национальные кампании могут и должны явно учитывать потребности молодых людей, которые находятся в наиболее невыгодном географическом положении.

Наконец, само собой разумеется, что доказана высококачественная вовлеченность работодателей в профориентацию обучающихся. Наборы продольных данных (отчет ОЭСР) теперь предлагают важные сведения о влиянии различных подходов к вовлеченности работодателей [1]. Существует дополнительная возможность для внедрения большей практики в обеспечение вовлеченности работодателей. Школьные системы и работодатели могут развить более глубокое понимание того, что лучше всего работает для кого и при каких обстоятельствах. Пришло время выйти за рамки рассмотрения вовлеченности работодателей как «приятного бонуса» и подойти к ней с тем же критическим исследованием, что и к другим аспектам образования. Каждый молодой человек, где бы он ни жил, каковы бы ни были обстоятельства жизни его родителей или опекунов, в какую бы школу он ни ходил, должен иметь возможность услышать о профессиях и мире труда из первых уст, от людей, которые эти работы выполняют, — и это должно начинаться с начального образования.

Великобритания: профориентация начинается с младших классов

В Соединенном Королевстве профориентация интегрирована в общую систему образования. С младших классов ученики регулярно встречаются с представителями разных профессий, посещают предприятия и участвуют в карьерных уроках. Карьерные консультанты работают в тесном сотрудничестве с учителями и родителями. Национальная Карьерная служба требует от школ организовывать такие мероприятия как минимум один раз в год для каждой возрастной группы. Влияние подобных программ подтверждено национальными лонгитюдными исследованиями: учащиеся, участвовавшие в профориентационных мероприятиях с участием работодателей, демонстрируют более высокую удовлетворенность карьерой и

меньшую вероятность оказаться в категории NEET (не учатся, не работают и не обучаются) [2].

Германия: дуальная модель как точка отсчета

Немецкая система профессиональной ориентации основывается на прочном взаимодействии школ с предприятиями. Дуальное обучение, в рамках которого школьники проходят практику в компаниях, воспринимается как норма. Здесь карьерные консультанты — это не просто вспомогательный персонал, а полноценные участники образовательного процесса. Особенность немецкого подхода — институционализированность: каждое учебное заведение имеет список социальных партнеров и обязательный план мероприятий. Практика и теория идут рука об руку, а сами работодатели активно участвуют в формировании учебного контента [3].

Германия — одна из немногих стран, где работа с будущей профессией начинается задолго до окончания школы. Уже с пятого класса учащиеся вовлекаются в процесс знакомства с рынком труда: сначала через экскурсии и встречи с ремесленниками, а затем — через реальные мини-практики. Подростки не просто наблюдают, но и пробуют — мастерят, примеряют спецодежду, готовят вместе с шефами. Основу системы составляет дуальное обучение, где теория в школе сочетается с реальной занятостью на предприятиях. При этом работодатель не только предоставляет площадку, но и участвует в разработке содержания заданий. Такой подход даёт ученику чувство реального участия и формирует навыки до того, как появится страх ошибиться.

Франция: как инженер или пекарь приходит в школу раз в месяц

Во Франции школы сотрудничают с местными ассоциациями профессионалов: ремесленниками, художниками, медиками, мастерами. Каждый месяц — «встреча профессии»: родитель, сосед, выпускник или местный бизнесмен приходит в класс и рассказывает не о себе, а о работе. Уроки проходят в форме интервью: школьники готовят вопросы, сами ведут беседу, а потом пишут мини-эссе. В некоторых школах есть даже штатный координатор по связям с предприятиями. А еще французские школы активно привлекают «амбассадоров профессий» — это люди с необычными или забытыми ремеслами, которые проводят мастер-классы. Так школьники узнают, что труд — не наказание, а форма самовыражения.

Финляндия: практико-ориентированное обучение и акцент на самостоятельность

Финская модель делает акцент на личной ответственности и самостоятельности школьника. Уже с седьмого класса каждый учащийся обязан пройти краткосрочную практику на предприятии, а с восьмого — участвовать в карьерных уроках, где представители компаний рассказывают о профессиях изнутри. Школа выступает как медиатор между работодателем и учеником, а государство обеспечивает методическую и финансовую поддержку. Практико-ориентированный подход способствует развитию рефлексии и осознанности у школьников в выборе дальнейшего пути [4].

В Финляндии ребенок не просто получает знания о профессиях — у него есть «куратор», взрослый наставник, который помогает осмысленно выстраивать интерес к миру труда. Это может быть учитель, социальный педагог или даже приглашённый представитель колледжа. В начальной школе ученики посещают не только музеи, но и фермы, автосервисы, почтовые отделения. Все такие выезды имеют смысл: после каждой встречи дети заполняют «карточку профессии», где записывают, что удивило, чем бы они хотели заняться. С пятого класса вводится обязательная неделя «знакомства с профессиями», когда каждый день в школу приходят реальные люди — водитель автобуса, ветеринар, инженер или электрик. Они не читают лекции, а рассказывают, как выглядит их обычный день.

США: ставка на индивидуализацию и цифровые инструменты

Американская система профориентации предлагает широкий спектр индивидуализированных тестов интересов и склонностей. Важную роль играют цифровые платформы и профориентационные квесты. Учащиеся участвуют в программах стажировок, получают возможность наблюдать за рабочим процессом в компаниях (job shadowing) и проходят собеседования с HR-специалистами. Партнерство школ с работодателями носит договорной характер, но поддерживается на уровне школьных округов и благотворительных фондов [5].

Япония и Южная Корея: профориентация как часть культуры

В Японии и Корее школьники с начальных классов принимают участие в экскурсиях на предприятия, проходят мастер-классы и знакомятся с

трудовыми коллективами. Особое внимание уделяется уважению к труду и социальной ответственности. Бизнес в этих странах воспринимается как естественный партнёр школы. Работодатели не просто делятся опытом — они участвуют в разработке учебных материалов, проводят совместные фестивали профессий и даже становятся кураторами отдельных учебных модулей [6].

В Южной Корее образовательная система буквально переплетена с производственной практикой. Каждая школа имеет договоренности с рядом компаний, куда регулярно отправляются дети — не на «экскурсию ради галочки», а в рамках модульной программы. Пример: в шестом классе ученик посещает банк, строительную площадку и цветочный магазин, в седьмом — пробует себя в роли администратора в отеле, а в восьмом — участвует в разборе реальных производственных кейсов. Важно, что школьники после каждого такого опыта заполняют «портфолио навыков», которое используется при переходе в старшую школу. Работодатели воспринимаются не как сторонние «благотворители», а как полноправные участники образовательной миссии.

Международные рекомендации

Согласно докладу OECD (Musset & Kurekova, 2018), раннее вовлечение работодателей, организация рабочих практик, профориентационные беседы и участие профессионалов в школьных мероприятиях существенно увеличивают шансы подростков на успешное трудоустройство. Особенно значимым является опыт регулярных и системных контактов с реальным сектором экономики. Организация экономического сотрудничества и развития подчеркивает, что профориентация — это инвестиция, а не издержки, и требует обязательного участия всех заинтересованных сторон [7].

В целом, ключевым элементом зарубежной практики становится не только участие работодателей, но и системный, институциональный подход к построению сети социальных партнерств. Это опыт, который Казахстану важно адаптировать с учетом своих реалий, начиная с 1 класса — через экскурсии, профессиональные праздники и встречи с представителями профессий, и далее — встраивая практики в образовательную траекторию каждого ученика.

Школьный консультант и развитие карьеры

Позиция ASCA

American School Counselor Association

(Американская ассоциация школьных консультантов)

ASCA — это ведущая профессиональная организация в США, которая разрабатывает стандарты, модели и практики для **школьных психологов, карьерных консультантов и педагогов**, занимающихся сопровождением учащихся.

В частности, **ASCA National Model** — это признанная во всем мире рамка, по которой строится системная работа школьного карьерного консультанта:

- развитие академических, карьерных и социально-эмоциональных навыков,
- профориентационные беседы,
- работа с семьями и работодателями,
- межведомственное взаимодействие.

Школьные консультанты реализуют программы школьного консультирования, которые улучшают рост учащихся в трех областях: академическое, карьерное и социальное/эмоциональное развитие. В рамках этой программы школьные консультанты реализуют стратегии и мероприятия, чтобы помочь всем учащимся улучшить свое карьерное развитие — образ мышления и поведение, необходимые учащимся для понимания связи между школой и миром труда, планирования и успешного перехода к послешкольному образованию и работы на протяжении всей жизни — признавая, что рост во всех трех областях необходим для того, чтобы учащиеся были успешными сейчас и в дальнейшей жизни [8].

Обоснование

В рамках программы школьного консультирования школьные консультанты предоставляют ресурсы и возможности, которые помогают учащимся исследовать свои сильные стороны и интересы, а также области карьеры, соответствующие этим атрибутам. Эти усилия помогают учащимся планировать и выбирать пути послесреднего образования и создают возможности для учащихся развивать навыки готовности к колледжу и карьере, которые помогают им успешно ориентироваться в послесреднем образовании и мире труда.

Школьные консультанты признают, что каждый учащийся, независимо от происхождения, обладает уникальными интересами, способностями и целями, которые приведут к будущим возможностям. Включая культурно-чувствительные практики в стратегии развития карьеры, школьные консультанты помогают исторически маргинализированным слоям населения создавать пути для своего будущего (Чан, 2019). Сотрудничая с обучающимися, семьями, педагогическим персоналом и сообществом, школьные консультанты работают над тем, чтобы все учащиеся выбрали послесредний путь к продуктивному гражданству (например, военный, профессиональный технический сертификат или двух-/четырёхлетняя программа обучения), подходящий для учащегося [9].

Школьные консультанты признают, что карьерное образование начинается в детском саду и является примером учащихся, которые знают о вариантах и готовы поступить и преуспеть в послевузовском опыте без необходимости коррекции. Передовая практика показывает, что деятельность по профессиональному техническому образованию (СТЕ) должна начинаться как минимум в средней школе, чтобы помочь с планированием послевузовского образования и академической мотивацией (Bottoms, 2022). Участие в практических мероприятиях повышает мотивацию учащихся в школе, поскольку учащиеся устанавливают ощутимые связи в своем обучении в классе с «реальным миром» (Bottoms, 2022) [10].

Учащиеся средних и старших классов колеблются в своем выборе будущей профессии, своих соответствующих интересах и своих желаниях; следовательно, знакомство с различными вариантами и карьерами дополнительно поддерживает их рост (Bottoms, 2022). Как организаторы обучения учащихся вариантам карьеры, школьные консультанты знакомят учащихся с путями СТЕ и практическим обучением, которые могут иметь решающее значение для развития карьеры учащихся (ASTE, 2023) [11].

Школьные консультанты также признают, что все учащиеся обладают навыками и знаниями, необходимыми для получения квалификации и достижения успеха в выбранной ими области (Mau & Li, 2018). Важно отметить, что ознакомление со всеми путями не должно осуществляться за счет ограничения учащихся одним вариантом. СТЕ должно быть одним из множества вариантов, предоставляемых учащимся (Cashdollar, 2023) [12].

Роль школьного консультанта

Стремясь содействовать развитию карьеры учащихся, школьные консультанты:

- Познакомить учащихся с карьерой и миром труда, начиная с младших классов
- Создавать связи с миром труда, соответствующие развитию и возрасту
- Сотрудничать, чтобы предоставить учащимся возможности обучения и приобретения опыта для приобретения поведения и навыков, необходимых для готовности к карьере (Лимберг и др., 2021)
- Работать с обучающимися, чтобы определить их интересы, способности, конкретные карьерные кластеры (Сиссо, 2018) и планы на послешкольное образование.
- Помогите учащимся спланировать переход от школы к послешкольному образованию и/или к трудовой деятельности, включая высококачественные программы профессионально-технического образования (ASCA, 2021)
- Консультировать обучающихся по различным направлениям послевузовского образования (например, колледж, профессиональные документы и сертификаты, ученичество, армия, программы годичной службы, работа на полный рабочий день с зарплатой, обеспечивающей содержание семьи, или с зарплатой, достаточной для ведения независимого образа жизни)
- Предоставлять учащимся возможность участвовать в программах раннего обучения в колледже и развития карьеры (например, двойные кредиты/двойное зачисление, AP, IB, STE)
- Сотрудничать с администраторами, преподавателями, персоналом и лицами, принимающими решения, для создания культуры готовности к послешкольному образованию, карьере и поступлению в колледж
- Обеспечивать и пропагандировать осведомленность всех обучающихся о колледже и карьере посредством изучения, а также планирования и принятия решений после окончания средней школы, что поддерживает право студентов выбирать из широкого спектра вариантов после завершения среднего образования.
- Выявить пробелы в доступе к колледжам и карьере, а также значение таких данных для устранения как преднамеренных, так и непреднамеренных предубеждений, связанных с консультированием и консультациями по колледжам и карьере.
- Работать с учителями над интеграцией обучения по вопросам карьерного образования в уроки в классе, включая направления профессионально-технического образования и соответствующие курсы.

- Предоставлять всем учащимся возможности развивать стратегии обучения, навыки самоорганизации и социальные навыки, ведущие к позитивному отношению к обучению, сильной трудовой этике и пониманию того, что непрерывное обучение необходимо для долгосрочного успеха в карьере.

- Занимайтесь профессиональным развитием, учитывая карьерные тенденции

- Практикуйте самоанализ и рост, включая традиционные карьерные роли, и расширяйте равенство и доступ посредством этого роста.

Таким образом, школьные консультанты предоставляют ресурсы и возможности, которые помогают учащимся исследовать свои сильные стороны и интересы, а также карьерные области, которые могут соответствовать этим атрибутам. Школьные консультанты предоставляют программу школьного консультирования, которая помогает всем учащимся улучшить свое карьерное развитие и успешно ориентироваться в послесреднем образовании и мире труда, признавая при этом, что рост во всех трех областях академического, карьерного и социального/эмоционального развития необходим для того, чтобы учащиеся были успешными сейчас и в дальнейшей жизни. Школьные консультанты обеспечивают учащимся доступ к изучению всех послесредних вариантов, включая пути профессионально-технического образования и обучения.

Рекомендации для педагогов-профориентаторов

1. Раннее знакомство с профессиями (1–4 классы)

- **Организируйте встречи с представителями реальных профессий** в доступной и игровой форме. Воспользуйтесь родительским ресурсом: медсестра, фермер, повар, полицейский — каждый может рассказать, чем он гордится в своей работе.

- **Проводите мини-экскурсии:** в школьную столовую, медпункт, библиотеку, магазин у дома. Задача — расширить представления о «настоящем труде».

- **Внедрите «Профессию недели»:** каждый понедельник короткий рассказ и рисунок о выбранной профессии.

2. Формирование осознанного интереса (5–7 классы)

- **Создавайте связи с реальным сектором:** организуйте посещения предприятий, мастер-классы, лабораторные занятия на базе колледжей.

- **Включайте тематические профуроки** в расписание, интегрируя элементы профориентации в литературу, математику, биологию.

- Проводите опросы интересов, анкетирование и тестирование, чтобы помочь обучающимся выявить склонности и предпочтения.

3. Работа с профилем и траекторией (8–11 классы)

- Консультируйте обучающихся по профессиональным кластерам (например, агроиндустрия, IT, сфера услуг, инженерия).

- Помогите построить индивидуальный образовательный маршрут, связанный с колледжем, вузом, программами профессиональной подготовки или предпринимательством.

- Сотрудничайте с колледжами и вузами, предлагая обучающимся участие в проектах, стажировках, профпробах.

4. Принцип «равного доступа»

- Выявляйте барьеры в доступе к информации о профессиях, колледжах, стажировках — особенно для сельских, малообеспеченных и уязвимых групп.

- Разрабатывайте персонализированные рекомендации, исходя из реальных ресурсов семьи и местности.

- Противодействуйте стереотипам: девочки — не только воспитатели, мальчики — не только айтишники.

5. Интеграция в школьный процесс

- Работайте с предметниками: попросите учителей биологии показать, где применяется профессия микробиолога, а учителя химии — пригласить лаборанта из местной аптеки.

- Создайте рабочую карту компетенций и метапредметных связей, включая профессионально-технические дисциплины.

- Используйте цифровые инструменты и профориентационные платформы, в том числе казахстанские ресурсы (например, «Мансап компасы»).

6. Поддержка жизненных навыков и трудовой этики

- Формируйте культуру трудолюбия и саморегуляции через игровые деловые симуляции, мини-проекты, участие в школьной жизни.

- Создавайте ситуации успеха и ответственности, где обучающиеся могут проявить инициативу, самоорганизацию и управленческие задатки.

7. Профессиональное развитие педагога-профориентатора

- Регулярно изучайте карьерные тренды и локальный рынок труда.

- Проходите курсы повышения квалификации, особенно в сфере СТЕ (Career and Technical Education), цифровых навыков и консультирования.

- Практикуйте самоанализ и обратную связь — пересматривайте свои подходы к профориентационной деятельности, проверяйте их на эффективность и актуальность.

2. Профориентационный нетворкинг

Концепция заинтересованных сторон является одним из важнейших направлений в современном образовательном менеджменте, любое направление системы образования, любой проект/внедряемая программа в процессе своей деятельности взаимодействует тем или иным образом со стейкхолдерами, которые могут оказать влияние на достижение целей, ожидаемых результатов, или быть подвержены влиянию со стороны.

Одним из главных принципов профориентации выступает вовлечение в построение и реализацию профориентационных программ различных агентов помимо индивида и государства. Несмотря на тесную вовлеченность и высокую степень регулирования профориентационной деятельности со стороны государства, институт профориентации не является монополией государства, а поддерживается через взаимодействие различных стейкхолдеров. В роли стейкхолдеров могут выступать работодатели, вузы, колледжи, семьи, акиматы, организации образования, бюро по трудоустройству, профсоюзы.

Основные группы стейкхолдеров на образовательном поле:

- государство;
- поставщики (школы);
- покупатели (организации профессионального образования, работодатели);
- инвесторы (государственный заказ, региональный заказ, национальные компании, бизнес-структуры и др.).

Основной особенностью стейкхолдеров должна быть крайняя заинтересованность в приеме на работу уже подготовленных высококвалифицированных специалистах.

Кооперация всех заинтересованных сторон считается важным условием для эффективной реализации профессионального выбора, совершаемого обучающимися. Государство, как правило, обеспечивает стратегическое лидерство и видение, тогда как местные стейкхолдеры содержательно наполняют профориентационные программы.

Взаимосвязь стейкхолдеров обеспечивает согласованность между учебными программами и актуальной информацией о рынке труда, а также способствует включению перспективы локальных агентов профориентации — детей, молодых людей, родителей, практиков в области профориентации, администрации организаций образования и т. д. — в государственное видение развития системы профориентации.

Механизмы задействования этих стейкхолдеров должны быть определены прежде всего консультационными советами, созданными региональными исполнительными органами. Помимо участия в обсуждении

стратегического развития системы профориентации в регионе и помощи в обнаружении лакун (пропусков, пустого места) в сфере профориентационных услуг, такие консультационные советы могут наделяться операционной ответственностью, включающей, например, разработку стандартов качества услуг или разработку квалификационных стандартов.

Несмотря на повсеместное признание важности интеграции различных стейкхолдеров в профориентационный процесс, на практике это оказывается сложно выполнимой задачей. Одной из главных причин является существующий разрыв между работодателями, работниками и организациями, предоставляющими образовательные и профориентационные услуги, а также слабая коммуникация между различными ее субъектами. Обособленное принятие решений агентами профориентации приводит к низкой эффективности профориентационной и образовательной систем, что делает их невосприимчивыми к изменениям и потребностям отдельных групп.

Для преодоления этого разрыва предлагается прежде всего наладить координацию стейкхолдеров. В связи с этим партнерство выступает основным принципом новой стратегии взаимодействия.

Для построения практикоориентированной стратегии необходимо решить три главных типа проблем: недостаточная информированность сторон, слабые стимулы для участия и недостаточные возможности субъектов взаимодействия. Кроме налаживания коммуникации и предоставления информации о значимости образования и профориентации, государство планирует создавать дополнительные стимулы для участия работодателей в образовательных и профориентационных программах. В частности, в планах обозначено предоставление субсидирования и иных финансовых стимулов работодателям для создания рабочих мест и стажировок совместно с учебными центрами ТиПО.

