

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ САРАТОВСКОЙ ОБЛАСТИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«САРАТОВСКИЙ ОБЛАСТНОЙ ИНСТИТУТ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ»**

**ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ
СОПРОВОЖДЕНИЕ
ПРОФИОРИЕНТАЦИОННОЙ РАБОТЫ ШКОЛЫ**

Учебно-методическое пособие

**САРАТОВ
2015**

УДК 37.047

ББК 74.200.52

О 64

Рецензенты:

И.Э. Рахимбаева, директор института искусств
ФГБОУ ВПО «СГУ им. Н.Г. Чернышевского», д-р пед. наук, профес-
сор

Н.Н. Рыхлова, проректор по организационно-методической дея-
тельности

ГАУ ДПО «СОИРО», канд. филос. наук

Составители:

Г.К. Паринова, профессор кафедры методологии образования
ФГБОУ ВПО «СГУ им. Н.Г. Чернышевского»

С.Ю. Цикунов, начальник Областного методического центра
по профориентационной работе, доцент, канд. пед. наук

Е.В. Шубина, специалист по учебно-методической работе
Областного методического центра по профориентационной работе

*Рекомендовано к печати редакционно-издательским советом
ГАУ ДПО «Саратовский областной институт развития образования»*

**О 64 Организационно-педагогическое сопровождение про-
фориентационной работы школы : учебно-методическое
пособие / сост. Г.К. Паринова, С.Ю. Цикунов,
Е.В. Шубина. – Саратов : ИЦ «Наука», 2015. – 72 с.
ISBN 978-5-9999-1909-0**

Данное методическое пособие имеет целью повышение эффек-
тивности профориентационной работы и подготовлено на основе
изученного опыта образовательных учреждений, успешно разви-
вающихся в этом направлении. В пособии учтены положительные
стороны и недостатки проводимой работы в школах, даны реко-
мендации по применению инновационных форм профориентацион-
ной деятельности.

Методические рекомендации разработаны в соответствии с
требованиями Закона «Об образовании», Распоряжения Прави-
тельства Саратовской области «О развитии системы профориен-
тации молодежи в Саратовской области», концепции развития
системы профессиональной ориентации молодежи в Саратовской
области до 2020 года.

Настоящие рекомендации предназначены для педагогических
работников, заместителей директоров по воспитательной рабо-

те и ответственных за профориентационную работу в образовательных учреждениях Саратовской области.

УДК 37.047
ББК 74.200.52

ISBN 978-5-9999-1909-0
2015

© ГАУ ДПО «СОИРО»,

СОДЕРЖАНИЕ

Введение
4	
Глава 1. Исторический аспект и современные направле- ния профориентационной работы с молодежью
6	
Глава 2. Реализация кластерного подхода к организации профориентационной деятельности школы	11
Глава 3. Использование современных технологий в профориентационной работе 21
Глава 4. Содержание и этапы выполнения профессиональных проб школьников 39
Список использованной литературы 50
Приложение 1 52
Приложение 2 62
Приложение 3 67

ВВЕДЕНИЕ

Тема развития профориентационной работы с молодежью сегодня в условиях максимального достижения сбалансированности рынка труда, личностных запросов граждан и потребностей предприятий в квалифицированных конкурентоспособных кадрах крайне актуальна как для всего российского пространства, так и для Саратовской области.

*М.В. Горемыко,
заместитель председателя правитель-
тельства Саратовской области*

В современном мире экономические и социальные изменения, происходящие в социуме, предъявляют повышенные требования к мобильности и адаптивности поведения человека, его личной ответственности за свою профессиональную карьеру, что делает весьма актуальными проблемы профессиональной ориентации. Поэтому разработка проблемы выбора профессии и профессионального становления личности имеет важное теоретическое и практическое значение для решения задач развития общества.

В условиях рыночных отношений происходят качественные изменения в сфере труда, возникает множество новых профессий. К тому же в условиях современного жесткого рынка не все будут иметь постоянно оплачиваемую работу на протяжении всей трудовой жизни, тем более связанную с одной и той же профессией. Поэтому каждому человеку необходимо не только постоянно совершенствоваться в профессии, но и быть готовым к изменению вида его профессиональной деятельности. Современная личность должна проявлять экономическую активность, ей необходимо уметь самореализовываться в любой сфере труда. Но, к сожалению, профессиональная ориентация школьников и содействие им в выборе профессии пока еще нередко ограничивается формированием знаний, умений и навыков.

В России дополнительные социальные проблемы создают ситуацию несоответствия между высокими требованиями работодателей к квалификации специалиста и неготовно-

стью молодежи к выбору рабочих профессий, а значит, к труду в новых экономических условиях.

Существенным тормозом развития профориентации является то, что она, как правило, рассчитана на некоторого усредненного ученика; недостаточно реализуются индивидуальный и дифференцированный подходы к личности выбирающего профессию.

В этом выпуске пособия предлагаются материалы по реализации кластерного подхода через кластерную модель профориентационной деятельности, подготовленной Областным методическим центром по профориентационной работе.

Особого внимания заслуживают представленные в пособии инновационные формы организации профориентации, в том числе различные формы выполнения профессиональных проб школьника, имеющих большую практическую значимость для педагогов.

Очень надеемся, что приведенный материал поможет Вам в организационно-педагогическом сопровождении профориентационной работы школы, проведении занятий по самоопределению, выбору профессии и профориентации в целом.

Редакционная коллегия

ГЛАВА 1.

ИСТОРИЧЕСКИЙ АСПЕКТ И СОВРЕМЕННЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ПРО- ФОРИЕНТАЦИОННОЙ РАБОТЫ С МОЛОДЕЖЬЮ

Этимология понятия «профессиональная ориентация, профориентация» вытекает из двух слов: латинского *professio* – «род занятий» и французского *orientation* – «установка».

Возникновение профессиональной ориентации обычно связывают с появлением первого кабинета профориентации во Франции в 1903 году и бюро по выбору профессии в Бостоне (США) в 1908 году, отмечая следующие причины появления первых профориентационных служб:

- бурный рост промышленности;
- миграция людей из сельской местности в города в поисках работы и лучшей жизни;
- проблема самого поиска и выбора работы,
- проблема отбора наиболее «подходящих» людей уже со стороны работодателей.

Но все это причины социально-экономические. Главная причина появления профориентации заключается в том, что перед значительным количеством людей возникла проблема свободы выбора, чего раньше не было (или было характерно лишь для отдельных людей, которые не хотели жить по заранее заведенному, патриархальному порядку). Сама проблема свободы порождает перед людьми значительные трудности, т.к. предполагает ответственность за свой выбор. Но поскольку далеко не все люди готовы к такой ответственности, то на этой основе и возникает насущная потребность в специальных помощниках-консультантах, облегчающих этот сложный жизненный выбор.

Первая служба по «приисканию» работы в России появилась

в 1897 году (но только в годы Первой мировой войны подобные службы приобрели государственный статус).

В работе, автор которой пожелал скрыться за псевдонимом «Кающийся энциклопедист» (1900), отмечено, что в дореформенной России вопрос о выборе профессии по настоящему волновал лишь молодежь из разночинцев, тогда как дворянские дети об этом серьезно не думали, ибо они могли в любой момент оставить традиционную для них службу (военную, государственную) и жить за счет имений. В этой работе был раздел, специально посвященный выбору профессии, и даже выделены четыре типичных варианта выбора:

- 1) согласно семейным традициям (что было распространено в тогдашней патриархальной России);
- 2) случайный, необдуманный выбор;
- 3) выбор по призванию;
- 4) выбор по расчету.

В Советской России проблемы труда, трудовой подготовки,

а в дальнейшем и профориентации были важнейшими темами марксистской идеологии.

При Центральном институте труда, открытом в 1921 году по прямому указанию В.И. Ленина, была создана лаборатория, занимающаяся вопросами профориентации.

В 1922 году в Наркомате РСФСР был рассмотрен вопрос о создании для подростков бюро по выбору профессии. Активно занималась вопросами профориентации молодежи Н.К. Крупская. В мае 1924 года появилась первая Лаборатория профконсультации, организованная по инициативе А.Ф. Кларка при Ленинградском институте по изучению мозга.

За период с 1930 по 1933 годы открыто 47 бюро профконсультации. Сразу же стали готовить профконсультантов. В школах вопросами профориентации (профотбора) занимались педологи.

В 30-е годы Центральная лаборатория по профконсультации и профотбору ВЦСПС стала разрабатывать систему школьной профориентации.

В 1932 году создан штаб по координации исследований проблем школьной профориентации.

Но уже в 1936 году вышло печально знаменитое Постановление ЦК ВКП(б) «О педологических извращениях в системе Наркомпроса». Заметим, что наступление на гуманитарные науки началось именно с профориентации. Именно она оказалась самой уязвимой перед лицом ущемления свобод (и прежде всего, свободы выбора). Стало пропагандироваться утверждение, что никакой свободы выбора не должно быть, кому и чем заниматься – это государственное дело.

В 1937 году произошла отмена трудового обучения в школе и резкое свертывание профориентационной работы (что-то похожее происходит и сейчас в РФ). Таким образом, в период сталинского тоталитаризма профориентацию, реально связанную с проблематикой свободы выбора, просто запретили.

В 60-е годы (в период хрущевской оттепели) открыта лаборатория профориентации в НИИ психологии в Киеве (руководитель – Б.А. Федоришин); организован Научно-исследовательский институт трудового обучения и профориентации при Академии педагогических наук СССР – НИИ ТОиПО АПН СССР (руководитель – А.М. Голомшток). Таким образом, в период хрущевской оттепели, т.е. в период возрождения некоторых демократических свобод, в стране намечается явное возрождение профориентации. К сожалению, долгий перерыв в развитии профориентации во многом еще оставлял профориентационные разработки на достаточно простом (и даже примитивном) уровне.

В годы брежневского правления (с середины 60-х до середины 80-х годов) профориентацию не запрещали, но уровень разработок еще более понизился. Это было время, когда на официальном уровне призывали: «Всем классом на ферму!», «... на завод!», «...на комсомольскую стройку!». В таких призывах на первом месте оказывались не интересы личности, а интересы народного хозяйства и обороноспособности страны. В итоге ущемления многих свобод в этот период профориентация стала деградировать. В 1984 году вышло Постановление ЦК КПСС «Основные направления реформы общеобразовательной и профес-

сиональной школы», где особое место уделялось развитию трудового обучения и профориентации молодежи.

В период горбачевской перестройки в этом направлении было сделано довольно много: создано более 60 региональных центров профессиональной ориентации молодежи (ЦПОМ), а в районах – множество пунктов профконсультации (в Госкомтруде СССР все это курировал О.П. Апостолов, много сделавший для возрождения отечественной профориентации, а фактически и для становления школьной психологической службы, о чем многие сейчас забывают).

На базе Госкомтруда началась активная подготовка профконсультантов; в школах ввели курс «Основы производства. Выбор профессии», наметился переход к более качественной работе (хотя опыта было мало, но опыт быстро приобретался). В итоге в 1986 году была создана реальная государственная служба профориентации молодежи с перспективой дальнейшего совершенствования. Таким образом, явный рост свободы в обществе вызвал резкое возрождение и развитие школьной профориентации.

В 1991 году вышел Закон «О занятости населения», где школьную профориентацию не запрещали, но она из школы фактически переводилась в службы занятости. К сожалению, школьная профориентация была почти разрушена, что усугублялось неясностью с ее подчинением: Минобразования РФ от профориентации фактически отказалось (денег хватало только на загранкомандировки для начальства), а в Минтруде РФ и в подчиненных ему службах занятости населения работа с молодежью обозначалась как «дополнительная услуга» (по принципу: «школа не в нашем ведении»). В итоге получается, что в 30-е годы профориентацию запрещали политическими способами, в 70-80-е годы – бюрократическими, а сейчас (в эпоху «расцвета демократии») – экономическими (почти не финансируют).

Все это позволяет нам убедиться, что существует определенная зависимость периодов расцвета профессионального самоопределения от уровня реальной свободы выбора для большинства населения данного общества. А это означает, что сама профориентация (и конкретные

методы профориентационной помощи) должны планироваться и осуществляться с учетом этого обстоятельства.

Разговор о сегодняшнем времени в нашей стране начнем с рассмотрения нормативно-правовой базы профориентации. К таким документам можно отнести в первую очередь Закон «Об образовании», который содержит следующие положения:

– детям, испытывающим трудности в освоении основных общеобразовательных программ, развитии и социальной адаптации, в центрах психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, оказывается помощь, в том числе в профориентации и получении профессии (ст. 42.2);

– в старшей школе предусматривается индивидуализация и профессиональная ориентация содержания среднего общего образования (ст. 66.3);

– дополнительное образование детей направлено в том числе на обеспечение их профессиональной ориентации (ст. 75.1).

При этом обращает на себя внимание тот факт, что указанный закон никак не определяет роль профессиональной ориентации на других ступенях образования (дошкольное, начальное общее, основное общее и все уровни профессионального образования), не регулирует систему внутриведомственных и межведомственных отношений, возникающих в процессе сопровождения профессионального самоопределения обучающихся. Поэтому во многих регионах России принимаются локальные нормативные акты, которые регулируют систему профориентационной работы на местах.

В Распоряжении Правительства Саратовской области от 26 марта 2014 года № 42-Пр «О развитии системы профориентации молодежи в Саратовской области» говорится: «В целях повышения информированности населения области о реальных потребностях рынка труда, поднятия престижа рабочих и инженерных профессий, наиболее полного удовлетворения потребностей обучающихся общеобразовательных организаций в профессиональном самоопределении, восстановления системной профориентаци-

онной работы, межведомственной координации деятельности субъектов системы профориентации утвердить Концепцию развития системы профессиональной ориентации молодежи в Саратовской области до 2020 года согласно приложению».

Считаем целесообразным представить в пособии выдержки из Концепции, которые дают представление о системе профориентационной работы в современных категориях и понятиях (Приложение 1).

Концепция развития системы профессиональной ориентации молодежи в Саратовской области до 2020 определяет основную цель, задачи и принципы профориентационной работы, представляющей собой систему мероприятий по подготовке молодежи к выбору профессии, направленному на достижение баланса личностных запросов и потребностей регионального рынка труда в квалифицированных конкурентоспособных кадрах.

В соответствии с планами реализации Концепции в области создан Межведомственный координационный совет, основными задачами которого является определение приоритетных направлений развития системы профориентации и обеспечение взаимодействия органов исполнительной власти с межведомственными организациями и системой образования региона в сфере профессиональной ориентации молодежи. Кроме того, для научно-методического обеспечения данного процесса организован Областной методический центр по профориентационной работе, основной целью деятельности которого является реализация стратегической задачи в области методической подготовки педагогов к осуществлению профориентации учащихся общеобразовательных школ на основе личностного, деятельностного, компетентностного и кластерного подходов. Для реализации этой цели Центр выполняет следующие задачи:

- информирование об уровне образовательной деятельности колледжей и др. образовательных учреждений;
- ознакомление со спецификой профессиональной деятельности и новыми формами организации труда в условиях рыночных отношений и конкуренции кадров;
- популяризация рабочих и инженерных профессий, востребованных экономикой области;

– организация и осуществление взаимодействия с образовательными учреждениями среднего общего, начального, среднего и высшего профессионального образования;

– сбор и анализ информации по работе со студентами и содействие занятости и трудоустройству выпускников колледжей;

– проведение социологических опросов среди учащихся колледжей на предмет их ожиданий в карьерной области;

– внедрение новых подходов к содержанию и формам организации профориентационной работы, в том числе использование информационно-телекоммуникационных технологий;

– установление стабильных рабочих контактов с потенциальными работодателями.

Наиболее важным аспектом Концепции является нацеленность на межведомственное взаимодействие субъектов профессиональной ориентации молодежи. Оно должно строиться на основе кластерного подхода.

ГЛАВА 2. РЕАЛИЗАЦИЯ КЛАСТЕРНОГО ПОДХОДА К ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФОРИЕНТАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ШКОЛЫ

Новые стратегические ориентиры развития страны обуславливают изменение требований государства и общества к образованию. Оно становится одним из важнейших факторов устойчивого развития общества, конкурентоспособности и национальной безопасности государства. Реалии сегодняшнего дня требуют своевременного решения ряда проблем системы профориентации в общеобразовательных учреждениях, оказывающих существенное влияние на социально-экономическую ситуацию в стране. К ним относятся:

- несогласованность рынка труда и рынка образовательных услуг;
- дефицит квалифицированных рабочих, особенно в высокотехнологичных и инновационных областях;
- отсутствие партнерских отношений между системой среднего образования, производством и бизнес-сообществом;
- растянутые сроки подготовки рабочих; низкий престиж рабочих профессий;
- несоответствие учебно-материальной базы образовательных учреждений современным технологиям производства;
- неразработанность нормативного обеспечения взаимоотношений между образовательными учреждениями и потребителями образовательных услуг.

