

**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 № 2 от 4 июня 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

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, управлеченческих 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 закрепленных 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 удалено 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, единственной, 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 получат 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].

Британская модель «Gatsby Benchmarks» и «Careers Hubs»

Benchmark 5 — «встречи с работодателями и сотрудниками». Каждый ученик с 11 лет (Year 7) ежегодно должен иметь минимум одну содержательную встречу с работодателем: приглашенные спикеры, наставничество, проекты, деловые игры, разбор кейсов, а также может засчитываться собственная подработка учащегося. «Содержательная» = учащийся понимает, каков реальный труд, какие навыки ценятся и что нужно для успеха. Для колледжей — минимум две такие встречи в год, одна по профилю обучения.

Benchmark 6 — «опыт рабочих мест». Каждый ученик должен получать первичный опыт на реальном рабочем месте: производственные визиты, шэдоунг (наблюдение за специалистом), краткосрочная практика/стажировка. «Содержательно» = есть четкая цель, измеряемые учебные результаты, двустороннее взаимодействие с сотрудниками, возможность выполнить посильную задачу. Опыт может быть очным или гибридным (виртуальные визиты), если это уместно. Для ориентира: к 16 годам — минимум один опыт, к 18 — еще один, сверх любых подработок.

Форматы, которым отдают приоритет в Британии (примеры): карьерные ярмарки, тематические недели, наставничество, шэдоунг на 3–6 часов, дни открытых дверей, мини-практики на 1–2 недели,

«погружение» в рабочую задачу (мини-бриф от предприятия), симуляции и волонтерство как часть опыта рабочих мест.

«Careers Hubs» — как устроены и почему работают

Careers Hubs — региональные узлы, которые связывают школы и колледжи с работодателями, провайдерами и партнерами. Они помогают школам выполнять Бенчмарки, дают тренинги карьерным лидерам, агрегируют ЛМИ и цифровые инструменты, организуют сетевое взаимодействие. Программа финансируется государством для школ/колледжей.

Масштаб и эффект. К 2024/25 гг. сеть хабов поддерживает около 93% школ и колледжей Англии, а достижение Бенчмарков по стране устроилось с 2018 года. Хабы особенно повышают качество профориентации в территориях с более высоким уровнем неблагополучия.

Что дает школе подключение к Хабу:

- Тренинги и сопровождение карьерного лидера, доступ к ресурсам по Benchmarks 5–6.
- Сервис подбора работодателей и календари событий; унифицированные шаблоны «содержательных встреч» и «опыта рабочих мест».
 - Единая система качества (Compass/peer-review; у CEC это Careers Impact System) и аналитика по KPI.

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.

Сила немецкой модели — в обязательной коопeração «учебных площадок» (школа и предприятие) и в том, что работа со школами встроена в трудовое законодательство и отраслевые институты. В Законе о профессиональном образовании (BBiG) прямо прописано, что разные площадки обязаны сотрудничать при реализации профобучения — это и называется «коопération учебных площадок» (Lernortkooperation). Эта норма опирается на федеральные стандарты профессий (обучающие регламенты) и рамочные учебные планы для профшкол, что гарантирует единство требований для предприятия и школы.

Параллельно действует линия министров культуры земель (КМК): в их рекомендации «Профессиональная ориентация в школах» закреплено, что ориентирование — это сквозная задача основной и старшей школы, с обязательными элементами практики («погружения в профессии») и документированием прогресса учащихся. Документ регулярно обновляется; последняя редакция учла цифровые и региональные программы.

Кто участвует и за что отвечает

Федеральные и земельные акторы. Федеральные министерства (BMBF, BMAS) и Федеральное агентство занятости развивают линию «Bildungsketten» («Образовательные цепочки») — это зонтик для совместных программ школы и бизнеса: тесты и потенциал-анализы, практико-ориентированные дни, портфолио ученика (Berufswahlpass/цифровая Berufswahlapp), сопровождение перехода в подготовку и обучение. Каждая земля заключает собственные соглашения с федерацией о внедрении и финансировании.

Институты профобразования. Федеральный институт профессионального образования BIBB обеспечивает стандарты профессий (обучающие регламенты) и согласование с рамочными учебными планами профшкол — это та «шестерня», которая заставляет предприятие и школу работать синхронно.

Сети работодателей. Национальная сеть SCHULEWIRTSCHAFT объединяет почти 400 региональных площадок «школа–бизнес»: встречные визиты, дни практик, поддержка учителей, методические

банки, прямые договоренности. Эту сетевую ткань поддерживают как работодательские объединения, так и профильные институты.

Камеры и агентства на местах. Промышленные и торговые палаты (IHK), ремесленные палаты (HWK), молодёжные биржевые агентства (Jugendberufsagentur) — «операторы местности»: они ведут базы предприятий, проводят акции и «разруливают» логику расписаний между школами и компаниями.

Механизмы и форматы взаимодействия

1) «Образовательные цепочки» и инструменты ориентации

Под зонтиком Bildungsketten работает связка инструментов:

- Потенциал-анализ и «полевые» дни (BOP: Berufsorientierungsprogramm): сначала диагностические задания и самоанализ, затем «мастерские дни» с пробами в нескольких профполях у внешних провайдеров и на предприятиях. Это ранний, но уже практичный заход в мир труда для 7–8 классов.
- Berufswahlpass и Berufswahlapp — бумажное и цифровое досье школьника, где копится «след практики»: потенциал-анализ, тени за специалистами, задания, отзывы наставников, сертификаты — все, что превращает опыт в актив ученика. Инструмент распространен в землях как «сквозной журнал» с 7 класса. Плюс к этому федеральные ресурсы агентства занятости (платформа planet-beruf.de, обновленный тест Check-U, методические наборы для учителей) поддерживают уроки и внеклассную работу.

2) Земельные рамки: пример Северного Рейна–Вестфалии (КАоА)

В NRW действует архитектура «Kein Abschluss ohne Anschluss» (КАоА) — «ни одного выпускника без траектории», где вся территория работает по единому регламенту: последовательность шагов от потенциал-анализа к «разведке профполей» (однодневные визиты в разные отрасли), затем к 2-недельному практикуму и углубляющим «практическим курсам». На уровне города действует «коммунальная координация», которая сводит школы и предпринимателей и следит за расписанием.

3) Обязательные школьные практики (Schülerbetriebspraktikum)

Во многих землях 2–3-недельный практикум для 9–10 классов — обязательная часть учебного плана («экономика–труд–техника»/WAT и др.). Берлин, например, указывает WAT как «центральный предмет» для практики, а диахронные рекомендации DIHK дают школе и предприятию готовые шаблоны планов и «паспорта практиканта». berlin.de+1

С точки зрения труда и безопасности действуют общие федеральные нормы: оценка рисков рабочим местом, вводный инструктаж, ограничение опасных работ и режимов для несовершеннолетних, рабочее время и перерывы — все это описано в специальных руководствах земель и в изданиях страховых объединений (DGUV).

4) Серийные городские и федеральные акции

- Girls' Day / Boys' Day (Zukunftstag) — общенациональные дни «снятия стереотипов»: школьники с 5 класса посещают предприятия и вузы, знакомясь с «нетипичными» для пола профессиями. Каждый год акции координируются федеральной площадкой, а земли подхватывают даты, материалы и уведомления для школ.
- Praktikumswochen — модуль «5 дней — 5 компаний — 5 профессий» в каникулярные или прилегающие недели: ежедневно новая площадка, централизованный сервис регистрации по регионам. Идут в сотнях территорий, часто в партнерстве с городскими и региональными сетями.
- IHK AusbildungScouts — «послы-ученики»: действующие обучающиеся в компаниях приходят в школы и «переводят» профессию на язык сверстников, отвечая «с поля». Это недолго, близко по возрасту и очень убедительно

5) Региональные практики и стимулирующие меры

Несколько земель поддерживают каникулярные краткосрочные практики в ремесле денежной премией для школьников (например, Шлезвиг-Гольштейн — 120 евро за неделю; Тюрингия — аналогичные условия). Премии оформляются через ремесленные палаты и стимулируют участие подростков в реальных производственных пробах.

Как все это скрепляется правом и стандартами

1. BBiG § 2: юридическая «скоба» кооперации школ и предприятий в профобучении. Даже если ученик еще не аппрентис, школьные механизмы подводятся к тем же принципам связки «производство—учебный план». gesetze-im-internet.de
2. Обучающие регламенты и рамочные учебные планы: BIBB разрабатывает регламенты профессий, а КМК — рамки для профшкол. Это создает «одну сетку» компетенций, благодаря которой предприятию проще проектировать задания для школьников, а школе — объяснять, «зачем это делаем». [BIBB - Home+1](http://BIBB-Home+1)
3. Рекомендация КМК по профориентации (2017, ред. 2023) закрепляет обязательные элементы практики и формы

взаимодействия с бизнесом на уровне базового образования — с разбивкой по ступеням, неделям, часам и форматам.

4. Охрана труда и защита несовершеннолетних: обязательная оценка рисков на рабочем месте, инструктаж, запрет опасных работ и режимов, требования к времени и перерывам — все это детально расписано в руководствах для школьных практик (земельные министерства и DGUV).

Что делает школа «узлом» сети

Календарь и вшивка в учебный план. Практика вписана в расписание полноценно: подготовка в классах (WAT/технология и ИЗО, внеклассная деятельность), сама «погруженная» часть — через «нелинейные дни» и объединение часов, а рефлексия — через портфолио (Berufswahlpass/app). Это снимает вопрос «за счет каких часов».

Документы и договоренности. Обязателен договор практики «школа—предприятие—родители», маршрутный лист, памятка по фото/видео, отметка об инструктаже и согласии родителей. Земельные и отраслевые руководства дают готовые формы и чек-листы.

Цифровой след. Все артефакты (задания, фото рабочих продуктов, отзыв наставника, самооценка) складываются в индивидуальное портфолио — в Германии для этого массово применяется Berufswahlpass и его цифровые аналоги.

Типовые маршруты взаимодействия (как это выглядит «в жизни»)

Маршрут А: «цепочки» в действии (7–10 классы). Школьники проходят потенциал-анализ, затем «дни профполей» (разные отрасли и мастерские), затем — двухнедельный практикум на предприятии, а после — углубляющие практические курсы. Весь путь фиксируется в Berufswahlpass. Формат хорошо отлажен в NRW под брендом КАОА и регулярно масштабируется.

Маршрут В: «пять дней — пять компаний». В каникулярные окна школьники участвуют в Praktikumswochen: ежедневно — новое предприятие и новая микрозадача, логистику и бронирование обеспечивает региональный координатор/сайт. Это снижает порог входа для школ и родителей.

Маршрут С: точечные акции и «послы-ученики». Girls'/Boys' Day интегрирован в школьный календарь, а «послы из цеха» (AusbildungsScouts от ИНК) приходят в классы как «живые примеры» профессий.

Маршрут D: «премия за каникулярную пробу» (ремесло). Чтобы подтолкнуть к реальному опыту, целевые земли платят небольшую

премию школьникам за недельные практики в каникулярное время (через ремесленные палаты), что повышает охват, особенно в дефицитных профессиях.