Необходимо отметить, что сегодня, к сожалению, на рынке профориентационных услуг в РК активными игроками выступают частные компании, НПО, общественные фонды, которые предлагают свои услуги в области профориентации за существенную плату и только в определенных регионах Республики.

Также одной из задач является создание и поддержка партнерских программ между работодателями, учебными центрами и организациями образования, целью которых является предоставление консультационных услуг и программ подготовки.

Ключевую роль в эффективной реализации программ профориентации играет участие работодателей. Выбор карьеры или сферы деятельности более эффективен, если он сопровождается представителями профессий и мира

труда — прежде всего работодателями. Прямой контакт с миром профессий через обязательное вовлечение работодателей, представителей профессий, профессиональных ассоциаций и других профессиональных сообществ в процесс профориентации открывает для обучающегося доступ к актуальной информации о труде, обеспечивает «погружение» в профессии, а также «обогащает систему профессиональной ориентации, позволяя молодым людям получить аутентичные и надежные инсайты из первых рук» [13].

Современные исследования связи между образованием и работодателями указывают на благотворное влияние контакта с работодателем на карьеру индивида. Так, например, молодой человек или девушка, которые 4 раза или более сталкивались с работодателем или представителем мира профессий, имеют на 86% меньше шансов остаться без работы и будет иметь доход на 22% больше, чем те, кто не имел прямого доступа к представителям мира труда [14]. Участие работодателей не только необходимо для эффективного функционирования профориентационной и образовательной систем, оно напрямую благотворно влияет на молодых людей.

Так, в аналитическом докладе «Education Endowment Foundation» об участии работодателей в образовании [15] были выделены 4 ключевые сферы влияния на молодых людей:

- 1) более ясное понимание карьерных путей и видов деятельности;
- 2) предоставление знаний и навыков, востребованных на современном рынке труда;
- 3) предоставление знаний и навыков, необходимых для успешного перехода от учебы к трудовой деятельности;
- 4) позитивное влияние на образование и успеваемость в целом.

Обзор исследований показал, что из 94 изученных школьных мероприятий, в которых были задействованы работодатели, влияние 47 было признано в основном позитивным, еще 47 — смешанным. Ни одно из исследований не нашло негативного эффекта на дальнейшие образовательные и экономические успехи участников.

Одним из самых ярких примеров эффективной вовлеченности работодателей в профориентацию молодых и в сферу профессиональной квалификации выступает кейс Шотландии. Целью национального Агентства по развитию навыков (Skills Development Scotland — SDS) [16] выступает «обеспечение наилучших результатов для людей, предприятий и экономики Шотландии». В соответствии с этой целью агентство сотрудничает с учебными заведениями, предприятиями и иными правительственными структурами, а также работает на национальном и локальном уровнях,

предоставляя разнообразные профориентационные и образовательные услуги. В рамках этой системы работодатели рассматриваются не только как партнеры, но и как благополучатели системы профориентации наравне с индивидами. Сотрудничество индивидов с работодателями позволяет лучше понять общую структуру рынка труда и контекстуализировать нужды и тех, и других.

От этого выигрывают не только обучающиеся и их родители, получающие профориентационные и образовательные услуги высокого качества напрямую от работодателя, но и предприятия, снабжаемые ценными кадрами через программы стажировок и благодаря сервисам по поиску работы.

В плане агентства «Making Skills Work for Scotland» на 2020–2025 гг. [17] интересам предприятий уделено такое же внимание, как и интересам обучающихся. Так, одна из ключевых целей, направленная на поддержку и развитие бизнеса, — своевременное и эффективное удовлетворение спроса работодателей на квалифицированную рабочую силу. Способы ее достижения включают расширение и развитие программы стажировок, получившей положительные отклики от участвующих в ней предприятий. Также в планы агентства входит создание программ для решения краткосрочных проблем на рынке труда, связанных с недостаточным предложением. К примеру, в партнерстве с представителями индустрии, университетами и колледжами будет создана Академия цифровых навыков. Другой ключевой задачей выступает обеспечение работодателей качественными рабочими местами. Для ее достижения планируются большее инвестирование ресурсов в повышение квалификации сотрудников, разработка бизнес-плана, учитывающего долгосрочные потребности в рабочей силе, а также использование продуктов и услуг, способствующих росту бизнеса через развитие человеческого капитала. Для этих целей на базе имеющегося многолетнего опыта и информации агентство разработало программу «Our Skills Force» [17]. Программа представляет собой веб-сервис для работодателей, предоставляющий консультации, доступ к финансированию, информацию об обучении на рабочем месте и помощь в найме и развитии квалифицированных работников.

Долгое время, в казахстанских школах, профориентация осуществлялась только в рамках классных часов или в рамках работы на учебных предметах. Однако сейчас всем стало понятно, что для успешного проведения профориентации усилий самой организации образования уже не хватает. Необходимо установление социального партнерства для объединения всех

стейкхолдеров и всех мероприятий, которые проводятся по профориентационной работе.

На протяжении десятилетия в стране длится ситуация, которая показывает нарастание противоречий между потребностями общества и возможностями организаций образования по подготовке высококвалифицированных профессионалов своего дела. Одной из причин происходящего можно назвать отсутствие общей площадки для осуществления коммуникации между будущими работодателями и обучающимися. Из-за этого обучающийся не может разобраться в многообразии профессий и специальностей «реальной сферы», а работодатель не может получить работника, имеющего профессиональные знания, и заинтересованного в работе.

Посредником в отношениях между работодателями, организациями среднего и высшего профессионального образования и обучающимися в настоящее время выступают организации среднего образования. Однако учебные заведения не ведут постоянного мониторинга изменений конъюнктуры рынка труда и требований работодателей, они не могут правильно оценить, какие направления подготовки нужно развивать и какие профессиональные компетенции необходимо формировать у выпускников, педагоги данных организаций не имеют новых данных и знаний, чтобы помочь обучающимся. В результате получается замкнутый круг, в котором необходимо создание коммуникативной площадки, которая будет способствовать организации взаимодействия и поддержке социального партнерства организаций среднего образования с организациями ТиПО, высшего и дополнительного образования, а также с работодателями.

Взаимодействие организаций среднего образования с работодателями должно развиваться в следующих направлениях:

- совершенствование содержания профориентационной деятельности организации образования, профильного обучения;
- ориентация на рынок труда;
- кадровое обеспечение профориентационных мероприятий;
- материально-техническое обеспечение;
- привлечение дополнительных финансовых средств;
- система контроля качества профориентации;
- грантовая/квотная поддержка выпускников.

Сетевое взаимодействие: школа – профессиональное образование – работодатели.

Сетевое взаимодействие в образовании — это сложный механизм, благодаря которому происходит вовлечение сразу нескольких организаций в учебный или внеурочный процесс, в профориентацию обучающихся. Одним из основных направлений развития системы образования в целом, на современном этапе, является модернизация системы профориентации, способствующая перевести образовательную деятельность организаций образования на более высокий уровень. Перестройка такой деятельности заключается в сетевом взаимодействии всех участников образовательного процесса и практического обеспечения профориентации.

Цели сетевого взаимодействия:

- обеспечение качественной профориентации за счет максимального учета требований работодателей;
- повышение конкурентоспособности, профессиональной компетентности и мобильности кадров.

Общие функции сетевого взаимодействия

- Обеспечение преемственности сфер образования в рамках сетевого взаимодействия.
- Контроль за эффективностью и непрерывностью сетевого взаимодействия между стейкхолдерами.
- Индивидуализация профориентационного процесса в рамках сетевого взаимодействия.

Задачи сетевого взаимодействия:

- сотрудничество с организациями на всех этапах выбора, разработки и реализации профориентационных планов/программ;
- создание правовых, организационных условий для формирования устойчивых связей профориентационных услуг в сфере профильной подготовки;
- реализация совместных проектов, способствующих оптимизации профориентационной деятельности, повышению качества профориентации;
- создание инновационной профориентационной среды, формирующей правильный выбор конкурентоспособного специалиста, востребованного на рынке труда;
- внедрение и использование современных педагогических, психологических и информационно коммуникационных технологий;
- повышение мотивации к выбранной профессии.

Нормативно – правовые аспекты сетевого взаимодействия

Нормативной основой для реализации сетевого взаимодействия являются нормативные акты и документы:

1. Закон Республики Казахстан «Об образовании» от 27 июля 2007 года № 319-III.

2. Приказ Министра просвещения Республики Казахстан от 3 августа 2022 года № 348. «Об утверждении государственных общеобязательных стандартов дошкольного воспитания и обучения, начального, основного среднего и общего среднего, технического и профессионального, послесреднего образования»

3. Приказ Министра просвещения Республики Казахстан от 31 августа 2022 года № 385. «Об утверждении Типовых правил деятельности организаций дошкольного, начального, основного среднего, общего среднего, технического и профессионального, послесреднего образования, специализированных, специальных, организациях образования для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, организациях дополнительного образования для детей и взрослых»

Использование сетевой формы реализации профориентационной деятельности осуществляется на основании договора между организациями. Для организации реализации профориентации с использованием сетевой формы несколькими организациями, осуществляющими данную деятельность, такие организации также совместно разрабатывают и утверждают планы и программы профориентации.

Для межведомственного взаимодействия ключевыми являются механизмы договорных отношений. В процессе сетевого взаимодействия используется следующий комплекс организационно-правовых механизмов и нормативно-правовых документов:

- договор, который определяет статус, ответственность участников сети;
- договора о сотрудничестве – позволяют закрепить гражданско-правовые отношения участников взаимодействия и регулировать вопросы: проведения совместных мероприятий, использование собственности и денежных средств организаций образования, распределение кадровых ресурсов, полномочий и ответственности, организационные схемы и процедуры управления совместной деятельностью и отчетности ее результатов;
- договоры возмездного оказания услуг, договоры гражданско-правового характера – определяют правила отношений участников сети;
- планы, проекты, программы – определяют содержание профориентационной деятельности в рамках сетевого взаимодействия;

- положения (о координационном совете, о службе управления профориентационной деятельностью, о временном творческом коллективе, об учетной политике, о структурных подразделениях и пр.);
- должностные инструкции (директора, заместителя директора, педагога-профориентатора, педагога дополнительного образования, методиста, и т.п.).

Деятельность сетевого взаимодействия регламентируется Локальными актами организации образования:

1. Положение об организации сетевой формы реализации профориентационной деятельности
2. Договор о сетевой форме реализации профориентации.
3. Соглашение о взаимодействии и сотрудничестве
4. План профориентационной деятельности.
5. Договор о проведении профессиональных проб.

В «Положение об организации сетевой формы реализации профориентационной деятельности» (Приложение 1) принципиальными подходами разработки и внедрения модели сетевого взаимодействия являются:

- основная идеология – взаимодействие и сотрудничество;
- добровольность связей;
- множественность уровней взаимодействия.

В рамках «Соглашения о взаимодействии и сотрудничестве» предполагается осуществление сетевой формы реализации программы профильной подготовки по востребованным специальностям.

Реальная включенность в конкретную сетевую профориентационную программу начинается с определения ее результативных показателей: что конкретно необходимо получить организации, в каком количестве и качестве. Качество подготовки выпускников — один из основных показателей, определяющий конкурентоспособность учебного заведения, позиционирование его на рынке образовательных услуг в решающей степени зависит от эффективности сетевого взаимодействия.

На основе «Положения об организации сетевой формы реализации профориентационной деятельности» разрабатывается План мероприятий, включающий следующие направления деятельности:

- 1. Организация учебно-профориентационного процесса.
 - 1.1. Разработка элективных курсов, факультативных программ по востребованным специальностям
 - 1.2. Согласование тематики Дня открытых дверей с организациями профессионального образования, потенциальными работодателями.

1.3. Разработка тем лекций, тренингов, мастер-классов, встреч с выпускниками колледжей/вузов, с профессионалами

1.4. Организация и проведение экскурсий в организации профессионального образования, на предприятия-партнеры.

1.5. Организация участия социальных партнеров в составе жюри олимпиад, конкурсов исследовательских проектов, стартапов и т.д.

1.6. Мониторинг конечных результатов совместной профориентационной деятельности

1.8. Создание Координационного совета

- 2. Практико-ориентированная профориентационная работа

2.1. Организация и проведение профессиональных проб, «примерок» профессий, летних лагерей

2.2. Подготовка материальной базы, рабочих постов, расходных материалов для проведения профессиональных проб

2.3. Участие ведущих специалистов в проведении профессиональных проб

Направления деятельности Координационного совета:

- Регулирует деятельность организаций в рамках сетевого взаимодействия;

- Методическое обеспечение сетевого взаимодействия;

- Организация внутрисетевого обучения: курсы повышения квалификации, образовательные курсы, мастер-классы;

- Планирование, разработка и координация деятельности по внедрению инновационных проектов;

- Контроль реализации профориентационной деятельности в рамках сетевого взаимодействия.

Механизмы взаимодействия

Сетевое взаимодействие представляется как отраслевая модель (горизонтальное взаимодействие между организациями). Механизм взаимодействия – договорные отношения (договор о сотрудничестве) (Таблица 1).

Таблица 1 Модель взаимодействия

№	Элементы учебного процесса, в разработке которых принимают участие работодатели	Форма процедуры
1	Разработка элективных курсов, факультативных программ по востребованным специальностям	Согласование общих и профессиональных компетенций, интегрированных в элективные курсы,

		факультативные программы с организациями профессионального образования, работодателями
2	Компетентностная модель выпускника, отражающая требования профильного обучения	Заседание рабочей группы всех социальных партнеров (школа, ТиПО, ВУЗы, работодатели)
3	Интеграция элементов профориентации в учебный план	Анализ, согласование, актуализация Плана, программ профориентационной деятельности
4	Распределение часов вариативной части учебного плана	Предложения, запросы работодателей, организаций профессионального образования. Заседание педагогического совета по вопросам профориентации
5	Программы профессиональных проб	Экспертиза программ профессиональных проб представителями работодателей. Договор о сотрудничестве Положение о профессиональных пробах (Приложение 2), руководство группами
6	Демонстрационные мероприятия	Составление графика Дней открытых дверей, ярмарок, экскурсий
7	Формирование профессиональных компетенций и трудовых функций обучающихся	Лекции, мастер-классы, тренинги, подготовительные курсы

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. Это давно утвердившиеся понятия, которые указывают на двух основных или конечных пользователей профориентационной работы:

1) человек, находящийся в ситуации профессионального самоопределения

2) работодатель, находящийся в поиске актуальных или перспективных кадровых ресурсов.

Если мы выбираем предметом своего интереса профориентационную работу с возрастной группой «дети, подростки и молодежь», 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 третьим звеном профориентационного пространства будут

3) родители или законные представители обучающихся.

Цели каждого из участников профориентационного пространства:

- *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, нередко выражается расхожей формулой «чтобы у моих детей все 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, возможно лишь при участии дополнительного субъекта, в данном случае - образовательные организации; особое направление их деятельности, то есть профориентационная работа есть не что иное, как *профориентационный нетворкинг*.

Таким образом, собственный интерес образовательных организаций в профориентационном взаимодействии обучающегося и экономики, как особого культурного института, состоит в том, чтобы гармонизировать это взаимодействие. Для этого организации образования необходимо оформить и институционализировать взаимодействие субъектов «треугольника». Основным инструментом 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.

Помимо общих гармонизирующих задач по отношению к взаимодействию трех субъектов, необходимо выделить, имеющиеся у системы образования частные задачи:

- *по отношению к обучающимся* - педагогическое сопровождение их профессионального самоопределения (содействие становлению субъектной позиции, формирование необходимого набора «профориентационно значимых компетенций»*) 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 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 (процесс улучшения условий труда и повышения уровня удовлетворенности сотрудников с целью создания более комфортной и безопасной рабочей среды).

* 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 профессионально-образовательный и карьерный маршрут;
- 5) продвигаться по этому маршруту.

Роль школы в системе профориентационного нетворкинга заключается в формировании трех типов педагогически управляемого профориентационного взаимодействия:

- 1) «родители-обучающиеся»,
- 2) «работодатели - обучающиеся»,
- 3) «работодатели-родители».

Первая взаимосвязь в той или иной степени уже освоена нашей педагогикой [18]. Пока не в полном объеме, но все таки реализуется и вторая взаимосвязь; во всяком случае, здесь существует достаточное количество хорошо известных форм работы для различных возрастов, таких как экскурсии на предприятия, встречи с профессионалами, «Урок от профессионала», мастерклассы, профессиональные пробы, профессиональное обучение школьников. К этой же категории можно отнести и посещение школьниками, иногда совместно с родителями, конкурсов профессионального мастерства Worldskills (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 все еще 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.

В поисках такой взаимовыгодности заключается перспективное место школы как квалифицированного посредника, педагога-профориентатора. В условиях фактического отсутствия профориентационного нетворкинга большинство казахстанских школьников знакомятся с профессионально-ориентированной практической деятельностью в ее учебно-профессиональном варианте, в кружках, секциях и студиях дополнительного образования детей, весьма далеких 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 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.

Разрешение, имеющихся в данной области 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.

Таким образом, 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 практикой.

Проектирование ситуации профориентационного нетворкинга

Технология проектирования форм профориентационной работы в рамках направления «профориентационный нетворкинг».

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 организации образования различного типа и/или предприятия-работодатели);

2) адресаты (школьники, их родители, работодатели; в ряде случаев - педагогический и организаций); административный персонал организаций образования;

3) приглашенные участники (среди которых могут быть, в различном соотношении, представители местных исполнительных органов власти, служб занятости, организаций профессионального и высшего образования, студенческого самоуправления, молодежных 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 определенного цвета.

Возможные организаторы ситуаций ПН (красные карточки):

- школа,
- организация дополнительного образовательного образования детей,
- колледж;
- ВУЗ;
- предприятие-работодатель;
- объединение работодателей,
- специализированный центр профориентации;
- служба занятости;
- МИО;
- родительское объединение;
- молодежное объединение;
- 2-3 пустые красные карточки для заполнения непосредственно по ходу работ.

Возможные адресаты (зеленые карточки):

- 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-профориентаторы, педагоги, занятые в профориентационном

процессе;

- 2-3 пустые зеленые карточки.

Возможные приглашенные участники (желтые карточки):

- родители школьников;
- представители школьного самоуправления;
- специалисты предприятий - профессионалы;
- представители кадровых служб предприятий;
- руководители предприятий;
- успешные предприниматели;
- медийные персоны;
- руководители района, города;
- представители служб занятости, представители силовых структур;
- 4-5 пустые желтые карточки.

Возможная территория проведения ПН-мероприятия (голубые карточки):

- школа;
- колледж (аудитория, зал);
- колледж (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;
- 4-5 пустых голубых карточек.

Второй шаг - раскладывание вариантов ситуации ПН, иначе говоря - первичная схема будущего профориентационного мероприятия.

При раскладывании используются следующие правила.

1. В каждом раскладе обязательно должны быть карточки всех цветов. Для этого используется шаблон, справа от которого в ряд выкладываются используемые карточки соответствующих цветов.

2. Карточек одного цвета может в одном раскладе, может быть, и более одной.

Примеры раскладов профориентационного мероприятия:

- Организаторов может быть несколько, например, школа и организация профессионального образования. 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.

- Приглашенные 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 ее сценария). В раскладе ПН 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». При раскладе 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.

Четвертый 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.

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 «смотринок» 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.

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 учетом которой затем будут уточняться все ее 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, отраженного в программе. Ее 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. Приложение 1 «Методические разработки ситуаций профориентационного нетворкинга», мероприятия «Урок от профессионала», «Стартовая площадка» и другие).

ПН-ситуации, относящиеся к данной категории, обладают следующими особенностями:

- мероприятие имеет определенный 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 приглашенных участников, которые будут активно задействованы в той или иной роли.

Шестой шаг - окончательная детализировка 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. Еще 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 проект-сессии, тематического педсовета, производственного совещания в образовательной организации, посвящённого проблемам совершенствования профориентационной деятельности организации или предприятия. Результатом ее практического использования станет собственный пакет методик профориентационного нетворкинга, учитывающих локальные и местные особенности и нацеленных на системное решение комплекса профориентационных задач.