Необходимы организационно-структурные преобразования в системе профориентации школьников, которые возможно реализовать только в кластерной среде, предполагающей формирование и развитие образовательных кластеров. Классическое определение этого понятия, пред-

ложенное Н.М. Портером, является наиболее универсальным: кластер – группа географически соседствующих взаимосвязанных компаний (поставщиков, производителей и др.) и связанных с ними организаций (образовательные учреждения, органы государственного управления, инфраструктурные компании), действующих в определенной сфере и взаимодополняющих друг друга.

Особое место в решении вышеназванных проблем отводится государственно-частному партнерству учреждений образования с различными социально-экономическими институтами, под которым понимается система совместной деятельности. В качестве участников партнерства выступают школа, учащиеся и их родители, органы управления образованием, органы государственной власти и муниципального самоуправления, работодатели (предприятия, отраслевые ассоциации, консорциумы) и общественные организации. Кластерный подход предполагает взаимовыгодность, непрерывность, сотрудничество, взаимодействие и т.д.

Образовательный кластер – система обучения, взаимодействия и инструментов самообучения в инновационной цепочке образование – технологии – производство, основанная на связях внутри цепочки (построение целостной системы многоуровневой подготовки школьников для предприятий на основе интеграции образовательного учреждения и предприятий-работодателей).

Задачи образовательного кластера:

1. Развитие человеческого капитала в соответствии с тенденциями российской экономики и требованиями работодателей.

2. Создание системы непрерывного профессионального образования.

3. Повышение производительности труда и формирование инновационной экономики региона.

4. Объединение усилий учреждений образования с предприятиями в единое целое.

К преимуществам кластерного подхода в профориентационной работе можно отнести наличие:

– общей цели;

– правовой основы совместной деятельности субъектов;

– разработанных механизмов взаимодействия между субъектами, объединяющимися в кластер;

– механизма управления реализацией кластерного подхода;

– технологий реализации кластерного подхода в соответствии с декларируемыми общими целями.

Развитие образовательного кластера как формы государственно-частного партнерства строится на основе принципов взаимодействия, интеграции, корпоративности, саморазвития, самоорганизации и социальной адаптации профориентации.

В условиях образовательного кластера происходит активизация и использование творческого потенциала школьников в научной и инновационной деятельности. Развитие образовательного кластера как формы государственно-частного партнерства в профориентационной работе школы способствует достижению его основной цели – подготовки квалифицированного специалиста, конкурентоспособного на рынке труда, свободно владеющего своей профессией и ориентированного в смежных областях деятельности, способного к эффективной работе по специальности на уровне мировых стандартов, готового к постоянному профессиональному росту.

Примером реализации кластерного подхода может быть создание Межведомственного координационного совета по профессиональной ориентации молодежи Саратовской области (Приложение 2).

Положение о Межведомственном координационном совете по профессиональной ориентации молодежи Саратовской области целесообразно использовать для разработки Межведомственного координационного совета по профессиональной ориентации в своей школе; концептуальные основы должны находить свое отражение в программах всех образовательных организаций области. В качестве примера можно привести программу образовательного учреждения г. Энгельса (Приложение 3), основные элементы и идеи которой вы можете использовать в своей работе.

Реализация кластерного подхода и разработанной для своей образовательной организации программы осуществляется через кластерную модель профориентационной деятельности (схема модели представлена на рис. 1), подготовленную Областным методическим центром по профориентационной работе. Модель отражает потенциал профориентационной работы Саратовской области.

Школам необходимо включиться в эту работу.

В настоящее время особое значение приобретает реализация такого принципа, как *связь с жизнью, трудом и практикой*. Этот процесс осуществлялся через кооперирование учреждений профессионального образования с внешней средой для формирования устойчивых связей по сопровождению профессионального становления и трудоустройства. Активность субъектов и соответствие профессиональному развитию учащихся, потребностям региона осуществлялась в ходе встреч с практическими работниками, анализа на долгосрочный период потребности работодателей в квалифицированных рабочих кадрах и возможностей ее удовлетворения профессиональными образовательными учреждениями.

Следующий блок модели – это определение этапов выполнения профориентационной работы: *поисковый, процессуальный и заключительный*. В настоящее время мы проходим процессуальный этап экспериментальной работы, который предполагает основные направления работы, указанные в модели. На этом этапе большая работа велась по совершенствованию составляющих повышения качества профориентационной деятельности в Саратовской области (*субъекты, процессы и системы*).

Из схемы кластерной модели видно, что субъектами профориентационной деятельности являются учащиеся, учителя, родители и социальные партнеры. Очевидно, что для достижения поставленной цели необходима интеграция усилий всех заинтересованных лиц: руководителей промышленных и сельскохозяйственных предприятий, строительных организаций региона, представителей районных администраций, родителей, руководителей общеобразовательных и профессиональных образовательных учреждений и районных служб занятости населения. Важным моментом при этом является анализ на долгосрочный период потребности работодателей



Рисунок 1. Схема кластерной модели профориентационной работы Саратовской области

в квалифицированных рабочих кадрах и возможностей ее удовлетворения профессиональными образовательными учреждениями.

Следующим блоком модели являются процессы, в которых компетентные педагоги и представители производств используют технологии активного обучения, различные инновационные формы, соответствующие требованиям ФГОС. В настоящее время необходимо вести активную работу по вовлечению работодателей в процесс обучения рабочих кадров. Представители ведущих предприятий и организаций участвуют в итоговой аттестации выпускников, при их непосредственном участии разрабатываются все образовательные программы среднего профессионального образования, те модули, которые связаны с освоением практических компетенций на конкретном производстве.

Инновационным в этом блоке является проектирование учащимися индивидуальных профориентационных траекторий, в ходе которого осуществлялась поддержка детей в процессе выбора содержания работы, выявлялись их профессиональные потребности, осуществлялись профориентационные пробы. В эту деятельность вовлекаются обычно специалисты: психологи, социальные и медицинские работники и др.

Последний блок модели – системы управления и взаимодействия субъектов – представлен следующими направлениями:

- эффективное управление;
- педагогическое сопровождение;
- создание условий максимально возможного самоуправления.

В рамках результативного блока проводится оценка максимально возможного уровня повышения качества профориентационной деятельности в Саратовской области: допустимого, компетентностного, творческого. Для этого используется кластерный подход, который представит на основе мониторинга возможности сочетания показателей с использованием графиков, таблиц, радиальных диаграмм, кластерных карт и их интерпретации для внесения корректив в профориентационную деятельность.

В связи с реализацией кластерного подхода целесообразно пересмотреть планы профориентационной работы школы, используя сочетания традиционных и инновационных видов содержания деятельности (см. табл.).

**Примерные мероприятия, включающиеся в план
профориентационной работы школы
на основе кластерного подхода**

№ п/п	Содержание деятельности	Сроки	Ответственные
Организационная работа школы и межведомственных организаций			
1	Создание Межведомственного совета по профориентации в школе		Зам. директора по ВР
2	Оформление кабинета, уголка по профориентации. Проведение круглых столов: «Твоя профессиональная карьера», «В мире профессий». Оформление общешкольного стенда «Профориентационная карта г. Саратова» (школы, межведомственные организации, учебные заведения)		Совет по профориентации
3	Анализ результатов профориентации за прошлый год (вопросы трудоустройства и поступления в профессиональные учебные заведения выпускников 9 и 11 классов)		Зам. директора по ВР
4	Составление и обсуждение плана профориентационной работы на новый учебный год. Защита планов воспитательной работы по профориентации «Организация профориентационной работы в классе»		Зам. директора по ВР
5	Обеспечение школы документацией и методическими материалами по профориентации		Зам. директора по ВР
6	Пополнение библиотечного фонда литературой по профориентации и трудовому обучению		Библиотекарь
7	Привлечение школьников к работе в ученических трудовых объединениях		Администрация
8	Организация работы предметных кружков на базе школьных мастерских, кружков декоративно-прикладного творчества, спортивных, технических		Зам. директора по УВР, зам. директора по ВР

	и художественных		
9	Предусмотреть ведение элективных курсов и факультативов: «Твоя профессиональная карьера», «Выбор профессии» и др.		Зам. директора по УВР
10	Организация регулярного выпуска газеты «Кем быть?»		Редколлегия
11	Вовлечение учащихся в общественно-полезную деятельность в соответствии с познавательными и профессиональными интересами		Зам. директора по ВР, классный руководитель
12	Осуществление взаимодействия с учреждениями дополнительного образования и центром занятости		Совет по профориентации, классный руководитель
13	Оформление и обновление стенда «Профессии, которые нам предлагают»		Зам. директора по ВР
14	Создание из числа старшеклассников группы профинформаторов для работы с младшими школьниками		Зам. директора по ВР, совет по профориентации
Работа с педагогическими кадрами			
1	Разработать рекомендации классным руководителям по планированию профориентационной работы с учащимися различных возрастных групп		Совет по профориентации
2	Организовать для педагогов и классных руководителей цикл семинаров по теме «Теория и практика профориентационной работы на основе кластерного подхода»		Зам. директора по УВР, зам. директора по ВР
3	Предусмотреть в плане работы методических объединений педагогов рассмотрение вопросов методики профориентационной работы, обмен опытом по темам: – «Проектирование учащимися индивидуальных профориентационных траекторий»; – «Основы взаимодействия учителя с межведомственными организациями»; – «Подготовка учащихся к компетентному выбору профессии»; – «Система профориентационной работы в городе, в школе»; – «Методика профориентационной рабо-		Зам. директора по ВР, руководители МО, психолог

	<p>ты по возрастным группам»;</p> <ul style="list-style-type: none"> – «Психологическая и социальная обусловленность выбора профессии старшеклассниками»; – «Методические основы профориентации во внеклассной работе»; – «Работа с учащимися по интересам»; – «Методы исследований и наблюдений психофизиологических особенностей учащихся, основы профконсультации»; – «Методы работы с родителями по вопросу выбора профессии»; – «Профориентация в процессе изучения основ наук» 		
4	<p>Организовать для педагогов консультации по изучению личности школьника по проблемам:</p> <ul style="list-style-type: none"> – «Исследование готовности учащихся к выбору профессии»; – «Изучение личностных особенностей и способностей учащихся»; – «Изучение склонностей и интересов»; – «Изучение профессиональных намерений и планов учащихся» 		Психолог
5	Организовать проведение конкурса пособий по профориентации, методических разработок внеклассных мероприятий		Совет по профориентации, зам. директора по ВР
6	Практиковать отчетность учителей-предметников, классных руководителей и руководителей кружков о проделанной профориентационной работе		Зам. директора по ВР
7	Подготовка рекомендаций классным руководителям по межведомственному взаимодействию		Психолог
8	Организовать помощь в разработке классных часов с приглашением представителей межведомственных организаций		Зам. директора по ВР, совет по профориентации
9	Скоординировать деятельность учителей, психолога, медика и других специалистов, решающих задачи профориентационной работы с учащимися		Зам. директора по ВР
Работа с родителями			

Глава 2.
Реализация кластерного подхода
к организации профориентационной деятельности школы

1	Организовать для родителей лекторий по теме «Роль семьи в правильном профессиональном самоопределении школьников»		Зам. директора по ВР
2	Проводить индивидуальные консультации с родителями по вопросу выбора профессий учащимися, организация элективных курсов «Слагаемые выбора профиля обучения и направления дальнейшего образования»		Классные руководители, психолог
3	Организовать встречи учащихся с их родителями – представителями различных профессий		Классные руководители, совет по профориентации
4	Привлекать родителей к участию в проведении экскурсий на предприятия и в учебные заведения		Классные руководители, совет по профориентации
5	Спланировать проведение родительских собраний (общешкольных, классных) «Анализ рынка труда и востребованности профессий в регионе», «Медицинские аспекты выбора профессии»		Зам. директора по ВР, классные руководители
6	Привлекать родителей к оформлению профориентационных уголков, кабинетов, стендов и организации экскурсий		Классные руководители
7	Подготовка рекомендаций родителям по возникшим проблемам профориентации их детей		Классные руководители, психолог
8	Привлекать родителей к руководству кружками по интересам		Зам. директора по ВР, классные руководители
9	Организовать для родителей встречи со специалистами – круглый стол «Выбираем свой путь» для учащихся и их родителей с участием представителей учебных заведений и работодателей		Классные руководители, психолог, совет по профориентации
Работа с учащимися			
1	Предпрофильная подготовка. Курсы «Выбор», «Твоя профессиональная карьера».		Учителя-предметники, классные руководители
2	Проведение экскурсий на предприятия и в учебные заведения города		Классные руководители,

Глава 2.

Реализация кластерного подхода

к организации профориентационной деятельности школы

			совет по профориентации
3	Организация тестирования и анкетирования учащихся с целью выявления их профнаправленности		Психолог, классные руководители
4	Проведение опроса по выявлению проблем учащихся в профориентации		Классные руководители, психолог
5	Проведение классных часов по изучению профессиограмм выпускников учебных заведений		Классный руководитель
6	Осуществление индивидуальных и групповых консультаций учащихся		Психолог
7	Проведение месячников по профориентации, конкурсов по профессии, конференций, интеллектуальных игр: – праздник «Город Мастеров», – «Встреча с Самоделкинским», – классный час «Есть такая профессия – Родину защищать», – конкурс рисунков «Моя будущая профессия», «Мама, папа на работе», – «Фестиваль профессий»	.	Зам. директора по ВР, классные руководители
8	Организация предметных недель, декад (по направлениям), олимпиады по технологиям		Учителя технологии
9	Организация и проведение выставок: – «В мире профессий», – «Транспорт», – «Военные профессии», – «Информационные технологии», – «Строительство и архитектура», – «Машиностроение» и др. Организация и проведение с учащимися викторин, бесед		Классные руководители, библиотекарь
10	Проведение серий классных часов (согласно возрастным особенностям): – «Сто дорог – одна твоя», – «Как претворить мечты в реальность?», – «Легко ли быть молодым?», – «К чему люди стремятся в жизни?»		Классные руководители, совет по профориентации
11	Организация и проведение встреч с представителями различных профессий		Классные руководители, совет по профориентации

Глава 2.
Реализация кластерного подхода
к организации профориентационной деятельности школы

12	Организация экскурсий и встреч со специалистами центра занятости		Зам. директора по ВР
13	Обеспечение участия старшеклассников в днях открытых дверей учебных заведений		Зам. директора по ВР
14	Знакомство с профессиями на уроках (экономика, чтение, труд и т.д.)		Учителя-предметники
15	Организация экскурсий, помощь учащимся в определении профиля обучения	.	Классные руководители, психолог
16	Обеспечение участия обучающихся в работе ярмарки вакансий с целью знакомства с учебными заведениями и рынком труда		Зам. директора по ВР, классные руководители
17	Оформление на каждого учащегося профориентационной карты на основе профессиональных проб. Создание портфолио учащихся		Классные руководители, психолог
18	Организация работы кружков на базе школьных мастерских и вовлечение в них учащихся. Участие в конкурсах декоративно-прикладного и технического творчества		Учителя технологии
19	Привлечение к занятиям в кружках и спортивных секциях в школе и учреждениях дополнительного образования		Классные руководители, совет по профориентации
20	Организация дня выпускника для учащихся на бирже труда	.	Зам. директора по ВР, классные руководители
21	Проведение диагностики по выявлению интересов учащихся		Психолог
22	Обеспечение участия обучающихся в работе школьных трудовых бригад: знакомство с профессиями, связанными с растениеводством, знакомство со строительными профессиями		Зам. директора по ВР, классные руководители
23	Организация общественно-полезного труда школьников как проба сил для выбора будущей профессии (общественные поручения и т.д.)		Классные руководители
24	Изучение читательских интересов школьников, составления индивидуальных планов чтения, обсуждение книг,		Библиотекарь

	имеющих профориентационное значение		
25	Защита проектов: «Мой выбор профессиональной деятельности и реализация профессионального плана», «Ступени мастерства», «Мои жизненные планы, перспективы и возможности»		Классные руководители

Таким образом, на современном этапе развития система профориентации на основе кластерного подхода призвана обеспечить координацию действий государственных органов, школы, семьи и других социальных институтов; осуществление организационно-педагогического сопровождения, которое предполагает непрерывное и своевременное решение организационно-управленческих вопросов, связанных с профориентацией, комплексное проектирование воздействий профориентационного характера на личность школьника с учетом социально-экономического прогноза.