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 профессий»: 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 финской основной школе «знакомство с миром труда» закреплено как часть образовательного процесса. Национальное агентство по образованию (EDUFI) прямо ориентирует школы: хорошее профориентационное сопровождение в основной школе — это не «разговоры о профессиях», а реальное сотрудничество с работодателями и наращивание компетенций для труда и предпринимательства. В официальных «Критериях хорошего консультирования» выделены условия, при которых взаимодействие школы с миром труда считается качественным: у учащегося растут навыки, он получает шансы

«примерить» поля занятости и предпринимательства, связывает опыт с планами на будущее.

Практический инструмент — ТЕТ (ознакомительная практика на рабочем месте) (Työelämään tutustuminen): короткие периоды «вхождения» школьника в рабочее место в 7–9 классах. EDUFI и муниципальные страницы публикуют понятные инструкции: до ТЕТ — обсудить цели, ожидания, правила; во время — посильные задания и наблюдения; после — совместная разборка опыта с учителем/наставником и фиксация в ученическом досье. Это оформляется как часть учебного плана, а не «вне» его.

Продолжительность и ритм ТЕТ определяются на уровне муниципалитета/школы, но в городах часто действуют одинаковые пороги. Так, город Оулу для базовой школы публично фиксирует минимумы: 7 класс — не менее одного дня, 8 класс — не менее трёх дней, 9 класс — не менее пяти дней; старшая школа — по выбору и в расширенных форматах. Это стандарт, который школы дополняют своими графиками. [ouka.fi](#) В ряде городов (например, Эспоо) по 9 классу закладывают две недели ТЕТ в течение года, а в Лаппеэнранте отдельно прописывают дневную норму: 6 часов в день, 30 часов в неделю, с санитарными перерывами и коридором времени 8:00–18:00. Такая детальность снимает вопросы родителей и уравнивает ожидания бизнеса.

Принципиально: на ТЕТ ученик остаётся «учеником школы», не вступая в трудовой договор; ответственность за организацию и страхование несет муниципалитет/школа, а место практики обеспечивает безопасные задания и куратора. Типичные муниципальные памятки подчёркивают: действует школьная страховка на время ТЕТ и перемещений, ТЕТ — часть учебного плана и поэтому обеспечивается всеми школьными гарантиями (согласия, инструкции, контактные лица, запрет опасных работ). [Peda.net+2Lappeenranta+2](#)

Чтобы сделать поиск мест и коммуникацию проще, в Финляндии развиваются открытые порталы ТЕТ (например, TET.fi), где школьники и организации находят друг друга, а учителя получают методматериалы «до/во время/после». Это снижает транзакционные издержки школ и компаний и поддерживает массовый охват. [TET.fi](#)

2) «Мосты» школы и бизнеса вне уроков:

Классическая финская инновация — «Yrityskylä / Me & MyCity»: иммерсивная учебная «мини-экономика» для шестиклассников и девятиклассников, где дети в партнёрстве с местными компаниями играют роли работников/потребителей/граждан и получают «первичный

опыт» экономики и труда. Исследования показывают рост финансовой грамотности и понимания ролей в обществе; проект получил международные награды и имеет национальный охват. Это важная «мягкая» ступень до и между ТЕТ-периодами.

Параллельно по всей стране работает Junior Achievement (Nuori Yrittäjyys / JA Finland): линейка программ от детсада до колледжа, где предпринимательские и «карьерные» компетенции развиваются через мини-компании, ярмарки, наставничество бизнеса и проектные задания. Эти программы — стандартный канал участия реальных компаний в жизни школы, с готовыми модулями и ролями для волонтёров из компаний.

Работу школ с рынком труда поддерживают и «единые окна» для молодёжи — Ohjaamo (One-Stop Guidance). Это сеть «мультисервисных» центров для подростков и молодёжи до 30 лет: обучение, работа, повседневные вопросы, плюс контакты с работодателями. Ohjaamo встроены в национальную «Гарантию молодёжи» и развиваются как межведомственная сеть, где вместе выступают образование, службы занятости, соцподдержка, НКО и бизнес. Для школ это внешний «узел» навигации, куда можно направлять учеников и семьи.

Ещё один опорный слой — региональные сети «ELO» (elinikäinen ohjaus, «непрерывное сопровождение»), которые координируют центры ELY и министерства: они сводят муниципальные школы, молодёжные сервисы, службы занятости и бизнес, чтобы согласовать цели, расписания и обмен данными. Это про «сетевое управление» вокруг ребёнка и его перехода «школа— работа».

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].

В США устойчивую основу для взаимодействия задают программы карьерно-технического образования (СТЕ) и политика Perkins V — федеральный закон, который финансирует и направляет СТЕ на уровне штатов и школьных округов. Внутри СТЕ ядром стала практика work-based learning (WBL): от карьерной осведомленности и экскурсий до шедоуинга, наставничества, стажировок и ученичества. Министерство образования США (ОСТАЕ) прямо описывает WBL как стратегию, которая «связывает» классы с рабочими местами; ежегодно государство распределяет около 1,4 млрд долл. по формулам Perkins для штатов и округов, где значительная часть средств и методик завязана на работу с работодателями. cte.ed.gov Advance СТЕ ведет национальный ресурсный центр по Perkins V: там собраны стандарты качества, практики и модели партнерств, которыми пользуются штаты.

На уровне штатов выстроены детальные руководства: например, Калифорния закрепляет в кодексах определения WBL и Work Experience Education и публикует практические гайды по формам взаимодействия и правовым основаниям; Нью-Йорк выпускает «Work-Based Learning Manual» с регистрацией школьных WBL-программ и требованием сертифицированных координаторов; Вашингтон и Техас описывают WBL как образовательную стратегию с четкими данными отчётности и связкой с показателями качества. Это важные «опорные» документы, на которые опираются округа и школы. [Техасское агентство образования+4](#) [Департамент образования Калифорнии+4](#) [Департамент образования штата Нью-Йорк+4](#)

Ключевые модели

Career Academies (NAF и др.)

«Академии карьеры» — это внутришкольные мини-сети: учебные команды, совет работодателей при академии, последовательность WBL-активностей и, как правило, оплачиваемая летняя стажировка. Долгосрочные исследования MDRC показывают устойчивый позитивный

эффект для выпускников по доходам и трудоустройству много лет после школы; академии умеют держать партнерства и внедрять WBL «в программу», а не как разовые события. [MDRC+2Education and Employers+2](#) NAF как национальная сеть дает школам готовую «лестницу WBL» и инструменты для наставничества и стажировок (в т. ч. NAFTTrack). [NAF+1](#)

Linked Learning (Калифорния)

Linked Learning — модель «связанных траекторий»: академические предметы + CTE-курсы + WBL + поддержка. Оценка SRI/Linked Learning Alliance фиксирует улучшения по курсовой нагрузке колледж-преп и равные/лучшие результаты по ряду индикаторов, особенно для учеников с низкими стартовыми достижениями, а также более осмысленные учебные траектории. [SRI+2Linked Learning Alliance+2](#) Модель широко принята округами благодаря готовым стандартам качества и библиотеке ресурсов. [Linked Learning Alliance+1](#)

P-TECH (Pathways in Technology Early College High School)

Триада «школа — колледж — работодатель» с возможностью за 4–6 лет получить диплом школы и прикладную степень колледжа, при этом работодатель — полноправный со-дизайнер WBL: наставничество, шедоуинг, стажировки и сонастройка учебных планов под карьерные траектории. Независимые обзоры MDRC подчеркивают, что именно формализованное партнерство трех институтов и рабочие места работодателя делают модель масштабируемой. [MDRC+1](#)

Youth Apprenticeship / Registered Apprenticeship (CareerWise, PAYA)

«Молодежное ученичество» — оплачиваемая работа ученика (обычно 11–12 классы) под зарегистрированную программу, где обучение в школе/колледже засчитывается как «related instruction». Партнерства строятся через посредников (intermediaries) и сетевые инициативы: CareerWise Colorado (швейцарская логика, трехлетние договоры, распределение времени «школа/работа», межотраслевые каталоги ролей), а также национальная коалиция PAYA (New America, Urban Institute и др.) с плейбуками для штатов и округов. Исследования и практические руководства показывают, как школьные округа, колледжи и работодатели делят роли, регистрируют программы и выстраивают поток кандидатов; в ряде штатов (Айова, Иллинойс District 214) школы сами выступают спонсорами RAP и ведут ученичество вместе с работодателями.

Как устроено управление (уроки для «карьерных хабов»)

В США роли обычно делят так: штат задает рамки (законы, кодексы, сертификация координаторов, учет), округ/дистрикт ведет сеть школ и договоры, посредник (*intermediary*) организует «рынок» вакансий, обучение наставников и поток заявок, работодатель определяет роли, описывает компетенции и берет на себя рабочие места. На федеральном уровне есть отраслевые методцентры: JFF развивает рамку WBL с этапами от «осведомленности» до «опыта работы» и индикаторами качества, а Торговая палата США ведет «Talent Pipeline Management» — методику, где работодатели «как сеть» формулируют спрос и вместе с образованием строят поставки талантов и контракты на результаты. Для регионов это готовая архитектура, которую можно локализовать.

Механики взаимодействия: от айсбрейкеров к «опыту рабочего места»

Американские округа работают «лестницей WBL»: гостевые спикеры и короткие виртуальные визиты в 7–8 классах → шедоунинг и однодневные микро-стажировки в 9–10 → длительные стажировки/ученичество в 11–12. Внутри каждого шага заранее прописаны цели, учебные результаты, безопасность, роли наставников и форматы обратной связи. Нью-Йорк требует сертифицированных координаторов WBL и регистрирует программы, а Калифорния и Вашингтон привязывают учет WBL к государственным панелям (CCI, CALPADS) и отчетности Perkins. Это позволяет школам и округам действительно управлять качеством, а не просто «возить детей на экскурсии»

Безопасность, право и защита данных (минимальные стандарты)

Штатные руководства задают единый «минимум»: предварительный инструктаж и журнал ТБ, согласия родителей, проверка медограничений, договоренности по фото/видео и персональным данным, требования к СИЗ и сопровождению групп, ограничение зон и работ для несовершеннолетних. Калифорнийский справочник WBL отсылает к нормам Labor Code и Education Code; в Вашингтоне есть конкретные формы и WAC-правила по зачету кредитов за работу на площадке. Для онлайн-WBL действуют те же принципы: взрослый модератор, фиксированное время/цель/роль, тест доступа, защита данных. Эти рамки служат «каркасом доверия» для родителей и компаний.

Финансирование и стимулы

Фондирование складывается из Perkins V (формульные гранты штатов и субгранты округам/школам), средств округов, программ штатов (например, техасская Tri-Agency повестка и региональные гранты на WBL), грантов работодателей/фондов и оплачиваемых мест ученичества. Федеральные и штатные институты публикуют «стартовые наборы» для бизнеса и школ — как запустить регистрируемое ученичество, как распределить «related instruction», кто подписывает соглашения. Это снимает барьеры входа для новых отраслей.