Рекомендации для педагогов-профориентаторов

Не абстрактный «работодатель», а живой партнер

Развитие осознанного карьерного выбора обучающихся требует не только системы, но и продуманной стратегии педагогического сопровождения. Предлагаем ряд ориентированных на практику методических подходов,

Одна из самых больших ошибок в профориентационной работе — это обращаться к понятию «работодатель» как к мифологическому существу. Как будто это некий общий, абстрактный субъект, который должен «прийти», «что-то рассказать», «что-то показать». Но если вы когда-либо пытались

действительно вовлечь кого-то извне в жизнь школы — вы знаете, как это не работает. Настоящий партнер не появляется из презентации PowerPoint. Он не существует «в принципе», он существует — в лице. С конкретной фамилией, телефоном, характером и рабочим графиком. И, чаще всего, этот человек — не из разряда «генеральных директоров» или «руководителей холдингов», а из разряда тех, кто работает руками и головой ежедневно. Пекарь, что снимает булочки в 5 утра. Электрик, у которого 40 точек на районе. Ветеринар, который знает поименно всех собак в округе. Или владелец шиномонтажа, у которого трое детей в той же школе

Как «вырастить» социального партнера из местного колледжа или фермерского хозяйства

Партнерские отношения не рождаются по расписанию и не возникают по факту одного письма с печатью. Их, как любые устойчивые социальные связи, необходимо растить. Терпеливо, бережно и с пониманием, что перед вами не учреждение, а живой организм со своими целями, ресурсами и внутренними ритмами. Будь то колледж, где работает мастер-наставник со стажем 30 лет, или фермер, который встает в 5 утра, чтобы собрать урожай до жары.

Первый шаг — не задавать лишних вопросов, а прийти посмотреть. Иногда самая действенная профориентация начинается не со слов «сотрудничество» или «договор», а с фразы: «Мы бы хотели просто увидеть, как вы работаете. Можно ли к вам с четырьмя детьми — без камеры, без презентаций, просто на полчаса?» Именно этот ненавязчивый интерес закладывает основу будущего взаимодействия.

Колледжи, особенно в регионах, часто недооценены как ресурс. У них есть мастерские, наставники, производственные базы и... проблема недобора. Они крайне заинтересованы в притоке мотивированных учащихся, особенно из школ, с которыми можно выстроить долгосрочную связку. Чтобы это случилось — нужен не просто «звонок», а институциональный якорь: совместный мини-проект, «недельный модуль» в мастерской, выставка или даже кружок под кураторством колледжа. Пусть это будет курс «основы монтажа сантехнических узлов» для 9-х классов или кулинарный интенсив на базе столовой колледжа. Главное — регулярность и взаимность.

С фермерскими хозяйствами все иначе. Их ресурс — в земле, в тишине, в ритме, не совпадающем со школьным расписанием. Здесь нужно время. Сперва — вежливое письмо. Затем — визит. Потом — включение родителей (особенно если среди них есть те, кто работают в агросекторе). И только после этого можно начинать говорить о «днях практики», «открытых грядках» или мини-кейсе «один день с агрономом». Никто не станет партнером школы

только из чувства долга. Но если вы признаете опыт и знание фермера как ценность для ребенка — он откликнется.

Важный момент: не всегда нужно строить партнерство вокруг «карьеры». Иногда точка входа — ценность и уважение. Например: один учитель привел детей на мельницу. Мельник не был готов. Он не понимал, зачем детям его ремесло. А потом один из учеников — скромный, из неблагополучной семьи — подошел и сказал: «А как ты снимаешь урожай, с чего ты начинаешь первым?» И с этого момента началась дружба. Через уважение к знанию. Через интерес.

Партнерство растет из контакта. Оно не всегда формализуется в бумаге, но обязательно укореняется в доверии. Шаг за шагом. Сначала одно совместное дело. Потом еще одно. А дальше — уже и не вспомнишь, с чего все началось, потому что колледж сам позвонит и скажет: «Приводите детей, мы хотим показать швейную мастерскую». И это будет не программа. Это будет — система.

Профнавигация как мост: встречи, мини-интервью, квесты, «встречи поколений»

Современная профориентация утрачивает эффективность, если остается исключительно функцией информирования. Подлинная профнавигация — это не передача сведений, а построение смысловых и эмоциональных мостов между обучающимся и реальностью трудовой жизни. Такая навигация выполняет посредническую, переводческую роль: она переводит абстрактные представления о профессиях в лично значимый и практически осмысленный опыт.

В этом контексте особую ценность приобретают форматы прямого взаимодействия, направленные на активное проживание образа профессии. Среди них наибольшую эффективность демонстрируют:

Встречи с профессионалами

Организованные беседы с представителями различных сфер деятельности позволяют обучающимся услышать «живую» речь о профессии, увидеть, какие качества и ценности лежат в ее основе. Такие встречи рекомендуются не как фронтальные лекции, а как диалоговые форматы, в которых каждый ученик может задать вопрос, выразить сомнение, услышать не только успехи, но и трудности профессионального пути.

Мини-интервью и профориентационные беседы

Особую пользу приносят форматы, в которых обучающиеся самостоятельно берут интервью у представителей профессий. Это может быть родитель, сосед, выпускник школы. Сам процесс подготовки вопросов,

ведения беседы и последующего анализа даёт более глубокое понимание профессиональной сферы, чем пассивное слушание.

Профориентационные квесты

Формат профквеста объединяет элементы проектной, командной и поисковой деятельности. В нем участники проходят через ряд заданий, моделирующих реальные профессиональные ситуации (например, «собери заказ как логист», «расшифруй анализы как лаборант»). Такая форма позволяет не только актуализировать знания, но и развивать гибкие навыки: распределение ролей, ответственность, временное планирование. В научной литературе подобные формы описываются как метапредметные ситуационные тренажёры, обладающие высокой степенью вовлечённости и развивающим потенциалом.

«Встречи поколений» и межвозрастные диалоги

Немаловажным инструментом профнавигации является организация диалогов между школьниками и представителями старшего поколения — пенсионерами, ветеранами труда, носителями традиционных ремёсел. Такие встречи позволяют сформировать у обучающихся ценностно-мировоззренческое отношение к труду, подчеркнуть преемственность, уважение к опыту, а также расширить представления о профессии как о жизненном пути, а не просто источнике дохода.

Профнавигация как педагогическая стратегия должна быть системной, поэтапной и многоканальной. Она строится на принципе личностной значимости и признания индивидуального запроса каждого школьника. В этом смысле педагог-профориентатор выступает не транслятором знаний, а архитектором пространств встречи, где подросток сталкивается с будущим не в абстрактных терминах, а через призму живого контакта, эмоционального резонанса и пробного действия.

Эффективная профнавигация невозможна без опоры на локальные ресурсы: людей, события, культурный код региона. Лишь в этом случае она перестаёт быть внешне навязанной схемой и превращается в механизм личной маршрутизации, ведущий обучающегося к осознанному профессиональному выбору.

Примеры профсреды для 1–4 классов: как говорить с малышами о профессиях

Начальная школа — это период, когда ребенок еще не отделяет учебу от игры, а мир профессий воспринимает скорее через образы и эмоции, чем через конкретные функции и обязанности. В этом возрасте профориентация не может (и не должна) быть формальной. Она должна быть тонко встроена в контекст познания, общения и игры.

Цель профсреды в начальной школе — создать у ребенка эмоционально положительное и любопытное отношение к труду, показать, что мир взрослых профессий — это не нечто далёкое, а часть его повседневной жизни.

1. Уголок профессий в классе

Создается постоянное мини-пространство, где представлены предметы, фотографии, книги и игры, связанные с определенной профессией. Сегодня — «уголок пекаря»: мерные ложки, форма, поварской колпак и книга «Как испечь хлеб». Завтра — «уголок почтальона». Дети могут «примерять» профессию, проигрывать ролевые ситуации, рисовать, писать письма, считать конверты — в зависимости от профессии недели.

2. «Гость в классе»

Раз в месяц учитель приглашает родителя или местного жителя, который рассказывает о своей профессии. Но не в форме лекции! Например, сантехник приходит и показывает, как устроен кран. Медсестра приносит бинты и учит накладывать повязку. Водитель показывает дорожные знаки и говорит, как он следит за безопасностью пассажиров. Главное — визуализация и участие ребёнка.

3. Профессия сквозь сказку

У младших школьников один из самых надежных способов восприятия — через сюжет. Учитель читает сказку или рассказ, в котором герои исполняют профессиональные роли. А потом вместе с детьми обсуждает: кем был этот герой, что он делал, что ему помогало, что мешало. Так формируются первые профмодели — эмоциональные и символические.

4. Мини-мастерские в школе

Один из самых продуктивных форматов — это микро-опыты. Устроить мастерскую по сборке скворечников. Или мастерскую шитья фартуков. Или день профессии «уборщик», когда дети сами пробуют протереть парты, сортировать мусор. Да, даже это — часть важной профсреды, потому что формирует уважение к труду и развивает навыки.

5. Настольные и цифровые игры

«Мир профессий» — это не только реальность, но и возможность для моделирования. Существуют десятки настольных игр, карточек, приложений и мультипликационных сериалов (например, «Профессии Биби», «Fixiki: Кто чем работает»), которые можно использовать на занятиях или внеурочной деятельности. Но важно, чтобы такие игры не были самодостаточными — они должны становиться поводом для разговора, обсуждения, рисунков и ролевых сцен.

6. Профессия как наблюдение

В повседневной жизни — в походе в магазин, в поездке на автобусе, на экскурсии — учитель обращает внимание детей: кто здесь работает? Что он делает? А как вы думаете, чему он учился? Такой метод «проф-наблюдения» не требует отдельного времени — он вшит в ежедневную практику и формирует внимательность, уважение и познавательную активность.

В начальной школе мы не учим профессии. Мы помогаем ребёнку увидеть, услышать, потрогать, попробовать и — самое главное — заинтересоваться. Потому что интерес — это основа любого выбора. И если этот интерес родился в 1 классе, то в 9 он не угаснет. Он превратится в первый осознанный вопрос: кем я хочу быть — и почему?

Среднее звено (5–7 классы): как не надо «навязывать» профессии, а надо показать выбор

Среднее звено — это время первых самоопределений, пусть ещё неустойчивых, но уже окрашенных личным «хочу» и «не хочу». Здесь профессия перестаёт быть сказочной ролевой игрой и становится предметом первых рефлексий. Подростки 11–13 лет нуждаются не в директивах, а в расширении горизонта. Главная ошибка на этом этапе — пытаться «объяснить», «направить» или — того хуже — «предостеречь». Всё это срабатывает с точностью до наоборот: ребёнок замыкается, сопротивляется и теряет мотивацию.

Что действительно работает — это мягкий показ спектра возможностей и формирование образа мира, в котором можно быть разным.

1. Профессия как спектр, а не как ярлык

Важно донести до обучающихся: профессия — это не один путь, а множество форм. Не «врач» или «не врач», а десятки вариаций — от реабилитолога до патологоанатома, от фельдшера до медицинского маркетолога. Не «программист» как такой, а «тестировщик, UX-дизайнер, backend-разработчик, аналитик данных» — и у каждого свой маршрут.

Вместо узкой идентификации — предложите обучающимся исследовать поле возможностей: «Что ты уже умеешь? Где ты это можешь применить? Как ты хочешь жить, а не только где работать?»

2. Проект «Профессии в нашем районе»

Организуйте проектно-исследовательскую работу, в которой учащиеся собирают информацию о профессиях, представленных в их селе или микрорайоне. Это может быть и карта местных предприятий, и серия мини-интервью, и фотовыставка. Главное — чтобы подросток начал видеть, что профессия — это не только из интернета, но и из его улицы, его окружения.

3. Профильные маршруты и кросс-предметные связи

На этом этапе нужно начинать «вплетать» профориентационные нити в учебные предметы. Учитель физики может показать, как работает радиоинженер. Учитель изо — пригласить местного дизайнера. А учитель казахского языка — обсудить, какие профессии требуют хорошего владения родной речью. Таким образом, подросток начинает осознавать связь между учёбой и реальностью, между теорией и практикой.

4. Цифровые навигаторы и профтесты

Можно аккуратно вводить тестовые инструменты — но не как приговор, а как точку для обсуждения. Например: «Тест показал, что тебе может подойти направление, связанное с природой. А ты как думаешь? Что тебе было бы интересно попробовать?» Главное — не зажимать результат, не превращать тест в схему, а использовать его как повод для диалога.

5. Форматы выбора

Запускайте механизмы выбора: элективные модули, кружки, профклубы. Не как обязательный час, а как площадка, где подросток может попробовать: графический планшет, монтаж видео, выращивание рассады, ведение блога, сварку. Чем шире линейка — тем больше шансов, что ребёнок зацепится за своё.

6. Роль педагога — не в указании, а в сопровождении

Педагог-профориентатор на этом этапе — не носитель окончательных знаний, а проводник, «тренер по выбору». Он не предлагает шаблоны, а создаёт условия для самопроб. Не наставляет, а наблюдает и поддерживает. Его функция — расширять пространство возможностей и снижать тревожность перед будущим.

Среднее звено — это как перекресток без дорожных знаков. Можно стоять и ждать, пока кто-то скажет, куда идти. А можно показать карту и фонарик, дать попробовать один поворот, потом другой — и только тогда подросток поймет, что направление можно выбрать самому. И именно в этом — главная ценность профориентации в 5–7 классах.

Старшеклассники (8–9 классы): профсреда, личный выбор, портфолио и маршруты

С 8 класса у большинства подростков возникает не просто интерес, а внутренний запрос на определенность. Они начинают задаваться вопросами: «А что дальше?», «Как мне выбрать?», «Я вообще подхожу к этой профессии?» Именно в этот период работа профориентатора приобретает характер навигационного сопровождения. Здесь важно не подталкивать, а создавать инфраструктуру выбора.

Профсреда для 8–9 классов

Профориентационная среда на этом этапе — это уже не просто визуальная информация. Это система микровзаимодействий: мини-практики, проектные активности, стажировки выходного дня, профильные дисциплины. Школьник должен не читать о профессии, а погружаться в нее — хотя бы на 1–2 дня. Это может быть участие в «дне на предприятии», «неделе в колледже», или разработка кейса совместно с работодателем.

Личный выбор как продукт опыта

На этом этапе обучающийся должен не только попробовать, но и оценить себя в профессии. Как я чувствовал себя в команде? Смог ли я справиться с задачей? Хочу ли я заниматься этим дольше? Для этого важно внедрять элементы рефлексии и самоанализа после каждой профпробы: через эссе, презентации, обсуждения в мини-группах.

Портфолио как зеркало развития

К 8-му классу у каждого обучающегося должно быть сформированное портфолио профнавигации. Это не просто папка достижений, а сборник проб, отзывов, саморефлексий, мини-анкет. Такой подход позволяет отслеживать динамику интересов, помогает в разговоре с родителями и педагогами, и особенно важен при построении дальнейшего маршрута.

Индивидуальные маршруты

Важно, чтобы к 9 классу был выстроен вариативный образовательный маршрут: кто-то выберет академическую траекторию, кто-то — колледж, кто-то — IT-курсы или рабочую профессию. Задача профориентатора — не ранжировать, а сделать эти пути равноценными и поддержанными.

Старшеклассники (10–11 классы): выбор, погружение, сопровождение

На выпускном уровне профориентационная работа должна принимать консультационно-проектную форму. Здесь школьник уже не исследует — он готовится к переходу. Значит, и инструменты должны быть другими.

Диагностика профессиональных интересов и мотивации

Важнейшим этапом является глубокая диагностика профнамерений. Это не только тесты, но и беседы, кейс-интервью, проектирование реальных ситуаций: «Что ты выберешь, если поступишь в два места?» «Как ты будешь жить, если уедешь в другой город?». Это помогает выявить не столько интерес, сколько готовность и устойчивость выбора.

Погружение в профессию

Организация глубоких профпроб (3–5 дней) — с настоящими задачами, кураторами, обратной связью. Сфера может быть любая — от архитектурного бюро до детского сада. Главная цель — проживание. А не «рассказ о профессии» — проживание в ней.

Индивидуальные консультации

Каждый старшеклассник должен пройти хотя бы две встречи с профконсультантом. Один раз — на 10 уровне: обсуждение сильных сторон, рисков, профиля. Второй раз — в 11 классе: разбор конкретного маршрута. Это точка принятия решения.

Поддержка поступления

Профориентатор работает совместно с завучем и родителями: помогает подобрать вуз/колледж, собирает портфолио, участвует в профсопровождении заявок, сопроводительных писем, подаче заявлений. Учащимся необходимо дать инструменты ориентации: навигацию по платформам (eGov, Мансап компасы, сайт колледжей и вузов), разъяснение по конкурсам, грантам, поступлению.

Сценарии будущего

Важно создать у ученика сценарное мышление: «А если не пройду? А если разочаруюсь?» Проработка нескольких вариантов развития событий формирует устойчивость, снижает тревожность и повышает личную ответственность.

Профориентация в старшей школе — это уже не ориентация. Это сопровождение выбора и старт профессионализации. И если в этом процессе рядом будет взрослый, который не оценивает, а слышит — это даст подростку не просто знания, а поддержку. А она ключевой фактор успеха.

Выводы:

1. Раннее знакомство с профессиями (1–4 классы)

- Организуйте встречи с представителями реальных профессий в доступной и игровой форме. Воспользуйтесь родительским ресурсом: медсестра, фермер, повар, полицейский — каждый может рассказать, чем он гордится в своей работе.

- Проводите мини-экскурсии: в школьную столовую, медпункт, библиотеку, магазин у дома. Задача — расширить представления о «настоящем труде».

- Внедрите «Профессию недели»: каждый понедельник короткий рассказ и рисунок о выбранной профессии.

2. Формирование осознанного интереса (5–7 классы)

- Создавайте связи с реальным сектором: организуйте посещения предприятий, мастер-классы, лабораторные занятия на базе колледжей.

- Включайте тематические профуроки в расписание, интегрируя элементы профориентации в литературу, математику, биологию.

- Проводите опросы интересов, анкетирование и тестирование, чтобы помочь обучающимся выявить склонности и предпочтения.

3. Работа с профилем и траекторией (8–11 классы)

- Консультируйте обучающихся по профессиональным кластерам (например, агроиндустрия, IT, сфера услуг, инженерия).
- Помогите построить индивидуальный образовательный маршрут, связанный с колледжем, вузом, программами профессиональной подготовки или предпринимательством.
- Сотрудничайте с колледжами и вузами, предлагая обучающимся участие в проектах, стажировках, профпробах.

4. Принцип «равного доступа»

- Выявляйте барьеры в доступе к информации о профессиях, колледжах, стажировках — особенно для сельских, малообеспеченных и уязвимых групп.
- Разрабатывайте персонализированные рекомендации, исходя из реальных ресурсов семьи и местности.
- Противодействуйте стереотипам: девочки — не только воспитатели, мальчики — не только айтишники.

5. Интеграция в школьный процесс

- Работайте с предметниками: попросите учителей биологии показать, где применяется профессия микробиолога, а учителя химии — пригласить лаборанта из местной аптеки.
- Создайте рабочую карту компетенций и метапредметных связей, включая профессионально-технические дисциплины.
- Используйте цифровые инструменты и профориентационные платформы, в том числе казахстанские ресурсы (например, «Мансап компасы»).

Поэтому, когда вы в следующий раз соберетесь писать запрос в акимат или отдел образования «о привлечении работодателей», сделайте вдох. И вместо этого — напишите в WhatsApp своему бывшему ученику, который работает автомехаником. Или спросите у завхоза, где он точит ножницы. Там и начнется ваш партнер. Потому что партнер — это не фигура отчета. Это человек, с которым можно пожать руки. Которому вы покажете детей — и за которых он возьмёт моральную ответственность

6. Поддержка жизненных навыков и трудовой этики

- Формируйте культуру трудолюбия и саморегуляции через игровые деловые симуляции, мини-проекты, участие в школьной жизни.
- Создавайте ситуации успеха и ответственности, где обучающиеся могут проявить инициативу, самоорганизацию и управленческие задатки.

7. Профессиональное развитие педагога-профориентатора

- Регулярно изучайте карьерные тренды и локальный рынок труда.

- Проходите курсы повышения квалификации, особенно в сфере цифровых навыков и консультирования.

- Практикуйте самоанализ и обратную связь — пересматривайте свои подходы, проверяйте их на эффективность и актуальность.