ГЛАВА 3. ИСПОЛЬЗОВАНИЕ СОВРЕМЕННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ПРОФОРИЕНТАЦИОННОЙ РАБОТЕ

Деловая игра как форма воссоздания предметного и социального содержания профессиональной деятельности, моделирования систем взаимодействий, характерных для данного вида трудовых отношений, как нельзя более естественно и эффективно помогает осуществлять переход от абстрактного, заданного теоретически алгоритма профессиональных знаний и умений к конкретно-практической деятельности с решением всевозможных противоречий и проблем данной профессиональной сферы.

Деловая игра представляет собой уникальный педагогический феномен.

Определение места и роли игровой технологии в учебном процессе, сочетания игры и учения во многом зависит от понимания функций и классификации игр. Специфику игровой технологии во многом определяет игровая среда: наличие предметов в игре (с предметами, без предметов), место проведения (комнатные, уличные), использование компьютера и ТСО, применение средств передвижения и т.п. В.С. Кукушкин [20] вводит понятие педагогической игры, которая в его интерпретации обладает существенным признаком – наличием четко поставленной цели обучения и соответствующего ей педагогического результата, которые могут быть обоснованы, выделены в ясном виде и характеризуются учебно-познавательной направленностью. В образовательной практике педагогические игры – достаточно обширная группа методов и приемов организации педагогического процесса.

Педагогические игры разнообразны по целям, организационной структуре, возможностям их использования, специфике содержания. В.П. Беспалько и Г.К. Селевко [22] особое место в комплексе игровых технологий от-

водят деловой игре, указывая, что она решает комплексные задачи: усвоение и закрепление нового, развитие творчества, дает возможность изучить материал с разных позиций. Деловая игра – метод имитации принятия решений руководящих работников или специалистов в различных производственных ситуациях, осуществляемый по заданным правилам группой людей или человеком с ЭВМ в диалоговом режиме, при наличии конфликтных ситуаций или информационной неопределенности (Я.М. Бельчиков, М.М. Бернштейн, 1989).

Первая деловая игра была разработана и проведена в СССР в 1932 году М.М. Бирштейн. В 1938 году деловые игры в СССР постигла участь ряда научных направлений, они были запрещены. Их второе рождение произошло только в 60-х годах, после того как появились первые деловые игры в США (1956 г., Ч. Абт, К. Гринблат, Ф. Грей, Г. Грэм, Г. Дюкюи, Р. Дьюк, Р. Прюдом и другие).

В деловых играх на основе игрового замысла моделируются жизненные ситуации: игра предоставляет участнику возможность побывать в роли экскурсовода, учителя, судьи, директора и т.п. Использование деловых игр значительно укрепляет связь между учащимся и преподавателем, раскрывает творческий потенциал каждого обучающегося. Опыт проведения деловой игры показал, что в ее процессе происходит более интенсивный обмен идеями, информацией, она побуждает участников к творческому процессу.

Однако следует отметить, что в чистом виде эти игры не используются; каждая конкретная деловая игра несет в себе переплетение указанных аспектов, либо в соответствии с определенными целями игры акцент может делаться на каком-то одном аспекте.

Деловая игра – ведущая форма создания реальных педагогических ситуаций, по определению профессора А.А. Вербицкого [10], это форма воссоздания предметного и социального содержания профессиональной деятельности, моделирования систем отношений, характерных для данного вида труда.

Деловая игра позволяет задать в обучении предметный и социальный контексты будущей профессиональной дея-

тельности и тем самым смоделировать более адекватные по сравнению с традиционным обучением условия формирования личности специалиста. В деловой игре, в условиях совместной деятельности каждый обучающийся приобретает навыки социального взаимодействия, ценностные установки и ориентации, присущие специалисту. Мотивация, интерес и эмоциональная приподнятость участников делового взаимодействия обуславливают широкие возможности для организации целенаправленной деятельности по достижению результата, продуктивного общения и взаимодействия, для развития профессионального творческого мышления.

Творческая активность личности в деловой игре обуславливается тем, что игра позволяет почувствовать значимость своего «я», особенно в тех случаях, когда обучающийся находит то или иное оригинальное решение, которое так или иначе влияет на траекторию игры и соответствующим образом оценивается (ведущим или участниками игры); происходит постепенное снятие напряженности, скованности, нерешительности, и нарастает мобилизующая напряженность на основе игрового интереса, усиления интереса к игре.

Именно интерес становится наиболее сильным стимулом действий играющих, задает творческую направленность личности, вызывает положительные эмоции, которые, сопровождая процесс поиска, ускоряют его, пробуждая эвристичность мышления. При этом в деловой игре человек получает не только удовлетворение от процесса поиска решения, но и находит его быстрее. В то же время интерес имеет как познавательную, так и профессиональную направленность.

Выполняя игровую роль, вступая в условно реальные отношения с другими играющими, участник приобретает опыт социальных контактов, что обогащает личность новыми знаниями и опытом деловых и социальных отношений.

В отличие от игры вообще, деловая игра обладает существенным качеством – наличием четко сформулированной обучающей цели, которая при этом предусматривает и личное саморазвитие, и формирование образа соответствующего педагогического результата, который харак-

теризуется яркой учебно-познавательной направленностью.

Деловая игра в системе профессиональной ориентации используется для закрепления, обобщения имеющихся у обучающихся знаний и умений по предмету изучения, дает возможность изучить учебный материал с разных позиций.

Цели деловой игры выступают в трех ракурсах:

- игровые;
- дидактические (учебно-познавательные);
- педагогические.

Определение места и роли деловой игры в воспитательном процессе зависит от ряда факторов:

- от целевой установки (познавательная игра, обобщающая и закрепляющая изученный материал, контролирующая усвоение материала);
- от специфики игровых действий (театрализованные, имитационные, соревновательные и т.п.);
- от материально-технического обеспечения (ТСО, видеоматериалы, музыкальное оформление);
- от возможностей и способностей самих обучающихся;
- от их интереса к игре и творческой активности.

Выбор деловой игры обуславливается, прежде всего, функциями, которые педагог определяет как ведущие, будь то формирование целостного представления у обучающихся об особенностях профессиональной деятельности и ее динамике, или приобретение опыта принятия решений, или развитие теоретического и практического творческого мышления, или формирование профессионально-познавательной мотивации.

В отличие от традиционных форм учебной работы, деловая игра несет в себе заряд эмоциональной приподнятости, иногда юмора, радости совместного творчества.

Благодаря коллективному творчеству обучающиеся приобретают незаменимые навыки социального взаимодействия, усваивают как общечеловеческие ценностные установки, так и базовые ценностные ориентиры, присутствующие той или иной профессии.

В последние годы деловые игры используются, как правило, в трех различных аспектах:

- игра-обучение;
- игра-тренинг;
- игра-исследование.

В.П. Беспалько и Г.К. Селевко [22] выделяют различные модификации деловых игр:

1. Имитационные игры. На занятиях имитируется деятельность какой-либо организации, предприятия или его подразделения. Сценарий имитационной игры, кроме сюжета события, содержит описание структуры и назначения имитируемых объектов и процессов.

2. Операционные игры. Они помогают отрабатывать выполнение конкретных операций, действий. Игры этого типа проводятся в условиях, имитирующих реальные.

3. Исполнение ролей. В этих играх отрабатывается тактика поведения, действий, выполнения функций и обязанностей какого-либо лица.

4. Деловой театр – разыгрывание каких-либо ситуаций и поведения человека в игровой обстановке, близкой к реальной.

5. Психодрама и социодрама. Они весьма близки к исполнению ролей и деловому театру. Это такой же деловой театр, но уже социально-психологический, в котором отрабатывается умение чувствовать ситуацию, оценивать ситуацию и состояние другого человека.

Однако следует отметить, что в чистом виде эти игры не используются; каждая конкретная деловая игра несет в себе переплетение указанных аспектов, либо в соответствии с определенными целями игры акцент может делаться на каком-то одном аспекте.

А.А. Вербицкий [20] предлагает структурную схему, в которой обобщаются представления о концептуальных основах деловой игры.

Алгоритм проведения деловых игр включает следующие этапы:

1. Составление плана игры.
2. Написание сценария, включая руководство для ведущего, правила и рекомендации для игры, инструкции для игроков.

3. Подбор информации, средств обучения.

4. Разработка способов оценки результатов игры.

Имитационная модель отражает выбранный фрагмент реальной действительности и задает предметный контекст профессиональной деятельности в учебном процессе.

Игровая модель является способом описания работы участников с имитационной моделью, что задает социальный контекст профессиональной деятельности. Не любое содержание подходит для игрового моделирования, а только такое, которое содержит проблему.

Цели игры – один из сложных структурных компонентов. Задаются цели педагогические (цели обучения и воспитания) и игровые. Игровые цели нужны для создания мотивации к игре, соответствующего эмоционального фона. Они выполняют роль средства достижения педагогических целей. Предмет игры – это предмет деятельности участников игры. Предмет игры задается исходя из модели специалиста и представляет собой перечень процессов и явлений, воссоздаваемых (имитируемых) в деловой игре и требующих компетентно-профессиональных действий.

Комплект ролей и функций игроков должен адекватно отражать картину того фрагмента профессиональной деятельности, который моделируется в игре. Немаловажное значение при определении комплекта ролей и функций игроков имеет количественный состав участников и число игровых групп.

Правила игры есть норма поведения для участников Их функция – отразить в игре как реальный, так и игровой, условный план профессиональной деятельности, ее предметный и социальный контекст.

А.А. Вербицкий [9] формулирует и систематизирует **требования к правилам игры:**

– правила содержат ограничения, касающиеся ряда аспектов игры (технологии игры, регламента игровой процедуры, роли и функций преподавателей, ведущих игру, системы оценивания способов взаимодействия игроков, возможности введения неожиданных ситуаций);

– основных правил игры не должно быть много, иначе игра сводится к запоминанию правил и не выполняет своего назначения. Оптимальное количество – 5-10. Правила

могут быть представлены в виде вопросов требующих принятия решений в процессе подготовки и проведения игры;

– характер правил обеспечивает воспроизведение как реального, так и игрового контекстов игры;

– правила должны быть тесно связаны с другими структурными элементами игры, прежде всего с системой оценивания и инструкциями для игроков.

Система оценивания в деловой игре выполняет функцию контроля и самоконтроля. Выбирая систему оценивания, необходимо ответить на следующие вопросы:

Что оценивать?

Кто и как это будет оценивать?

В каких единицах оценивать?

Функции оценивания может выполнять преподаватель (он представляет оценку деятельности групп и игроков как по формализованным критериям, так и в свободной форме), а также сами игроки. Для оценки результатов используется анкетирование, графические формы, содержательный анализ игровой деятельности и ее результатов.

Методическое и техническое обеспечение деловой игры включает:

– проект деловой игры;

– сценарий;

– методические рекомендации по организации и проведению игры, а также форме представления результатов игры;

– набор различных форм бланковой документации;

– перечень технических средств для деловой игры;

– информационное и математическое обеспечение.

Процесс конструирования деловой игры (по Г.К. Селевко) включает четыре этапа:

I этап. Определение цели игры. Она формулируется исходя из задач обучения, содержания изучаемых теоретических проблем и тех умений, которые должны быть обреты участниками в процессе занятия.

II этап. Определение содержания. В процессе конструирования деловой игры подбирают ситуации, наиболее типичные по структуре деятельности для учителя,

классного руководителя, что и обеспечивает профессиональный контекст игры.

III этап. Разработка игрового контекста. Игровой контекст, являющийся специфическим и обязательным компонентом в конструкции деловой игры, обеспечивается: введением новых правил; игровых прав и обязанностей игроков и арбитров; введением персонажей; исполнением двойных ролей; введением противоположных по интересам ролей; конструированием поведенческих противоречий; разработкой системы штрафов, поощрений, премий; визуальным представлением результатов, что излагается в игровой упаковке документации.

IV этап. Составление структурно-функциональной программы деловой игры, содержащей цели и задачи, описание игровой обстановки, ее организационную структуру и последовательность, перечень участников игры, их функции, вопросы и задания, систему стимулирования.

Методика проведения деловой игры включает четыре последовательных этапа, которым предшествует предварительная подготовка студентов к игре.

Предварительная подготовка участников игры по данной теме включает в себя лекционное изложение материала, самостоятельную работу над рекомендованной литературой с последующим самоконтролем и самооценкой по разработанному преподавателем перечню вопросов и ответов. Процедура занятий в форме деловой игры состоит из нескольких этапов.

На I этапе (организационном) проводится обоснование темы и цели игры, формирование мини-групп (по 4-5 чел.), создание арбитража (4-5 чел.), информирование участников об условиях игры, вручение игровых документов.

Этот этап завершается актуализацией знаний играющих: каждая мини-группа отвечает на заданные ей два вопроса, представители других мини-групп дополняют. Ответы и дополнения оцениваются арбитрами по трем уровням: деловому, риторическому, этическому, - что создает климат соревновательности, активности, вводит игроков в роль. А существующая система стимулирования побуждает каждого действовать так, как если бы он

действовал в реальной жизни, максимально использовать теоретические знания и практический опыт.

II этап (подготовительный) включает в себя самостоятельную работу мини-групп, изучение ситуации, инструкции, распределение ролей, сбор дополнительной информации, заполнение сводных таблиц, оценку письменных ответов арбитражем.

В ходе III этапа (игрового) мини-группы имитируют подготовленные задания. После ответа другие мини-группы дополняют, уточняют или опровергают их действия; арбитры предлагают задания-импровизации, которые должны быть решены в режиме сжатого времени. Арбитраж фиксирует все выступления, дополнения, оценивает их, как и ранее, по трем уровням.

IV этап. Анализ решений. Подведение итогов. Арбитрами анализируется процесс игры, поведение и активность слушателей, обращается внимание на ошибки и правильные решения, подводятся итоги соревнования.

Анализ конкретных ситуаций (case-study) – один из наиболее эффективных методов активной познавательной деятельности. Метод анализа конкретной ситуации развивает способность к анализу жизненных и производственных задач. Важно выделить проблему в конкретной ситуации и выработать шаги по ее решению, определив свое отношение к проблеме.

Выделяют следующие виды учебных ситуаций:

– ситуацию-проблему – представляет определенное сочетание факторов из реальной жизни; участники являются действующими лицами игровой ситуации, пытающимися найти выход из создавшегося положения или обосновать его невозможность;

– ситуацию-оценку – описывает положение, выход из которого уже найден; проводится критический анализ ранее принятых решений; дается мотивированное заключение по поводу произошедших событий с позиции стороннего наблюдателя (М. Новик);

– ситуацию-иллюстрацию – поясняет сложную ситуацию или проблему, относящуюся к основной теме и заданию; не требует самостоятельности мышления и рассуждений, это примеры, поясняющие суть (М. Новик);

– ситуацию-упражнение – активный метод, отличительной особенностью которого является наличие заранее известного преподавателю наилучшего в упражнении оптимального решения проблемы; имитационное упражнение преобразуется в имитационную игру, в которой, в отличие от ролевой игры, не моделируется деятельность конкретных специалистов, остается лишь модель среды; в имитационных играх воспроизводятся правовые, социально-психологические, педагогические и др. механизмы, принципы, определяющие поведение людей и взаимодействие в конкретной имитационной ситуации.

Разыгрывание ролей – игровой метод активного обучения, характеризующийся следующими основными признаками:

– наличие задачи, проблемы и распределение ролей между участниками;

– игровое взаимодействие осуществляется посредством дискуссии;

– ввод учителем корректирующих условий;

– обсуждение и оценка результатов, подведение итогов.

Метод разыгрывания ролей эффективен при решении отдельных управленческих решений. Он требует от полутора до двух часов учебного времени.

Игровое проектирование – активный метод, характеризующийся наличием исследовательской или методической проблемы, для решения которой необходимы:

– разделение участников на небольшие соревнующиеся группы и разработка ими вариантов решения поставленной проблемы (задачи);

– проективно-конструктивная выработка вариантов решений отражается в форме письменной работы, макета, модели и т.п.

– публичная защита проекта.

Дискуссия (от лат. discussio – исследование, рассмотрение) – всестороннее обсуждение сложного спорного вопроса на публичном собрании, в частной беседе, споре. Дискуссия состоит в коллективном обсуждении какого-либо вопроса, проблемы или сопоставлении ин-

формации, идей, мнений, предложений. Цели дискуссии различны:

- обучение;
- тренинг;
- диагностика;
- преобразование;
- стимулирование творчества.