Метрики и отчетность

США давно привязали WBL к образовательным панелям качества. В Калифорнии показатели WBL входят в College/Career Indicator; округи выгружают данные о прохождении WBL (форматы, часы, результаты) в CALPADS по специальному формату WBLR. Вашингтон подключает метрику 5S3 Perkins и ведет отчетность по видам активностей. Это позволяет «видеть» охват, качество и влияние на результаты обучения, а также принимать решения о расширении партнерств и логистике.

Employer-first: как вовлекают бизнес

Две рабочие рамки часто используют как «государственно-частный стандарт». Первая — Work-Based Learning Framework от Jobs for the Future: четыре уровня (осведомленность, исследование, подготовка, опыт), индикаторы качества и примеры практик. Она помогает школам и округам строить последовательность и не путать экскурсии с опытом работы. Вторая — Talent Pipeline Management от Торговой палаты США: шесть стратегий «управления цепочками таланта» и инструменты для оценки спроса, формулировки требований и совместного контроля качества с образованием. Обе рамки формируют общий язык между школами и работодателями.

Готовые наборы документов и инструментов (уровень школы/округа)

В США много открытых «конструкторов»: Нью-Йоркский WBL Toolkit и Manual (шаблоны договоров, роли координатора, реестры площадок, чек-листы для туров и стажировок), муниципальный набор Нью-Йорка для школ (WBL Toolkit NYC DOE), а также региональные гайды типа Fresno Unified и WestEd по организации WBL и связке с

предметами. Эти пакеты экономят время школы и сразу задают критерии «содержательности» и безопасность.

Доказательная база: зачем это работает

Карьерные академии: долгосрочные РКИ/квази-эксперименты MDRC фиксируют прибавку к доходам и устойчивую занятость выпускников много лет спустя, особенно у мальчиков из групп риска. [Education and Employers](#) Linked Learning: SRI отражает рост учебной «связанности» и курсовой нагрузки на пути к колледжу, с особыми эффектами для учеников с низкой стартовой базой. [SRI](#) P-TECH: партнерство «школа—колледж—работодатель» дает выстроенный мост от уроков к рабочим местам и стажировкам. [MDRC](#) Youth apprenticeship: плейбуки PAYA/Urban Institute описывают масштабирование через посредников, групповое спонсорство, стыковку школьного обучения с «related instruction», с действующими кейсами округов Айовы и Иллинойса

Мини-кейсбук (как это выглядит на практике)

Linked Learning округи (Калифорния). Округа проектируют «траектории» по отраслям, где WBL вклеено в учебные модули; исследования показывают рост качества подготовки к колледжу и стабилизацию результатов. Для нас это эталон «как увязать пробы и предметы». [SRI](#)

P-TECH в Нью-Йорке и др. Работодатели — полноценные сооператоры: менторство, шедоуинг, стажировки, совместный дизайн курсов. Это готовая схема тристороннего соглашения, которую стоит повторять в «карьерных хабах». [MDRC](#)

CareerWise Colorado. Посредник обеспечивает каталоги ролей, договоры, поток кандидатов и обучение наставников; модель описана в исследованиях Urban Institute и MDRC, а также в «дорожных картах» самой организации. Это практическая опора для нашего межрегионального «единого окна». [Urban Institute+2MDRC+2](#)

PAYA Network. Государственный «плейбук» для штатов/округов: определения качества, опции политики, кейсы, как упростить участие работодателей, включая групповое спонсорство ученичества. [National Governors Association+1](#)

Нью-Йорк: регистрируемые WBL-программы. Штат требует сертификацию координаторов, регистрацию WBL, фиксирует

права/обязанности и шаблоны; это помогает школам «не изобретать документы» каждый раз.

Япония: опыт взаимодействия со стейкхолдерами

В Японии 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].

Японская система строит мост между уроками и рабочими местами по трем рельсам: общенациональная политика и стандарты Министерства образования, культуры, спорта, науки и технологий (Ministry of Education, Culture, Sports, Science and Technology, MEXT), массовые программы «опыта рабочей среды» для подростков и институциональные сетевые механизмы «школа—общество—бизнес». В действующем Базовом плане по продвижению образования (Basic Plan for the Promotion of Education) отдельной линией прописано развитие карьерного и профессионального образования и укрепление связей с местными отраслями и предприятиями.

Национальная рамка: политика, стандарты и роли

Курсы обучения (Courses of Study) задают единые фундаментальные требования к программам от детсада до старшей школы и служат «языком» согласования школ с внешними партнерами. В политических документах МEXT прямо указано: государство продвигает карьерное образование, включая опыт рабочей среды для учеников основной школы, а также стажировки и проектные форматы на ступени старшей и профессиональной школы.

Дополнительную рамку задали Центральный совет по образованию (Central Council for Education): в 2011 году он сформулировал видение «как должны выглядеть карьерное и профессиональное образование в школе в будущем», закрепив связку «уроки ↔ реальная практика ↔ участие работодателей». Этот вектор затем встроили в политику МEXT и региональные руководства.

Основная школа: «опыт рабочей среды» (shokuba taiken, Workplace Experience)

Базовый массовый формат — опыт рабочей среды (shokuba taiken, Workplace Experience) для учеников основной школы (обычно 8–9 класс). Это короткий период работы-наблюдения и посильных действий на площадках бизнеса и общественных организаций, который вписан в учебный план и сопровождается школьной страховкой и инструктажами. Типовые муниципальные руководства разъясняют: ученик остается учеником, а не работником; сроки, режим и безопасность определяются школой и партнером; результаты фиксируются в ученическом досье.

Есть и «флагманские» региональные модели. В префектуре Тояма действует программа «Учиться у общества: 14-летний вызов» (The 14-Year-Old's Challenge), где все восьмиклассники проходят пятидневный цикл опыта рабочей среды, волонтерских и социальных активностей на местных площадках; координацию ведет муниципальная комиссия, а предприятия, родители и волонтеры включены в сопровождение. Префектура Тояма Педагогические и исследовательские обзоры этой программы обсуждают эффекты и риски, показывая, как школьный «опыт» удерживается в учебной логике и не превращается в суррогат детского труда.

Города запускают и собственные бренды. В Киото много лет идет программа «Исследование образа жизни — челлендж-опыт» (Ikikata Tankyu / Challenge Experience): подростки проходят спектр проб — от рабочих мест до волонтерства — с обязательной рефлексией «до—во время—после»; город публикует памятки и свидетельства учеников и родителей о том, как меняется отношение к учебе и труду.

Старшая школа: углубление практики и партнерства

На старшей ступени Япония делает ставку на сетевые программы, соединяющие школы, университеты и бизнес.

- Старшие школы супернауки (Super Science High School, SSH) — статус и финансирование для школ, которые строят усиленную естественно-научную траекторию с совместными курсами, лабораторными проектами и событиями с университетами и научными организациями. Программа создана в рамках Инициативы по повышению научной грамотности (Science Literacy Enhancement Initiative) и прямо опирается на партнёрство «школа—университет—индустрия». mext.go.jp+1

- Суперглобальные старшие школы (Super Global High School, SGH) — школы, которые готовят «глобальных лидеров» через проектно-исследовательские задания, наставничество университетов и контакты с компаниями/НКО, включая стажировочные и исследовательские блоки.

Каждый год десятки школ публикуют кейсы: от совместных постер-сессий в университетах до совместного решения «кейсов бизнеса». Например, в 2025 году научный институт в Окинаве принял учеников на двухдневную программу опыта рабочей среды — типичный «мост» между базовым шорк-опытом и старшеклассной исследовательской практикой. oist.jp

Сетевое управление «школа—сообщество—бизнес»

Социальная «ткань» взаимодействий держится на двух механизмах.

1. Школы-сообщества (Community Schools, School Management Council System). Законная конструкция, по которой родители, жители и представители сообществ входят в школьные управляющие советы с реальными полномочиями и отвечают, среди прочего, за связку школы с местными организациями и предприятиями. MEXT описывает эту систему как способ делать школы «открытыми и поддержанными сообществом». mext.go.jp+1

2. Пакет реформ «Школа как команда» (Team Gakkou) и Сеть сотрудничества школы и сообщества для обучения и воспитания (Community Co-operation Network for Learning and Education). Международные обзоры отмечают, что именно эти инструменты усиливают партнерство школы и местных институтов: сообществ, НКО, учреждений культуры и бизнеса.

Государственная служба занятости как партнер: «Хеллоу Ворк» (Hello Work)

В взаимодействие со школами включена и система центров занятости «Хеллоу Ворк» (Hello Work, Public Employment Security Offices) Министерства здравоохранения, труда и благосостояния (Ministry of Health, Labour and Welfare, MHLW). На национальном уровне «Хеллоу Ворк» усиливает каналы информирования и сопровождения молодежи и подключается к школьным мероприятиям как поставщик консультаций и «переходных сервисов» (job-matching, краткие курсы, разъяснения о программах профподготовки). Это дополняет школьные форматы «опыта рабочей среды» и помогает переводить интересы в конкретные шаги.

Безопасность, режим, страхование и «цифровой след»

Для школьного опыта рабочей среды действуют единые принципы: предварительный инструктаж, маршрутный лист, согласия родителей, ограничение опасных работ и зон, сопровождение взрослых и школьная страховка на весь период пути и пребывания. Эти нормы открыто публикуются на муниципальных порталах и включают суточные рамки

времени и продолжительность (например, неделя опыта у второкурсников основной школы), что снижает тревоги родителей и уравнивает ожидания бизнеса.

Рефлексия и фиксация результатов — обязательная часть процесса. Муниципальные памятки (например, Киото) просят учеников письменно сопоставить учебные темы с реальными операциями и сформулировать личные выводы; родители в анкете подтверждают, что видят пользу от опыта. Такой «след» затем подхватывают старшеклассные программы SSH/SGH и университетские партнерства.

Как это выглядит в календаре школы

Типичный годовой цикл в японской основной школе: подготовка в классе (цели, правила, базовые понятия), затем неделя «опыта рабочей среды» у местных партнеров (посильные задания, наблюдения, мини-интервью), затем разбор и портфолио. В 9-м классе цикл повторяется и углубляется. Старшая школа добавляет проекты с университетами и компаниями, шедоунг, исследовательские задания и летние стажировки под зонтиком SSH/SGH.

Что из японской модели полезно перенести в наши «карьерные хабы»

Во-первых, встроенность в учебный план: опыт рабочей среды — это часть расписания, а не «поездка». Во-вторых, массовые региональные бренды (уровня «14-летний вызов» или «челлендж-опыт») с единым пакетом документов и ролями сообщества. В-третьих, старшеклассные сетевые статусы по типу SSH/SGH как «магниты» для университетов и высокотехнологичных компаний. В-четвертых, школы-сообщества как законный механизм, где у жителей и бизнеса есть место в управлении и ответственность за партнерства. И, наконец, единый язык качества: цель пробы, посильная микрозадача, обратная связь от наставника, артефакт в портфолио — все это в Японии описано в публичных руководствах и может быть напрямую адаптировано

Южная Корея: профориентация как часть культуры

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.