Казахстанский опыт взаимодействия с работодателями

Одним из ключевых принципов методических рекомендаций является их практикоориентированность и соответствие контексту отечественной школы. В данном разделе представлены авторские проекты педагогов-профориентаторов из различных регионов Казахстана, успешно взаимодействующих с социальными партнёрами — работодателями, организациями профессионального образования, местными органами власти. Эти кейсы охватывают такие формы, как организация профессиональных проб на базе предприятий, проведение дней профессий совместно с колледжами, создание профориентационных маршрутов и экскурсий, а также внедрение элементов дуального обучения в школьную практику.

Публикуемые материалы прошли апробацию и могут служить моделью или источником вдохновения для построения локальной системы взаимодействия школы с внешней средой. Подходы могут быть адаптированы как для городских, так и для сельских школ.

Ф.И.О: Молодкина Наталья Павловна

Должность: профориентатор.

Наименование школы: КГУ "Ломоносовская общеобразовательная школа
отдела образования Мендыкаринского района" Управления образования
акимата Костанайской области

Регион: Мендыкаринский район

Контакты: 87055581173

Email: molodkinanatalij468@gmail.com

ПРОЕКТ

**«Интеграция профориентации в учебный процесс: эффективное
партнёрство школы, учителей-предметников и работодателей»**

Автор проекта: Молодкина Наталья Павловна

2025 год

АННОТАЦИЯ

Проект «Интеграция профориентации в учебный процесс: эффективное партнёрство школы, учителей-предметников и работодателей» направлен на реализацию системного подхода к профориентационной работе в условиях общеобразовательной школы.

Целью проекта является создание школьной модели профориентации, интегрированной в учебные предметы и основанной на устойчивом взаимодействии с представителями местного бизнеса, колледжей и предприятий.

Задачи проекта: внедрение профориентационных компонентов в содержание предметных областей, организация профориентационных мероприятий с участием работодателей, развитие профессионального самопознания учащихся, а также повышение квалификации педагогов в области профориентации.

Методы реализации включают межпредметную интеграцию, профдиагностику, деловые и ролевые игры, экскурсии, встречи с представителями профессий, мастер-классы и мини-практики на предприятиях.

Ожидаемые результаты: рост осознанности профессионального выбора учащихся, повышение мотивации к обучению, усиление связи школы с социальными партнёрами, создание профориентационной карты школы и формирование цифрового профориентационного портфолио каждого ученика.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....	3
Теоретическая часть.....	6
Практическая часть.....	7
Ожидаемые результаты проекта.....	8
Заключение.....	9
Использованная литература и источники.....	10

В условиях цифровизации и трансформации рынка труда раннее профориентационное самоопределение школьников становится всё более актуальным. Традиционные разовые мероприятия недостаточно эффективны, поэтому практика, реализуемая в КГУ «Ломоносовская общеобразовательная школа» Мендыкаринского района, предлагает системный подход.

Профориентация интегрируется в учебную и внеурочную деятельность школы с участием социальных партнёров — работодателей, колледжей и центров занятости. В рамках проекта проводятся профуроки, экскурсии, мастер-классы, наставничество и создаются цифровые профили учеников на основе диагностики их интересов и способностей.

Эффективность практики достигается за счёт её системности, активного участия школы и поддержки местных партнёров.

Введение

Современная школа должна не только давать знания, но и помогать ученикам ориентироваться в быстро меняющемся мире профессий. В условиях цифровизации и трансформации экономики важно выстраивать системную профориентационную работу, интегрированную в образовательный процесс.

В Республике Казахстан профориентация признана приоритетным направлением государственной образовательной политики. Согласно национальным программам, она должна стать частью школьной среды, что требует новой модели взаимодействия школы, педагогов и социальных партнёров — работодателей, колледжей и предприятий.

Предлагаемый проект направлен на создание устойчивой модели профориентационной работы, способствующей осознанному профессиональному выбору учащихся, повышению их мотивации и готовности к трудовой деятельности. Он реализуется в условиях казахстанской школы и предполагает практическое применение в повседневной работе педагогов.

Актуальность проекта обусловлена:

- Быстрыми изменениями на рынке труда и появлением новых профессий
- Низкой готовностью школьников к профессиональной жизни

- Недостатком взаимодействия между школами и работодателями
- Необходимостью обновления учебных программ с включением профориентации
- Требованием соответствовать международным стандартам в условиях глобализации

Таким образом, проект предлагает практичную и актуальную модель профориентации, соответствующую современным требованиям образования и рынка труда, с акцентом на сотрудничество между школами и работодателями.

Нормативно-правовое обоснование и актуальность проекта

Интеграция профориентации в учебный процесс школ Республики Казахстан основана на ключевых стратегических документах, таких как:

- **Государственная программа развития образования и науки РК (2020–2025)** — подчеркивает необходимость формирования у школьников навыков XXI века, включая профессиональное самоопределение.
- **Национальный план по развитию функциональной грамотности школьников** — акцентирует внимание на осознанном выборе профессии и практико-ориентированном подходе.
- **Концепция профориентационной работы в системе образования РК** — определяет школу как координатора взаимодействия с работодателями.
- **Послания Президента РК** — подчёркивают важность раннего профопределения и развития профессиональных навыков у молодёжи.

Проект отвечает актуальным приоритетам образования Казахстана, устраняя разрыв между школьным обучением и требованиями современного рынка труда, а также повышая мотивацию учащихся через практическое применение знаний.

Цель проекта:

Создать модель интеграции профориентации в учебный процесс через партнёрство школы, учителей и работодателей для формирования у учащихся осознанного профессионального выбора.

Задачи проекта:

- Проанализировать подходы к профориентации в системе образования РК.
- Определить эффективные формы сотрудничества между школой и работодателями.
- Разработать и внедрить интегрированную модель профориентации.
- Организовать совместные мероприятия с участием предприятий и образовательных учреждений.
- Оценить эффективность модели и возможности её масштабирования.

Значение партнёрства:

- Обеспечивает связь образования с рынком труда.
 - Способствует осознанному выбору профессии через реальный опыт.
 - Развивает практико-ориентированное обучение и ключевые навыки будущего.
 - Повышает мотивацию к обучению.
 - Поддерживает систему непрерывного образования, обеспечивая преемственность между школой, колледжами и работодателями.
- Целевая аудитория:**

Старшеклассники, учителя-предметники, работодатели, а также школьные психологи и специалисты по профориентации.

Основные достижения проекта:

- Разработка рабочей модели интеграции профориентации в учебный процесс.
- Формирование устойчивого партнёрства между школой и работодателями, предоставляющего учащимся доступ к реальным профессиональным практикам и требованиям рынка труда.

Инновации и суть проекта

Проект внедряет профориентацию как часть учебного процесса через партнёрство школы, учителей и работодателей. Используются современные методы: проектная деятельность, кейсы, стажировки. Ученики развивают

профессиональные и личные навыки, а работодатели участвуют в создании учебных программ. Введена система мониторинга эффективности.

Уникальность проекта — органичное включение профориентации в предметное обучение, активное участие работодателей, гибкие и персонализированные подходы, устойчивое сотрудничество с предприятиями.

Ожидаемые результаты:

- Осознанный выбор профессии учащимися;
- Развитие востребованных навыков;
- Снижение молодёжной безработицы;
- Тесное сотрудничество школ и работодателей; □ Практическая подготовка через стажировки; □ Профориентация как часть ежедневного обучения.

Теоретические основы

Профориентация — ключевой элемент образовательной деятельности, формирующий интерес к профессиям и мотивацию к обучению.

Учителя-предметники связывают учебные темы с реальными профессиями. Работодатели предоставляют стажировки, экскурсии и мастер-классы, способствуя практической подготовке.

Существуют различные модели: интегративная, социального партнёрства, проектная, центры карьеры.

В Казахстане развивается интерес к профориентации, но сохраняются вызовы — слабая практика, нехватка методик и кадров.

Методология проекта

Используются разнообразные формы: интеграция в уроки, профуроки, наставничество, консультации, совместные проекты, мероприятия с участием работодателей — всё направлено на осознанный выбор профессии учащимися.

Формы и методы профориентационной работы

Формы: классные часы, экскурсии, мастер-классы, дни открытых дверей, выставки, ярмарки профессий.

Методы: тематические беседы, тестирование интересов, проектная деятельность, моделирование рабочих ситуаций.

Принципы взаимодействия школы и работодателей .Партнёрство, прозрачность, индивидуальный подход, использование цифровых технологий.

Организация мероприятий. Семинары с профессионалами, тренинги по навыкам трудоустройства, экскурсии, онлайн-вебинары и курсы с участием работодателей.

Профориентация для учителей. Разработка методических материалов, обучение методам профориентации, включение профориентации в содержание предметов.

Практическое внедрение. Создание профильных классов, цифровая диагностика интересов, проектная работа с заказами предприятий, мастерклассы от работодателей.

Практическая часть: реализация проекта

Пример: КГУ «Ломоносовская школа» (Костанайская обл.)

Проведён анализ рынка труда, выбраны актуальные профессии, разработана программа мероприятий:

- мастер-классы,
- дни открытых дверей, □
экскурсии, □ тесты.

Результаты: учащиеся лучше ориентируются в профессиях, повысилась осознанность выбора, педагоги отметили рост мотивации.

Проблемы: ограниченное участие работодателей, необходимость индивидуальных консультаций, несистемность в интеграции.

Рекомендации: создать рабочие группы с работодателями, усилить индивидуальный подход, расширить тематику экскурсий.

Оценка успешности партнёрства

Учащиеся: 80% стали увереннее в выборе профессии.

Работодатели: проект помогает формировать кадровый резерв.

Педагоги: положительная связь между теорией и практикой.

Проблемы: слабая синхронизация учебных планов с рынком труда.

Роль информационных технологий

Цифровые ресурсы расширяют профориентационные возможности:

- **Платформы для профориентации:** «Карьера.kz», «Profguide.kz», «Воркшоп», «ННРУ», приложения с тестами и курсами.
- **Онлайн-взаимодействие:** консультации, вебинары, ярмарки вакансий, поиск стажировок через internships.kz.
- **Инструменты самоопределения:** тесты (CareerTest), симуляторы профессий, платформы наставничества (Mentor.kz), онлайн-курсы (Coursera, Stepik).

Заключение. Информационные технологии расширяют возможности профориентации школьников, обеспечивая доступ к информации, взаимодействие с работодателями и карьерными консультантами, а также способствуя осознанному выбору профессии.

6. Ожидаемые результаты проекта

Цель: интеграция профориентации в учебный процесс и развитие партнёрства между школой и работодателями.

6.1. Компетенции школьников:

- Развитие профессиональных, коммуникативных и лидерских навыков.
- Самопознание и выявление профессиональных интересов.
- Приобретение практического опыта.

6.2. Готовность к рынку труда:

- Знакомство с реальной рабочей средой.
- Учет требований рынка в образовательных программах.
- Углублённое понимание профессий.

6.3. Партнёрство школа–работодатель:

- Регулярное сотрудничество.

- Совместная разработка программ.
- Наставничество и передача опыта.

6.4. Успешные примеры:

- Кейс-стадии и истории успеха.
- Положительный анализ сотрудничества с бизнесом.

7. Заключение проекта

7.1. Итоги:

- Налажено взаимодействие с работодателями.
- Внедрены профориентационные программы.
- Проведены практико-ориентированные мероприятия.

7.2. Достижения:

- Повышен уровень профподготовки учащихся.
- Укреплено сотрудничество с предприятиями.
- Профориентация интегрирована в учебный процесс.

7.3. Перспективы:

- Расширение партнёрств.
- Активное использование цифровых платформ.
- Развитие факультативов и стажировок.
- Возможности международного сотрудничества.

Заключение и итоги проекта

Проект «Интеграция профориентации в учебный процесс» позволил значительно повысить готовность школьников к осознанному выбору профессии. Благодаря партнёрству с работодателями, учителями и использованием цифровых инструментов, учащиеся получили реальные представления о профессиях, развили необходимые навыки и стали увереннее в выборе профессионального пути.

В рамках проекта проведены экскурсии, тренинги, мастер-классы, внедрены профориентационные модули в предметное обучение. Учителя-предметники использовали разработанные методические материалы для интеграции профориентации в свои уроки. Работодатели активно участвовали, предоставляя стажировки и экскурсии.

Положительные результаты:

- Повышен интерес школьников к профессиональному самоопределению.
- Установлены долгосрочные связи с работодателями.
- Разработаны и внедрены учебные материалы для профориентации.
- Более 80% учащихся выразили заинтересованность в участии в стажировках.

Проект рекомендован к расширению и адаптации в других школах, с акцентом на развитие soft skills и онлайн-форматов профориентации.

Вывод:

Проект доказал эффективность профориентации как части школьного образования, повысил готовность школьников к профессиональной жизни и заложил прочную основу для устойчивого сотрудничества с работодателями.

Использованная литература и источники

Нормативно-правовые документы Республики Казахстан

1. **Закон Республики Казахстан «Об образовании»** (с изменениями и дополнениями). — Основной закон, регулирующий образовательную деятельность, включая вопросы профориентации.
2. **Государственная программа развития образования и науки Республики Казахстан на 2020–2025 годы.** — Включает положения о развитии системы профориентации в школах.
3. **Национальная доктрина образования Республики Казахстан до 2025 года.** — Определяет стратегические цели системы образования, в том числе формирование профессионального самоопределения учащихся.
4. **Концепция профессиональной ориентации учащихся в системе образования РК.** — Методологическая основа для внедрения профориентации в учебный процесс.

Программа «Біртұтас тәрбие»

5. **Біртұтас тәрбие бағдарламасы (Единая воспитательная программа)**
/ ҚР Оқу-ағарту министрлігі. — Астана, 2022.
Аннотация: Программа направлена на всестороннее воспитание школьников, включая ценностные, духовно-нравственные и профориентационные компоненты. Предусматривает интеграцию профориентационной работы через школьное самоуправление, кружки, элективные курсы, проектную деятельность.

Монографии и учебные пособия

6. **Абильмажинова С.Ж., Кусаинова М.К. Профессиональная ориентация школьников: теория и практика.** — Алматы: Қазақ университеті, 2021.

Аннотация: Практическое руководство для педагогов по организации системной профориентационной работы в школе, с примерами заданий и занятий.

КГУ "Ломоносовская общеобразовательная школа отдела
образования Мендыкаринского района" Управления образования
акимата Костанайской области



Интеграция профориентации

в учебный процесс

Эффективное партнёрство школы, учителей-предметников и работодателей

ПРОФОРИЕНТАЦИЯ

Автор проекта: Молодкина Наталья Павловна

2025 год

Цели проекта:

Цели и задачи проекта

.Разработка и внедрение цифровых инструментов для индивидуальной профориентации школьников.

.Создание партнерства между школами и работодателями через цифровые платформы для реального взаимодействия.

Задачи проекта:

.Внедрение инновационных форм профориентации с помощью технологий VR (виртуальная реальность) и AI (искусственный интеллект).

.Моделирование карьерных траекторий с помощью интерактивных онлайн-платформ, включая персонализированные рекомендации.



ПРОФОРИЕНТАЦИЯ



Основные этапы реализации проекта

1. Подготовительный этап:

- Разработка цифровых инструментов для профориентации, включая онлайн-курсы и виртуальные экскурсии.

2. Этап реализации:

- Организация онлайн-вебинаров и мастер-классов с работодателями в реальном времени.
- Проведение виртуальных карьерных дней и стажировок для учеников с использованием технологий VR и интерактивных тестов.

3. Оценка эффективности:

- Анализ результатов с помощью аналитических платформ для отслеживания успехов и интересов школьников.



ПРОФОРИЕНТАЦИЯ

Формы и методы профориентации



ПРОФОРИЕНТАЦИЯ

- **Виртуальные экскурсии** на предприятия с использованием VR-технологий, позволяющие школьникам "погрузиться" в рабочую атмосферу компаний.
- **Геймификация** профориентации: создание обучающих онлайн-игр для моделирования карьерных путей и профессий.
- **Индивидуальные онлайн-консультации** с карьерными консультантами и специалистами отраслей.

Инновационные инструменты проекта



1. VR-экскурсии:

Школьники смогут посетить различные предприятия и производственные площадки, используя виртуальную реальность, и узнать о профессиях в реальных условиях.

ПРОФОРИЕНТАЦИЯ

2. AI-профориентационные тесты:

Использование искусственного интеллекта для персонализированного выбора профессий на основе интересов и способностей учеников.

3. Онлайн-курсы с работодателями:

Мгновенная интеграция онлайн-курсов и видеоконференций с работодателями для обсуждения реальных карьерных возможностей.

Изюминка проекта:



ПРОФОРИЕНТАЦИЯ

Уникальная интеграция цифровых технологий в профориентацию
с использованием виртуальных стажировок
и онлайн-курсов с работодателями.



ПРОФОРИЕТАЦИЯ

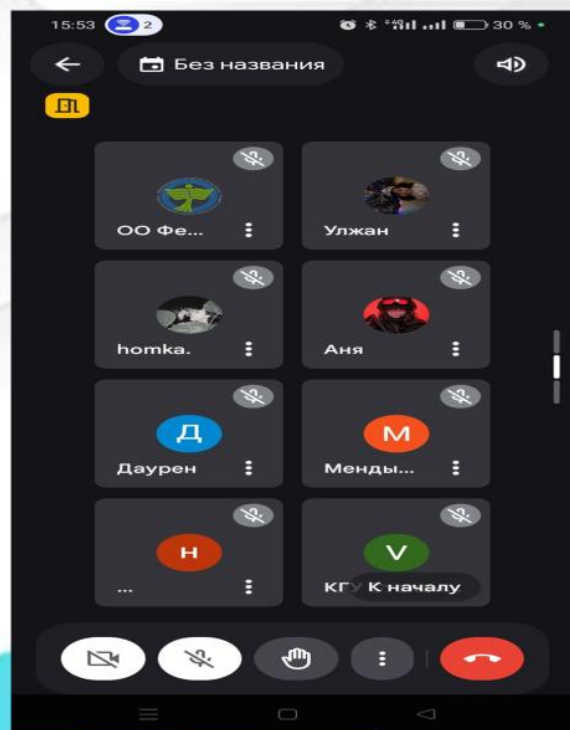




ПРОФОРИЕТАЦИЯ



5 марта прошёл онлайн семинар с Казахским национальным медицинским университетом им. Асфандиярова.



ПРОФОРИЕТАЦИЯ



Ожидаемые результаты

- **Цифровая трансформация профориентации:** Создание удобных цифровых платформ для связи школьников с работодателями.
- **Повышение вовлеченности учащихся:** Более глубокое понимание профессий через практические и виртуальные тренировки.
- **Индивидуальные карьерные треки для каждого ученика:** Персонализированные рекомендации на основе AI.



Заключение



Проект представляет собой **инновационный подход** к профориентации, используя новейшие технологии для создания цифрового взаимодействия между учениками, работодателями и образовательными учреждениями.

ПРОФОРИЕНТАЦИЯ

Внедрение **VR-экскурсий** и **AI-технологий** позволяет сделать профориентацию более доступной и индивидуализированной.

Рекомендации по дальнейшему развитию



Разработка **мобильного приложения** для профориентации, которое позволит школьникам и работодателям взаимодействовать на ходу.

ПРОФОРИЕНТАЦИЯ

1. **Интеграция геймификации** в профориентационные курсы: создание виртуальных симуляторов для обучения профессиям.
2. Использование **искусственного интеллекта** для прогнозирования карьерных предпочтений и создания персонализированных профориентационных планов для учащихся.

Пример успешного мероприятия



ПРОФОРИЕТАЦИЯ

Виртуальная экскурсия на крупное производство с использованием VR-технологий, позволившая школьникам почувствовать себя частью реальной рабочей среды.

Благодарность



ПРОФОРИЕНТАЦИЯ

- **Особая благодарность** работодателям за поддержку проекта и участие в обучении школьников через онлайн-курсы и виртуальные экскурсии.
- **Признание** за создание нового формата взаимодействия между школой, работодателями и учениками, который может стать основой для дальнейшего развития профориентации.