При организации педагогической дискуссии включаются комплексные цели. Если тема обширна (содержит большой объем информации), то цели дискуссии – это сбор и упорядочение информации, поиск альтернатив.

Если тема дискуссии узкая, дискуссия может закончиться выработкой общего решения (рекомендаций).

Эффективность проведения дискуссии зависит от следующих факторов:

- подготовка (информированность) выступающих по проблеме;
- толкование терминов по проблеме обсуждения;
- корректность поведения участников;
- умение преподавателя проводить дискуссию.

Семинар-дискуссия (групповая дискуссия) образуется как процесс диалогического общения участников, в ходе которого происходит формирование практического опыта участия в разрешении теоретических и прикладных проблем.

Во время семинара-дискуссии участники учатся выражать свои мысли аргументированно, опровергать оппонента, делать доклады, выступления. Необходимым условием продуктивной дискуссии являются личные знания, приобретенные участником в предшествующий период обучения (на лекциях и семинарах). В дискуссии участник (воспитатель, куратор, педагог, родитель) получает возможность для самореализации, выражающейся в построении собственных алгоритмов поведения и профессиональных действий, что обуславливает высокий уровень интеллектуальной и личной активности, включенности в процесс познания. Семинар-дискуссия может получить своего рода ролевую «инструментовку», отражающую реальные позиции людей, участвующих в дискуссии. В зависимости от целей семинара-дискуссии роли могут ва-

рироваться: ведущий, логик, оппонент, эксперт, психолог и др.

Если участник выступает в качестве *ведущего*, он получает полномочия помощника преподавателя по организации дискуссии: поручает кому-то из игроков сделать доклад по теме, руководит ходом обсуждения, следит за корректностью общения в процессе дискуссии.

Оппонент (рецензент) должен воспроизвести позицию докладчика, выявить ее уязвимые стороны или ошибки аргументации и, кроме того, предложить собственный вариант решения проблемы.

Логик выявляет ошибки в рассуждениях докладчика и оппонентов, следит за верным применением в речи терминов по проблеме, уточняет ход доказательств и опровержений.

Психолог отвечает за продуктивное общение, анализирует поведение участников дискуссии, дает общую оценку стилям и манере общения в дискуссии, вырабатывает рекомендации по эффективности дискуссии.

Эксперт оценивает продуктивность всей дискуссии, дает оценку вкладу каждого участника (группы), определяет эффективность дискуссии, делает выводы и обобщения.

Можно ввести в дискуссию новые роли, можно использовать несколько участников с одинаковыми ролями (несколько экспертов, логиков, психологов), с тем чтобы большее число участников получили соответствующий опыт.

Правильно организованная дискуссия проходит **три стадии развития**: ориентация, оценка, консолидация.

На первой стадии участники адаптируются к проблеме и друг к другу, т.е. в это время вырабатывается определенная установка на решение проблемы. При этом перед организатором дискуссии стоят следующие задачи:

– сформулировать проблему и цель дискуссии. Для этого надо объяснить, что обсуждается, что может дать обсуждение;

– провести знакомство участников;

– создать необходимую мотивацию, изложить проблему и показать ее значимость, выявить в ней нерешенные и

противоречивые вопросы, определить ожидаемый результат;

– установить регламент дискуссии, регламент выступлений;

– сформулировать правила ведения дискуссии.

Выступить должен каждый. Для эффективного проведения дискуссии необходимо:

– проявлять корректность к выступающим, аргументы оппонентов должны быть обоснованы;

– добиться единообразия толкования терминологического аппарата обсуждаемой проблемы;

– создать доброжелательную атмосферу.

Вторая стадия – стадия оценки – обычно предполагает ситуацию сопоставления, конфронтации и даже конфликта идей, которая не должна перерасти в конфликт личностей. На этой стадии перед преподавателем (организатором) стоят следующие задачи:

– начать обмен мнениями, что предполагает выступление участников; преподавателю не рекомендуется брать слово первым;

– собрать максимум идей, планов, предложений; для этого необходимо активизировать каждого участника; участник может высказать свои предложения сразу, выступая со своим сообщением, или позже, после сообщения;

– не уходить от темы, поддерживать высокий уровень активности всех участников, не допускать чрезмерной активности одних за счет других;

– оперативно проводить анализ высказываний, идей, мнений, прежде чем переходить к следующему витку дискуссии. Такой анализ представляет резюме или выводы, которые даются с интервалом во времени 10-15 минут. Часть выводов могут делать сами участники.

Третья стадия – стадия консолидации – предполагает выработку единых или компромиссных решений, выводов, рекомендаций.

Задачи учителя:

– проанализировать и оценить проведенную дискуссию, подвести итоги, результаты, сопоставить первоначаль-

ные цели и результаты, выявить положительные и отрицательные моменты;

– помочь участникам прийти к согласию; выслушав все толкования итоговых решений, принять групповое решение совместно с участниками, при этом подчеркнуть достоинства каждой позиции;

– в заключительном слове подвести группу к общим конструктивным выводам, имеющим познавательное и прикладное значение; организовать обмен впечатлениями от участия в дискуссии; поблагодарить участников за дискуссию.

Основная роль принадлежит, конечно, преподавателю. Он должен организовать такую подготовительную работу, которая обеспечит активное участие большинства в дискуссии. Он определяет проблему и подбирает литературу к теме обсуждения, распределяет формы участия в коллективной работе, готовит выступающих к выполнению ролей. Преподаватель задает вопросы, делает уточнения по ходу ведения дискуссии. Он руководит всей работой семинара и подводит итоги дискуссии.

На таких занятиях важен доверительный тон общения со всеми участниками, уважение к их мнению. Не следует подавлять выступающих своим авторитетом, необходимо создавать атмосферу интеллектуальной раскованности, использовать приемы преодоления барьеров общения, реализовывать принципы педагогики сотрудничества. Целесообразно конкретизировать основные качества и умения, необходимые организатору дискуссии:

– высокий профессионализм – знание материала в рамках обсуждаемой проблемы;

– речевую культуру – свободное и грамотное владение профессиональной терминологией;

– коммуникабельность – умение найти подход к каждому слушателю, проявить требовательность, при этом соблюдая педагогический такт;

– быстроту реакции;

– способность лидировать;

– умение вести диалог;

– прогностические способности, позволяющие предусмотреть все трудности в выделенном материале, спро-

гнозировать ход и результаты педагогического воздействия;

– умение анализировать и корректировать ход дискуссии;

– умение владеть собой;

– умение быть объективным.

Составной частью дискуссии является процедура составления вопросов и ответов. Умело поставленные вопросы позволяют делать дискуссию продуктивной. Вопросы, используемые в процессе дискуссии, могут быть: закрытыми и открытыми, уточняющими (Верно ли? Правильно ли я понял?), вспомогательными (Что? Когда? Где?), простыми и сложными, провоцирующими и улавливающими, корректными и некорректными. С педагогической точки зрения вопросы бывают также контролирующими, активизирующие внимание, активизирующие память, мышление.

Ответы могут быть: точными и неточными, прямыми и косвенными, позитивными и негативными, многозначными и односложными, краткими и развернутыми.

Для более эффективных результатов дискуссии она должна быть правильно организована. Организатор должен заранее подготовить вопросы, которые нужно ставить по ходу дискуссии, чтобы она не угасала; не допускать ухода от контекста обсуждаемой проблемы; не допускать превращение дискуссии в диалог или монолог; обеспечить вовлечение в дискуссию как можно большего числа участников; не оставлять без внимания неверные суждения; не торопиться самому отвечать на вопросы, стоящие в дискуссии; следить, чтобы объектом обсуждения становилась мысль, а не личность, ее высказывающая; сравнивать разные точки зрения.

Чтобы не погасить активность участников, организатору важно: не превращать дискуссию в контрольный опрос; не давать оценки суждениям раньше коллективного обсуждения; не подавлять аудиторию лекторским монологом. Необходимо помнить, что в дискуссии главное действующее лицо не преподаватель – организатор дискуссии, а участники. Во время дискуссии царит деловой шум, но именно он является условием эффективности данной фор-

мы. Преподаватель должен уметь в этом многоголосье услышать главные направления, идеи, предложения.

Круглый стол – это метод активного обучения, одна из организационных форм познавательной деятельности, позволяющая закрепить полученные ранее знания, восполнить недостающую информацию, сформировать умение решать проблемы.

Характерной чертой круглого стола является сочетание тематической дискуссии с групповой консультацией. Наряду с активным обменом знаниями у участников формируются умения излагать мысли, аргументировать, обосновывать предполагаемые решения. При этом происходит обобщение знаний, полученных ранее, а также выявление проблем и вопросов для обсуждения. Важное условие проведения круглого стола состоит в том, что общение должно происходить глаза в глаза. Участники должны располагаться лицом друг к другу, что приводит к возрастанию активности, увеличению числа высказываний, возможности личного включения каждого в обсуждение, повышению мотивации, включению невербальных средств общения.

Преподаватель-организатор также располагается в общем кругу как равноправный участник общения, что создает менее формальную обстановку для дискуссии.

Основную часть круглого стола составляет дискуссия.

Методика мозгового штурма. Мозговой штурм (брейн-сторминг) – широко применяемый способ продуцирования новых идей для решения научных и практических проблем. Его цель – организация коллективной мыследеятельности для поиска нетрадиционных путей решения проблем.

Использование этой методики позволяет решать следующие задачи:

- творческое усвоение теоретического материала;
- связь теоретических знаний с практикой;
- активизация учебно-познавательной деятельности обучаемых;
- формирование способности концентрировать внимание и мыслительные усилия на решении актуальной задачи;
- формирование опыта коллективной деятельности.

Общим требованием, которое необходимо учитывать при выборе проблемы для мозгового штурма (далее М.ш.), является возможность многих неоднозначных вариантов решения проблемы, которая выдвигается перед участниками как учебная задача.

Подготовка к мозговому штурму включает шаги:

- определение цели и задач М.ш.;
- планирование общего хода М.ш.;
- подбор вопросов для разминки;
- разработка критериев для оценки предложенных решений;
- анализ и обобщение результатов.

Существуют некоторые правила, которые определяют эффективность М.ш. как формы обучения:

- во время обсуждения (сессии) нет авторитетов, начальников и подчиненных; есть ведущий и участники;
- категорически запрещаются критические замечания и оценки, они тормозят выработку новых идей;
- как бы ни была фантастична идея, выдвинутая участниками, она должна быть встречена с одобрением;
- необходимо понимать важность принятия решений по выделенной проблеме;
- не думайте, что проблема может быть решена известным способом;
- чем больше выдвинуто идей, тем скорее будет найдена верная версия решения проблемы.

Перед началом сессии каждый участник отвечает на вопросы:

Заслуживает ли проблема моего внимания?

Что дает ее решение?

Кому и для чего это нужно?

Что произойдет, если ничего не менять?

Кому и для чего это нужно?

Что произойдет, если я не выдвину ни одной идеи?

Алгоритм мозгового штурма на учебном семинаре

В начале занятия сообщается тема и формулируется проблема поиска, обозначаются цели и задачи мозгового штурма. Затем формируются несколько рабочих групп по 3-5 человек. Каждая группа выбирает эксперта, в зада-

чи которого входит фиксация идей, их оценка и выбор самой продуктивной. (10 минут)

Группы рассаживаются по желанию, лицом друг к другу.

Разминка. Фронтально – всей группой. Состоит в быстром поиске ответов на вопросы. Помогает освободиться от стереотипов мышления. Важен темп работы. Если в ответах возникает пауза, преподаватель сам дает 1-2 варианта ответа. Оценка ответам не дается. Но они воспринимаются доброжелательно. (15-20 минут)

Начало М.ш. Преподаватель ставит проблему и определяет критерии оценки ответов. Эксперт записывает все выдвигаемые идеи. Преподавателю лучше не мешать работе групп. Рабочий шум – условие раскрепощения мысли. (10-15 минут)

На этапе оценки эксперты объединяются в одну группу и на основе критериев и выписанных идей выбирают наиболее интересные, продуктивные и т.п. для представления всем участникам. (15-20 минут)

В тот момент, когда эксперты обсуждают итоги, группе даются интересные и несложные задания.

На заключительном этапе эксперты делают сообщение о лучших версиях решения проблем. Выступают и их авторы, обосновывая свое мнение и иллюстрируя свои позиции. По результатам представлений делаются выводы и даются рекомендации для практики. (25-30 минут)

Преподаватель дает оценку работы группы.

Как правило, М.ш. проходит продуктивно и показывает хорошие результаты.

Новые технологии требуют разработки принципиально иного контрольно-оценочного инструментария для характеристики учебных, познавательных и педагогических навыков обучающихся, слушателей, участников игровых форм.

Далее в этом разделе представлено несколько профориентационных игр с их описанием.

Профориентационная игра «Ловушки-капканчики»

Целью игры является повышение уровня осознания возможных препятствий (ловушек) на пути к профессиональ-

ным целям и представления о путях преодоления этих препятствий.

Данное игровое упражнение проводится в круге, количество участников – от 6-8 до 12-15. Время – 20-30 минут.

Процедура включает следующие этапы:

1. Совместно с группой определяется конкретная профессиональная цель (поступление в конкретное учебное заведение; окончание данного заведения, оформление на конкретное место работы или конкретное профессиональное достижение, включая построение карьеры и получение наград, премий и прочего...).

2. В группе выбирается доброволец, который будет представлять какого-то вымышленного человека (если доброволец пожелает, то он может представлять и самого себя...). При этом для вымышленного человека необходимо сразу же определить его основные характеристики: пол, возраст (желательно, чтобы возраст соответствовал возрасту большинства присутствующих, что делает упражнение более актуальным для играющих), образование, семейное положение и др. Но таких характеристик не должно быть слишком немало!

3. Общая инструкция: «Сейчас каждый, уже зная, к каким целям стремится наш главный (вымышленный или реальный) герой, должен будет определить (или придумать) для него некоторые трудности на пути к профессиональной цели. Особое внимание обращаем на то, что трудности могут быть как внешними, исходящими от других людей или обстоятельств, так и внутренними, заключенными в самом человеке (например, в нашем главном герое), и именно об этих внутренних трудностях многие часто забывают... Желательно определить даже две-три такие трудности-ловушки на случай, если похожие трудности придумают другие участники (чтобы не повторяться). Выделяя такие трудности, каждый обязательно должен подумать и о том, как преодолеть их.

Главному игроку дается время, чтобы он выделил несколько наиболее вероятных трудностей на пути к своей цели и подготовился ответить, как он собирается их преодолевать.

После этого по очереди каждый будет называть по одной трудности-ловушке, а главный игрок сразу же (без размышления) должен будет сказать, как можно было бы эту трудность преодолеть. Игрок, назвавший данную трудность, также должен будет сказать, как можно было бы ее преодолеть. Ведущий с помощью группы определит (с помощью голосования или других процедур), чей вариант преодоления данной трудности оказался наиболее оптимальным. Победителю (главному игроку или представителю группы) будет проставлен приз – знак «плюс». Если к концу игры у главного игрока окажется больше плюсов, то значит, он сумел преодолеть основные трудности (ловушки-капканчики) на пути к своей цели».

4. Далее игроки, включая главного героя, выделяют на своих листочках основные трудности на пути к намеченной цели. Напоминаем, что трудности бывают не только внешними, но и внутренними (последние часто оказываются даже более существенной преградой-ловушкой на пути к поставленным целям...).

5. Каждый по очереди называет свою трудность. Если оказывается, что какая-то трудность будет явно надуманной (например, разговор с самим Господом Богом накануне ответственного экзамена...), то сама группа должна решить, обсуждать подобную трудность или нет.

6. Сразу же главный игрок говорит, как он собирается ее преодолеть.

7. После него о своем варианте преодоления трудности говорит игрок, назвавший эту трудность.

8. Ведущий с помощью остальных игроков определяет, чей вариант преодоления трудности оказался наиболее оптимальным, интересным и реалистичным.

9. Подводится общий итог (сумел главный герой преодолеть названные трудности или нет?). При общем подведении итогов можно также посмотреть, сумел ли еще на подготовительном этапе главный игрок выделить те трудности (на своем листочке), которые уже в игре предлагали ему остальные участники.

В ходе данного упражнения могут возникать интересные дискуссии, у участников часто появляется желание поделиться своим жизненным опытом и т.д. Конечно, ведущий должен поощрять такой обмен опытом, но одновре-

менно следить и за тем, чтобы игра проходила динамично и не увязала в несущественных деталях.

Профориентационная игра «Один день из жизни...»