Корея — один из самых системных примеров того, как «уроки» склеиваются с реальной экономикой. Связку обеспечивает сочетание закона О карьерном образовании (Career Education Act), обязательного наличия в школах учителя по карьере, массовых программ «безоценочного семестра» в основной школе и мощного блока дуального обучения на базе Национальных стандартов компетенций (NCS, National Competency Standards). В итоге школа получает не разовые экскурсии, а расписанные траектории «познакомился — попробовал — поработал» вместе с работодателями.

2) Архитектура управления и права

Закон «О карьерном образовании» (Career Education Act, 2015). Он прямо закрепляет ответственность государства, регионов и школ за карьерное образование, подчеркивает «право ученика на карьерное обучение» и вводит обязательность карьерных активностей на всех ступенях.

Учитель по карьере (Career specialist teacher). По Постановлению о реализации закона (Enforcement Decree) в каждой начальной, основной и старшей школе должен быть как минимум один педагог, который отвечает за карьерное образование и координацию взаимодействия с внешними партнерами. Требования к лицензии и функционал закреплены нормативно; к 2015 г. покрытие достигало порядка 95% в средних и старших школах.

Национальные институты и посредники.
— Министерство образования (Ministry of Education) формирует политику, ведет программы основной и старшей школы и публикует англоязычные разъяснения по ВЭТ/школьной профподготовке.
— Министерство труда и занятости (Ministry of Employment and Labor) и Служба развития человеческих ресурсов Кореи (HRD Korea) отвечают за Систему дуального обучения «учеба- работа» (Work-Study Dual System), управление NCS, квалификации и оценку.

— Корейский институт исследований в области профобразования и обучения (KRISET) — научно-методический центр: исследует и

тиражирует модели «школа—предприятие», поддерживает центры карьерной поддержки, развивает платформу CareerNet.

3) Основная школа: «безоценочный семестр» и первые шаги на рабочих местах

«Безоценочный семестр» (Free Learning / Test-free Semester Programme) в 7–9 классах выделяет один (иногда два) семестра для карьерного исследования: меньше контрольных, больше проектного и практического опыта, визиты на предприятия, встречи с профессионалами, тени и мини-пробы. Инициатива стартовала как пилот в 2013 г., затем масштабировалась; ее цель — связать учебные темы с опытом труда и обеспечить системное участие работодателей и наставников. Эффекты описаны в аналитике ОЭСР и в эмпирических исследованиях.

Что делает это «сетевым». На уровне округа (офиса образования) формируются банки площадок и календарь мероприятий; школа через учителя по карьере подбирает места, готовит детей и фиксирует результат в ученическом портфолио. Это не разовая экскурсия, а учебный модуль «до—во время—после».

4) Старшая школа: от специализированных лицеев до «Майстер-школ»

Ветвь профессиональных старших школ. Система ВЭТ в Корее начинается в старшей школе и делится на два основных типа:
— Специализированные старшие школы (Specialized High Schools) — массовая ветвь (около 80% от всех профшкол), где учебные планы согласуются с отраслевыми объединениями, а практика у работодателей встроена в программу.

— «Майстер-школы» (Meister High Schools) — флагманские отраслевые школы, которые проектируются «под заказ» с компаниями: прописываются роли наставников, длительность практик и «контракты занятости» с предприятиями, в т. ч. с субъектами МСП. В разные годы сообщалось о высоких показателях трудоустройства выпускников; оценки и обзоры публиковали ОЭСР, IDB и KRIVET.

Политика «Сначала трудоустройство — потом университет» (Employment First, Advancement to University Later) «привинчивает» карьерные траектории: выпускник устраивается работать (часто по договору с партнером школы), а затем, накопив стаж, поступает в колледж/университет по облегченной траектории. Эта линия поддерживает престиж ВЭТ и «замыкает» цикл школа—работодатель—вуз.

5) Дуальное обучение «учеба- работа» и стандарты NCS

Система дуального обучения «учеба- работа» (Work-Study Dual System, по-корейски 일 학습 병행) — «корейская версия» ученичества под управлением Министерства труда и занятости и HRD Korea. Компании нанимают молодежь, обучение строится по NCS, а оценивание сочетает внутреннюю и внешнюю проверку компетенций до присвоения квалификаций. Программа массово используется МСП; в 2018 г. через нее прошли сотни тысяч работников.

Национальные стандарты компетенций (NCS). Это «язык» между школой и производством: по NCS описываются трудовые функции и уровни, на их основе строятся учебные планы профшкол и программы «учеба- работа», а оценки и квалификации «привязаны» к NCS-модулям. Управляет системой HRD Korea.

Роль школы внутри дуалки. Для школьников профветви практикуют классы ученичества: теорию и базовую практику ведут учителя, «off-the-job» обучение проходит в школе/центре, а производственная часть — у работодателя под руководством наставника; это подробно описано в изданиях ЮНЕСКО-ЮНЕВОК и материалов KRVET.

6) Чем это похоже на «карьерный хаб»: посредники, платформы, сервисы

KRVET и сеть центров поддержки карьерного исследования (Career Exploration Support Centers) помогают школам находить партнеров, обучать наставников, собирать обратную связь и распространять образцы договоров/сценариев. CareerNet — общенациональный портал с методматериалами и правовой базой по карьерному обучению

Офисы образования провинций/метрополий ведут собственные банки предприятий, календарь визитов и логистику, а школа — через учителя по карьере — бронирует места, оформляет согласия и страхование, готовит учеников и фиксирует «артефакт» в портфолио. Такая архитектура фактически является прототипом нашего регионального «карьерного хаба».

7) Безопасность, режим, страхование и «цифровой след»

В школьных форматах (особенно в «безоценочный семестр») ответственность за безопасность, согласия родителей и инструктажи лежит на школе/муниципалитете; визиты и мини-пробы планируются в расписании, а результат фиксируется в ученическом досье. Это отражено в материалах МО и ОЭСР по программе «безоценочного семестра». В

дуальном обучении безопасность и оценка регламентируются отраслевыми правилами, а присвоение квалификаций происходит по процедурам HRD Korea и NCS.

8) Что это дает школе и работодателю (и что переносить к нам)

Школа получает «лестницу» от ранних проб до трудоустройства: безоценочный семестр → специализированная/майстер-школа → дуальное ученичество. Работодатель получает стандартизованные роли учеников, единый язык навыков (NCS) и поддержку посредников (KRVET/HRD Korea). Для нас это означает, что региональный «карьерный хаб» должен совмещать три функции:

- 1) методика и правовой пакет для школ;
 - 2) каталог ролей/микрозадач от бизнеса по «национальному стандарту навыков»;
 - 3) брокер по трудоустройству и «учеба- работа».
- 9) Живые форматы и кейсы

Безоценочный семестр в основной школе (Free Learning/Test-free Semester): один семестр под карьерные активности, проектные занятия, визиты и тени; во многих исследованиях отмечают рост интереса к предметам и к выбору профиля.

«Майстер-школы» (Meister High Schools): совместный дизайн программ с работодателями, оплачиваемые практики, «контракты занятости», последующая траектория «работа → университет». Профильные оценки ОЭСР и IDB фиксировали высокие показатели трудоустройства выпускников.

Система «учеба- работа» (Work-Study Dual System): ученичество для молодежи на базе NCS, двойная оценка компетенций и выдача квалификаций; инструмент особенно удобен для МСП, где нужен стандартизованный вход и поддержка наставников.

Политика «Сначала трудоустройство — потом университет» (Employment First, Advancement to University Later): удерживает выпускника в профессии, снижает «перекос в академизацию» и позволяет учиться позже, уже с опытом.

Сингапурская модель сетевого взаимодействия школы и предприятия

Сингапур выстроил единую экосистему «школа—семья—сообщество—бизнес», где школа получает и кадровую поддержку (карьерные педагоги), и содержательные форматы (прикладное обучение,

модули прикладного обучения, проектная и внеурочная «жизненная» линия), а связующим «узлом» служит государственная инфраструктура «Навыки Будущего» с карьерным сопровождением и рабочими-учебными программами на уровне политехникумов и Института технического образования (ITE). Эта экосистема управляет Министерством образования и сквозными партнерами (SkillsFuture Singapore, Workforce Singapore), что позволяет не путать разовые экскурсии с реальным опытом рабочего места и «тащить» ученика по траектории к первому месту работы.

1) Национальная рамка и «единое окно» для школ и бизнеса

Министерство образования (МОЕ) закрепило карьерное сопровождение как системную задачу школы. В каждой ступени работают карьерные педагоги/консультанты (Education and Career Guidance, ECG), а на уровне министерства создан ECG-центр при МОЕ (ECG Centre @ МОЕ) с горячей линией/онлайн-записями в сезоны выпускных результатов. Это снимает нагрузку с отдельных школ и обеспечивает единый стандарт помощи подросткам и семьям при выборе траектории.

Цифровым ядром является Портал «Мои навыки будущего» для школьников (MySkillsFuture for Students): это «одна кнопка» для самооценки интересов/сильных сторон, исследования профессий и учебных путей, календаря событий и планирования индивидуального плана, которым пользуются и ученики, и педагоги. Для учителей там же размещены методические материалы по ECG.

С 2023 года в самом МОЕ работает Офис по взаимодействию с партнерами (Partnerships Engagement Office, PEO). Он «сшивает» школы и отрасли, помогает находить устойчивые и взаимовыгодные партнерства, масштабирует удачные форматы и упрощает вход бизнеса в школу. Для нас это эталон «карьерного хаба» на стороне государства: общая витрина возможностей, помочь с документами и координацией.

Дополняет архитектуру движение НавыкиБудущего (SkillsFuture): оно задает общий язык навыков для граждан и работодателей, а также финансирует и координирует рабоче-учебные программы (Work-Study Programmes, WSP) после школы (политехникумы, ITE и назначенные провайдеры). Это позволяет выстраивать непрерывную траекторию «школа → ПОО → работа» в партнерстве с компаниями.

2) Школьный уровень: прикладное обучение и «мосты» к реальному миру

Прикладная программа обучения (Applied Learning Programme, ALP). МОЕ обязал каждую школу выстроить прикладную линию, где академические знания соединяются с задачами «из жизни» (STEM, медиа, городская среда, предпринимательство и др.), а партнеры из индустрии дают реальные кейсы, оборудование, наставников и места для минипрактик. Это именно обучение «через дело», а не набор экскурсий.

Модули прикладного обучения (Applied Learning Modules, ApLM). Это краткие модули с фокусом на практику, которые дополняют школьную программу и помогают ученикам «попробовать» отрасли до выбора профиля. Модули разрабатываются вместе с внешними партнерами (вузами/компаниями/научными центрами) и идут как «надстройка» к урокам.

Сеть отраслевых посредников и ресурсов поддерживает школы в содержании ALP. Например, Научный центр Сингапура (Science Centre Singapore) через STEM Inc помогает школам строить прикладные STEM-модули и связки с индустрией (авиакосмос, ИИ, инженерия материалов и т. п.). Это делает возможной серийную работу с работодателями без перегрузки учителей.