Емельянов Андрей Сергеевич

КГУ «Учебно-производственный комбинат города Павлодара»

Учитель профиля «Водитель транспортных средств»

Проект

**«Системное партнёрство с Департаментом полиции Павлодарской
области в сфере подготовки будущих водителей в условиях Учебно-
производственного комбината»**

Павлодар

2025

«Системное партнёрство с Департаментом полиции Павлодарской области в сфере подготовки будущих водителей в условиях Учебно-производственного комбината».

Введение

Задачей всех Учебно-производственных комбинатов является профессиональная ориентация учащихся. УПК города Павлодара ведет работу в этом направлении по нескольким профилям. Основным из которых для 11-тиклассником, является профиль «Водитель транспортных средств». Не секрет, что ежегодно Дорожное движение в стране, становится все более интенсивным, растет количество и виды транспорта. В связи с этим, задачей преподавателей профиля является выпуск на дороги нашей страны подготовленных и уверенных в себе водителей. Немаловажную роль в актуальность данной работы вносит и то, что 2025 год объявлен Президентом «Годом рабочих профессий».

В процессе обучения курсанты изучают Правила дорожного движения, устройство автомобиля, Безопасность дорожного движения. Неотъемлемой частью обучения, считаю связь с Департаментом Полиции, которые, в свою очередь, вносят огромный вклад в процесс обучения, знакомят учащихся с современной техникой, следящей за порядком на дороге, проводят беседы с учениками.

Актуальность и системность работы

Описание проблемы

Современное состояние дорожной безопасности в Республике Казахстан, в том числе в Павлодарской области, вызывает серьёзную обеспокоенность.

Анализ статистических данных свидетельствует о стабильно высоком уровне дорожно-транспортных происшествий (ДТП), в которых часто участвует молодежь — как в качестве водителей, так и пешеходов. Ключевые причины:

- Недостаточная подготовка молодых водителей к реальным дорожным условиям.
- Формальный подход к обучению правилам дорожного движения.
- Слабое развитие правовой культуры и понимания ответственности за нарушение ПДД.
- Ограниченное взаимодействие автошкол и УПК с органами правопорядка на стадии подготовки учащихся. Таким образом, существует объективная необходимость в усилении работы по формированию правосознания и практических навыков безопасного поведения на дороге среди будущих водителей.

Необходимость взаимодействия

Сотрудничество Учебно-производственного комбината с Департаментом полиции Павлодарской области позволяет:

- Привлечь экспертов-практиков к образовательному процессу (инспекторов по пропаганде безопасности дорожного движения).
- Обеспечить учащихся актуальной правовой информацией и статистикой нарушений, вызванных неопытностью или неосознанным поведением.
- Повысить уровень дисциплины, понимания последствий правонарушений и значимости соблюдения ПДД.
- Провести реальные профилактические мероприятия и обучающие занятия в рамках государственного подхода к снижению числа ДТП. Такой формат сотрудничества способствует воспитанию законопослушного водителя, осознающего социальную ответственность.

Системный подход

Проект предполагает не разовые мероприятия, а постоянную, встроенную в учебный процесс систему партнерства, включающую:

- Заключение официального соглашения о взаимодействии между УПК и ДП.
- Разработку совместной программы профилактики нарушений ПДД.
- Проведение регулярных лекций, практических занятий, экскурсий и круглых столов.
- Совместную оценку эффективности подготовки учащихся, в том числе с участием сотрудников полиции.

Таким образом, проект строится как долгосрочная образовательная и воспитательная система, основанная на межведомственном партнерстве и взаимной ответственности сторон.

Инновационность и оригинальность

1. Интеграция реальных кейсов полиции в учебный процесс Один из самых эффективных инструментов воспитания правового сознания — это использование реальных жизненных ситуаций, с которыми ежедневно сталкиваются сотрудники Департамента полиции.

Пример из практики:

- В учебной аудитории демонстрируется видеозапись с места ДТП, произошедшего в Павлодарской области. После просмотра проводится анализ причин аварии, с комментариями инспектора ДП, который участвовал в расследовании.
- Учащимся предлагается выступить в роли участников и свидетелей ДТП, после чего обсуждаются возможные альтернативные действия, которые могли бы предотвратить происшествие.
- Также используется анализ административных протоколов — с обезличенными данными — чтобы показать, как даже незначительные на первый взгляд ошибки приводят к серьёзным последствиям.
- Учащиеся выезжают с инспекторами на улицы города, отслеживают нарушения со стороны участников дорожного движения, проводят разъяснительную работу, вручают памятки.

Такой подход формирует эмоциональную вовлечённость, осознание реальной ответственности и повышает мотивацию соблюдать ПДД.

2. Разработка конкурса “Лучший водитель” с участием действующих сотрудников полиции В УПК г. Павлодара ежегодно проводится конкурс среди учащихся всех школ города. Здесь проверяются знания ПДД, умение водить автомобиль.

В качестве жюри приглашаются действующие инспекторы Дорожной полиции.

Структура конкурса:

- Блок 1: Проверка на знание Правил дорожного движения
- Блок 2: Практическое вождение учебного автомобиля

3. Интерактивные формы обучения:

VR-тренажёры, деловые игры, симуляции ДТП Проект делает акцент на использовании современных технологий и активных методов обучения, способствующих практическому закреплению навыков.

Примеры:

- VR-тренажёры:

Использование симуляторов вождения в виртуальной реальности, моделирующих разные погодные условия, поведение пешеходов, экстренные ситуации на дороге.

После виртуального вождения проводится анализ ошибок — совместно с инструктором и сотрудником полиции.

- Деловые игры: о

Игра “Суд по ДТП”: учащиеся разбирают дело о нарушении ПДД, принимают на себя роли судьи, инспектора, адвоката, водителя.

Игра “Штраф или предупреждение?” — разбор спорных ситуаций по законодательству, в которых нужно принять решение, учитывая реальные нормы.

- Симуляции ДТП:

Имитация происшествий на автодроме с разбором ошибок участников.

Практика вызова экстренных служб, установки знаков аварийной остановки и оказания первой помощи. Такие подходы делают обучение более наглядным, запоминающимся и эффективным, развивают не только технические, но и правовые, коммуникативные и стрессоустойчивые навыки учащихся.

3. Практическая значимость и эффективность

1. Повышение качества подготовки водителей категории «В» Проект направлен на улучшение практических и правовых компетенций будущих водителей, что напрямую влияет на безопасность дорожного движения.

Практические мероприятия:

- Совместные занятия на автодроме с участием инспектора ГАИ — разбор типичных ошибок курсантов при сдаче экзамена.
- Диагностические тест-драйвы с фиксацией ошибок и последующей обратной связью от полиции и преподавателей, мастеров обучения вождению.
- Взаимодействие с госорганами в рамках финальной аттестации: сотрудники ДП приглашаются для независимой оценки подготовки учащихся. Ожидаемый результат: рост процента успешной сдачи экзамена в автошколе с первого раза и снижение числа пересдач.

2. Снижение числа нарушений ПДД среди выпускников УПК

Цель проекта — не просто научить водить, а воспитать осознанного участника дорожного движения, у которого сформированы правовые установки и понимание последствий нарушений.

Практическая реализация:

- Проведение анонимных опросов среди курсантов о типичных нарушениях и мотивах (спешка, незнание, уверенность в безнаказанности).
- Внедрение программы «Нарушил – подумай!»: учащиеся пишут эссе после разбора реального ДТП с участием молодого водителя.

Ожидаемый результат: снижение числа нарушений ПДД на 25–30% среди выпускников в первый год вождения.

3. Формирование навыков безопасного и законопослушного поведения на дороге

Проект обучает не только техническим навыкам, но и поведенческим установкам, позволяющим избежать рисков и конфликтов на дороге.

Практические методы:

- Тренинг “Опасные манёвры”: на автодроме имитируются экстренные ситуации (резкая остановка, подрезание, неожиданный пешеход).
- Психологические тренинги по управлению эмоциями в конфликтных ситуациях за рулём (совместно с педагогами-психологами).
- Урок “5 секунд до аварии”: учащиеся анализируют видео с dash-камер, останавливая запись за мгновение до ДТП и прогнозируя последствия.

Ожидаемый эффект:

выпускники становятся не просто водителями, а ответственными участниками дорожного движения, умеющими действовать адекватно в стрессовых условиях.

4. Вовлечение учащихся в реальные профилактические акции ГАИ

Особенность проекта — активное участие курсантов УПК в практической деятельности полиции, что усиливает личную ответственность и мотивацию к соблюдению ПДД.

Форматы участия:

- Акция “Водитель, притормози!”: учащиеся совместно с сотрудниками ДП раздают памятки водителям на оживлённых перекрёстках.
- День профилактики ДТП в школах — старшие курсанты УПК проводят занятия с младшими школьниками вместе с представителями ДП.

Преимущества:

- Формируется навык общественной активности.
- Повышается осознанность в соблюдении правил.
- Учащиеся получают опыт взаимодействия с органами власти и гражданским обществом.

Масштаб охвата учащихся

1. Планируется участие не менее 700 учащихся ежегодно В рамках проекта ежегодно планируется охват не менее 700 учащихся, проходящих

обучение по программам подготовки водителей категории «В» в условиях Учебно-производственного комбината.

Реализация на практике:

- Участие учащихся фиксируется в журналах посещения, отчётах о мероприятиях и результатах тестирования.
- Проводится входная и итоговая диагностика знаний по ПДД и правовой культуре для оценки индивидуального и группового прогресса.

2. Включение всех групп, обучающихся по программам автошколы

Проект реализуется во всех учебных группах УПК, проходящих подготовку по курсам:

- Водитель категории «В»;
- Дополнительные модули по безопасности дорожного движения;
- Курсы по вождению в сложных условиях (зимой, ночью, в городском цикле).

Практическая организация:

- В каждый учебный план группы включаются:
 - Совместные уроки с инспекторами полиции;
 - Выезды на автодром с разбором ситуаций сотрудниками ГАИ;
 - Практика по оказанию первой помощи;
 - Участие в профилактических акциях и информационных мероприятиях.

Административная мера:

- Участие в программе становится обязательной частью образовательного процесса, с фиксированием результатов в зачётной документации и учебных журналах.

3. Возможность подключения других образовательных организаций региона

Проект изначально разработан как масштабируемый и тиражируемый, с потенциалом подключения:

- колледжей и лицеев, имеющих свои автошколы;

- школ, реализующих программы предпрофильной подготовки;
- организаций технического и профессионального образования, где ведётся обучение специальностям, связанным с транспортом, логистикой и безопасностью.

Формы подключения:

- Проведение совместных семинаров, открытых уроков и встреч для студентов других учреждений.
- Создание мобильной выездной группы (инспектор + методист УПК), посещающей другие организации.
- Разработка онлайн-курсов и методических пособий, доступных для внешнего использования.
- Введение регионального конкурса/акции “Молодой водитель – за безопасность”, объединяющего учащихся разных учреждений.

Поддержка от полиции:

- При содействии Департамента полиции возможно проведение общерегиональных профилактических мероприятий, где учащиеся из других организаций смогут:

- проходить обучающие модули,
- принимать участие в акциях и конкурсах,
- видеть примеры лучших практик УПК.

Таким образом, проект охватывает всю целевую аудиторию УПК и имеет чёткий потенциал для расширения на уровне района, города и области, что делает его мощным инструментом воспитания дорожной культуры среди молодёжи.

Устойчивость партнёрства

1. Подписание меморандума о сотрудничестве Основа устойчивого взаимодействия — официальное закрепление партнёрских отношений между Учебно-производственным комбинатом и Департаментом полиции Павлодарской области.

Практические шаги:

- Разработка и согласование текста меморандума о стратегическом сотрудничестве, включающего:

- цели и задачи партнёрства;
- о формы взаимодействия (лекции, практики, акции, правовая работа);
- механизм координации и отчётности;
- распределение обязанностей сторон.

- Утверждение плана совместных мероприятий на учебный год как приложения к меморандуму.

Результат: создание правовой и организационной базы для долговременного взаимодействия.

2. Регулярные совместные мероприятия, семинары, лекции

Стабильность проекта обеспечивается систематическим проведением мероприятий, а не разовыми акциями.

Примеры мероприятий:

- Ежемесячные тематические встречи с инспекторами: «Ответственность за вождение в нетрезвом виде», «Пешеход – самый уязвимый участник движения», «Опасности зимней езды».

- Семинары для преподавателей и инструкторов УПК — обмен опытом с сотрудниками полиции, обновление нормативной базы.

- Проведение дней правовой грамотности учащихся с мини викторинами, правовыми ситуациями, разбором реальных ДТП.

- Организация совместных профилактических акций с участием полиции, учащихся и родителей (например, “Ремень – норма жизни!”, “Не гони – тормози!”).

Календарное планирование:

мероприятия вносятся в годовой учебный график, чтобы избежать эпизодичности.

Результат:

партнёрство становится частью образовательной среды УПК, а не временной инициативой.

6. Потенциал для распространения и тиражирования

1. Разработка методических рекомендаций и видеоуроков для других УПК и школ Одним из ключевых ресурсов проекта является создание универсальных образовательных и методических материалов, которые могут быть использованы другими учебными заведениями и автошколами по всей области и за её пределами.

Практические шаги:

- Разработка пособия “Основы правовой грамотности будущего водителя”, включающего:

- методику проведения правовых модулей;
- сценарии занятий и ролевых игр;
- сборник кейсов и правовых ситуаций;
- рекомендации по совместной работе с местной полицией.

- Запись серии видеоуроков и видеоинструктажей:

- Примеры правонарушений и их последствий;
- Правила взаимодействия с инспектором;
- Алгоритмы действий в случае ДТП;
- Комментарии сотрудников полиции в формате интервью.

- Создание медиатеки для самостоятельной и дистанционной подготовки учащихся — на платформе УПК или YouTube-канале проекта.

- Распространение материалов через Ассоциацию учебных заведений, УПК и автошкол, а также региональные управления образования.

Результат:

школы и УПК других районов и городов получают готовый пакет решений для внедрения подобной модели у себя.

2. Презентация опыта на республиканских и региональных форумах

Для масштабирования проекта важна открытая трансляция опыта на профессиональных площадках.

Форматы распространения:

- Подготовка презентационных материалов (буклетов, стендов, видеороликов) о ходе и результатах реализации проекта.

- Участие в:

- Областных и республиканских форумах по образованию и безопасности дорожного движения;
- Семинарах для руководителей автошкол;
- Конференциях педагогов и методистов по техническому и профессиональному образованию.

- Проведение авторских мастер-классов от команды проекта: о о о “Как построить эффективное партнёрство с ДП”; “Интерактивные формы правовой подготовки водителей”; “Координационный совет как инструмент устойчивости проекта”.

3. Возможность адаптации модели для других сфер профориентации (например, юриспруденция, медицина, МЧС)

Системный подход к обучению через партнёрство с профессиональными структурами может быть успешно применён в других направлениях подготовки учащихся, выходя за рамки водительского курса.

Возможные адаптации:

- Юриспруденция и правоохранительная деятельность:

- Партнёрство консультациями.
- с прокуратурой, судами, юридическими
- Симуляции судебных процессов,
- мастер-классы от юристов.

- Медицина и первая помощь:

- по Взаимодействие с СЭС, поликлиниками, “скорой помощью”.
- Тренинги первой помощи, участие в санитарно-профилактических акциях.

- Пожарная безопасность и работа МЧС:

Сотрудничество с пожарными частями, учебными центрами гражданской обороны.

- Практические тренировки по эвакуации, тушению пожаров, действиям при ЧС.

Механизм адаптации:

- Сохранение ключевых принципов: практикоориентированность, правовая грамотность, партнёрство, координация с госструктурами.
- Модификация содержания и методов под специфику профессии.
- Разработка аналогичных методических пособий и видеоматериалов под каждую отрасль.

Результат:

проект становится универсальной моделью подготовки учащихся, соединяющей обучение, воспитание и профориентацию.

Обобщение и выводы по проекту

Проект представляет собой инновационную модель межведомственного взаимодействия, направленного на повышение качества подготовки водителей категории «В», развитие правовой грамотности и профилактику дорожно транспортных происшествий среди молодёжи.

Ключевая идея проекта — устойчивое и системное сотрудничество УПК с органами правопорядка, основанное на внедрении современных форм обучения, вовлечении учащихся в реальные профилактические мероприятия и закреплении новых подходов в учебных программах.

Основные достижения и преимущества проекта:

- Повышение уровня подготовки курсантов автошколы не только в техническом, но и в правовом аспекте.
- Развитие навыков ответственного и безопасного поведения на дорогах
- Институционализация партнёрства через создание Координационного совета и подписание официального меморандума.
- Широкий охват учащихся: более 700 человек ежегодно с возможностью расширения на другие учреждения региона.
- Разработка тиражируемого методического и видеоконтента, доступного для внедрения в других УПК и образовательных организациях.
- Потенциал для масштабирования проекта на другие сферы профессиональной подготовки (юриспруденция, медицина, МЧС и др.).

Выводы:

Проект демонстрирует высокую практическую значимость, инновационность, масштабируемость и устойчивость, позволяя формировать новое поколение законопослушных, компетентных и социально ответственных водителей. Он может служить примером эффективного взаимодействия системы образования и полиции в интересах безопасности общества, а также стать основой для создания аналогичных программ в других регионах и профессиональных направлениях.

Проект рекомендуется к поддержке, тиражированию и включению в региональные и национальные инициативы по профилактике правонарушений и профориентации молодежи.

КГУ «Учебно-производственный комбинат города Павлодара»

«Системное партнёрство с Департаментом полиции Павлодарской области в сфере подготовки будущих водителей в условиях Учебно-производственного комбината».



**ГОД
РАБОЧИХ
ПРОФЕССИЙ**

Емельянов А.С.
Учитель профиля «Водитель транспортных средств»



Ежегодный конкурс «Лучший водитель -2022»





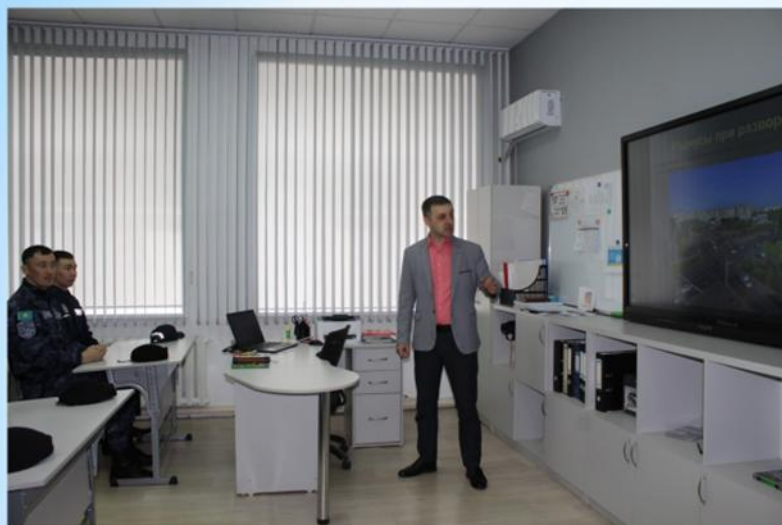
Ежегодный конкурс «Лучший водитель - 2023»





Ежегодный конкурс «Лучший водитель -2024»





Семинар-подготовка будущих сотрудников ДПС на базе УПК
г. Павлодара



Ссылки на публикации в СМИ и социальных сетях

<https://www.instagram.com/reel/DCYt-q2RI2E/?igsh=MTZpeWQxZ2JwMmhnbg==>

<https://www.instagram.com/reel/DCYuGaCx7hO/?igsh=eDYzdGM2dmhoZTgx>

<https://www.instagram.com/reel/C7B1BfeRuDd/?igsh=MXBnemM4dGl5Z3Y2NA==>

<https://www.instagram.com/reel/C7Bwic5xl6P/?igsh=MXVodm5wZjNianhoOA==>

<https://www.instagram.com/reel/C68uVw9Rb0O/?igsh=eXZtOTYxMWJ5MzBh>

https://www.instagram.com/p/C6DudGotRmm/?img_index=5&igsh=MTRqbHc3NGxhe

3. Организация профессиональных проб

Что такое профессиональная проба

Представление об идеальной системе профориентации и уровень ее развития во всех странах мира отличается. Но в каждой профориентационной системе вы найдете 3 обязательных компонента:

- Профориентационное тестирование;
- Получение информации о рынке труда;
- Проведение профессиональных проб.