Смысл игрового упражнения – повысить уровень осознания участниками типического и специфического в профессиональной деятельности того или иного специалиста.

Упражнение проводится в кругу. Количество играющих – от 6–8 до 15–20. Время – от 15 до 25 минут. Основные этапы методики следующие:

1. Ведущий определяет вместе с остальными игроками, какую профессию интересно было бы рассмотреть. Например, группа захотела рассмотреть профессию фотомодели.

2. Общая инструкция: «Сейчас мы совместными усилиями постараемся составить рассказ о типичном трудовом дне нашего работника – фотомодели. Это будет рассказ только из существительных. К примеру, рассказ о трудовом дне учителя мог бы быть таким: звонок – завтрак – звонок – урок – двоечники – вопрос – ответ – тройка – учительская – директор – скандал – урок – отличники – звонок – дом – постель. В этой игре мы посмотрим, насколько хорошо мы представляем себе работу фотомодели, а также выясним, способны ли мы к коллективному творчеству, ведь в игре существует серьезная опасность каким-нибудь неудачным штрихом (неуместным словом или шуткой) испортить весь рассказ».

Важное условие: прежде чем назвать новое существительное, каждый игрок обязательно должен повторить все, что было названо до него. Тогда наш рассказ будет восприниматься как целостное произведение. Чтобы лучше было запоминать названные существительные, советую внимательно смотреть на всех говорящих, как бы связывая слово с конкретным человеком.

3. Ведущий может назвать первое слово, а остальные игроки по очереди называют свои существительные, обязательно повторяя все, что называлось до них.

Если игроков мало (6–8 человек), то можно пройти два круга, тогда каждому придется называть по два существительных.

4. При подведении итогов игры можно спросить у участников, получился целостный рассказ или нет? Не испортил ли кто-то общий рассказ своим неудачным существованием? Если рассказ получился путанным и сумбурным, то можно попросить кого-то из игроков своими словами рассказать, о чем же был составленный рассказ, что там происходило (и происходило ли?). Можно также обсудить, насколько правдиво и типично был представлен трудовой день представителя рассматриваемой профессии.

Опыт показывает, что игра обычно проходит достаточно интересно. Участники нередко находятся в творческом напряжении и могут даже немало уставать, поэтому больше двух раз проводить данное игровое упражнение не следует.

Не менее интересно может быть проведено аналогичное упражнение, но уже на тему «Сон из жизни...» такого-то специалиста. В этом случае возможно более творческое и бурное фантазирование участников, поскольку речь идет о необычной, почти мистической ситуации, связанной с загадочным миром снов.

Данные упражнения оказываются интересными и полезными даже при работе со специалистами. К примеру, в программу подготовки профконсультантов можно включить сначала упражнение «Один рабочий день из жизни профконсультанта», а затем – «Сон из жизни профконсультанта».

Особенно полезными как для школьного профконсультанта, так и для профконсультанта службы занятости были бы игровые упражнения на темы «День из жизни безработного» и «Сон из жизни безработного» (выпускника школы эпохи демократических преобразований и безработного взрослого из той же эпохи...).

Профориентационная игра «Суд над безработным»

Цель игры – помочь участникам выработать конструктивное отношение к безработице, создать условия для активного поиска выхода из негативной ситуации, а также создать предпосылки для формирования адекватной самооценки.

Как показывает опыт, игровой процесс с последующим обсуждением результатов способствует преодолению безработным человеком имеющихся субъективных преград на пути к успеху и помогает отнестись более реалистично к себе и своей конкурентоспособности на рынке труда.

Тема дискуссионного обсуждения – «Успех».

Группе предлагается обсудить следующие вопросы:

Что такое успех?

Что такое успех для человека, потерявшего работу?

Можно ли считать успешным пройденный трудовой путь, если в настоящее время человек остался без работы?

Является ли преградой для человека на пути к успеху его состояние безработного?

Связано ли ощущение собственной неуспешности с утратой профессиональной значимости?

Что мешает безработному человеку быть успешным в жизни?

Далее группе предлагается придумать некую легенду, то есть жизнеописание типичного безработного по следующей схеме: семья, образование, этапы трудовой жизни, потеря работы, поиск нового места работы, отношение к обществу, службе занятости и т.д.

После этого группа подразделяется на команды: выбирается участник, который сыграет роль подсудимого, формируются группы защиты, обвинения, присяжных заседателей.

Обвинению предстоит придумать как можно больше доводов, доказывающих что именно подсудимый виноват в том, что на определенном этапе стал неуспешным в жизни (согласно придуманной легенде).

Защита, как ей и полагается, приводит доказательства в пользу подсудимого, считая, что подсудимый не может в полной мере нести ответственность за свой неуспех. Объективные процессы в обществе создают неблагоприятные условия для стабильной и успешной трудовой жизни.

Каждая из сторон судебного процесса может приглашать свидетелей для дачи показаний в защиту или против подсудимого.

Присяжные заседатели по ходу дела имеют право задавать любые уточняющие вопросы сторонам обвинения и защиты.

Слушание дела включает и так называемое последнее слово подсудимого, в котором ему предлагается сформулировать и предъявить суду новую оценку проблемы, более объективно отнестись к позитивным и негативным сторонам ситуации безработицы, реально оценить возможности и перспективы своего трудоустройства и дальнейшего профессионального развития.

Далее суд выносит свой вердикт – виновен или не виновен подсудимый в том, что он сегодня безработный. Если виновен, то приговор выносится в форме обязательных практических мер, предписываемых подсудимому для успешного трудоустройства. Если не виновен, то приговор может носить рекомендательный характер в виде системы мероприятий, которые помогут безработному человеку на пути к его трудоустройству.

В заключение следует обсуждение в группе результатов и подведение итогов игры.

Стоит отметить, что такая групповая форма работы с безработными позволяет комплексно решать узловые проблемы, препятствующие успешному трудоустройству.

В практике профессионального просвещения учащихся используется немало интересных и разнообразных форм и методов работы.

Главное, чтобы они органично вписывались в систему учебно-воспитательной работы образовательного учреждения, учитывали потребности и социально-психологические особенности учеников и способствовали активизации профессионального самоопределения школьников.

ГЛАВА 4. СОДЕРЖАНИЕ И ЭТАПЫ ВЫПОЛНЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ПРОБ ШКОЛЬНИКОВ¹

Проблема подготовки школьников к жизненному и профессиональному самоопределению в современных социально-экономических условиях становится все более актуальной. Складывающийся в России рынок труда высветил серьезные затруднения в ее решении.

Школа как один из важнейших социальных институтов должна оказывать учащимся помощь в адаптации к новым производственным отношениям за счет создания условий для личностного психологического роста и повышения уровня информированности о различных аспектах современного мира труда.

Профессиональная проба – профессиональное испытание или профессиональная проверка, моделирующая элементы конкретного вида профессиональной деятельности, имеющая завершённый вид, способствующая сознательному, обоснованному выбору профессии.

В ходе профессиональных проб для учащихся:

- даются базовые сведения о конкретных видах профессиональной деятельности;
- моделируются основные элементы разных видов профессиональной деятельности;
- определяется уровень готовности к выполнению проб;
- обеспечиваются условия для качественного выполнения профессиональных проб.

¹ На материале: Профессиональные пробы и выбор профессии : книга для учителя / под ред. С.Н. Чистяковой. М. : Просвещение, 2009.

Профессиональные пробы дифференцируются по возрасту учащихся:

Классы 1-4 – пропедевтический; 5-7, 8-9, 10-11 – профессиональный.

Особенности профессиональных проб. Профессиональная проба является средством актуализации профессионального самоопределения и активизации творческого потенциала личности школьников. Такой подход ориентирован на расширение границ возможностей традиционного трудового обучения в приобретении учащимися опыта профессиональной деятельности.

В этой связи особенностями профессиональной пробы являются:

1. Диагностический характер пробы, т.е. на каждом этапе профессиональной пробы осуществляется диагностика общих и специальных профессионально важных качеств (ПВК).

2. Результатом каждого этапа и итога профессиональной пробы является получение завершеного продукта деятельности – изделия, узла, выполнение функциональных обязанностей профессионала.

3. Процесс выполнения пробы направлен на формирование у школьников целостного представления о конкретной профессии, группе родственных профессий, сферы, их включающей.

4. Развивающий характер профессиональной пробы, направленный на интересы, склонности, способности, ПВК личности школьника, достигаемый за счет постепенного усложнения выполнения практических заданий профессиональной пробы в соответствии с уровнем подготовленности школьников к ее выполнению, внесения в содержание пробы элементов творчества и самостоятельности.

5. Профессиональная проба выступает как системообразующий фактор формирования готовности школьников к выбору профессии. Она интегрирует знания школьника о мире профессий данной сферы, психологических особенностях деятельности профессионала и практическую проверку собственных индивидуально-психологических ка-

честв, отношения к сфере профессиональной деятельности.

Учащиеся в ходе профессиональной пробы включаются в деятельность по пяти типам профессий: человек – природа, человек – техника, человек – человек, человек – знаковая система, человек – художественный образ.

Последовательность проведения профессиональной пробы. Сначала учащиеся выполняют пять профессиональных проб, каждая из которых относится к одной из сфер профессиональной деятельности по предмету труда. Затем они пробуют свои силы в следующей группе проб, состоящей также из пяти сфер, отличающихся от первой группы проб целями, средствами, орудиями труда, что способствует максимальному соотнесению своих возможностей и потребностей с особенностями профессиональной деятельности.

Для учащихся, успешно прошедших профессиональные пробы и проявивших интерес и желание углубить свои знания, умения и навыки в конкретной профессиональной сфере, могут быть организованы занятия в виде факультативов, спецкурсов во внеурочное время по углубленной программе.

Выбор профессиональной сферы деятельности. Одной из основных особенностей данного процесса является преобладание познавательно-оценочного аспекта, в то время как формирование профессиональных знаний, умений и навыков играет не доминирующую, а вспомогательную роль и служит средством диагностики своих индивидуальных качеств, инструментарием к познанию сфер профессиональной деятельности.

Успешность выбора профиля обучения в 10-11 классах, адаптация выпускников в новых условиях предоставляют возможность смены видов профессиональной деятельности на этапе профессионального самоопределения. Внутренняя активность личности в самоопределении имеет высокий потенциал, который позволяет учащемуся достичь значительных успехов в практической деятельности, способствует профессиональной успешности в предполагаемой сфере деятельности.

Формы и сочетания профессиональных проб. Профессиональные пробы осуществляются в следующих формах или

их сочетании: трудовое задание, связанное с выполнением технологически завершеного изделия (узла, технологически взаимосвязанных законченных операций); серия последовательных имитационных (деловых) игр; творческие задания исследовательского характера (курсовой проект, реферат и др.); осуществление комплекса агротехнических действий по выращиванию растений, животных, лечебно-профилактических, реабилитационных, воспитательных воздействий и многое другое.

Этапы содержания профессиональной пробы. В содержании профессиональной пробы выделяют несколько этапов: вводно-ознакомительный, подготовительный и исполнительский. На каждом этапе решаются конкретные задачи.

На первом (вводно-ознакомительном) этапе решаются задачи по определению интересов, увлечений учащихся, выявлению их отношения к различным сферам профессиональной деятельности. Средством получения такой информации могут быть анкеты и ознакомительная беседа. Полученная информация дает возможность определить состояние общей готовности школьника к выполнению профессиональной пробы.

На втором (подготовительном) этапе накапливается информация о знаниях и умениях школьников в области той профессиональной деятельности, в которой предполагается проведение пробы. Учащиеся знакомятся с реальной деятельностью специалистов в ходе просмотра кинофильмов, посещения предприятий, учреждений, встреч с профессионалами в области трудовой деятельности, предполагаемой для выполнения профессиональной пробы.

На данном этапе кроме диагностических решаются и дидактические задачи по приобретению теоретических знаний. У школьников формируются представления о том виде деятельности, который им предстоит выполнять в ходе профессиональной пробы.

Полученные данные используются при определении уровня подготовленности школьников для выполнения пробы и при анализе результатов ее выполнения в целом.

На третьем (исполнительском) этапе осуществляется комплекс теоретических и практических заданий, моде-

лирующих основные характеристики предмета, применяются цели, условия и ситуации проявления ПВК специалистов.

Для моделирования профессиональной деятельности специалиста могут быть использованы различные приемы.

В первом варианте все виды профессиональной деятельности представителя изучаемой профессии от начала деятельности до получения завершеного ее продукта (выполнение функциональных, должностных обязанностей, создание готового изделия и т.п.) разделяются на несколько циклов. Каждый цикл должен содержать специфические особенности изучаемого вида профессиональной деятельности, демонстрировать стадии создания завершеного продукта трудовой деятельности.

Выделенные циклы должны быть взаимосвязаны и в совокупности достаточно полно характеризовать содержание деятельности специалиста, включать ситуации для проявления ПВК. Циклы отличаются по целям и орудиям труда, характеру, условиям, формам организации и способам выполнения работы, контактам с людьми и мерой ответственности.

Во втором варианте моделирования деятельности специалиста разрабатываются задания различных уровней сложности, являющиеся наиболее распространенными и типовыми для данного вида профессиональной деятельности. Задания различных уровней сложности отличаются друг от друга спецификой задач, охватывающих данную профессиональную деятельность.

Разнообразие задач, входящих в содержание профессиональной пробы, влияет на успешность выполнения школьниками заданий различного уровня сложности.

Каждый этап практического выполнения заданий профессиональной пробы предполагает получение законченного продукта деятельности учащегося, выполнение профессиографического задания и оценку практических заданий данного этапа.

После выполнения заданий этапа или заданий определенного уровня сложности (уровневый подход) школьники должны составить профессиографическую характеристику – формулу профессиональной деятельности конкретного этапа.

Уровни сложности практических заданий на каждом из этапов могут быть разными. Подходы к изменению (наращиванию) уровней сложности заданий могут зависеть от принятого варианта построения профессиональной пробы – выполнения заданий всеми учащимися с переходом от первого уровня сложности ко второму и третьему; дифференцированного выполнения заданий различной степени сложности в зависимости от подготовленности школьников. Наряду с уровневым подходом к выполнению профессиональной пробы можно использовать этапный подход.

Педагогические условия проведения профессиональных проб. В процессе организации и проведения профессиональных проб необходимо предусматривать следующие педагогические условия.

1. Подготовка учителя к проведению занятий по профессиональным пробам.

Должен быть тщательно подготовлен дидактический материал:

– профессиограммы на профессии и специальности, с которыми учащиеся будут знакомиться при выполнении профессиональных проб;

– классификации профессий для составления формул профессий и формул профессиональной деятельности школьников при выполнении заданий 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.

Учитель должен разработать содержание профессиональных проб с выделением этапов, уровней сложности выполнения заданий; подобрать инструменты, технологическую документацию, оснастку для их выполнения; разработать критерии оценки выполнения профессиональных проб или их этапов. (При этом подходы к оцениванию результатов учащихся могут быть различными – от традиционной пятибалльной системы оценок до выделения уровней качества выполнения заданий.)

2. Ознакомление школьников с профессиональными требованиями к специалистам и содержанием профессиональной деятельности, в сфере которой организуют пробы.

Учитель знакомит учащихся с предметами, средствами, целями, условиями, орудиями труда данной сферы деятельности.

Школьники работают с профессиограммами, составляют формулы профессий в соответствии с принятыми или специально разработанными классификациями профессий.

3. Осуществление диагностического тестирования.

Такая форма контроля способствует в ходе выполнения профессиональных проб самостоятельному сравнению требований, предъявляемых профессией к человеку, с его индивидуальными возможностями.

Подбор тестов, их содержание и диагностическая ценность должны быть обоснованы и согласованы с психологами. Тщательно разрабатываются инструкции по проведению диагностического тестирования.

4. Выявление профессиональных намерений учащихся и их опыта в конкретной сфере деятельности.

Это позволяет получить представление об интересах учащихся, уровне их знаний, опыте в определенной сфере профессиональной деятельности; определить уровень подготовленности школьников к выполнению заданий различной сложности.

5. Ознакомление учащихся с содержанием профессиональных проб и организацией их выполнения.

Компоненты выполнения профессиональных проб. Выполнение учащимися профессиональной пробы, как было сказано выше, включает три направления (компонента) – технологический, ситуативный, функциональный, интеграция которых позволяет воссоздать целостный образ профессии.

Технологический компонент характеризует операционную сторону профессии, предполагает овладение учащимися приемами работы с орудиями труда, знаниями о последовательности воздействий на предмет труда с целью получения завершеного изделия. Данный компонент направлен на ознакомление со способами получения знаний и умений и применением их в практической деятель-

ности. Он позволяет воспроизвести предметную сторону профессиональной деятельности и предполагает ответы на вопросы (Что? Как? В какой последовательности должны осуществляться действия, чтобы получить завершённый продукт деятельности?).