Параллельно действует Программа «Обучение для жизни» (Learning for Life Programme, LLP), в которой школы выстраивают партнерства с сообществами, НКО и бизнесом (спорт, искусство, лидерство, устойчивое развитие). LLP не про «профессию» напрямую, но она «схватывает» ценности и навыки, которые потом легко переносятся в работу с индустрией (командная работа, лидерство, ответственность, сервис-learning).

МОЕ открыто заявляет о углублении партнерств «школа—индустрия» в повестке «Учимся для жизни» (Learn for Life): задача — чтобы школьники раньше и качественнее понимали, какие компетенции ценятся на рабочих местах, и пробовали их в действии уже в 7–10 классах. Этую линию поддерживают и внешние аналитические обзоры (Asia Society, Brookings), фиксирующие ALP/LLP как два ключевых рельса вектора 21- вековых компетенций.

3) Форматы взаимодействия: что именно делают вместе школа и бизнес

В сингапурской практике школьные ALP/ApLM и ECG складываются в понятную «лестницу»: в младших классах — диагностические задания, проф-навигаторы и «мини-пробы» в классах и на площадках партнеров; в среднем звене — модули прикладного обучения, проектные задания и тени/визиты; в старших — углубленные

проекты с индустрией, конкурсы, инкубаторы и наставничество. Линия ECG при этом обеспечивает «перевод» опыта в выбор предметов/курсов и следующий шаг (портал, консультации, план действий).

Практическая часть системно опирается на карьерных педагогов/консультантов (ECG) — штатных специалистов, которые работают в школах, политехникумах и ITE, а также на ECG-центр при МОЕ; это снижает зависимость от энтузиазма отдельных учителей и делает взаимодействия предсказуемыми и масштабируемыми.

4) После школы: «длинные» стажировки и рабоче-учебные программы

В постшкольном звене у Сингапура два мощных механизма, которые прямо держат сеть «образование—предприятие»:

Усиленная политехническая практика (Enhanced Internship) — типичная длительность 20 недель (в ряде программ — до 36 недель). У студента есть наставник в компании и связной офицер от политехникума, ведется журнал/логбук и формальная оценка. Это уже не экскурсия, а полноценная производственная работа по модулю учебного плана. [SP+1](#)

Рабоче-учебные программы НавыкиБудущего (SkillsFuture Work-Study Programmes, WSP). Для выпускников политехникумов и ITE доступна линейка Work-Study Post-Diploma/Certificate и, на уровне ITE, Диплом «Работа+Учеба» (Work-Study Diploma, WSDip). Схема проста: выпускник трудоустраивается к партнеру, получает зарплату, проходит структурированное обучение на рабочем месте (OJT) и наставничество, а учебные модули/сертификаты зачитываются провайдерами. Это «скрепляет» школы, политехникумы/ITE и работодателей в устойчивую сеть. [S](#)

Для школ важно, что эффект WSP измеряется: исследование Министерства торговли и индустрии показало, что участие в WSP коррелирует с лучшими зарплатными исходами относительно выпускников, которые сразу вышли на работу без WSP, — это укрепляет доверие бизнеса и семей.

5) Роли и «страховка качества» (чтобы это работало каждый год)

- МОЕ/РЕО задают «правила игры», расширяют пул партнеров, помогают школам с «витриной» возможностей и документами. Для нас это прямой аналог «регионального карьерного хаба», встроенного в министерство/управление образования.
- ECG-сеть обеспечивает кадровый каркас и единые стандарты консультирования, в том числе через ECG-центр при МОЕ в пиковые периоды выбора.

- Портал MySkillsFuture удерживает цифровой след и инструментальную базу для учителя и ученика: самооценка, мир профессий, учебные пути, события и фиксация решений

- Институты высшего образования (политехикумы/ITE/вузы) и SkillsFuture закрывают «длинный» конец: стажировки на 20–36 недель и рабоче-учебные траектории с наставничеством, ОЖТ и зачетом модулей.

Государственный ежегодный обзор результатов гласит: «будем и дальше работать с родителями, сообществом и индустрией, чтобы готовить ребят к будущему», — это не лозунг, а конкретная повестка по расширению партнерств и прикладного обучения.

6) Живые примеры и кейсы (как это выглядит)

- ALP в STEM/технологиях: школы строят «тематические» прикладные линии — от авиакосмоса до инженерии городской среды — с наставниками от компаний/научных центров; типичная траектория включает серию лабораторий, проект, выезд на площадку и публичный питч.

- ApLM: школьники проходят короткие прикладные модули, чтобы «пощупать» отрасли до профвыбора; это часто совместные курсы с внешним провайдером.

- Политехнические практики: 20-недельные погружения (иногда 36 недель) с двойным наставничеством «компания + политехникум» и graded-оценкой, что делает опыт рабочим элементом учебного плана, а не «внеучебкой».

- WSP/WSDip: выпускник работает на полной ставке, получает структурированное наставничество, закрывает модули постдиплома/сертификата или диплом ITE; для работодателя есть маршрут «вход—наставничество—закрепление».

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-/четырехлетняя 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 (ACTE, 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 (Cicco, 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, CTE)
- 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)

- 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 профоруки 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, ИТ, 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 трудуоустройству, 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 воздействования 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 правительственные 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 предприятийделоено 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 помочь 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 десятка лет 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 организаций 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 результирующих 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». Основной инструмент профориентационного нетворкинга - коммуникативная площадка, в рамках которой обеспечены условия для встречи, знакомства и диалога учащегося, родителя и работодателя. В качестве одного из возможных вариантов такой площадкой может стать школа, колледж или ВУЗ.

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 взглядов 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 достаточно большое 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 понастоящему заинтересован в решении профессионально-трудовых задач, большинство же интересуется размером зарплаты, карьерным ростом, угоджением 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.

2.1. Архитектура построения сети нетворкинга в РК (уровни управления)

2.1.1. Национальный уровень

Институции: Национальная академия образования им. И. Алтынсарина (далее — Академия) совместно с Министерством просвещения РК.

Назначение уровня: политика, стандарты качества, единые цифровые и организационные решения, мониторинг и финансирование.

Без единой рамки каждая школа будет «придумывать» взаимодействие с работодателями по-своему: где-то получится системно, а где-то — эпизодически. Национальный уровень (нужен, чтобы:

- Обеспечить равный доступ для всех детей — неважно, город это или село, «Келешек мектебі» или обычная школа.
- Заранее договориться с бизнесом об общих правилах участия: безопасность, ответственность, минимальные условия площадок, понятные форматы событий.

- Снять лишнюю бюрократию с школ: дать готовые шаблоны документов, типовые сценарии встреч и профпроб, единый календарь и цифровую систему бронирования.
- Сделать качество измеряемым: ввести обязательные ориентиры (встречи с работодателями и опыт рабочего места), единые критерии «содержательности», понятные для учителя и партнера.
- Соединить школу с рынком труда: опираться на данные о востребованных профессиях и навыках, а не на случайные приглашения «кто смог приехать».
- Обеспечить безопасность и правовую защиту детей и педагогов: охрана труда, страховка, согласия родителей, защита персональных данных.

Для учителя: появляется единая «дорога» и поддержка сверху — вам не нужно «героически» искать заводы и писать договоры с нуля; вы работаете по понятной процедуре и тратите больше времени на работу с детьми, а не на звонки и справки.

Кто и что делает (простая схема ролей)

Министерство просвещения РК

- утверждает политику и годовые целевые показатели,
- организует межведомственное партнерство с отраслевыми ассоциациями и другими министерствами.

Национальная академия образования им. И. Алтынсарина

- готовит типовые документы: договоры, согласия, чек-листы безопасности, технологические карты проб, формы обратной связи,
- ведет единую цифровую платформу: реестр работодателей и площадок, календарь и бронирование, портфолио ученика, панель показателей,
- обучает координаторов в школах и наставников со стороны работодателей,
- проводит мониторинг и публикует лучшие практики.

Регион/город (карьерный хаб при управлении образования)

- собирает и сопровождает банк работодателей, проверяет площадки по чек-листам,
- помогает школам с логистикой (транспорт, пропуска, страховка) и бронированием дат,
- проводит короткие курсы и консультации для школьных координаторов и наставников предприятий,
- собирает обратную связь и следит за безопасностью на местах.

Школа

- назначает координатора профориентации, планирует календарь событий,

- готовит класс к встрече/пробе (инструктаж, задания, правила поведения),
- обеспечивает рефлексию и фиксацию результата в портфолио,
- подает заявки через платформу и взаимодействует с хабом по простому регламенту.

Что это означает лично для педагога-профориентатора

- Вы работаете не «в одиночку», а через школьного координатора и региональный хаб.
- На каждое событие вы получаете готовый пакет: маршрутный лист, форму согласия, план занятия/пробы, чек-лист безопасности, форму рефлексии.
- Ваша ключевая роль — педагогическая: подготовить детей, провести обсуждение, помочь осмыслить опыт и занести результат в портфолио.
- Учет и отчетность максимально простые: несколько кликов в школьном кабинете платформы и короткая форма обратной связи.

Как по результату выглядит «успех» (для понимания)

- В каждой параллели 7–11 классов — не менее одной содержательной встречи с работодателем и не менее одной профессиональной пробы в год.
- У каждого ученика — минимум четыре контакта с миром труда за год и хотя бы один артефакт в портфолио (задание, мини-отчет, бейдж).
- На площадках — нулевой уровень серьезных инцидентов; по отзывам учеников и наставников — средний балл не ниже 4 из 5.

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,rationально 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 ситуацию 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 онлайне 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 «смотрин» работодателей и будущих работников. Во-вторых, как уже отмечалось, ПН-мероприятия решают важные задачи формирования профориентационно значимых компетенций, в том числе связанных с проектированием персонального профессионально-образовательного маршрута и корректировкой карьерных планов. На коммуникативных площадках происходит освоение и осмысление соответствующей информации, в том числе в ситуациях обсуждений и дискуссий; проходят краш-тесты (проверку на прочность) собственные взгляды, решения и планы обучающихся; происходит развенчание ложных взглядов,

стереотипных и мифологических представлений о сфере профессионального образования, о мире труда и профессий.

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, «запrogramмированная» 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-ориентированная, 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 обсуждают: 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 «профнаблюдения» 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 выставка. 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 — ИТ-курсы или рабочую профессию. Задача

профориентатора — не ранжировать, а сделать эти пути равноценными и поддержаными.

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 профоруки 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, ИТ, 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 управленические 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.