Строго говоря, профессиональная проба — это моделирование профессиональной деятельности, то есть, знакомство с профессией на практике. Школьник пробует себя в конкретной профессии, чтобы не просто получить информацию, а сформировать субъективное представление о ней – «примерить» ее на себя.

Что дает профессиональная проба. Во время работы в реальной профессии школьник приобретает бесценный личный опыт:

- Получает первые навыки и компетенции в профессии, осваивает новые инструменты и технологии.
- Оценивает, насколько интересны ему ежедневные задачи, которые решают специалисты в этой области.
- Оценивает, комфортно ли ему работать в этой или подобных организациях.
- Понимает, как устроена организация и какую позицию он хотел бы занимать в ней.
- Получает целостное представление о специальности и смежных с ней.

Профессиональная проба не только влияет на выбор профессии, но и на становление личности подростка. Попробовав себя в реальном деле, он чувствует себя более взрослым и самостоятельным.

Составление программ профессиональных проб

Программа профессиональной пробы – комплекс теоретических и практических занятий, моделирующих основные характеристики предмета, целей, условий, орудий и продукта труда, а также ситуаций проявления профессионально важных качеств, что позволяет обучающимся в процессе подготовки и прохождения профессиональной пробы примерить на себя и оценить собственные возможности освоения профессии.

Цикл профессиональных проб – набор программ профессиональных проб, обеспечивающий возможность выбора школьником профессии как одной из множества предложенных альтернатив. Отдельная

общеобразовательная организация формирует свой цикл профессиональных проб в зависимости от потребностей адресатов программ профпроб.

Циклы профессиональных проб, являясь неотъемлемым компонентом профориентационной работы, призваны расширить возможности общеобразовательной организации для формирования профориентационной компетентности ученика.

Особенностью организации циклов профессиональных проб является их предназначение – это деятельность, связанная с выбором сегодняшним школьником дальнейшего пути и, прежде всего, профессионального. Профессиональные пробы и их психолого-педагогическое сопровождение способствуют осознанному, обоснованному выбору профессии, актуализации познавательной деятельности обучающихся, их личностному росту.

Цель проведения профессиональных проб

Целью проведения профессиональных проб является повышение мотивации школьников к решению вопросов профессионального выбора, формирование осознанности и способности к выбору обучающимися профессиональной траектории.

Ближнесрочная цель профессиональных проб – обеспечить процесс профессионального выбора обучающихся объективным основанием, связанным с пробным опытом реализации «себя-в-профессии» и последующей оценкой успешности этого опыта.

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

Задачи проведения профессиональных проб

- предоставить обучающимся возможность выбора профессиональных проб по различным направлениям профессиональной деятельности;
- познакомить обучающихся с профессией или со спектром профессий в практико-ориентированной деятельности, моделирующей элементы определенного вида (видов) технологического (производственного) процесса;
- содействовать формированию допрофессиональных знаний, умений, навыков, опыта практической работы в конкретной сфере профессиональной деятельности;
- способствовать осознанию обучающимися роли приобретенных во время профессиональной пробы знаний и опыта деятельности в плане выбора направления профессиональной подготовки и построения индивидуального образовательного и профессионального маршрутов;

- консолидировать имеющиеся образовательные и иные ресурсы для реализации учебно-трудовой деятельности обучающихся в рамках выполнения профессиональной пробы.

Планируемые результаты реализации профессиональных проб для обучающихся

Личностные результаты:

- 1) формирование уважительного отношения к труду;
- 2) развитие опыта участия в социально значимом труде;
- 3) формирование целостного мировоззрения, соответствующего современному уровню развития науки и общественной практики, учитывающего социальное, культурное, профессиональное многообразие современного мира;
- 4) формирование осознанного, уважительного и доброжелательного отношения к другому человеку, готовности и способности вести диалог с другими людьми и достигать в нём взаимопонимания;
- 5) освоение социальных норм, правил поведения, ролей и форм социальной жизни в группах и сообществах, включая взрослые и социальные сообщества;
- 6) развитие морального сознания и компетентности в решении проблем на основе личного выбора, формирование осознанного и ответственного отношения к собственным поступкам;
- 7) формирование коммуникативной компетентности в общении и сотрудничестве со сверстниками, детьми старшего и младшего возраста, взрослыми в процессе трудовой, общественно полезной, учебно-исследовательской, творческой и других видов деятельности;
- 8) формирование ценности здорового и безопасного образа жизни.

Метапредметные результаты: универсальные учебные действия

Регулятивные:

- 1) умение самостоятельно определять цели своего обучения, ставить и формулировать для себя новые задачи в познавательной деятельности, развивать мотивы и интересы своей познавательной деятельности;
- 2) умение самостоятельно планировать пути достижения целей, в том числе альтернативные, осознанно выбирать наиболее эффективные способы решения учебных и познавательных задач;
- 3) умение соотносить свои действия с планируемыми результатами, осуществлять контроль своей деятельности в процессе достижения результата, определять способы действий в рамках предложенных условий и требований, корректировать свои действия в соответствии с изменяющейся ситуацией;

4) умение оценивать правильность выполнения учебной задачи, собственные возможности её решения;

5) владение основами самоконтроля, самооценки, принятия решений и осуществления осознанного выбора в учебной и познавательной деятельности.

Познавательные:

1) умение устанавливать причинно-следственные связи, строить логическое рассуждение, умозаключение и делать выводы;

2) умение создавать, применять и преобразовывать знаки и символы, модели и схемы для решения учебных и познавательных задач.

Коммуникативные:

1) умение организовывать учебное сотрудничество и совместную деятельность со взрослым и сверстниками; работать индивидуально и в группе: находить общее решение и разрешать конфликты на основе согласования позиций и учета интересов;

2) умение формулировать, аргументировать и отстаивать свое мнение.

По итогам выполнения профессиональных проб

Обучающиеся будут знать:

- содержание, характер труда в данной сфере деятельности, требования, предъявляемые к личности и профессиональным качествам;

- общие теоретические сведения, связанные с характером выполняемой пробы;

- правила безопасности труда, санитарии, гигиены;

- инструменты, материалы, оборудование и правила их использования на примере практической пробы;

- основы технологии выполнения профессиональной пробы.

Обучающиеся будут уметь:

- выполнять простейшие операции; пользоваться инструментом, материалом, документацией; соблюдать санитарно-гигиенические требования и правила безопасности труда;

- выполнять простейшие вычислительные и измерительные операции;

- соотносить свои индивидуальные особенности с профессиональными требованиями.

Важной особенностью реализации профессиональных проб является открытость результата. Результат прохождения той или иной пробы может быть отрицательным («Это мне не подходит!»), что является необходимым моментом, обеспечивающим саму возможность выбора. По этой причине большое значение играет самооценка и внешняя оценка результата прохождения каждой пробы.

В качестве продукта профессиональной пробы могут выступать любые изделия / услуги, являющиеся промежуточными или конечными результатами определенного вида профессиональной деятельности, выполнение которых доступно школьникам соответствующего возраста.

В случае невозможности изготовления школьниками продукта предметом профессиональной пробы может выступать та или иная профессиональная задача, типичная для данного вида профессиональной деятельности.

Решающее значение имеет не объем и даже не качество выполнения задания, предусмотренного профессиональной пробой, а отношение школьника к его выполнению, характер и уровень его мотивации.

Формы реализации профессиональных проб

Профессиональные пробы осуществляются в следующих формах или их сочетании:

- трудовое задание, связанное с выполнением технологически завершенного изделия (узла, технологически взаимосвязанных законченных операций);
- серия последовательных имитационных (деловых) игр;
- творческие задания исследовательского характера (типа учебного проекта или исследования);
- осуществление комплекса агротехнических действий по выращиванию растений, животных, лечебно-профилактических, реабилитационных, воспитательных воздействий и др.

Типы профессиональных проб

По типу ожидаемого результата (продукта) каждая профпроба может быть условно отнесена к одному из трех типов:

- технологическая, результатом которой выступает технологическое решение, устройство, механизм, элемент технологического процесса и т.п., представленные в форме действующей модели, установки, собранной из представленных элементов;
- маркетинговая, результат которой тот или иной продукт (проектная идея, дизайн-проект, эскиз или др.), который имеет социально-экономическую ценность (рыночную стоимость), и обоснование этой ценности, а также предложения по продвижению данного продукта на рынке;
- исследовательская, нацеленная на получение объективных, в том числе, количественных данных, отражающих определенную закономерность, выявляющих свойства определенного процесса, материала и т.д.

По целевому назначению и продолжительности профессиональные пробы делятся на:

- Мини-проба - практическое знакомство с профессией. Представляет собой непродолжительное (15 мин.) практическое задание, в ходе которого участники работают с материалами, инструментами, оборудованием, программным обеспечением.

- Ознакомительная проба - определение предпочтений или отвержений в мире профессий, отличается простыми заданиями, небольшим количеством времени на проведение пробы (до 2 академических часов с одним допустимым перерывом), большим допустимым количеством участников с любым уровнем подготовки.

- Углубленная проба – продолжительная по времени (средняя продолжительность - до 4 академических часов с тремя допустимыми перерывами) и предполагающая определение наиболее подходящих профессий.

Профессиональные пробы могут осуществляться в очном формате и online-формате.

Очная проба подразумевает непосредственное постоянное присутствие специалиста, проводящего пробу, в месте проведения мероприятия.

Проба в online-формате предполагает постоянное удаленное присутствие специалиста, который взаимодействует с участниками через средства видеосвязи или интернет-площадки для совместной работы (вебинарплощадки, чат, облачные офисы и т.п.). Как правило, online-пробы реализуются для профессиональных компетенций, связанных с ИТтехнологиями. При этом допускается проведение online-пробы, где часть работы проводится со специалистом, находящимся непосредственно в месте проведения пробы, а часть - со специалистом, работающим удаленно (Например, в классе участники делают чертеж детали и отправляют его через интернет в другую локацию, где по их чертежам в режиме реального времени и с использованием видеосвязи производится резка детали на станке). Макет программы профессиональной пробы представлен в Приложении 2

Алгоритм организации и проведения профессиональных проб средствами взаимодействия общеобразовательной организации и организации-партнера

1. Выявление интересов обучающихся.

2. Выбор организаций-партнеров (организаций профессионального образования, высшего образования, учреждения дополнительного образования, предприятий и организаций конкретных секторов экономики) для проведения профессиональных проб, подписание договора о сотрудничестве (Приложение 3).

3. Подготовка педагогов общеобразовательных организаций и организаций-партнеров (учителя, преподавателя, мастера производственного обучения, специалиста-профессионала) к проведению занятий по профессиональным пробам.

4. Составление сетевой программы профориентационной работы (рабочей программы по технологии, программы внеурочной деятельности, программы дополнительного образования, программы мероприятий внеклассной работы), в рамках которой будут организованы циклы профессиональных проб, согласование ее с сетевыми партнерами и включение в основную образовательную программу школы.

5. Подготовка дидактического материала для реализации сетевых профориентационных программ: профессиограммы на профессии и специальности, с которыми обучающиеся будут знакомиться при выполнении профессиональных проб; тестовые задания для выявления уровня подготовленности школьников и уровня развития их ПВК, комментарии специалистов к ним; наглядные пособия для демонстрации опытов, принципов действия, обеспечивающие усвоение школьниками предлагаемого учебного материала.

6. Разработка программ профессиональных проб с выделением этапов, уровней сложности выполнения заданий; подбор инструментов, технологической документации, оснастки для их выполнения (**Приложение 4**)

7. Разработка критериев оценки выполнения профессиональных проб или их этапов. Подходы к оцениванию результатов обучающихся могут быть различными — от традиционной пятибалльной системы оценок (выявление уровня качества выполнения заданий) до многоуровневой системы оценивания сформированности целого спектра компетенций.

8. Ознакомление школьников с требованиями профессий к специалистам и содержанием профессиональной деятельности, в сфере которой организуются профессиональные пробы. Знакомство обучающихся с предметами, средствами, целями, условиями, орудиями труда данной сферы деятельности в рамках профориентационной программы.

9. Подбор диагностических методов и проведение диагностики (выполняется педагогами-психологами в рамках психолого-педагогического сопровождения процесса организации и реализации профессиональных проб).

10. Сравнение требований, предъявляемых профессией к человеку, и его индивидуальных возможностей в рамках профориентационной программы.

11. Выявление профессиональных намерений учащихся и их опыта в конкретной сфере деятельности. Это позволяет получить представление об интересах обучающихся, уровне их знаний, опыте в определенной сфере

профессиональной деятельности; определить уровень подготовленности школьников к выполнению заданий различной сложности в рамках профориентационной программы.

12. Ознакомление обучающихся с содержанием профессиональных проб и организацией их выполнения в рамках профориентационной программы.

13. Проведение практической части профессиональной пробы.

14. Оценка выполнения задания профессиональной пробы по разработанным критериям (Приложение 5).

15. Анализ результатов профессиональной пробы и своего отношения к деятельности (Приложение 6).

16. Корректировка процесса выполнения следующих профессиональных проб.

Участие в мини-пробах предполагает определенную подготовку участников, которая может включать:

- мотивационную беседу, актуализирующую ценность практического знакомства с различными компетенциями и общения с их носителями;

- предварительное профориентационное тестирование, определяющие уровень интереса к различным профессиональным сферам или уровень владения различными универсальными компетенциями (память, внимание, логическое мышление, стрессоустойчивость и т.п.).

- мини-лекторий, который может состоять из видеоролика длительностью не более 5 минут и короткой лекции спикера длительностью не более 10 минут. Видеоролики должны отражать профессии, представленные в тематическом направлении (отрасли).

Содержание лекции должно быть направлено на решение следующих задач:

- информирование обучающихся о роли данной отрасли для экономики региона;

- формирование у обучающихся интереса к самоопределению, профессиональному выбору;

- требования к профессиям, компетенциям специалистов, актуальные сегодня, а также в перспективе 10 - 15 лет.

Организация ознакомительных и углубленных проб с позиций решаемых задач предполагает реализацию четырех основных этапов (таб. 2).

Таблица 2. Этапы подготовки и проведения ознакомительных и углубленных профессиональных проб

Этап	Задачи	Содержание
Вводно ознакомительный	Определение интересов, увлечений обучающихся, их отношения к различным сферам профессиональной деятельности.	Средством получения необходимой информации об обучающихся является психологическое тестирование о преобладающих интересах и возможностях с помощью различных методик: например, анкета «Ориентация»; методика «Мотивы выбора профессии» и т.д. Полученная информация дает возможность определить состояние общей готовности школьника к выполнению профессиональной пробы
	Ознакомление с общей информацией о профессиях отрасли.	Получение обучающимися обобщенной информации о профессиях, которые можно получить в выбранной для реализации профессиональных проб отрасли, о роли данной отрасли для экономики региона, актуальные и перспективные требования к профессиям, компетенциям специалистов
Подготовительный	Накопление информации об обучающихся, направленное на выявление их знаний и умений в области той профессиональной деятельности, в которой предполагается проведение пробы	Знакомство с реальной деятельностью специалистов в ходе просмотра видеофильмов, посещения организаций партнеров, встреч с профессионалами из области трудовой деятельности, предполагаемой для выполнения профессиональной пробы. Формирование представлений о том виде деятельности, который предстоит им выполнять в ходе профессиональной пробы. Полученные данные используются при определении уровня подготовленности школьников для выполнения пробы и при анализе результатов ее выполнения в целом.
	Приобретение теоретических знаний.	Получение информации о профессиональной деятельности, знакомство с организацией рабочего места, возможностями трудоустройства в регионе проживания. Основой подготовительного этапа является теоретическая подготовка к выполнению профессиональной пробы.

Исполнительский (практический)	Осуществление комплекса теоретических и практических заданий, моделирующих основные характеристики профессии (специальности).	Получение первоначальных сведений о приёмах работы, отработка простейших приёмов работы с инструментами, знакомство с производственным заданием.
	Приобретение опыта реализации элементов профессиональной деятельности.	Выполнение производственного задания. Моделирование условий и ситуации проявления ПВК специалистов.
Заключительный (рефлексивный)	Подведение итогов деятельности обучающихся.	Анализ и осмысление результатов работы (Приложение 5, 6). Краткий обзор организаций профессионального образования и вузов, где можно освоить данную профессию. Оказание помощи в построении индивидуального образовательного и профессионального маршрутов.

Уровень сложности пробы, которую выполняет каждый обучающийся, должен соответствовать уровню его подготовленности и профессиональным интересам.

Практическое выполнение заданий профессиональной пробы осуществляется по схеме: задание — условие — результат. Перед обучающимися ставится задача (задание) определенной степени трудности (уровня сложности), проблемности, оговариваются условия, которые необходимо соблюдать при выполнении заданий, и определяется тот продукт деятельности (результат), который обучающийся должен получить по завершении цикла профессиональной деятельности в результате тех или иных воздействий.

Выполнение пробы направлено на диагностику профессионально важных качеств (ПВК). Преподавателю (специалисту, проводящему профпробу) важно заранее предусмотреть возможность возникновения трудностей, с которыми могут встретиться школьники, и попытаться их разрешить как в ходе консультаций, так и при разработке программы заданий. В ходе выполнения профессиональных проб педагог-профориентатор (специалист, проводящий профпробу) выявляет, формирует и закрепляет необходимый объем представлений, умений, которые требуются для качественного выполнения заданий. Это могут быть: краткое изложение теоретических сведений, связанных с технологией; упражнения с рабочим инструментом, инструкционными, технологическими картами, чертежами; выполнение простейших технологических операций, графических, измерительных, вычислительных работ; подробное консультирование; показ правильных рабочих действий, приемов и т. д.

После завершения профессиональных проб проводится анализ сопровождающих профессиональную пробу документов (Приложение 5, 6) с целью проверки уровня готовности к выбору профессии на основании проведённого самоанализа своих возможностей и потребностей в сравнении с профессионально важными качествами по выбранной профессии.

Критерии оценки и оценивание проведения профессиональных проб

Профессиональная проба является одной из форм образовательной деятельности школьников, поэтому необходима объективированная и прозрачная система диагностики результатов прохождения профессиональных проб.

Перечень возможных документов, подтверждающих результаты прохождения профессиональной пробы:

- выписка из журнала учета посещаемости обучающимся занятий профессиональной пробы;
- документ, выданный по итогам прохождения профессиональной пробы (зачетный лист, зачетная книжка, справка, сертификат, цифровой след), форма которого утверждается коллегиально участниками взаимодействия.

Работа по организации оценивания результативности профессиональных проб должна начинаться до начала их непосредственного проведения.

Основные этапы этой работы включают в себя:

1. Формирование системы критериев и показателей результативности прохождения цикла профессиональных проб, отражающих качество профессионального выбора школьника по итогам прохождения цикла профпроб (степень самостоятельности, осознанности, обоснованности, завершенности, устойчивости, зрелости, широты/узости, проработанности, непротиворечивости выбора) школьника. Создаются соответствующие формы (листы оценки/самооценки).

2. Отбор или разработка педагогического инструментария (например: деловая игра, защита портфолио, презентация личного профессиональнообразовательного плана и т.д.), обеспечивающего комплексное подведение итогов и оценку/самооценку результативности прохождения цикла профессиональных проб на основе выработанных критериев.

3. Разработка единой сетевой (муниципальной, региональной) модели учебно-профессионального портфолио (зачетной книжки или др.), интегрирующего все элементы технологии оценивания профпроб, разработанные на предыдущих этапах. Целесообразно помещать отчеты о результатах прохождения профпроб с фиксацией продукта (фото, рисунок,

чертеж, модель и т.п.) в портфолио («Портфель личных достижений») и затем в определенные периоды обучения их анализировать с точки зрения личностной значимости и влияния на выбор будущей сферы профессиональной деятельности. (Как показывает практика, другие традиционные способы оценивания – рейтинг, пятибалльная шкала и др. не подходят для оценки результативности профпроб, поскольку не учитывают их специфику).

4. Проектирование содержания и технологии проведения установочного совещания с обучающимися и их родителями, посвященного целям, ожидаемым результатам и системе оценивания предстоящего цикла профессиональных проб, а также значению, характеру и формам участия родителей в оценке результативности профессиональных проб.

Примерами форм оценивания результатов проведения профессиональной пробы могут быть специально разработанные и апробированные в общеобразовательной организации документы «Карта наблюдения за обучающимися в ходе реализации профессиональных проб» (Приложение 5) и «Анкета участника профессиональной пробы» (Приложение 6).