Ситуативный компонент воспроизводит содержательную сторону профессиональной деятельности, определяет предметно-логические действия, входящие в нее. Выполнение этих заданий требует от учащихся определенных мыслительных действий на основе опыта и приобретенных знаний. Учащийся должен определить, найти способ деятельности, который в наибольшей степени соответствует его природным данным и сложившимся у него формам поведения.

Функциональный компонент отражает динамическую сторону профессиональной деятельности, определяет успешность освоения нормативно одобренного способа деятельности (НОСД) средствами, приемами, внутренними компенсаторными механизмами учащегося. Он фиксирует те функции и их показатели, которые должны быть достигнуты и проявлены в конкретном задании профессиональной пробы.

Указанные компоненты являются необходимыми при составлении содержания профессиональной пробы. Однако преподаватель может отступить от развернутой схемы составления программы профессиональной пробы и представить ее в свернутом виде. Но предпочтительно, чтобы у школьников создалось целостное представление о профессии, специфике данного вида профессиональной деятельности, а содержание профессиональной пробы, постановка цели, условий и результат должны четко отвечать принципу ее построения как профессионального испытания, имеющего диагностическую, деятельностьную, творческую направленность, включающего ситуации для проявления ПВК специалиста, возможности для развития интересов, способностей и склонностей школьника.

Ознакомление учащихся с содержанием профессиональных проб организуется таким образом, чтобы в соответствии с самооценкой и уровнем притязаний они смогли самостоятельно выбрать уровень сложности задания.

Практическое выполнение заданий профессиональной пробы. Оно осуществляется по схеме: задание – условие – результат.

Перед учащимися ставится задача (задание) определенной степени трудности (уровня сложности), проблемности, оговариваются условия, которые необходимо соблюдать при выполнении заданий, и определяется тот продукт деятельности (результат), который учащийся должен получить по завершении цикла профессиональной деятельности в результате тех или иных воздействий.

В ходе профессиональных проб учитель выявляет, формирует и закрепляет необходимый объем представлений, умений, которые требуются для качественного выполнения заданий. К таким заданиям можно отнести 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, движений, приемов и т.д.

Общее подведение итогов и рекомендации на будущее. Профессиональные пробы завершаются подведением итогов, например, в форме беседы, в ходе которой выясняется, изменились ли профессиональные намерения учащихся, какие трудности и сомнения они испытывали при выполнении пробы.

При подведении итогов выполнения этапов или всей пробы в целом преподаватель подчеркивает, какие индивидуальные особенности ученика не позволили ему выполнить задание на требуемом уровне (невнимательность, излишняя подвижность или пассивность и др.), и предлагает необходимые рекомендации. Если учитель сам испытывает затруднения при оценке, то за помощью ему следует обратиться к психологу.

Факторы, влияющие на продуктивность выполнения профессиональной пробы. В процессе выполнения профессиональных проб учащиеся будут получать обширные сведения о деятельности различных специалистов, приобретут опыт соотнесения своих интересов, индивидуальных особенностей с требованиями заинтересовавшей их профессии в конкретной практической деятельности. Таким об-

разом, при организации и проведении профессиональных проб школьников необходимо учитывать субъективные и объективные факторы, влияющие на продуктивность их выполнения.

К субъективным относятся факторы, определяющие индивидуальную психофизиологическую готовность школьников к выполнению профессиональных проб.

Объективные факторы влияют на рациональный и качественный подход к реализации профессиональных проб.

Факторы, влияющие на выполнение профессиональных проб. Объективные факторы – готовность учителя к проведению профессиональных проб. Субъективные факторы – физиологические и психологические, состояние здоровья, выраженность физиологических и психологических показателей, способность к самоанализу, анализу профессии.

Итоги профессиональной пробы для учащихся. По итогам выполнения профессиональных проб учащиеся должны знать:

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

- общие теоретические сведения, связанные с характером выполняемой пробы;

- технологию выполнения профессиональной пробы;

- правила безопасности труда, санитарии, гигиены;

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

Учащиеся должны уметь:

- выполнять простейшие операции;

- пользоваться инструментом, материалом, документацией;

- выполнять санитарно-гигиенические требования и правила безопасности труда;

- выполнять простейшие вычислительные и измерительные операции;

- соотносить свои индивидуальные особенности с профессиональными требованиями.

Методики диагностики профессионально важных качеств в ходе проведения профессиональных проб. Результаты

использования приведенных далее методик диагностики профессионально важных качеств в ходе проведения профессиональных проб могут помочь преподавателю осуществить дифференцированный подход к каждому ученику, подобрать задания различных уровней сложности, спрогнозировать этапы и ход выполнения профессиональной пробы, определить уровень пробы, с которой должна начинаться работа учащихся.

Далее предлагаются некоторые методики диагностики профессионально важных качеств в ходе проведения профессиональных проб. Более подробный материал будет представлен в следующих выпусках методической разработки.

Методика «Двенадцать предметов»

Цель: диагностика концентрации и сосредоточенности внимания и зрительной памяти.

Инструкция. Перед вами лежат 12 предметов. В течение 10 секунд вы внимательно смотрите на них и стараетесь их запомнить, обращая внимание не только на сами предметы, но и на их месторасположение. В течение 5 минут постарайтесь на листе бумаги написать названия в месте нахождения каждого предмета в пределах представляемого вами стола.

Последовательность проведения эксперимента:

1. Преподаватель показывает демонстрационный стол с предметами, затем закрывает его. Учащиеся делают записи.

2. Учащиеся обмениваются листами бумаги. Учитель открывает предметы на столе, и школьники проверяют количество совпадений.

Обработка и анализ результатов

9-12 верно угаданных предметов – высокий уровень;

6-8 верно угаданных предметов – средний уровень;

4-5 верно угаданных предметов – низкий уровень.

Методика исследования утомляемости и работоспособности

Цель: исследование утомляемости, работоспособности, волевых усилий (методику можно использовать для изучения внимания и психического темпа).

Инструкция. Перед вами лежит таблица. Сложите пары однозначных цифр, напечатанных одна под другой, и под ними запишите результат сложения. Работайте быстро, старайтесь не допускать ошибок. Сложение производите в каждой строчке до тех пор, пока не последует команда: «Стоп!». Затем переходите к следующей строчке.

Примечание. В таблице, которая раздается учащимся, закрашенные строки пустые, в них надо записать суммы – результат сложения.

Последовательность проведения эксперимента:

1. Учитель дает сигнал «Стоп!» через каждые 12 секунд.

2. Учащиеся следуют командам преподавателя.

Обработка и анализ результатов

С помощью коэффициента работоспособности можно определить утомляемость учащегося. Она практически не наступает, если этот коэффициент равен 1. ($Kp = S2/S1$, где $S2$ – это сумма правильно выполненных сложений последних четырех строк; $S1$ – сумма правильно выполненных сложений первых четырех строк.)

Упражнения на координацию движений

Цель: исследование координации движений.

Инструкция. Положите на столе справа и слева от себя по одному листу бумаги и одному карандашу. Четко и одновременно выполняйте все задания.

Последовательность проведения эксперимента:

1. Правой рукой нарисовать вертикальную линию, а левой – круг.

2. Правой рукой нарисовать квадрат, а левой – круг.

3. Правой рукой нарисовать вертикальную линию, левой рукой – круг, сделать по два кивка головой вперед и назад.

4. Правой рукой нарисовать квадрат, левой – треугольник, одной ногой описать на полу круг.

5. Начертить циркулем десять кружков диаметром 5 см на расстоянии 2 см друг от друга. В течение 20 секунд, переходя от круга к кругу справа налево, ставить в каждом по точке. Пройдя весь ряд кругов (с первого по десятый), начать сначала.

Обработка и анализ результатов

60 точек – хорошая координация движений кисти руки;
50–60 точек и 10–15 промахов – средняя координация;
40 точек и более 16 промахов – низкая координация.

Методика «Глазомер»

1-й вариант. *Инструкция.* Проведите карандашом с помощью линейки две прямые параллельные линии длиной 30 см на расстоянии 2 мм друг от друга. Затем шариковой ручкой или карандашом другого цвета не более чем за 20 секунд проведите без линейки между двумя параллельными линиями третью.

Обработка результатов

2–3 пересечения или касания линий – высокий уровень развития глазомера;

4–10 пересечений или касаний линий – средний уровень;

более 10 пересечений или касаний линий – низкий уровень глазомера.

2-й вариант. *Инструкция.* Проведите на бумаге с помощью карандаша и линейки прямую и пилообразную ломаную линии длиной 30 см. Не более чем за 20 секунд обведите эти линии ручкой или карандашом другого цвета.

Обработка результатов

Не более 5 отклонений от исходной линии и общая длина отклонений не более 2 см – показатель выше среднего;

6–10 отклонений от исходной линии и общая длина отклонений 2,1–3,5 см – средний показатель;

более 10 отклонений от исходной линии и общая длина отклонений больше 3,5 см. – показатель ниже среднего.

Задание «Пятнадцать кружков»

Цель: исследование творческого мышления.

Инструкция. В течение 15 минут нарисуйте 15 рисунков, в которых круг является составной частью.

Обработка и интерпретация результатов (основной ориентир – число повторений одинаковых рисунков у всех участников эксперимента)

3 балла – за рисунок, встретившийся только у одного человека;

2 балла – за рисунок, встретившийся у двух человек;

1 балл – за рисунок, встретившийся у четырех-пяти человек;

0 баллов – за рисунок, встретившийся более чем у пяти человек.

После анализа баллы суммируются. Все учащиеся ранжируются по количеству набранных баллов и делятся на четыре группы по уровню развития творческого мышления.

Упражнение «Деление квадрата»

Цель: определение уровня творческого воображения.

Инструкция. Мысленно представьте себе квадрат, разделенный двумя горизонтальными линиями на три равные части. В нем проведены диагонали. Ответьте, на сколько частей разделена эта фигура.

Ответ. На 10 частей.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Федеральный закон от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» [Электронный ресурс] // Информационно-правовой портал «Гарант». – Режим доступа: <http://base.garant.ru/70291362/>
2. Распоряжение Правительства Саратовской области от 26 марта 2014 г. № 42-Пр «О развитии системы профориентации молодежи в Саратовской области» [Электронный ресурс] // Информационно-правовой портал «Гарант». – Режим доступа: <http://www.garant.ru/hotlaw/saratov/535559/>
3. Постановление Правительства Саратовской области от 6 июня 2014 г. № 333-П «О создании Межведомственного координационного совета по профессиональной ориентации молодежи Саратовской области» [Электронный ресурс] // Информационно-правовой портал «Гарант». – Режим доступа: <http://base.garant.ru/9660974/>
4. Антология педагогической мысли России XVII века. – М. : Педагогика, 1985.
5. Антология педагогической мысли России второй половины XIX – начала XX века. – М. : Педагогика, 1990.
6. Батаршев, А.В. Психолого-педагогическое сопровождение выбора профессии учащейся молодежью : практико-ориентированная монография / А.В. Батаршев. – М. : Академия, 2011.
7. Батаршев, А.В. Учебно-профессиональная мотивация молодежи : учеб. пособие / А.В. Батаршев. – М. : Академия, 2009.
8. Бодров, В.А. Психология профессиональной пригодности / В.А. Бодров. – М. : Пер Сэ, 2001.
9. Климов, Е.А. Как выбирать профессию / Е.А. Климов. – М. : Просвещение, 1990.

10. Климов, Е.А. Образ мира в разнотипных профессиях / Е.А. Климов. – М. : Просвещение, 1995.

11. Климов, Е.А. Психология профессионального самоопределения / Е.А. Климов. – Ростов н/Д. : Феникс, 1996.

12. Комплект программ профессиональных проб школьников (5–9 классы) / под ред. С.Н. Чистяковой. – М. : Филология, ИОСО РАО, 1996.

13. Концепция профессионального самоопределения молодежи / В.А. Поляков, С.Н. Чистякова и др. // Педагогика. – 1993. – № 5.

14. Краткий словарь понятий и терминов по профориентации / сост. Л.В. Ботякова // ВНИК «Школьник – Труд – Профессия». – М., 1991. – 35 с.

15. Твоя профессиональная карьера. 8–9 классы : программа адаптивного курса / под ред. С.Н. Чистяковой. – М. : Просвещение, 2006.

16. Продуктивное образование. Совместный выпуск журнала «Школьные технологии» и альманаха «Новые ценности образования». – М. : Народное образование, 1999.

17. Профессиональные пробы и выбор профессии : книга для учителя / под ред. С.Н. Чистяковой. – М. : Просвещение, 2009.

18. Пряжникова, Е.Ю. О развитии профессионального самоопределения в России / Е.Ю. Пряжникова // Школьный психолог. – 2000. – № 40. – С. 3–6.

19. Пряжникова, Е.Ю. Поучительная история развития профессионального самоопределения в России [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.psyparents.ru/read/articles/2300/>

20. Пряжников, Н.С. Психология труда и человеческого достоинства / Н.С. Пряжников. – М. : Академия, 2001.

21. Сахарова, В.И. Технологическая подготовка старших подростков как средство их профессионального самоопределения: дис. на соиск. учен. степ. канд. пед. наук. – М. : Российская академия образования : Институт профессионального самоопределения молодежи, 1996.

22. Тюшев, Ю.В. Выбор профессии: тренинг для подростков / Ю.В. Тюшев. – СПб. : Питер, 2006.

23. Учащаяся молодежь и рынок : сб. материалов Международ. науч.-практ. конф. в г. Бресте, 27-29 окт. 1992 г. - М. : НИИ трудовой подгот. и профориентации, 1992.

24. Фукуяма, С. Теоретические основы профессиональной ориентации / С. Фукуяма. - М. : Изд-во Московского университета, 1992.

25. Чистякова, С.Н. Критерии и показатели готовности к профессиональному самоопределению [Электронный ресурс] / С.Н. Чистякова и др. - Режим доступа: <http://gigabaza.ru/doc/83829-pall.html>

26. Шалавина, Т.И. Теория и практика личностно ориентированной подготовки будущего учителя к профессиональному самоопределению школьников: дис. на соиск. учен. степ. докт. пед. наук. - М. : Российская академия образования : Институт профессионального самоопределения молодежи, 1995.

27. Ярошенко, В.В. Мотивация выбора профессии и особенности ее развития у учащихся общеобразовательной школы / В.В. Ярошенко. - М. : Просвещение, 2004.

**Концепция
развития системы профессиональной ориентации молодежи
в Саратовской области до 2020 года
(выдержки)**

Введение

Концепция развития системы профессиональной ориентации молодежи в Саратовской области до 2020 года (далее – Концепция) определяет основные цель, задачи и принципы профориентационной работы, представляющей собой систему мероприятий по подготовке молодежи к выбору профессии, направленному на достижение баланса личностных запросов и потребностей регионально-го рынка труда в квалифицированных, конкурентоспособных кадрах.

Основные термины и определения

Профессиональная ориентация – система научно обоснованных мероприятий, направленных на оказание помощи личности в профессиональном самоопределении.

Профессиональное самоопределение – процесс формирования личностью своего отношения к профессионально-трудовой среде и способ ее самореализации, предполагает выбор профессиональной карьеры, сферы приложения сил и личностных возможностей.

Профессиональная карьера – профессиональный путь личности, на котором он осознанно и ответственно в соответствии со своими психофизиологическими характеристиками, ценностными ориентациями и социальным опытом осуществляет выбор, формирование и развитие своей профессиональной деятельности, приобретает умения, знания, навыки, личностные качества и ценностные ориентации, необходимые для успешного выполнения этой

профессиональной деятельности, а также связанных с ней других социальных ролей, что обеспечивает наиболее полную самореализацию человека.

Планирование профессиональной карьеры – это самостоятельный, осознанный, ответственный, научно-обоснованный процесс определения системы целей в области профессиональной карьеры личности, путей и средств их достижения, который включает в себя выбор сферы профессиональной деятельности, профессиональное обучение, трудоустройство, профессиональный рост, корректировку или изменение профессиональной карьеры, выход на пенсию, активную трудовую жизнь на пенсии.

Актуальность разработки Концепции

В экономике Саратовской области наиболее значительными секторами являются промышленность, сельское хозяйство, транспортный комплекс, строительство.