Сетевые модели «школа—работодатель» в Казахстане: практики и кейсы

1) Городские маршруты на предприятия: столичный кейс «массового охвата»

В Астане в 2023 году город совместно с предприятиями и ведомствами запустил масштабные профориентационные экскурсии: за 10 недель старшеклассники (приоритет — 8–10-е классы) посещали около 25 предприятий, общий охват — до 10 тысяч обучающихся. Формат выстраивался как «маршрутный лист» с понедельника по воскресенье, чтобы разгрузить учебную неделю и расширить охват. В результате школы получили расписание визитов, предприятия — единое окно

заявок, а школьники — «живую» картину профессий и технологий. Этот тип — классический пример регионального маршрутизатора: календари, логистика, стандартные ТБ-инструктажи, короткая рефлексия учащихся. Что брать на вооружение: городской «карьерный маршрут» как сборка слотов предприятий по десятинедельным сеткам; акцент на смешанный график (будни/выходные); единая форма обратной связи от работодателей и учителей.

2) «Инженерные классы» как мост школа—вуз—производство

В 2025 году на уровне республики заявлена национальная модель подготовки инженеров: ранняя профориентация через инженерные классы в школах и плотная интеграция с вузами и производством. Это дополняет уже существующие региональные практики: ВКО (ЕКТУ) много лет ведёт инженерные классы для 9–11 классов — занятия в лабораториях университета, преподаватели-практики, акцент на прикладные проекты. Такой сетевой формат (школа + вуз + отраслевые партнёры) формирует устойчивый канал в инженерные профессии.

Что брать на вооружение: «инженерный класс» как каркас для регулярных визитов на предприятия-партнеры и проектных профпроб; календарь модулей по Б5/Б6; единые рубрики оценки.

3) «Junior Skills / Jas Skills» — отборочные площадки у работодателей и колледжей

Движение Junior Skills (адаптация WorldSkills для школьников) стало удобной точкой входа бизнеса и колледжей в школу: региональные чемпионаты проводят на базе отраслевых колледжей совместно с работодателями, с компетенциями «Слесарное дело», «Сварка», «Парикмахерское искусство», «Технология моды» и др. В 2024–2025 годах такие соревнования проходили, например, в Павлодарской области (ПХМК) и в Усть-Каменогорске; отдельно подчёркивается цель — поднять престиж рабочих профессий и дать школьникам посильные практические задания. На уровне страны в «Год рабочих профессий» министерства и акиматы напрямую указывают Junior/Jas Skills как инструмент раннего вовлечения школьников.

Что брать на вооружение: использовать чемпионаты как «профпробы по расписанию» — короткие стандартизованные задания, наставники от предприятий, последующая маршрутизация заинтересованных ребят на экскурсии и стаж-дни.

4) «Автопром в классе»: Костанай, Allur/SaryarkaAvtoProm

Костанай активно развивает промышленные экскурсии на завод Allur (SaryarkaAvtoProm) — это «короткая форма» опыта рабочего места: школьники видят полный цикл автомобильной сборки (сварка, окраска, финальная сборка), общаются с мастерами, получают контур требований к техническим профессиям. В 2025 году регион запустил проект по профориентации с регулярными выездами и прямым контактом со специалистами. Такой «предприятие-якорь» даёт опору для сетки школ города/области.

Что брать на вооружение: модель «якорного предприятия» — шаблон MoU + графики «вторник/четверг» для школ; мини-задача на месте (например, контрольные карты качества, тakt времени, 5S-наблюдение), чтобы визит считался содержательной пробой.

5) ERG и промышленный туризм: открытые двери как системный канал

Евразийская группа (ERG) в 2021–2025 гг. масштабировала промышленный туризм: открытые туры и экскурсии на Актюбинский завод ферросплавов и другие площадки, включая заявки на посещение через цифровые формы. Для школ это готовая линейка N-2/N-3 форматов: визит, шэдоунинг, мини-задача под присмотром наставников. В региональных СМИ отдельно подчеркивается, что экскурсии дают школьникам представление о современных технологиях, требованиях и культуре безопасности.

Что брать на вооружение: «окно заявок» для школ, риск-чек-лист для массовых групп, стандарт рефлексии (что увидел/понял/смог).

6) ВКО: Kazzinc и профильные классы — связка «экскурсия + учебный модуль»

Усть-Каменогорск демонстрирует устойчивую связку Kazzinc—школы—колледжи/вуз: экскурсии на металлургический комплекс дополняются учебными модулями в профильных классах (например, у КАСУ). Стратегия: показать цепочку ценности (от лаборатории до плавки), затем отработать мини-кейс в классе (технологическая карта, охрана труда), а итог фиксировать в портфолио.

Что брать на вооружение: «экскурсия → учебный модуль → мини-кейс» как трехходовка, чтобы визит не оставался единичным событием.

7) Павлодар и KAZ Minerals Bozshakol: «день на руднике» как профпроба

Группа KAZ Minerals в 2025 году активно проводила экскурсии на Бозшаколь (карьер, фабрика), где школьники (в т. ч. дети сотрудников) видели технологическую цепочку: добыча, транспортировка, переработка, автоматизация. СМИ подчёркивают эффект — повышенный интерес к горным и техническим специальностям. Это «витринный» формат Б6: короткий инструктаж, безопасные зоны, «наблюдательная карта» + Q&A.

Что брать на вооружение: шаблон «день на руднике» — 4 локации по 45 минут, один простой мини-бриф (например, считать пропускную способность участка / тakt горной техники) и 10-мин. питч рефлексии.

8) Западный Казахстан и KPO (Караганак): экология и профнавыки вокруг производственной повестки

Karachaganak Petroleum Operating (KPO) регулярно работает с молодёжью региона через экологические мастер-классы и открытые мероприятия, а также инфраструктурные проекты в поддержку школ. Для школ это удобный «вход» к работодателю высокой опасности: начинать с зеленых компетенций, культуры безопасности, охраны труда, а потом — точечные визиты под четкий чек-лист рисков.

Что брать на вооружение: начинать сотрудничество с «зеленых» тем и культуры безопасности; выстраивать траекторию: эколекторий → виртуальный визит → короткий очный тур в низкорисковые зоны.

9) Атырау и TCO: «JasUp» и профориентационные проекты НПО в рамках социальных инвестиций

«Тенгизшевройл» много лет ведет Программу социальных инвестиций: отдельные проекты прямо нацелены на школьников — профориентация, цифровые и инженерные навыки, бесплатные технические курсы. В 2025 году региональные медиа отмечали центр, где более 3000 школьников и студентов получили современное техническое образование в рамках проекта JasUp; в отчетах ТСО описаны профориентационные инициативы с измеримым охватом. Это пример, как корпоративные инвестиции превращаются в системное взаимодействие «школа—работодатель—НПО».

Что брать на вооружение: включать CSR-проекты компаний в региональный «карьерный хаб» — с календарем наборов и квотами для сельских школ.

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 пробы.

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 обучающимся 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 личностного 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 отсылают 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
	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
Вводно ознакомительный	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 трудаустройства 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 осмысливание 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.
Знания и умения	Ниже 70 % от стандарта	Свыше 70 % от стандарта	Максимально возможный (достижимый) уровень знаний и умений	<i>Самостоятельность</i> как желание и умение проявлять инициативу, целеустремленность, волю, планировать и организовывать свою деятельность.
Активность	Работает под руководством	При выполнении работысовещается с педагогом	Самостоятельное выполнение работы	<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.
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	<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 стремится к их улучшению
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) коопeração 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 психолого-педагогической 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» совершающего 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.

Рекомендации педагогам-профориентаторам

Критерии содержательной пробы

Содержательная проба — это короткий, но педагогически выверенный опыт рабочего места, в котором у ученика есть понятная цель, посильная реальная микрозадача, контакт со специалистами, последовательность действий, обратная связь и личная рефлексия с фиксацией результата в портфолио. Содержательность начинается с ясного ответа на вопрос «зачем» до выхода из школы: в классе учитель формулирует одну профессиональную идею, которую ребята проверят на площадке, и одну личную гипотезу о себе, которую каждый попробует уточнить. Дальше смысл поддерживается структурой: наставник со стороны работодателя показывает связку «почему именно так устроена работа» и «что сегодня сделает ученик», учитель удерживает фокус на безопасности и учебной логике, а сам ученик не просто смотрит, а выполняет действие, которое хоть в малой степени имитирует реальную трудовую функцию.

В содержательной пробе всегда есть видимая связь с реальной работой: если задача выполнена, становится понятно, какое место она занимает в производственном процессе, какую ответственность несет специалист и какие базовые знания и навыки требуются. Даже если действие простое, его смысл должен быть профессиональным, а не развлекательным. В конце ученик получает адресную обратную связь от наставника: что получилось, что было сложно и какой следующий шаг уместен. После этого ученик делает короткую рефлексию, где прозрачно отвечает, что нового понял о профессии и о себе, и прикладывает артефакт — фото процесса или продукта, чеклист или миниотчет. Ровно этот артефакт отличает содержательную пробу от экскурсии и позволяет школе оценить не «поездку», а учебный результат.

Содержательность можно распознать по косвенным признакам. До пробы у детей нет путаницы с целями и правилами, они знают, к кому на площадке можно обратиться и что именно должны попробовать. Во время пробы слышны осмысленные вопросы и короткие пояснения наставника, а

не только обзорные рассказы экскурсовода. После пробы в портфолио появляются конкретные формулировки и факты: не «мне понравилось», а «я выполнил проверку качества детали по трехпунктовому листу и понял, что мне трудно выдерживать последовательность операций; хочу еще раз попробовать в более медленном темпе». Такой след делает результат измеримым и дает основание продолжать или корректировать профильный выбор.

Связь пробы с учебным планом

Проба не должна выпадать из жизни класса и превращаться в отдельное мероприятие «вне расписания». Она логично стыкуется с учебным планом всего года. Подготовительный этап органично вписывается в занятия по предмету «Технология и искусство», где учитель знакомит ученика с базовой терминологией, устройством процесса и требованиями безопасности, а также в классные часы, где обсуждаются интерес и ожидания. Эти уроки дают возможность заранее отработать навыки коммуникации, распределения ролей и фиксации результата. Когда речь идет о естественнонаучных и инженерных пробах, поддержкой служат темы по физике, химии и информатике: школьники освежают понятия, которые увидят на площадке, и учатся переводить теорию в наблюдение и действие.

Практическая часть пробы оформляется как нелинейное занятие с объединением часов и резервированием времени в календаре школы. Это означает, что администрация заранее соглашается на перенос нескольких уроков из стандартной сетки на другие дни, чтобы класс мог полноценно пройти путь «ввод — выполнение — рефлексия». Такой подход снимает привычный вопрос «за счет каких часов» и делает процесс управляемым: директор и завучи видят план, класс знает свои обязательства, родители информированы о режимных моментах. Внеурочная деятельность используется для закрепления результата: в кружках и проектных сессиях школьники доводят до ума начатые изделия или оформляют минипрезентации по своим наблюдениям. Если часть пробы проходит онлайн, она также включается в расписание с точным указанием времени, платформы, ответственных и ожидаемого продукта, чтобы учебная нагрузка оставалась прозрачной.

Связка с планом особенно важна для старших классов. В 10–11 классах насыщенность повторением и подготовкой к экзаменам высока, поэтому проба планируется волнами, чтобы не конкурировать с контрольными и итоговыми работами. Первая волна дает обзорные и относительно короткие опыты, вторая — углубленные задачи и шедоунг. Учитель, классный руководитель и школьный координатор заранее сверяют

календарь предметных тем, городских мероприятий и дат поступления заявок на площадки, чтобы проба была не случайным выездом, а логичным шагом в образовательной траектории ученика.