«Карта наблюдения за обучающимися в ходе реализации профессиональных проб» заполняется непосредственно во время проведения практического этапа профпробы или сразу после него. Часть показателей оценивается педагогом-наблюдателем, сопровождающим обучающихся во время проведения практического этапа профпробы.

Показатели, определяющие правильность и качество работы, оценивает педагог-профориентатор/мастер (преподаватель, специалист-профессионал), проводящий профессиональную пробу. Показатели качества выполнения практических заданий профессиональной пробы могут быть включены в Карту наблюдения за обучающимися в ходе реализации профессиональных проб. Рефлексия результатов деятельности может быть выполнена по критериям, приведенным ниже в таблице 3.

Таблица 3. Критерии оценивания профессиональных проб

Критерии	Низкий	Средний	Высокий	Формируемые компетенции
Интерес	Работает только под контролем, в любой момент может бросить начатое дело	Работает неверно, но дело до конца доводит самостоятельно	Работает с интересом	<i>Интеллектуальность</i> как способность работать с информацией разного типа, умение применять знания, определять способ построения учебной задачи, развитие познавательных процессов, способность работать в условиях поиска, исследования. <i>Коммуникативность</i> как способность использовать средства языка и речи для получения и передачи информации, умение участвовать в учебном диалоге, строить монологические высказывания разного типа, владеть правилами учебного сотрудничества. <i>Самостоятельность</i> как желание и умение проявлять инициативу, целеустремленность, волю, планировать и организовывать свою деятельность. <i>Эмоциональность</i> как система учебно-познавательных мотивов, адекватная эмоциональная реакция на различные учебные ситуации, умение использовать и приобретать чувственный опыт. <i>Целенаправленность</i> деятельности как способность конструировать свою деятельность от постановки цели до получения результата; умение определять и самостоятельно строить алгоритм действий в нестандартных ситуациях; способность работать в условиях выбора; индивидуальный стиль деятельности. <i>Креативность</i> как способность к самоактуализации, восприимчивость к новым идеям, способность любую задачу решать творчески, желание и умение отказываться от образца, добиваться оригинальности и новизны решения. <i>Рефлексивность</i> как способность осуществлять контроль и оценку своей деятельности, предвидеть возможные последствия своих действий, находить и устранять причину возникновения трудностей; сознание собственного достоинства, умение объективно оценивать свои учебные достижения и стремиться к их улучшению
Знания и умения	Ниже 70 % от стандарта	Свыше 70 % от стандарта	Максимально возможный (достижимый) уровень знаний и умений	
Активность	Работает под руководством	При выполнении работы совещается с педагогом	Самостоятельное выполнение работы	
Объем труда	Ниже нормы	Соответствует установленной норме	Выше установленной нормы	
Творчество	Копия чужой работы	Работа оригинальная с частичным изменением по сравнению с образцом, рационализация	Работа оригинальная	
Качество	Соответствие изделия ГОСТу с третьего предъявления, брак	Соответствия изделия ГОСТу со второго предъявления	Полное соответствие готового изделия ГОСТу с первого предъявления	

Условия организации циклов профессиональных проб

Место реализации профессиональных проб в основной образовательной программе общеобразовательной организации

В соответствии с приказом Министра просвещения РК от 3 августа 2022 года № 348 «Об утверждении государственных общеобязательных стандартов дошкольного воспитания и обучения, начального, основного среднего и общего среднего, технического и профессионального, послесреднего образования» в рамках образовательной области «Технология и искусство» содержание начального, основного среднего образования образовательной области «Технология и искусство» направлено на изучение художественного и культурного наследия Казахстана и народов мира, развитие творческих идей, технологических навыков посредством художественных методов искусства и дизайна, эстетического, трудового воспитания, направленного на формирование целостного восприятия образа окружающего мира, общей культуры подрастающего поколения, развитие эстетической, духовно-нравственной и эмоциональной сферы обучающихся. Таким образом, реализация профессиональных проб может быть включена в содержание рабочих программ по технологии.

Еще одним вариантом реализации профессиональных проб могут стать программы внеурочной деятельности профориентационной направленности. Для реализации полноценных циклов профессиональных проб вводноознакомительный, подготовительный и заключительный этапы целесообразно проводить на территории общеобразовательной организации в рамках программ внеурочной деятельности или предмета «Технология и искусство».

Для реализации практического этапа ознакомительной и углубленной профпробы (а также серии мини профпроб) при составлении профориентационных программ необходимо запланировать нелинейную часть за счет объединения определенного количества часов на одно занятие для проведения профпробы с учетом продолжительности мероприятий, осуществляемых с выездом на площадки учреждений-партнеров.

Таким образом, в день проведения практического этапа профпробы часы профориентационной программы объединяются, а остальные уроки/занятия или их часть в учебном расписании переносятся на другие учебные дни вместо проведенных профориентационных занятий.

Профессиональные пробы могут быть запланированы и реализованы и в рамках работы отделений дополнительного образования общеобразовательной организации. Подготовка и проведение полноценных

профессиональных проб может быть реализована в рамках социального партнерства или сетевого взаимодействия с организациями профессионального образования, высшими учебными заведениями, учреждениями дополнительного образования, работодателями, родителями обучающихся, являющимися представителями конкретных профессиональных организаций или носителями профессий.

В зависимости от возможностей образовательной организации, а также особенностей окружающего социума организация циклов профессиональных проб может осуществляться за счет интеграции условий:

1) реализация деятельности на вводно-ознакомительном и подготовительном этапах профессиональных проб осуществляется в общеобразовательной организации силами педагогов-профориентаторов и партнеров (мастеров производственного обучения, преподавателей, специалистов-профессионалов, педагогов дополнительного образования, учителей предпрофильной подготовки, педагогов, социальных педагогов, специалистов службы психолого-педагогического сопровождения, заместителей директоров по учебно-воспитательной работе);

2) реализация деятельности на исполнительском (практическом) этапах осуществляется в рамках реализации системы социального партнерства или сетевого взаимодействия с учреждениями-партнерами, имеющими возможность предоставления материально-технической базы и кадрового обеспечения для организации профессиональных проб;

3) реализация деятельности на заключительном (рефлексивном) этапе осуществляется непосредственно после завершения практического этапа на базе проведения профпробы, например, через заполнение и анализ «Карты наблюдения за обучающимися в ходе реализации профессиональных проб» (Приложение 5). Заполнение «Анкеты участника профессиональной пробы» (Приложение 6) может осуществляться и в общеобразовательном учреждении.

В качестве организационных механизмов интеграции различных условий для организации профпроб могут применяться:

1) разработка и осуществление совместных с партнерами профориентационных программ, программ внеурочной деятельности в таких формах, как социальное проектирование, коллективные творческие дела, акции, проектная деятельность и др., направленных на решение профориентационных задач;

2) реализация мероприятий (фестивалей профессий, конкурсов, олимпиад) при взаимодействии различных организаций и учреждений, в рамках которых могут быть организованы профессиональные пробы на базе организаций– партнеров;

3) организация профессиональных проб (исполнительского (практического этапа) в рамках дней открытых дверей учреждений профессионального образования, высших учебных заведений;

4) организация производственных практик для обучающихся общеобразовательных организаций на базе организаций профессионального образования, высших учебных заведений;

5) кооперация ресурсов учреждений общего и дополнительного образования детей (интеллектуальными, кадровыми, информационными, финансовыми, материально-техническими и др.);

6) предоставление услуг (консультативных, информационных, технических и др.);

7) взаимообучение специалистов, обмен опытом;

8) совместная экспертиза качества программ по организации циклов профессиональных проб.

В качестве финансовых механизмов интеграции между организациями среднего, дополнительного, профессионального образования, а также высших учебных заведений и предприятий может практиковаться организация взаимодействия:

1) на договорной основе по проведению занятий в рамках дополнительного образования по различным направлениям деятельности на базе школы (организации дополнительного или профессионального образования);

2) за счет выделения ставок педагогов дополнительного образования, которые обеспечивают реализацию общеобразовательными учреждениями спектра профориентационных программ (в рамках внеурочной деятельности) для организации профессиональных проб.

Психолого-педагогическое сопровождение процесса организации циклов профессиональных проб

Процесс осуществления профессиональных проб подразумевает и организацию психолого-педагогического сопровождения. Каждая профессиональная проба включает в себя специально организованную психологическую диагностику, направленную на выявление индивидуальных особенностей личности, которая проводится с помощью специальных психологических методик, упражнений, практических задач. Важной составляющей психологической диагностики является самоанализ, когда обучающиеся сами оценивают задачи, ход и результаты выполнения своей

работы, при этом соотнося свои возможности, способности и интересы с теми требованиями, которые предъявляет к ним профессиональная деятельность.

Психолого-педагогическое сопровождение осуществляется психологической службой в рамках специально разработанной программы психолого-педагогического сопровождения процесса организации и реализации профессиональных проб. Оно заключается в проведении входящей, предварительной, промежуточной и итоговой диагностики интересов, склонностей, способностей, образовательного запроса школьников с учетом мнения родителей и педагогов, а также консультировании обучающихся и при необходимости их родителей в формах индивидуальной или групповой консультации. Психолого-педагогическое сопровождение является связующим звеном по отношению ко всем этапам проведения профессиональных проб.

Входную диагностику необходимо проводить перед организацией циклов профессиональных проб, так как она позволяет дифференцировать обучающихся в соответствии с их потребностями.

При необходимости организуются процедуры психологопедагогической диагностики и самодиагностики в рамках промежуточного исследования.

На завершающем этапе реализации профессиональных проб осуществляется анализ результатов всех диагностических процедур на предмет соответствия личностных особенностей и интересов школьника требованиям к специалисту в профессии (сфере деятельности), по которой проводилась профессиональная проба.

Работа по схеме выбора альтернативного направления профессиональной деятельности позволяет формулировать, ранжировать и наглядно, «количественно» соотносить аргументы «за» и «против» совершаемого выбора (состояние здоровья; школьные предметы, интересующие обучающегося, успеваемость по ним; мнения родителей; личные достижения обучающегося в основном и дополнительном образовании; советы учителей; рекомендации психологов; территориальная близость места будущей учебы, материальное положение и т.д.).

Результатом реализации циклов профессиональных проб и их психолого-педагогического сопровождения должно стать принятие принципиального решения о своем дальнейшем профессиональном образовании или трудовой деятельности, понимание того, насколько верно или ошибочно осуществляется выбор направления будущей профессиональной деятельности. Учитывая, что отрицательный результат также является значимым результатом, через осуществление профессиональных проб обучающийся получает возможность на практике

выявить, сформировать или развить индивидуальные интересы и способности или получить представление о несоответствии той или иной сферы деятельности индивидуальным особенностям обучающегося.

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. Всю информацию можно разделить на части и знакомить школьников с ними на разных площадках предприятия: история предприятия - в музее, современных технологических 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 управление образования 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 разнотчений. 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 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 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/письма позволяют легко восстановить суть и детали договоренностей, избежать недопониманий и 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 организации среднего образования 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. Профориентация 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 педагога-профориентатора и/или 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 единовременно, 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 везде 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, желательно 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 ни 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 запротоколировать 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.

2. «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 организации профессионального образования ТиПО и (или) ВУЗу (далее - ОПО), 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 ТиПО и/или вузов.

Подготовка к мероприятию. Инициатором мероприятия могут выступать общеобразовательная организация, предприятие или ОПО. 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 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 ОПО 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, ОПО формирует потенциальный контингент абитуриентов.

И для общеобразовательной организации, и для ОПО 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 ОПО). 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 ОПО 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 ОПО, 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 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 на предприятие и далее в ОПО;

- 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 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 ОПО.

«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 ОПО (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 ОПО (для закрепления позитивных установок).

Ожидаемые результаты. У школьников формируется целостное представление 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 организаций среднего профессионального образования (колледжей) и организаций высшего образования (ВУЗов), информационные лектории о рынке труда, экономике региона (конкретной территории), предприятиях, функционирующих на территории региона (акимата), 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 потребуются ресурсы.

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.;

- акиматы, региональные 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.;

- организации профессионального образования (колледжи, вузы), - презентация своих организаций, 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 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 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 обмениваться 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-профориентаторы/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) организации образования 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 (организация среднего образования, уполномоченная управлением образования), 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.

Организация образования исходит из возраста обучающихся, требований 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 организацией образования 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 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 на мероприятие, встреча школьников на предприятии;

- завершающая встречу 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 организации образования, 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 ООП, 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 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.;

- организации профессионального образования (колледжи, вузы), - 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 организации профессионального образования (колледже, вузе и т.) (далее - ОПО).

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 ОПО;
- дискуссионную площадку (обсуждение увиденного).

Инициатором мероприятия может выступать общеобразовательная организация или ОПО.

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 ОПО. Желательно участие специалиста службы занятости населения. Возможно участие представителя органов власти, а также студентов ОПО (2-5 человек).

Подготовка. В первую очередь организаторы определяют цели и конкретными задачами мероприятия.

Общеобразовательная организация учитывает возраст учащихся и требования 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, санитарногигиеническими условиями, организацией и режимом труда и т.д. Одной из задач мероприятия может являться получение учащимися опыта определенной деятельности - реализация профпроб.

Для ОПО 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 ОПО 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 ОПО, 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 ОПО, 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 пудостовверения), 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 ОПО;
- 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; ОПО 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 ОПО 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 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 организация профессионального образования (колледж, 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 ОПО, предприятия (для закрепления позитивных установок).

Ожидаемые результаты. У школьников формируется целостное представление 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 организации образования 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: учителя-предметники;

1) педагогические работники общеобразовательных организаций, в частности:

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

2) педагогические работники дошкольных организаций образования, 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 организации образования.

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, города, 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 практикоориентированное, 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» региональное управление

образования (организация образования, уполномоченная региональным управлением) или организация образования определяют самостоятельно.

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

- организации образования (детского сада, школы, 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, 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 образовательной организации и т.п. определенной профессиональной подготовке

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 удостоверения), 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 организации образования 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 организаций образования (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 изготовлению национального орнамента, учитель химии проводит мастер-класс по «Кураки» и т.д.). Допускается проведение «Уроков труда» сотрудниками организации образования 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 санитарнотехнических 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 (колледжа, 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.

Макет программы профессиональной пробы

- 1) Титульный лист;
- 2) Информационная карта;
- 3) Пояснительная записка;
- 4) Тематический план;
- 5) Содержание профессиональной пробы;
- 6) Материально-техническое обеспечение программы.

Титульный лист

На титульном листе целесообразно указать информацию об организаторе профессиональных проб: наименование организации, адрес проведения профессиональной пробы, информацию о контактном лице, а также сферу профессиональной деятельности и наименование профессии или компетенции, по которой проводится проба.

Организаторами профессиональных проб могут быть: организации ДО, ОПО, ВУЗы, предприятия, организации и учреждения.

Данную информацию можно представить в информационной карте. В этом случае титульного листа программы может и не быть. Информационная карта Информационная карта может быть представлена в виде таблицы.

Информация об организаторе профессиональных проб				
Наименование организации				
Адрес проведения профессиональной пробы				
Контактное лицо	ФИО	Должность	Телефон	Электронная почта
Информация о профессиональной пробе				
1.	Сфера профессиональной деятельности	Отдельной условной сферой может быть Soft Skills		
2.	Наименование профессии или компетенции, по которой проводится проба			
3.	Категория профессии (специальности, компетенции)	Традиционные профессии		
		Новые профессии (профессии, связанные с появлением принципиально новых технологий, производственных и бизнес-		

		процессов, и уже вошедшие в практику работы отдельных предприятий)		
		Перспективные профессии (специальности) (профессии (специальности), содержание которых в среднесрочной перспективе будет изменяться в связи с обновлением техники, технологий и организации труда)		
4.	Возраст обучающихся:	Младший подростковый (5-7 класс)		
		Старший подростковый (8-9 класс)		
		Старший школьный (10-11 класс)		
5.	Продолжительность	15-20 минут		
		20-40 минут		
		40-60 минут		
		1,5-2 часа		
		Более 2-х часов		
6.	Цель профпробы	Практическое знакомство с профессией (ознакомительная мини проба или ориентировочная проба)		
		Определение предпочтений или отвержений в мире профессий (дифференцирующая или отборочная проба)		
		Уточнение выбора, определение наиболее подходящих профессий (углубленная проба)		
7.	Количество обучающихся в группе			
8.	Возможные сроки	Дата	Время проведения	
9.	Возможность прохождения пробы обучающимися с ООП	да т	если «да» - указать, для какой нозологической группы	не
10.	Особые условия (при наличии)	Например: шум, вибрация, мерцание, загрязненность...		
11.	Особые требования (при наличии)	Например: рабочая одежда, частные ограничения по здоровью, массагабаритные параметры (минимальный рост, вес...), особые требования к подготовке...		

12.	Форма проведения профпробы	Кейс, мастер-класс, выполнение технического задания, имитационная/деловая игра...
13.	Продукт профпробы	Что обучающийся должен создать, разработать и т.д. в результате прохождения профпробы

Пояснительная записка

Пояснительная записка может содержать:

- информацию о смежных профессиях, специальностях, специализации, а также о близких и родственных видах деятельности;
- информацию о перспективах развития профессии на ближайшие 10-15 лет;
- цели и задачи программы,
- ожидаемые результаты;
- формы контроля освоения программы.

Тематический план

Тематический план указывается с разбивкой на этапы реализуемой профессиональной пробы и продолжительностью каждого этапа. Если профессиональная проба реализуется через несколько занятий, в программе должен быть представлен тематический план с указанием количества часов на каждое занятие с разбивкой на этапы профпробы.

Содержание профессиональной пробы

В содержании профпробы описывается, какие элементы деятельности предполагаются на каждом этапе профпробы, могут быть указаны особенности программы: например, на подготовительном этапе - организация рабочего места, требования к вопросам охраны труда, на практическом этапе - работа с инструментами, приспособлениями, работа с текстами, нормативными документами и т.д.

Материально-техническое обеспечение программы

Материально-техническое обеспечение программы профессиональной пробы содержит перечень оборудования, инструментов, приспособлений, программного обеспечения, дидактического материала (карты, таблицы, наборы карточек с текстом, цифрами или рисунками, реактивы, растения, животные и т. д., раздаваемые обучающимся для самостоятельной работы или демонстрируемые перед всем классом/группой).

ДОГОВОР № _____ О СОТРУДНИЧЕСТВЕ ПО
ПРОФОРИЕНТАЦИОННОЙ РАБОТЕ г.

« ____ » _____ 202... г.

Государственная общеобразовательная организация
района....., именуемое в дальнейшем «Школа», в лице директора

_____,
действующего на основании Устава,
и _____

_____,
именуемое в дальнейшем «Партнер», в лице _____
_____, действующего на
основании _____

_____, вместе именуемые «Стороны», заключили настоящий договор
о нижеследующем:

1. ПРЕДМЕТ И ЦЕЛИ ДОГОВОРА.

1.1. Участники настоящего Договора, исходя из общих интересов, обязуются совместно проводить профориентационные мероприятия, направленные на профессиональное информирование, консультирование, организацию и реализацию профессиональных проб, способствующих осознанному профессиональному выбору обучающихся школы.

1.2. Участники для выполнения настоящего Договора осуществляют совместную деятельность на территории по договоренности сторон.

2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН.

2.1. «Школа» обязуется:

2.1.1. Предоставлять возможность сотрудникам партнера вести профориентационную работу – выступать перед обучающимися, сотрудниками школы и родителями обучающихся.

2.1.2. Принимать участие в мероприятиях партнера, адресованных участникам образовательного процесса.

2.1.3. Размещать в школе информацию о партнере.

2.2. «Партнер» обязуется:

2.2.1. Оказывать помощь обучающимся в вопросах, связанных с выбором профессии, проводить консультации по профессиональной ориентации.

2.2.2. Предоставлять текстовый и видеоматериал о профессиях по направлениям обучения или деятельности партнера.

2.2.3. По приглашению школы выступать перед педагогами школы, обучающимися и их родителями с информацией о партнере.

2.2.4. Предоставлять необходимую информацию о юридическом статусе партнера.

2.2.5. Проводить совместные мероприятия профориентационной направленности для обучающихся школы или принимать участие в мероприятиях, организуемых школой.