На современном этапе в области сложилась следующая структура потребности в работниках в разрезе видов экономической деятельности:

- обрабатывающие производства – 17,9 % от заявленной предприятиями области потребности (26,2 тыс. чел.);
- торговля; ремонт автотранспортных средств, бытовых изделий – 14,9 % (21,7 тыс. вакансий);
- строительство – 12,7 % (18,6 тыс. чел.);
- предоставление коммунальных, социальных и персональных услуг – 9,9 % (14,4 тыс. чел.);
- здравоохранение – 8,5 % (12,4 тыс. чел.);
- сельское хозяйство – 6,6 % (9,7 тыс. чел.);
- образование – 6,1 % (8,9 тыс. чел.);
- транспорт и связь – 5,1 % (7,4 тыс. чел.);
- прочие – 18,3 % (21,4 тыс. чел.).

Основной спрос на рабочую силу по-прежнему формировался на территории областного центра (свыше 39 % от общей потребности предприятий области в кадрах), Энгельсского (14 процентов) и Балаковского (11 %) районов.

На начало года областной банк данных вакантных должностей и свободных рабочих мест располагал сведе-

ниями о 29,4 тыс. вакансий. По-прежнему большинство вакансий (70 %) предназначалось для граждан, имеющих рабочие профессии. Средняя заработная плата по вакансиям – 11,5 тыс. рублей.

Из общего количества вакансий по рабочим профессиям доля профессий, требующих наличия квалификации, составляла 70 %, или 14,2 тыс. единиц:

– доля вакансий со средним профессиональным образованием – 30 % от общего количества рабочих вакансий (или 4,3 тыс.);

– доля вакансий с начальным профессиональным образованием – 70 % от общего количества рабочих вакансий (или 9,9 тыс.).

Из них наиболее востребованы: водитель автомобиля (7,5 % от общей потребности в рабочих), слесарь (7,3 %), электрогазосварщик (3,2 %), монтажник (3,1 %), оператор (различной техники) (2,2 %), продавец (2,1 %), токарь (1,8 %), электромонтер (1,4 %) парикмахер (1 %).

Из общего количества вакансий для инженерно-технических работников и служащих (8,8 тыс. единиц):

– доля вакансий со средним профессиональным образованием – 40 % (3,5 тыс. единиц);

– доля вакансий с высшим профессиональным образованием – 60 % (или 5,3 тыс. единиц).

Наиболее востребованные вакансии: сестра медицинская (7,5 %), агент страховой (4 %), инспектор (3 %), воспитатель (3 %), администратор (2 %), кассир (1 %), техник (1 %).

В 2012 году в целях поиска подходящей работы в центры занятости населения обратились 5,4 % выпускников образовательных организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций.

Выпускники образовательных организаций высшего образования, обратившиеся в центры занятости населения, чаще всего имели следующие профессии: экономист (23,9 %), инженер (различного профиля) (19 %), юрисконсульт (16 %), специалист (различного профиля) (11,1 %), менеджер (10,9 %), учитель, преподаватель, педагог (6,9 %), агроном (1,9 %), бухгалтер (1,9 %).

Причинами обращения в службу занятости служили затруднения в трудоустройстве (например, по профессиям «экономист», «юрист»). В других случаях выпускники ориентировались на получение высшего образования вообще и, получив диплом, занялись поиском работы по другой, возможно, более оплачиваемой профессии. В некоторых случаях происходило разочарование в полученной профессии, осознание ошибочности выбора.

Выпускники техникумов чаще обращались в центры занятости населения, имея профессию техника (27,1 %), бухгалтера (23 %), медицинской сестры (10,3 %), юрисконсульта (5,7 %), менеджера (3,8 %), фельдшера (3,5 %). Причиной обращения являлась потребность в получении информации о способах поиска работы, спросе и предложении рабочей силы на рынке труда, вакансиях по более высокооплачиваемым профессиям, чем полученная.

Выпускники профессиональных училищ, обратившиеся в центры занятости населения, чаще всего являлись обладателями следующих профессий: повар (23,2 %), оператор ЭВМ (19,2 %), электрогазосварщик (9,4 %), маляр (5,4 %), тракторист (5,4 %). Мотивом обращения в службу занятости чаще всего становилось получение помощи в подборе вакансий по полученной профессии, в отдельных случаях – возможность получения льгот (получение повышенного пособия по безработице детьми-сиротами).

Вместе с тем выпускники общеобразовательных организаций, не имея информации о реальном спросе на региональном рынке труда, продолжают ориентироваться на выбор престижных профессий, таких как бухгалтер и экономист, при всей очевидной их невостребованности.

Формирование у молодежи осознанного отношения к выбору профессии, построению профессиональной карьеры в современных условиях возможно только с помощью системной профессиональной ориентации.

Для поддержания конкурентоспособности и профессионально-трудовой мобильности молодые люди должны обладать знаниями, умениями, навыками, позволяющими осуществить выбор профессии в соответствии с личными склонностями, возможностями, а также потребностями

работодателей, а в случаях изменения ситуации на рынке труда или потери работы – позволяющими профессионально адаптироваться.

Актуальной является проблема социально-профессиональной адаптации выпускников профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования.

Важность координации на областном уровне деятельности по сопровождению профессионального самоопределения граждан обусловлена участием в ней различных структур и социальных институтов, решающих зачастую достаточно узкие, внутриведомственные задачи. Существует необходимость создания комплексной (с участием всех ее субъектов) рыночно ориентированной системы профессиональной ориентации для формирования спроса населения на услуги профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования в соответствии с потребностями рынка труда.

Областные мероприятия в сфере профориентации молодежи должны быть направлены на массовую популяризацию рабочих и инженерных профессий.

Правовая база Концепции

- Конституция Российской Федерации.
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
- Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008 года № 1662-р.
- Концепция Федеральной целевой программы развития образования на 2011-2015 годы, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 7 февраля 2011 года № 163-р.
- Постановление правительства Саратовской области от 18 июля 2012 года № 420-П «Об утверждении стратегии социально-экономического развития Саратовской области до 2025 года».

- Концепция профильного обучения на старшей ступени общего образования, утвержденная приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 18 июля 2002 года № 2783.

- Федеральные государственные образовательные стандарты и федеральные государственные требования к образовательным программам.

Понятие системы профессиональной ориентации

Система профессиональной ориентации молодежи в Саратовской области (далее – система профориентации) представляет собой совокупность субъектов системы профессиональной ориентации:

- государственных органов области;
- учреждений соответствующей отраслевой принадлежности (по согласованию);
- органов местного самоуправления (по согласованию);
- объединений работодателей (по согласованию);
- организаций различных форм собственности (по согласованию).

В развитии системы профессиональной ориентации молодежи особое значение должны приобрести скоординированные действия общеобразовательных организаций, профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования, а также средств массовой информации, семьи, общественных объединений и организаций и других социальных институтов, ответственных за воспитание, образование, профессиональное обучение и трудоустройство молодежи.

Для достижения целей Концепции субъекты системы профориентации тесно взаимодействуют друг с другом и в пределах своих полномочий исполняют функции в области профессиональной ориентации молодежи.

Деятельность системы профориентации подчинена целям государственной политики в указанной области и направлена на организацию профессионального самоопределения молодежи с учетом профессиональных интересов, потребностей, возможностей и состояния здоровья человека, исходя из требований рынка труда и складывающихся социально-экономических условий.

Основная цель, задачи и принципы развития областной системы профессиональной ориентации молодежи

Основной **целью** системы профессиональной ориентации молодежи является обеспечение эффективного профессионального самоопределения молодежи с достижением баланса личностных запросов и потребностей регионально-го рынка труда в квалифицированных, конкурентоспособных кадрах.

Для достижения поставленной цели необходимо решение следующих **задач**:

- нормативное правовое, методическое, организационное обеспечение и информационное сопровождение профориентационной деятельности;
- осуществление регулярных мониторингов и исследований профориентационной направленности;
- проведение профессиональной ориентации молодежи с учетом развития рынка труда, популяризация рабочих и инженерных профессий, востребованных экономикой области;
- усиление связи общеобразовательных организаций, профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования области с работодателями;
- внедрение новых подходов к содержанию и формам организации профориентационной работы, в т.ч. использование профессиональных проб, информационно-телекоммуникационных технологий;
- совершенствование системы подготовки и переподготовки кадров.

Система профессиональной ориентации должна стать неотъемлемым элементом всей кадровой политики области и частью двух сопряженных систем: непрерывного образования и эффективной занятости.

В основу деятельности по профессиональной ориентации молодежи положены следующие **принципы**:

- равные возможности получения профориентационных услуг, независимо от места проживания, учебы или работы, возраста, пола, национальности и религиозного мировоззрения;

- доступность профессиональной и иной информации, необходимой для выбора или перемены профессии, формы обучения и трудоустройства;
- добровольность получения профориентационных услуг для всех социальных групп;
- конфиденциальный и рекомендательный характер профконсультаций и профподбора, соблюдение специалистами профессиональной этики;
- непрерывность профориентационного процесса, пролонгированные наблюдения за процессами профессионального становления и развития молодежи;
- приоритет интересов и возможностей личности, гуманистический характер профориентации.

Организационное обеспечение профориентационной работы

Для определения приоритетных направлений развития системы профориентации области, обеспечения согласованных действий органов исполнительной власти области в сфере профессиональной ориентации молодежи планируется создание Межведомственного координационного совета по профессиональной ориентации молодежи Саратовской области (далее – Межведомственный координационный совет), состав которого утверждается Правительством области.

Межведомственный координационный совет осуществляет следующие функции:

- обеспечивает согласованность действий заинтересованных органов исполнительной власти области, общественных организаций и объединений, представляющих интересы молодежи, в области профессиональной ориентации и трудоустройства молодежи;
- рассматривает и готовит предложения по нормативно-правовому регулированию в сфере профессиональной ориентации молодежи;
- рассматривает результаты мониторинга по реализации мер и мероприятий, связанных с профессиональной ориентацией обучающихся общеобразовательных организаций, профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования;

- рассматривает данные мониторинга профориентации молодежи, ищущей работу, готовит предложения по повышению эффективности реализации мероприятий в области профессиональной ориентации и занятости молодежи;

- осуществляет подготовку предложений по улучшению реализации мероприятий в области профессиональной ориентации молодежи;

- рассматривает и готовит предложения по распространению положительной практики мер, принимаемых в области профессиональной ориентации и занятости молодежи.

Министерство занятости, труда и миграции области:

- формирует прогноз баланса трудовых ресурсов;

- проводит мониторинг трудоустройства выпускников профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования;

- предоставляет информацию о динамике изменения спроса и предложения на рынке труда субъектам системы профориентации молодежи;

- формирует банк вакансий по востребованным на региональном рынке труда профессиям и специальностям;

- координирует работу подведомственных учреждений по профессиональной ориентации молодежи.

Центры занятости населения:

- осуществляют информирование обучающихся и выпускников общеобразовательных организаций, учителей и родителей о ситуации на рынке труда области, о профессиях (специальностях), пользующихся спросом на рынке труда;

- проводят групповое и индивидуальное профессиональное консультирование молодежи;

- проводят профессиональный подбор наиболее подходящих профессий (специальностей) с учетом индивидуальных особенностей перед направлением безработной молодежи на обучение профессиям, востребованным на областном рынке труда;

- участвуют совместно с работодателями, общественными молодежными объединениями и организациями, образовательными организациями в проведении массовых и

тематических профориентационных мероприятий для молодежи;

– взаимодействуют с органами местного самоуправления, общественными молодежными объединениями и организациями, образовательными организациями и работодателями по вопросам профессиональной ориентации молодежи региона.

Министерство образования области:

– готовит прогноз потребности в квалифицированных работниках по отраслям с учетом перспектив развития экономики и рынка труда для подготовки кадров в профессиональных образовательных организациях и образовательных организациях высшего образования;

– обеспечивает создание условий для методического сопровождения системы профессиональной ориентации молодежи;

– осуществляет руководство профориентационной работой в образовательных организациях;

– поддерживает деятельность центров содействия трудоустройству в профессиональных образовательных организациях, содействует их оснащению методическими пособиями и оборудованием;

– обеспечивает создание условий по переподготовке и повышению квалификации специалистов, осуществляющих работу по профессиональной ориентации молодежи;

– обеспечивает условия для целевой подготовки кадров.

Министерство экономического развития и инвестиционной политики области:

– формирует стратегию социально-экономического развития области, определяет его приоритеты;

– осуществляет прогнозы в сфере инвестиционной деятельности.

Министерство здравоохранения области:

– содействует в организации работы по профессиональной ориентации молодежи на базе учреждений здравоохранения;

– реализует меры по проведению профориентационной работы с молодежью подведомственными учреждениями;

– участвует в отборе выпускников организаций среднего общего образования и обеспечивает выдачу направлений на целевую подготовку медицинских кадров, заключает договоры на целевую подготовку с образовательными организациями высшего образования.

Учреждения здравоохранения области в пределах своей компетенции:

– выявляют в ходе регулярно проводимых профилактических осмотров детей и подростков (учащихся образовательных учреждений), имеющих отклонения в состоянии здоровья, их профессиональную пригодность;

– проводят оздоровительные мероприятия, врачебно-профессиональное консультирование с учетом медицинских противопоказаний к занятию тем или иным видом деятельности, дают соответствующие рекомендации;

– осуществляют врачебный контроль за трудовым воспитанием и обучением детей и подростков;

– обеспечивают организацию мер профилактического характера, прежде всего по отношению к лицам из групп повышенного риска.

Министерство социального развития области:

– содействует в организации работы по профессиональной ориентации молодежи в подведомственных учреждениях;

– обеспечивает прохождение производственной (или ознакомительной) практики студентов образовательных организаций высшего образования в министерстве социального развития и подведомственных учреждениях.

Областные учреждения социальной защиты населения в пределах своей компетенции:

– формируют у клиентов трудовые умения и навыки, способствуют проявлению интереса несовершеннолетних, находящихся в трудной жизненной ситуации, к определенному роду деятельности, сознательному выбору профессии;

– содействуют клиентам учреждений в трудоустройстве, обучении, переквалификации при взаимодействии с центрами занятости и учреждениями системы образования в целях улучшения социально-экономических условий их жизни.

Министерство промышленности и энергетики области, министерство сельского хозяйства области, министерство строительства и жилищно-коммунального хозяйства области, комитет транспорта области:

– участвуют в формировании экономического прогноза потребности в квалифицированных кадрах и специалистах по отраслям с учетом перспектив развития экономики и регионального рынка труда;

– содействуют в реализации проектов, направленных на поддержку профориентационной работы с молодежью.

Министерство молодежной политики, спорта и туризма области организует работу по информационно-методической поддержке молодежных инициатив в сфере профориентации и содействия профессиональному самоопределению молодежи.

Министерство информации и печати области:

– содействует в размещении в региональных средствах массовой информации информационных материалов о состоянии регионального рынка труда;

– содействует в реализации средствами массовой информации проектов, направленных на поддержку профориентационной работы с молодежью.

Результаты реализации Концепции

К основным результатам реализации Концепции профессиональной ориентации молодежи относятся:

– рост количества обучающихся в профессиональных образовательных организациях и образовательных организациях высшего образования по профессиям (специальностям), востребованным на региональном рынке труда;

– увеличение доли поступивших в профессиональные образовательные организации и образовательные организации высшего образования, получивших профориентационные услуги, в общей численности граждан, поступивших в указанные образовательные организации;

– рост уровня трудоустройства по полученной профессии (специальности) выпускников профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования в первый год после выпуска в

общем количестве трудоустроенных выпускников указанной категории.

**Постановление правительства Саратовской области
от 6 июня 2014 года № 333-П
«О создании Межведомственного координационного Совета
по профессиональной ориентации молодежи Саратовской
области»**

В целях повышения эффективности организации профессиональной ориентации молодежи Саратовской области правительство области

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Создать Межведомственный координационный совет по профессиональной ориентации молодежи Саратовской области в составе согласно Приложению № 1.
2. Утвердить Положение о Межведомственном координационном совете по профессиональной ориентации молодежи Саратовской области согласно Приложению № 2.
3. Настоящее постановление вступает в силу со дня его подписания.

Губернатор области В.В. Радаев

*Приложение № 1
к постановлению правительства Саратовской области
от 6 июня 2014 года № 333-П*

**Состав
Межведомственного координационного совета
по профессиональной ориентации молодежи Саратовской
области**

*Председатель Совета: Горемыко М.В., заместитель
Председателя Правительства Саратовской области.*

Заместитель председателя Совета: Соколова Н.Ю., министр занятости, труда и миграции Саратовской области.

Секретарь совета: Сигачев В.Е., начальник отдела профессиональной ориентации и профессионального обучения незанятого населения министерства занятости, труда и миграции Саратовской области.