Безопасность и защита данных

Безопасность — первичное, не подлежащее компромиссам условие любой пробы. Стандарт школы начинается с предварительного инструктажа: класс знакомят с правилами поведения, возможными рисками и требованиями к одежде и СИЗ, напоминают, как действовать в нестандартной ситуации и кому сообщать о проблеме. На каждую группу оформляется маршрутный лист с указанием времени, адреса, способа перемещения, состава сопровождающих и контактных телефонов ответственных лиц. Все учащиеся при необходимости проходят медицинский отсев по индивидуальным ограничениям, чтобы исключить опасные для здоровья задачи и условия. Родители дают информированное согласие, где отдельно оговорены цели пробы, длительность, место, ответственные взрослые и правила фото и видео.

Фотосъемка и использование материалов регулируются заранее. Школа четко информирует, что можно снимать, для каких целей будут использоваться фото и видео, и в каком объеме они попадут в открытые источники. Для учеников, чьи родители не разрешили публикацию, соблюдается особый порядок: материалы видят только учитель и сам ученик, а в публичных отчетах лица не демонстрируются. Персональные данные обрабатываются в минимально достаточном объеме, срок хранения документов регламентирован, доступ к ним имеют конкретные ответственные. Если пробы проходит частично онлайн, правила остаются теми же: назначается взрослый модератор, фиксируются цель, роли и договоренности, а до начала обязательно проверяются доступ к платформе и работоспособность оборудования. Такой единый стандарт снимает у родителей тревогу, а у партнеров — неопределенность обязанностей.

Культура безопасности завершается обязательной фиксацией передвижений и действий группы, наличием аптечки, продуманными маршрутами и короткими контрольными точками связи с администрацией. Успешной считается пробы, в которой ученики не просто избежали рисков, а научились видеть их источники, понимать, почему те или иные ограничения существуют, и соблюдать их как часть профессиональной ответственности. В портфолио уместно отражать не только продукт и впечатления, но и наблюдения, связанные с безопасностью и организацией труда, потому что это напрямую связано с формированием зрелого отношения к профессии.

Роль наставника со стороны работодателя

Наставник — это проводник ученика в реальную производственную логику, а не лектор и не экскурсовод. Его задача — в коротком вводе обозначить контекст участка работы, объяснить, как устроена цепочка операций и где именно появится вклад школьника, показать образец выполнения микрозадачи и обеспечить безопасное пространство для пробования. Затем наставник сопровождает выполнение действия, дает краткую обратную связь по понятным критериям и помогает ученику увидеть причинноследственные связи между его шагами и качеством результата. Такой стиль участия делает опыт не случайной удачей, а методически управляемым процессом.

Учителю важно заранее договориться с наставником о выбранной микрозадаче. Это должно быть действие, которое реально существует в профессии и при этом посильно для возраста и уровня подготовки, например первичная диагностика изделия по чеклисту, разметка заготовки, ввод простых параметров в цифровую систему, сборка элементарного узла, визуальный контроль по эталону. Согласуются конкретные критерии, по которым наставник оценит выполненное: точность, соблюдение процедуры, коммуникация, внимательность к безопасности. Полезно проговорить, какие профессиональные слова стоит произнести и какие вопросы уместно задать, чтобы ученик освоился с языком профессии. Наставник не должен идеализировать работу: честный разговор о сложных режимах, сменности и ответственности помогает сформировать зрелое отношение к будущей деятельности.

Хорошая практика — завершать пробу коротким двуминутным обратным связком, где наставник сначала называет сильную сторону ученика, затем указывает одно узкое место и завершает рекомендацией, что попробовать дальше. Учитель фиксирует эти слова в карточке и вместе с учеником переносит основные выводы в портфолио. Когда через несколько месяцев ученик возвращается на похожую пробу, наставник может увидеть прогресс не на глазок, а по конкретным шагам, которые были рекомендованы и выполнены.

Оценивание в моменте и по следу

Оценивание пробы не сводится к отметке, оно раскладывается на два взаимосвязанных уровня. В моменте фиксируется, как ученик справился с конкретной задачей: понял ли цель, последовательно ли выполнил шаги, насколько точно и аккуратно действовал, соблюдал ли требования безопасности, задавал ли вопросы по делу. Эти наблюдения заносятся в карту наставника и позволяют школе видеть текущую учебную динамику.

Здесь важна педагогическая тактичность: ученик может ошибаться, это часть учения, и именно детальная обратная связь помогает превратить ошибку в рост. Учитель и наставник исходят из принципа «оценить действие, а не личность», и избегают штампов вроде «не дано» или «не твое».

По следу оценивается изменение в интересе и осознанности выбора. Через одиндва дня после пробы ученик отвечает на вопросы о том, что для него было новым, что давалось легко или трудно, какие требования профессии он считает для себя приемлемыми, а какие вызывают сомнение, и какое следующее действие он готов сделать. Эта запись ложится в портфолио рядом с артефактом, и со временем получается наглядная траектория: как человек взрослеет в понимании труда и себя. Важно признавать равную ценность отрицательного и положительного результата: если после пробы ученик честно пишет, что не готов к режимной работе или к ответственности за чужую безопасность, это не провал, а качественный шаг в самоопределении, потому что отсекает неподходящую дорогу и освобождает ресурсы для поиска своего направления.

Школьная команда раз в четверть просматривает портфолио и журналы, чтобы понять, что помогает детям продвигаться, а что создает ложные ожидания. Такая аналитика не требует громоздких отчетов: достаточно выбирать несколько характерных случаев, обсуждать их на методобъединении и предлагать точечные изменения в сценариях проб. Важна прозрачность критериев: ученики и родители заранее знают, по каким признакам будет оцениваться действие и каким языком описывается личный прогресс.

Работа с родителями

Родители — важные союзники, если школа открыто и спокойно объясняет, что именно происходит и зачем. Перед пробой классный руководитель дает короткую и конкретную информацию: какую задачу ученики собираются попробовать, какие есть риски и как они минимизируются, кто несет ответственность на стороне школы и партнера, какие документы подготовлены и что в итоге попадет в портфолио. Разговор ведется простым языком, без избыточных терминов, с уважением к времени родителей. Отдельно проговариваются режимные моменты: во сколько и откуда выезд, что взять с собой, как одеться, как связаться с сопровождающими, что делать при форсмажоре.

После пробы родители получают одну страницу результатов, где наглядно видно, чего пытались достичь, что именно сделал ребенок, какую обратную связь он получил и что понял о профессии и о себе. Такая

страница не превращается в рекламную листовку предприятия и не становится формальным актом; это простая и честная фиксация опыта, который можно обсудить дома. Если семья готова, можно предложить следующий шаг: семейное интервью с профессионалом или маленький домашний проект, который продолжит начатую линию. Школа уважает разные позиции: кто-то захочет больше технической конкретики, кто-то — больше разговора о регулярности, и это нормально. Важнее удерживать доверие: родители видят, что школа действует по понятному стандарту, заботится о безопасности и не подменяет обучение случайными экскурсиями.

Особое внимание уделяется детям с ограничениями здоровья и особенными образовательными потребностями. С родителями таких учеников планирование ведется индивидуально: подбираются задачи без перегрузок, уточняются условия площадки, согласовываются дополнительные средства поддержки. Школа не делает исключений из правил безопасности и при этом ищет равные возможности участия для каждого, чтобы проба оставалась совместным опытом класса, а не привилегией для избранных.

Учет и мониторинг

Чтобы пробы стали регулярной практикой, школе нужен не громоздкий отчет, а простой и живой журнал. В нем фиксируются дата и время события, партнер и площадка, формат и продолжительность, учебная цель, состав группы, ссылка на артефакт в портфолио, отметки о проведенном инструктаже и полученных согласиях, а также короткая итоговая оценка события глазами учителя и ученика. Такой журнал позволяет быстро отвечать на вопросы администрации и родителей, видеть перекосы по параллелям, планировать транспорт и бронирование площадок. Он же становится основой для разговоров о качестве: если видно, что после некоторых форматов дети почти ничего не пишут в рефлексии, значит сценарий стоит пересобрать, чтобы в нем появлялась посильная микрозадача и осмысленная обратная связь.

Для района и региона журнал превращается в источник данных, на который можно опереться при принятии решений. Становится понятно, какие отрасли недопредставлены и где не хватает партнеров, сколько времени занимают переезды и как лучше выстроить маршруты, какие школы нуждаются в методической помощи и где появляются интересные новинки. Данные обезличиваются для внешних отчетов, чтобы сохранить доверие семей, но внутри школы и управления образования сохраняется достаточная детализация, позволяющая поддерживать индивидуальные траектории

учеников. Важный признак зрелости системы — когда запись в журнале делается не «для галочки», а потому что это действительно помогает спланировать следующий шаг для класса и каждого конкретного ребенка.

А. Технологическая карта профессиональной пробы (шаблон)

Полная версия (2–3 стр.) — заполняется школьным координатором совместно с наставником партнера до проведения пробы.

Раздел Содержание (заполнить)

Название «_____»
пробы

Класс /
группа _____ класс, ____ человек

Дата и «» _____ 20 г., с : до :
время

Партнер «_____», БИН _____,
(организац
ия) контакт _____

Площадка
(адрес,
цех/участо
к) «_____»

Ответствен От школы: ФИО, должность, телефон. От партнера: ФИО
ные лица наставника, должность, телефон

Цель для
ученика (1–
2 фразы, «Сегодня я попробую _____, чтобы понять, как в профессии
понятным выполняют _____»
языком)

Цель «Сформировать у учащихся представление о _____,
школы отработать навык _____»
(педагогич

Раздел Содержание (заполнить)

еский
результат)

Трудовая
функция «Контроль качества детали по чеклиству», «Сборка простого
(что узла», «Ввод параметров в систему» и т. п.
имитируем)

Микрозада
ча ученика Шаг 1: _____; Шаг 2: _____; Шаг 3: _____
(конкретны
е действия)

Связь с Технология и искусство; Физика; Химия; Информатика; ОБЖ
предметам (нужное подчеркнуть)
и

Оборудова
ние и Перечень оборудования/инструмента/расходных материалов,
материалы кто предоставляет

СИЗ и
требования Перчатки, каска, жилет, закрытая обувь и т. п.; кто выдает
к одежде

Риски и Кратко: «острые кромки — перчатки; шум — беруши;
меры движение техники — сопровождение наставника»
снижения

Ход пробы Ввод наставника __ мин; Демонстрация __ мин; Действие
(тайминг) ученика __ мин; Мини-обратная связь __ мин; Рефлексия __
мин

Критерии Понимание задачи; Соблюдение процедуры; Точность и
оценивани аккуратность; Коммуникация и вопросы; Внимание к
я (рубрика) безопасности

Ожидаемы Фото/скан чеклиста, миниотчет (до 1 страницы), фото
й артефакт продукта/процесса, бейдж

Раздел Содержание (заполнить)

Фиксация Дата/время инструктажа в школе: «». Инструктаж на площадке:
ТБ «». Подписи ответственных

Разрешени
я на [] Разрешено публикация; [] Разрешено только для портфолио;
фото/видео [] Запрещено

Особые

условия

(ОВЗ/медо

« _____ »

граничения

)

Связь и Эвакуационные выходы, точка сбора, экстренные контакты
эвакуация

Итоги и

рекомендац
ии

«Что получилось / что улучшить / следующий шаг»

наставника

Подписи Наставник _____ / Координатор школы _____ / Дата
«»..20_____

Короткая версия (1 стр.) — удобно распечатать и держать при себе на площадке.