3. ПРАВА СТОРОН:

3.1.1. Партнер вправе вести профориентационную работу по ознакомлению обучающихся школы с профессиями, изучаемыми или реализуемыми партнером.

3.1.2. Школа может использовать материалы партнера для самостоятельной работы по сопровождению профессионального самоопределения обучающихся.

4. ОСОБЫЕ УСЛОВИЯ

4.1. Партнер и Школа вырабатывают единые требования для реализации профориентационной работы.

5. ФИНАНСОВЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА

5.1. Настоящий договор не предусматривает каких-либо финансовых обязательств. Финансовые обязательства возникают у сторон на основании отдельных договоров, подписанных обеими сторонами.

6. ПРОЧИЕ УСЛОВИЯ.

6.1. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания и действует до 31 декабря календарного года и автоматически продлевается на следующий календарный год, если ни одна из сторон не заявит о своем намерении прекратить его не позднее, чем за месяц до истечения срока действия настоящего Договора.

6.2. Настоящий договор может быть изменен или досрочно расторгнут по соглашению сторон.

6.3. Расторжение договора в одностороннем порядке предусматривает письменное уведомление других сторон о прекращении участия в договоре в срок не позднее, чем за один месяц до начала очередного учебного года.

6.4. Настоящий Договор составлен в двух экземплярах, имеющих равную юридическую силу.

7. РЕКВИЗИТЫ И ПОДПИСИ СТОРОН.

ШКОЛА

ПАРТНЕР

Адрес: _____

ИИН _____
БИН _____
тел. _____
E-mail _____
_____/_____/

М.П.

Адрес: _____

ИИН _____
БИН _____
тел. _____
E-mail _____
_____/_____/

М.П.

Положение об организации и проведении профессиональных проб

I. Общие положения

1.1. Положение об организации и проведении профессиональных проб с обучающимися общеобразовательных организаций разработано в соответствии с:

- Законом Республики Казахстан от 27 июля 2007 года № 319-III. «Об образовании»;
- Законом Республики Казахстан от 27 декабря 2019 года № 293-VI ЗРК. «О статусе педагога»;
- Законом Республики Казахстан от 8 августа 2002 года N 345. «О правах ребенка в Республике Казахстан»;
- Постановлением Правительства Республики Казахстан от 28.03.2023 г. № 249 «Об утверждении Концепции развития дошкольного, среднего, технического и профессионального образования Республики Казахстан на 2023 – 2029 годы
- Приказом Министра просвещения РК от 03.08.2022 г. № 348 «Об утверждении государственных общеобязательных стандартов дошкольного воспитания и обучения, начального, основного среднего и общего среднего, технического и профессионального, послесреднего образования»;
- Приказом Министра просвещения РК от 31.08.2022 г. № 385 «Об утверждении Типовых правил деятельности организаций дошкольного, среднего, технического и профессионального, послесреднего образования, дополнительного образования соответствующих типов и видов»;
- Приказом МОН РК от 27.11.2017 г. № 596 «Об утверждении Правил подушевого нормативного финансирования дошкольного воспитания и обучения, среднего образования, а также технического и профессионального, послесреднего образования с учетом кредитной технологии обучения»;
- Приказом МОН РК от 22.01.2016 г. № 70 «Об утверждении норм оснащения оборудованием и мебелью организаций дошкольного, среднего образования, а также специальных организаций образования»;
- Приказом МОН РК от 06.04.2020 г. № 130 «Об утверждении Перечня документов, обязательных для ведения педагогами организаций дошкольного воспитания и обучения, среднего, специального, дополнительного, технического и профессионального, послесреднего образования, и их формы»;

- Приказом МЗ РК № ҚР ДСМ-76 от 05.08.2021 г. «Об утверждении Санитарных правил «Санитарно-эпидемиологические требования к объектам образования»;
- Приказом Министра образования и науки Республики Казахстан от 13 июля 2009 года № 338 «Об утверждении Типовых квалификационных характеристик должностей педагогов»

1.2. Настоящее Положение регламентирует организацию и проведение профессиональных проб с обучающимися общеобразовательных организаций в рамках реализации программы профориентационной работы.

1.3. Профессиональные пробы проводятся на условиях договоров между организатором профессиональных проб и общеобразовательными организациями.

1.4. Профессиональные пробы являются средством актуализации профессионального самоопределения и активизации творческого потенциала личности школьника, расширения границ возможностей традиционного трудового обучения в приобретении обучающимися опыта профессиональной деятельности. Профессиональные пробы направлены на формирование готовности обучающихся общеобразовательных организаций к выбору профессии и являются практикоориентированным средством развития у них способности к технологическому мышлению. Профессиональная проба интегрирует знания обучающегося общеобразовательных организаций о мире профессий, психологических особенностях деятельности профессионала и практическую проверку собственных индивидуально-психологических качеств, отношения к сфере профессиональной деятельности. Профессиональная проба помогает «окунуться» в будущую профессию, убедиться в ее достоинствах, определиться в недостатках.

II. Цель и задачи организации и проведения профессиональных проб

2.1. Целью проведения профессиональных проб является формирование интереса и способностей обучающихся общеобразовательных организаций к профессиям, оказание помощи в профессиональном самоопределении.

2.2. Задачи проведения профессиональных проб

- предоставить обучающимся возможность выбора профессиональных проб по различным направлениям профессиональной деятельности;
- познакомить обучающихся с профессией или с классом профессий в практикоориентированной деятельности, моделирующей элементы определенного вида (видов) технологического (производственного) процесса;
- содействовать формированию допрофессиональных знаний, умений, навыков, опыта практической работы в конкретной сфере профессиональной деятельности;

- способствовать осознанию обучающимися роли приобретенных во время профессиональной пробы знаний и опыта деятельности в плане выбора направления профессиональной подготовки и построения индивидуального профессионального маршрута;
- консолидировать имеющиеся образовательные и иные ресурсы для реализации учебнотрудовой деятельности обучающихся в рамках профессиональной пробы.

III. Содержание профессиональных проб

3.1. Профессиональная проба — это моделирование профессиональной деятельности, то есть, знакомство с профессией на практике. Профессиональная проба призвана способствовать сознательному, обоснованному выбору профессии, направлена на развитие профессионально значимых качеств и предпрофессиональных компетентностей, на оказание помощи учащимся в построении конкретного индивидуального профессионального маршрута и корректировке профессиональных намерений по поводу последующего профессионального обучения. В результате практической пробы сил учащийся должен соотнести: представление о себе, своих личностных качествах и особенностях (Образ «Я») с представлениями о будущей профессии («Образ профессии») и на основе этого сделать вывод, в каком направлении двигаться дальше для выбора своего жизненного и профессионального пути.

3.2. Каждая профессиональная проба составляет самостоятельную, логически завершенную единицу учебно-трудовой деятельности. Профессиональной пробой считается такая деятельность, при реализации которой:

- производится инструктаж по охране труда (знакомство с безопасными приемами труда);
- происходит знакомство с орудиями труда (оборудованием, инструментами, приспособлениями);
- реализуется некая технологическая последовательность действий;
- создается продукт труда.

3.3. Содержание профессиональных проб разрабатывается в соответствии с основными требованиями Федеральных государственных образовательных стандартов к профессиональным компетенциям квалифицированных рабочих/специалистов.

3.4. Содержание профессиональной пробы включает три компонента — технологический, ситуативный, функциональный, интеграция которых позволяет воссоздать целостный образ профессий или специальностей.

3.5. Процедура разработки профессиональной пробы включает в себя:

- анализ индивидуальных запросов, обучающихся;

- определение тематики профессиональных проб по видам профессиональной деятельности;
- отбор содержания в соответствии со спецификой выполняемых трудовых действий работником определенной профессии;
- формирование ресурсного обеспечения профессиональной пробы;
- разработку программы профессиональной пробы.

3.6. Содержание профессиональной пробы зависит от материально-технического оснащения организатора профпробы. В программу могут вноситься изменения и уточнения, видоизменяться формы организации профессиональных проб, варьироваться их содержание, последовательность и временные рамки проведения пробы с обучающимися. Продуктом (результатом) профессиональной пробы может быть (в зависимости от области профессиональной деятельности):

- материальное изделие,
- информационный продукт,
- номер художественной самодеятельности,
- самостоятельно смоделированная имитация деятельности профессионала,
- услуга,
- имитационная (деловая) игра др.

По результатам профпробы может быть предусмотрено вручение СЕРТИФИКАТА (иного документа), который может быть включен в индивидуальное портфолио ученика, учитываемое в качестве индивидуальных достижений обучающегося при поступлении в организацию среднего или высшего профессионального образования.

IV Организация проведения профессиональных проб

4.1. Субъектами профессиональных проб выступают:

- обучающиеся общеобразовательных организаций;
- организации профессионального образования;
- высшие учебные заведения;
- организации дополнительного образования;
- организации, предприятия (работодатели).

4.2. Профессиональные пробы проводятся на базе лабораторий, мастерских колледжа, вуза, учреждений дополнительного образования, а также могут быть организованы на базе предприятий и иных образовательных организаций всех организационно-правовых форм собственности.

4.3. Порядок организации профессиональных проб определяется местом их проведения и содержанием.

4.4. Комплектование групп для прохождения профессиональных проб осуществляется на добровольной основе, исходя из индивидуальных

образовательных потребностей и интересов обучающихся. Оптимальная численность группы зависит от содержания и характера профессиональной пробы.

4.5. Итогом проведения профессиональных проб для обучающихся должен стать выбор модели продолжения образования: поступление в профессиональную образовательную организацию или вуз по направлению профессиональной подготовки, в рамках которой проводились профессиональные пробы / иную организацию.

4.6. Проведению профессиональной пробы (цикла/серии профессиональных проб) должна предшествовать подготовительная профориентационная работа, заключающаяся в информировании и диагностике обучающихся.

V. Подведение итогов профессиональных проб

После завершения профессиональных проб проводится анализ сопровождающих профессиональную пробу документов с целью проверки уровня готовности к выбору профессии на основании проведенного самоанализа своих возможностей и потребностей в сравнении с профессионально - важными качествами по выбранной профессии. После завершения профессиональных проб может быть проведено профессиональное консультирование обучающихся с целью оказания помощи для принятия решения в профессиональном самоопределении. По окончании профессиональных проб проводится итоговое мероприятие (конференция, классный час и т.п.) на котором обучающиеся представляют отчеты, проекты, презентации, анкеты или иную информацию о прохождении профессиональных проб и анализируют полученную информацию.

VI. Обязанности руководителя профессиональных проб (педагога-профориентатора/мастера)

5.1. Руководитель профессиональных проб осуществляет свои функции в соответствии с законодательством Республики Казахстан и настоящим положением.

5.2. Руководитель профессиональных проб осуществляет работу совместно с заместителем директора по учебно-производственной работе, старшим мастером, мастерами производственного обучения, иными специалистами, принимающими участие в организации профессиональных проб.

5.3. Руководитель профессиональных проб обязан:

- организовывать работу по заключению договоров на проведение профессиональной пробы;
- обеспечивать организацию и проведение запланированных мероприятий в установленные сроки;

- осуществлять контроль над содержанием программно-методического обеспечения профессиональных проб;
- согласовывать базы проведения профессиональных проб;
- осуществлять консультации по вопросам прохождения обучающимися профессиональных проб и составления отчета и других документов по результатам проведения профессиональной пробы;
- подводить общие итоги организации профессиональной пробы;
- размещать информацию об организации и проведении профессиональных проб на официальном сайте учреждения-организатора профессиональных проб;
- организовать знакомство обучающихся общеобразовательных организаций с нормами и требованиями охраны труда и техники безопасности, пожарной безопасности при проведении профессиональной пробы. Факт ознакомления фиксируется личной подписью проводящего инструктаж в журнале.

5.4. Руководитель профессиональных проб:

- несет ответственность за соблюдение обучающимися общеобразовательных организаций требований охраны труда и техники безопасности;
- несет ответственность за недостоверную или некорректно изложенную информацию на официальном сайте учреждения-организатора профессиональных проб.

Приложение 5

Карта наблюдения за обучающимися в ходе реализации профессиональных проб

Дата: _____

Класс _____

Название профессии: _____

Тип профессии: _____

ФИО мастера (специалиста, проводящего профессиональную пробу): _____

ФИО педагога-профориентатора/сопровождающего от школы: _____

1	2	3	4
ФИ обучающегося	Активность, заинтересованность (+/-)	Доведение работы до конца (+/-)	Качество выполненной работы (1-5 баллов)

Примечание: колонки 1, 2 и 3 заполняет педагог-профориентатор/сопровождающий от школы, колонку 4 – специалист, проводящий профессиональную пробу

Приложение 6

Анкета участника профессиональной пробы

ФИ _____

Класс _____

Дата _____

Проба по профессии (специальности) _____

1. Вам понравилось участвовать в профессиональной пробе:

да нет не могу ответить иной ответ _____

2. Что Вы узнали о профессии:

Чем	занимается	этот	специалист
-----	------------	------	------------

Каковы	условия	труда,	где	работает
--------	---------	--------	-----	----------

_____	_____	_____	_____	_____
-------	-------	-------	-------	-------

Какие качества требуются для работы _____

Какие имеются ограничения по здоровью _____

3. Захотелось ли Вам выбрать такую профессию?

да нет не могу ответить иной ответ _____

4. Пригодится ли Вам полученный опыт в жизни?

да нет не могу ответить иной ответ _____

Технологическая карта профессиональной пробы по профессии Плотник

Целью профессиональной пробы является формирование представлений, необходимых для принятия осознанного решения относительно выбора или отказа от получения профессии Плотник.

Задачи:

- познакомить обучающихся со спецификой профессии;
- дать попробовать себя в типичных для данной профессии видах деятельности (освоить на практике некоторые приемы обработки древесины);
- помочь обучающимся утвердиться или отказаться от выбора профессии Плотник;
- формирование у обучающихся общеобразовательных школ интереса к профессии и содействие профессиональному самоопределению учащихся посредством погружения в профессию;
- формирование у обучающихся реалистичных представлений о своих личностных характеристиках, способностях и об их соотношении с профессионально важными качествами представителя данной отрасли;
- определение уровня готовности, обучающихся к выбору профессии.

Образовательные результаты

В результате прохождения профессиональной пробы, обучающиеся должны овладеть следующими компетенциями:

- уметь устанавливать связь между учебными предметами, образованием и профессией;
- уметь соотносить свои личностные характеристики и способности с требованиями профессии Плотник;
- владеть простейшими навыками по плотницкой обработке древесины;
- уметь определять уровень своей готовности к выбору профессии.

Наименование этапа и его содержание	Кол-во часов	Технология проведения профессиональной пробы			
		Место проведения этапа профессиональной пробы	Средства проведения профессиональной пробы	Деятельность обучающихся	Форма организации деятельности обучающихся
Вводно-ознакомительный этап	1	Организация образования (школа/УПК/ТиПО)	Компьютер, проектор, видео	Воспринимают информацию,	Фронтальная

Знакомство с организацией профессионального образования, на базе которого пройдет цикл профпроб			материалы и презентации	отвечают на вопросы	
Подготовительный этап Ознакомление школьников с требованиями профессии Плотник к специалистам и содержанием профессиональной деятельности. Знакомство с программой. ПВК	1	Организация образования (школа/УПК/ТиПО)	Компьютер, проектор, видео материалы и презентации, профессиональные программы	Воспринимают информацию, отвечают на вопросы профессионала	Фронтальная
Проведение диагностики. Сравнение требований, предъявляемых профессией к человеку, и его индивидуальных возможностей	1	Организация образования (школа/УПК/ТиПО)	Диагностические материалы	Отвечают на вопросы, анализируют, делают предварительные выводы	Индивидуальная
Выявление профессиональных намерений обучающихся и их опыта в конкретной сфере деятельности	1	Организация образования (школа/УПК/ТиПО)	Диагностические материалы	Отвечают на вопросы, анализируют, делают предварительные выводы	Индивидуальная

Формулирование цели профессиональной пробы совместно с обучающимися	1	Организация образования (школа/УПК/ТиПО)	Ситуационные задачи	Формулируют цели профпробы	Фронтальная
Практический этап. Вводное занятие Охрана труда и пожарная безопасность в учебных мастерских	1	Организация образования (школа/УПК/ТиПО)	Презентация, технологическая карта, столярное оборудование, инструменты и приспособления	Знакомятся с безопасными приемами работы	Групповая, индивидуальная, совместно с мастером производственного обучения
Организация рабочего места плотника (рабочее место для пиления деревянных заготовок)	1	Организация образования (школа/УПК/ТиПО)	Технологическая карта, верстак, разметочный инструмент, инструмент для пиления	Выполняют практическое задание	Групповая, индивидуальная, совместно с мастером производственного обучения
Определение объема работ и потребности расхода материалов. Расчет расхода материалов в зависимости от выполняемых работ	1	Организация образования (школа/УПК/ТиПО)	Технологическая карта, нормы расходов сырья и материалов на выполняемые работы	Выполняют практическое задание	Групповая, индивидуальная, совместно с мастером производственного обучения
Выполнение подготовительных работ: закрепление заготовки в верстаке, проверка заточки и разводки	1	Организация образования (школа/УПК/ТиПО)	Технологическая карта, деревянные заготовки, разметочный инструмент	Выполняют практическое задание	Групповая, индивидуальная, совместно с мастером

зубьев, разметка заготовки					
Пиление деревянной заготовки	1	Организация образования (школа/УПК/ ТиПО)	Технологиче ская карта, деревянные заготовки, инструмент для пиления	Выполняют практическ ое задание	Групповая, индивидуаль ная, совместно с мастером производстве нного обучения
Оценка выполнения задания профессионал ьной пробы	1	Организация образования (школа/УПК/ ТиПО)	Формы фиксации результатов профпробы	Отвечают на вопросы, анализиру ют деятельнос ть	Индивидуаль ная
Заключитель ный этап. Анализ результатов профессионал ьной пробы. Анализ ПВК	1	Организация образования (школа/УПК/ ТиПО)	Формы фиксации результатов профпробы, диагностичес кие материалы	Анализиру ют деятельнос ть и ее результаты, делают выводы	Индивидуаль ная
Итого	12	В зависимости от категории обучающихся, учебной программы, в рамках которой организован цикл профпроб, целей и задач, решаемых в рамках выполнения цикла профпроб, количество часов может меняться.			

Использованные источники:

1. <https://www.educationandemployers.org/world-economic-forum-local-careers/>
2. <https://www.educationandemployers.org>
3. <https://www.deutschland.de/en/topic/knowledge/education-training/dual-education-in-germany-how-it-works>
4. <https://www.opf.fi/en>
5. www.careertech.org
6. <https://www.mext.go.jp/en>
7. Musset, P. and L. Mytna Kurekova (2018), “Working it out: Career Guidance and Employer Engagement”, OECD Education Working Papers, No. 175, OECD Publishing, Paris. <http://dx.doi.org/10.1787/51c9d18d-en>
8. <https://schoolcounselor.org/getmedia/7428a787-a452-4abb-afec-d78ec77870cd/Mindsets-Behaviors.pdf>
9. Чан, К. (2019). Расширение сферы позитивных практик для сообществ ЛГБТК+ в карьерных службах: приложения из фреймворка теории систем. Career Development Network Journal, 35, 6–20.
10. Боттомс, Г. (2022). Завтрашняя средняя школа: создание путей как для колледжа, так и для карьеры.
11. <https://www.acteonline.org/why-cte/what-is-cte/>
12. Кэшдоллар, С. (2023). Смысловое обоснование заинтересованными сторонами в сфере образования подготовки учащихся СТЕ к путям суббакалавриата. Образовательная политика, 37(6), 1700-1724. <https://doi.org/10.1177/08959048221120277>
13. OECD (2018) Skills on the Move. Migrants in the Survey of Adult Skills.
14. Mann A. et al. (2017) Contemporary Transitions: Young People Reflect on Life after Secondary School and College. London: Education and Employers
15. Mann A., Rehill J., Kashefpakdel Elnaz T. (2018) Employer engagement in education: Insights from international evidence for effective practice and future research.
16. <https://www.skillsdevelopmentscotland.co.uk>
17. Corporate PlanMaking Skills Work for Scotland (2015–2020) Skills Development Scotland.
18. 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