Члены Совета:

Артемьева Ю.И., начальник финансово-экономического управления министерства строительства и жилищно-коммунального хозяйства Саратовской области;

Беловицкая А.А., заместитель министра по молодежной политике министерства молодежной политики, спорта и туризма Саратовской области;

Кривицкая Н.А., заместитель министра занятости, труда и миграции Саратовской области – председатель комитета по занятости населения;

Лутьянова О.Н., заместитель министра промышленности и энергетики Саратовской области – начальник управления науки и инновационного развития;

Обрежа Н.Н., заместитель министра образования Саратовской области – начальник управления общего образования и дополнительного образования;

Седова И.В., заместитель министра образования Саратовской области – начальник управления развития профессионального образования и организационной работы;

Пестичев П.В., начальник управления по развитию транспортного комплекса комитета транспорта Саратовской области;

Кириллова И.В., начальник управления развития предпринимательства министерства экономического развития и инвестиционной политики Саратовской области;

Муллин В.В., председатель Регионального объединения работодателей «Союз товаропроизводителей и работодателей Саратовской области» (по согласованию);

Фатеев М.А., президент Торгово-промышленной палаты Саратовской области (по согласованию);

Барановская П.И., начальник отдела кадров министерства здравоохранения Саратовской области;

Калинина А.А., начальник отдела семейной политики комитета социального обслуживания населения министерства социального развития Саратовской области;

Акчурина Е.М., референт отдела информационного взаимодействия и мониторинга министерства информации и печати Саратовской области.

Приложение № 2
к постановлению правительства Саратовской области
от 6 июня 2014 года № 333-П

Положение
о Межведомственном координационном совете
по профессиональной ориентации молодежи Саратовской
области

I. Общие положения

1. Межведомственный координационный совет по профессиональной ориентации молодежи Саратовской области (далее – Совет) образуется в целях совершенствования и развития системы профессиональной ориентации молодежи.

2. Совет является консультативно-совещательным органом.

3. В своей деятельности Совет руководствуется Конституцией РФ, федеральными законами, указами и распоряжениями Президента РФ, постановлениями и распоряжениями Правительства РФ, законами Саратовской области, постановлениями и распоряжениями правительства Саратовской области, правовыми актами губернатора Саратовской области, органов государственной власти Саратовской области, настоящим Положением.

II. Задачи и функции Совета

4. Основными задачами Совета является определение приоритетных направлений развития системы профориентации области и обеспечение взаимодействия органов исполнительной власти области в сфере профессиональной ориентации молодежи.

5. Совет осуществляет следующие функции:

– обеспечивает согласованность действий заинтересованных органов исполнительной власти области, общественных организаций и объединений, представляющих интересы молодежи, в области профессиональной ориентации и трудоустройства молодежи;

– рассматривает и готовит предложения по нормативно-правовому регулированию в сфере профессиональной ориентации молодежи;

– рассматривает результаты мониторинга реализации мер и мероприятий, связанных с профессиональной ориентацией обучающихся общеобразовательных организаций, профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, молодежи, ищущей работу;

– готовит предложения по повышению эффективности реализации мероприятий в области профессиональной ориентации и занятости молодежи;

– рассматривает и готовит предложения по распространению положительных практик принимаемых мер в области профессиональной ориентации и трудовой занятости молодежи.

III. Права Совета

6. Совет имеет право:

– рассматривать и направлять органам государственной власти области, органам местного самоуправления, предприятиям, учреждениям и организациям предложения по вопросам развития системы профессиональной ориентации молодежи;

– представлять для публикации в официальных информационных изданиях материалы по вопросам профессиональной ориентации молодежи.

IV. Формирование и организация деятельности

7. Совет формируется на основе предложений органов государственной власти области и территориальных органов федеральных органов исполнительной власти из числа представителей заинтересованных органов государственной власти области, объединений работодате-

лей, образовательных и общественных организаций по согласованию.

8. Совет формируется в составе председателя, заместителя председателя, секретаря и членов Совета.

9. Состав Совета утверждается постановлением правительства Саратовской области.

10. Председатель Совета:

– определяет место и время проведения заседаний Совета;

– председательствует на заседаниях Совета;

– формирует на основе предложений членов Совета план работы Совета и повестку дня его заседаний;

– утверждает межведомственный план мероприятий по профессиональной ориентации молодежи Саратовской области;

– дает поручения членам Совета и секретарю Совета;

– подписывает протоколы заседаний Совета.

11. В случае отсутствия председателя Совета его полномочия осуществляет заместитель председателя Совета.

12. Секретарь Совета:

– обеспечивает подготовку проекта плана работы Совета, составляет проект повестки дня его заседаний, организует подготовку материалов к заседаниям Совета, а также проектов соответствующих решений;

– информирует членов Совета о месте, времени проведения и повестке дня очередного заседания Совета, обеспечивает их необходимыми материалами;

– подписывает протоколы заседаний Совета;

– исполняет иные поручения председателя Совета.

13. Члены Совета вносят предложения по плану работы Совета, повестке дня его заседаний и порядку обсуждения вопросов, участвуют в подготовке материалов к заседаниям Совета, а также проектов его решений.

14. Совет может создавать постоянные и временные рабочие группы для подготовки вопросов, которые планируется рассмотреть на заседании Совета.

15. Формой деятельности Совета является заседание. Заседания Совета проводятся регулярно не реже одного раза в полугодие.

16. Заседание Совета правомочно, если на нем присутствуют более половины членов.

17. Решения Совета принимаются на его заседании простым большинством голосов присутствующих членов Совета.

18. Решения Совета оформляются протоколом, который подписывается председателем Совета и секретарем Совета, и доводятся до сведения заинтересованных органов исполнительной власти области, органов местного самоуправления, предприятий, организаций, должностных лиц.

19. На заседания Совета могут приглашаться по согласованию представители заинтересованных органов государственной власти, местного самоуправления, бизнес-сообщества, общественных объединений, ученые, общественные деятели.

20. Организационное и техническое обеспечение деятельности Совета осуществляется министерством занятости, труда и миграции Саратовской области.

ПРОГРАММА
организационно-педагогического сопровождения
профессионального самоопределения обучающихся
государственного автономного профессионально-
го образовательного учреждения саратовской обла-
сти «Энгельсский промышленно-экономический техникум»
(ГАПОУ СО «ЭПЭТ»)
на 2014 год

Выбери себе работу по ду-
ше, и тебе не придется рабо-
тать ни одного дня
в твоей жизни

Конфуций

1. Социальная миссия и цели системы профессиональной
ориентации
и профессионального самоопределения обучающихся

1.1. Профессиональное информирование выступает как стержневой элемент всей системы профессиональной ориентации, поскольку любое ее направление представляет собой информационный процесс, определяемый целями его осуществления. В последние десять лет профессиональная ориентация в ведущих странах мира выдвинулась на политическую авансцену, так как была признана ключевым компонентом стратегий непрерывного образования, в свою очередь ставшего краеугольным камнем экономического и социального развития, основанного на научных знаниях и инновациях.

1.2. Происходящая в наше время смена технологического уклада ведет и к смене образовательной парадигмы:

1) эпоха открытого рынка ведет к открытому образовательному пространству;

2) «цифровизация» образовательного контента обуславливает виртуальную открытость и доступность образовательных услуг;

3) глобализация образования ведет к формированию небольшого количества мировых «центров силы» в сфере образовательных услуг, что ведет к олигополизации мирового рынка образовательных услуг и угрожает выживанию национально ориентированных систем образования;

4) происходит индивидуализация обучения, появляется необходимость и возможность для каждого человека выстраивать свой собственный образовательный маршрут в течение всей жизни.

1.3. Структурные изменения происходят и непосредственно в профориентационной сфере:

1) укрепляется взаимодействие между обучением и профессиональной деятельностью, а ключевой компетенцией человека становится самостоятельное управление своим жизненным маршрутом;

2) происходит переход от эпизодической к непрерывной профориентации;

3) тестирование все больше заменяется профессиональными пробами;

4) индивидуальное консультирование вытесняется групповыми формами профориентационной работы.

1.4. Соответственно, основные цели профориентационной работы должны обеспечить поддержку позитивных изменений и минимизацию связанных с этими изменениями рисков. Они должны обеспечить:

1) содействие человеку в самостоятельном управлении своим жизненным, карьерным и профессиональным маршрутом;

2) тесное взаимодействие между обучением и профессиональной деятельностью;

3) создание системы непрерывной профориентации в течение всей жизни человека и с учетом биографических и профессиональных фазисов;

4) реализацию инновационных методик, включая профессиональные пробы, групповые формы профориентации;

5) учет исторических и культурных факторов, имеющих характер конкурентных преимуществ России в целом и Саратовской области в частности или способных создать такие преимущества в процессе формирования устойчивых сетевых (кластерных) структур, связывающих образовательные организации, предприятия и бизнес, формирующих многоуровневую региональную систему взаимодействия между общим, профессиональным и дополнительным образованием;

6) институционализацию системы профессионального самоопределения обучающихся в качестве стержневой информационной системы саморазвития территориального производственно-образовательного кластера.

2. Принципы профориентационной работы и ее основные направления

2.1. Существующая лакуна между общим и профессиональным образованием должна быть заполнена с помощью программ общего, профессионального и дополнительного образования на основе единого алгоритма через подготовку студентов (и переподготовку слушателей) к принятию решения о построении (корректировке) и реализации своего образовательно-профессионального маршрута.

2.2. Основные принципы профориентации, которые должны быть реализованы в рамках стратегии производственно-образовательного кластера:

а) Единство профессионального, образовательного и общего самоопределения:

– профессиональное самоопределение реализуется только в контексте общего самоопределения, т.е. широкого социально-профессионального самоопределения, предполагающего ориентацию обучающегося в различных экономических, социальных и политических процессах, в контексте которых происходит социальное и профессиональное становление личности;

– при этом необходимо рассматривать процесс самоопределения как преимущественно практико-преобразующую деятельность, существенно отличающуюся от учебной деятельности; в свете сказанного система профориентации в кластере должна содействовать включению учащихся общеобразовательных школ в систему практико-ориентированной (проектной, исследовательской, трудовой) деятельности.

б) Непрерывность сопровождения процесса профессионального самоопределения в сфере образования:

– акцент должен быть сделан на планомерную работу, основанную на идее развития субъекта профессионального самоопределения;

– особого внимания требуют точки институционального перехода субъекта: из школы – в СПО; из СПО – в сферу профессиональной деятельности.

в) Личностно ориентированный подход:

– идея осмысленности профессионального выбора;

– идея самоопределения как пробы;

– идея возможного несовпадения цели и средств;

– идея множественности индивидуальных перспектив (готовности к профессиональной мобильности).

г) Уровневый подход: предполагает учет разных фазисов и состояний жизненного цикла человека в процессе его профессионального самоопределения – фазисов развития, стагнации, деградации.

д) Опора на активизирующие методики:

– профессиональные пробы моделируют деятельность рабочего или специалиста на рабочем месте и предполагают: ознакомление учащихся с содержанием и характером труда, формирование общетрудовых, общепроизводственных и специальных компетенций, формирование потребности в дальнейшем изучении и совершенствовании избранного вида профессиональной деятельности;

– при этом профессиональные пробы могут осуществляться в различных формах: трудовое задание, связанное с выполнением технологически завершенного изделия, или определение функциональных обязанностей; серия последовательных имитационных (деловых) игр;

творческое задание (работа исследовательского характера и т.д.);

- профориентационные тесты;
- экскурсии в компании;
- мастер-классы от профессионалов;
- уроки на предприятии.

е) Комплексность профориентационных услуг, включающих:

- профинформацию;
- профдиагностику;
- морально-эмоциональную поддержку;
- помощь в принятии решения, в конкретном выборе;
- помощь в планировании профессиональных и жизненных перспектив.

3. Основные проблемы в развитии системы профориентации

и пути их решения в рамках кластера

3.1. Одной из наиболее значимых проблем профессионального самоопределения является проблема профессионального самоопределения школьников во взаимодействии, в первую очередь общеобразовательных и средних профессиональных организаций. На пути развития системы профессиональной ориентации обучающихся в общеобразовательных школах встречаются следующие препятствия:

1) отсутствие координации процесса сопровождения саморазвития обучающихся, отсутствие социального партнерства между школами, организациями СПО и ВПО, предприятиями и службами занятости (поэтому одна из главных задач кластера и оператора кластера – создать и отработать необходимые механизмы такого взаимодействия);

2) недопонимание сущности предпрофильной подготовки и профильного обучения школьников (для устранения проблемы требуются совместные усилия школ и СПО);

3) устаревшие, педагогически неэффективные подходы и имитации практики, «мероприятийный подход» (для устранения проблемы требуется последовательное внедрение активизирующих методик при совместной работе школ, организаций СПО и предприятий);

4) неготовность общества воспринимать обучающихся в качестве субъектов рынков труда и профессионального образования (поэтому одна из главных задач кластера и оператора кластера – отработка методик, способствующих управлению обучающимися своими жизненными, карьерными, профессиональными маршрутами);

5) кадровые проблемы и, прежде всего, неготовность учителей школ и преподавателей СПО к педагогической поддержке профессионального самоопределения школьников (решение кадровых проблем является одним из главных приоритетов оператора кластера, для чего предусмотрено создание в ЭПЭТ, выполняющего функции оператора, специализированного подразделения по профориентации; регулярное проведение оператором конференций, семинаров, стажировочных площадок; создание в ЭПЭТ многофункционального центра прикладных квалификаций).

3.2. В целом же можно указать на три наиболее крупных белых пятна на «карте» профориентации:

1) в профориентационной работе совершенно недостаточно учитывается психология мануальных способностей (прикладной тип одаренности);

2) неразвита игровая дидактика, ориентированная на обучение как систему проб;

3) не отработана модель регионального оператора в системе профориентации и профессионального самоопределения обучающихся: между множеством профориентационных антропопрактик; между образовательными учреждениями; между образовательными учреждениями и предприятиями, образовательными учреждениями и бизнесом.

3.3. Поэтому основными задачами оператора производственно-образовательного кластера и создаваемой в ЭПЭТ системы организационно-педагогического сопровождения профессионального самоопределения обучающихся должны стать:

1) формирование педагогико-психологической системы по выявлению прикладного типа одаренности школьников и студентов;

2) внедрение в практику профориентации системы профессиональных проб на основе тесного сотрудничества с предприятиями кластера;

3) создание многоуровневой системы межведомственного и горизонтально-рыночного взаимодействия, развитие социального партнерства между школами, организациями СПО и ВПО, предприятиями и службами занятости.

4. Критерии эффективности профориентационной работы

4.1. Эффективная система профориентации должна давать молодым людям следующие знания:

1) знание особенностей своей личности в связи с выбором профессионального пути;

2) знание рынка труда (достоверную информацию о профессиях, сферах деятельности, тенденциях рынка труда, квалификаций и т.д.);

3) знание рынка образования (где получить образование по выбранной специальности);

4) знание инфраструктуры профориентации (где получить консультацию, пройти стажировку);

5) представление о современных технологиях, тенденциях их развития.

4.2. Эффективная система профориентации должна давать молодым людям следующие умения:

1) умение ставить и корректировать адекватные ближние и дальние цели на пути своего образовательного и профессионального продвижения;

2) умение планировать и реализовывать свою профессиональную траекторию (брать на себя ответственность за выбор профессионального пути, иметь навык профессионального выбора, мотивацию на саморазвитие);

3) умение превращать проблему в последовательность процедур по ее разрешению, технологизировать собственный опыт;

4) умение запрашивать при необходимости помощь специалистов.

5) умение противостоять внешним манипулятивным влияниям, аргументированно формировать жизненные и профессиональные стратегии, защищая их от альтернативных точек зрения.

Учебное издание

*Паринова Галина Константиновна
Цикунов Сергей Юрьевич
Шубина Елена Вячеславовна*

ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ
СОПРОВОЖДЕНИЕ
ПРОФИОРИЕНТАЦИОННОЙ РАБОТЫ ШКОЛЫ

Учебно-методическое пособие

Редактор *Г.В. Дятлева*
Оригинал-макет подготовила *Т.Г. Петровец*

Подписано в печать 03.04.2015. Печать Riso. Бумага Maestro special.

Гарнитура Thames. Формат 60x84/16.
Усл. печ. л. 4,5 (4,18). Усл. изд. л. 3,7. Тираж 100. Заказ №
170.

Отпечатано в типографии
ГАУ ДПО «СОИРО»
410031, г. Саратов, ул. Б. Горная, 1