Поле Значение

Проба _____

Где и когда _____

Наставник/
Ответственный от школы _____

Микрозадача _____

СИЗ / ТБ _____

Б. Карта наблюдения наставника (1 лист на ученика или мини-группу)

Инструкция: отметьте уровень по каждому критерию и добавьте короткий комментарий. Шкала: 1 — требуется помощь; 2 — справляется с подсказкой; 3 — выполняет самостоятельно и осмысленно.

ФИ ученика	Понима ние зада чи (1– 3)	Соблюд ение про цедуры (1– 3)	Точн ость уник и и акку ратн ость (1– 3)	Комм ентаци и и вопр осы (1– 3)	Вни к мани фасн ости (1– 3)	Резуль таты (1– 3) ично	Рекомендация по следующему шагу
	имени (1– 3)	и (1– 3)	е (1– 3)	акции (1– 3)	безо запроса (1– 3)	задачи (1– 3)	наставника (1– 3)
	ния (1– 3)	про цеду ры (1– 3)	а (1– 3)	и (1– 3)	задачи (1– 3)	наставника (1– 3)	наставника (1– 3)
	задач (1– 3)	цеду ры (1– 3)	и (1– 3)	вопро сами (1– 3)	пасхи (да/не 2 фразы) (1– 3)	(да/не 2 фразы) (1– 3)	

Плюс–дельта (короткая обратная связь):

- Плюс: сильная сторона ученика «_____».
 - Дельта: что улучшить «_____».

- Следующий шаг: «_____» (например, повторить пробу на другой операции / перейти к усложнению).
-

В. Анкета участника пробы (заполняется учеником, 1 лист)

До пробы (коротко):

1. Чего я ожидаю:

«_____».

2. Чего опасаюсь или что может быть сложным:

«_____».

После пробы:

1. Что я фактически делал(а):

«_____».

2. Что получилось лучше всего и почему:

«_____».

3. Что было трудно и как яправлялся(ась):

«_____».

4. Какие требования профессии я увидел(а):

«_____».

5. Что я понял(а) о себе:

«_____».

6. Хочу ли я продолжить знакомство с этой сферой и как именно:

«_____».

7. Согласие на размещение артефакта в портфолио: [] да [] нет.

Разрешение на фото/видео: [] да [] нет.

Самооценка по рубрике (отметьте):

Понимание задачи [1] [2] [3];

Процедура [1] [2] [3];

Точность [1] [2] [3];

Коммуникация [1] [2] [3];

Безопасность [1] [2] [3].

Ссылка на артефакт: файл/фото/скан

«_____».

Подпись ученика _____ Дата «».20__

Г. Итоговая страница для родителей (1 страница)

Что это было и зачем: кратко опишите цель пробы простым языком: «Наш класс попробовал _____, чтобы понять, как на реальном рабочем месте выполняют _____ и какие навыки для этого нужны».

Где и с кем проходила проба: организация-партнер, адрес, наставник, сопровождающие от школы, дата и время.

Чему научились дети: 2–3 конкретных действия/наблюдения, которые осилили учащиеся, и связи с учебными предметами.

Как обеспечивалась безопасность: инструктажи в школе и на площадке, СИЗ, маршруты и зоны, ответственные лица, правила фото и данных.

Что сделал мой ребенок: индивидуальная строка о микрозадаче и результате (по данным карты наблюдения наставника и анкеты ученика).

Артефакт: фото/миниотчет/чеклист (QR-ссылка или вложение).

Следующий шаг (по желанию семьи): варианты продолжения — повторить пробу на другой операции, посетить профильный колледж/вуз, выполнить короткий домашний минипроект, пройти онлайн-встречу с профессионалом.

Контакты для связи: классный руководитель _____ (тел. _____), координатор школы _____ (тел. _____).

Подпись классного руководителя _____ Дата «»..20__

Методические материалы, необходимые для организации сетевого взаимодействия и профессиональных проб (образцы мероприятий, готовые сценарии, шаблоны документов)

1

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 профессиональному 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 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, современный технологический процесс - в цехах, лабораториях и отделах, перспективы развития - непосредственно на встрече с генеральным директором.

Наиболее интересно (а значит, лучше запоминается школьниками) встреча проходит в форме дискуссионной площадки, когда обсуждаются плюсы и минусы работы на предприятии и в той сфере экономики, которую

представляет предприятие, социальная политика предприятия (защищенность работников, система поддержки и поощрений, важно отметить применяемые меры наказания и за какие нарушения), возможности профессионального и карьерного роста (обязательно остановиться на пояснениях этих понятий, можно разъяснить на примерах), допускается обсуждение преимуществ и «слабостей» предприятия по сравнению с конкурентами и т.п. Генеральный директор должен быть готов отвечать на вопросы школьников, в том числе по теме «выбор профессии», а также отвечать на вопросы личного характера: на чем основывался выбор ВУЗа или колледжа, как совместить интересы семьи и работы и пр.

Рекомендации по подготовке и проведению мероприятия

Непосредственным организатором мероприятия «Генеральные встречи» может выступать 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 разнотечений. 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 приглашенного 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 рефлексию 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 «карьераобразующих» 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 не свойственной 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 отношений 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.

1. «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 ПОО). План должен отражать решение задач, поставленных организаторами;
- продолжительность мероприятия в целом и составных частей мероприятия (с учетом продолжительности эффективного восприятия информации школьниками, сменой видов деятельности школьников);
- содержание информации для подготовки школьников к мероприятию (история развития предприятия, спектр продукции предприятия, история создания и развития 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 лекции 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 потребуется ресурсов.

Мероприятие может быть организовано по принципу «карусели», когда все участники мероприятия проходят через все организованные площадки (мини-тренинги, лекции, 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.;

- организациям 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, технологии 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 обменяться по электронной почте, например, в виде подробного плана с

примечаниями. Как отмечалось выше, такое письмо систематизирует, уточнит и упрочит все договоренности.

Ожидаемые результаты. В ходе мероприятия школьники и их педагоги-профориентаторы/педагоги получают наглядное представление о современном предприятии, технологическом процессе. У школьников возрастаёт 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, лекtorии, 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 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 определяются с целями 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, санитарногигиенические 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 положительных имидж как конкретных специальностей (профессий), так и в целом учреждения. Если мероприятие проводится для учащихся выпускных классов, то конкретная задача заключается в наборе абитуриентов. Если учащиеся более

младшего возраста, ПОО формирует потенциальный контингент абитуриентов.

И для общеобразовательной организации, и для 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 пудостоверения), 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 организовывает 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 каблуков), 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 эти 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 «урок».

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 санитарно-технических систем (замена вентиля, смесителя), основы садоводства и флористики (уход за комнатными

растениями, составление икебаны и пр.), электромонтажные работы (устройство и ремонт электророзетки, выключателя, светильника и т.д.) и др.

Организация мероприятия. «Уроки труда» могут проводиться на базе общеобразовательной организации, профессиональной образовательной организации (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 пробы.

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 пробы			
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 пробы 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 _____
на _____, действующего
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 _____

Адрес: _____

ИИН _____

БИН _____

тел. _____

E-mail _____

М.П.

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 № КР 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 пробы — это моделирование профессиональной деятельности, то есть, знакомство с профессией на практике. Профессиональная пробы 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 пробы составляет самостоятельную, логически завершенную единицу учебно-трудовой деятельности. Профессиональной пройбой 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.

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

ШКОЛЫ: _____

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

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	Количество 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	Компьютер, проектор, видео	Воспринимают информацию	Фронтальная

Знакомство с организацией профессионального образования, на базе которого пройдет цикл профпроб		(школа/УПК/ТиПО)	материалы и презентации	ю, отвечают на вопросы	
Подготовительный этап Ознакомление школьников с требованиями профессии Плотник к специалистам и содержанием профессиональной деятельности. Знакомство с профессиограммой. ПВК	1	Организация образования (школа/УПК/ТиПО)	Компьютер, проектор, видео материалы и презентации, профессиограммы	Воспринимают информацию, отвечают на вопросы професионала	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	1	Организация образования (школа/УПК/ТиПО)	Диагностические материалы	Отвечают на вопросы, анализируют, делают предварительные выводы	Индивидуальная

сфере деятельности					
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	Выполняю 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	Выполняю практическое задание	Групповая, индивидуальная, совместно с мастером производственного обучения
Выполнение подготовительных работ:	1	Организация образования	Технологическая карта, деревянные	Выполняю	Групповая, индивидуальная,

закрепление заготовки в верстаке, проверка заточки и разводки зубьев, разметка заготовки		(школа/УПК/ ТиПО)	заготовки, разметочный инструмент	практическое задание	совместно с мастером
Пиление деревянной заготовки	1	Организация образования (школа/УПК/ ТиПО)	Технологическая карта, деревянные заготовки, инструмент для пиления	Выполняют практическое задание	Групповая, индивидуальная, совместно с мастером производственного обучения
Оценка выполнения задания профессиональной пробы	1	Организация образования (школа/УПК/ ТиПО)	Формы фиксации результатов профпробы	Отвечают на вопросы, анализируют деятельность	Индивидуальная
Заключительный этап. Анализ результатов профессиональной пробы. Анализ ПВК	1	Организация образования (школа/УПК/ ТиПО)	Формы фиксации результатов профпробы, диагностические материалы	Анализируют деятельность и ее результаты, делают выводы	Индивидуальная
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.oph.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. Боттомс, Г. (2022). Завтрашняя средняя школа: создание путей как для колледжа, так и для карьеры.
10. <https://www.acteonline.org/why-cte/what-is-cte/>
11. Кэшдоллар, С. (2023). Смысловое обоснование заинтересованными сторонами в сфере образования подготовки учащихся СТЭ к путям суббакалавриата. Образовательная политика, 37(6), 1700-1724.
<https://doi.org/10.1177/08959048221120277>
12. OECD (2018) Skills on the Move. Migrants in the Survey of Adult Skills.
13. Mann A. et al. (2017) Contemporary Transitions: Young People Reflect on Life after Secondary School and College. London: Education and Employers
14. Mann A., Rehill J., Kashefpakdel Elnaz T. (2018) Employer engagement in education: Insights from international evidence for effective practice and future research.
15. <https://www.skillsdevelopmentscotland.co.uk>
16. Corporate PlanMaking Skills Work for Scotland (2015–2020) Skills Development Scotland.
17. 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