



МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

**ПО ОРГАНИЗАЦИИ И ПРОВЕДЕНИЮ
СОЦИАЛЬНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ
ПРОБ НА ОСНОВЕ ПРОЕКТНОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Методические рекомендации по организации и проведению социально-профессиональных проб на основе проектной деятельности. 2022 г.-59 стр.

Авторы-составители:

Маркина Нина Витальевна – кандидат психологических наук, доцент, ведущий научный сотрудник кафедры управления, экономики и права ГБУ ДПО «Челябинский институт переподготовки и повышения квалификации работников образования», научный руководитель проектного офиса ООО «Мобильное электронное образование»;

Выбойщик Ирина Владимировна – кандидат психологических наук, доцент кафедры общей психологии, психодиагностики и психологического консультирования ФГАОУ ВО «Южно-Уральский государственный университет (национальный исследовательский университет)», научный консультант проектного офиса ООО «Мобильное электронное образование».

Беркович Максим Леонидович – кандидат экономических наук, советник Российской академии естествознания, первый заместитель генерального директора ООО «Мобильное электронное образование»;

Максимова Светлана Валентиновна – кандидат психологических наук, ведущий научный сотрудник ФГБНУ «Институт художественного образования и культурологии», научный консультант ООО «Мобильное электронное образование».


Качуро Ирина Леонидовна – кандидат педагогических наук, начальник отдела по обеспечению развития воспитательных систем и дополнительного образования Управления по делам образования города Челябинска, научный консультант ООО «Мобильное электронное образование».

Гумницкая Анна Сергеевна – бизнес-тренер, специалист по стратегическому менеджменту, методист ООО «Мобильное электронное образование»;

Беркович Ольга Александровна – руководитель центра сетевого образования и поддержки технологических инициатив ООО «Мобильное Электронное Образование», почётный член Всероссийской Лиги Педагогов, член Общероссийской профессиональной психотерапевтической лиги.

Гумницкий Михаил Ефимович – ведущий специалист проектного офиса ООО «Мобильное электронное образование», руководитель направления методологии ГК «Eqvanta».

Шумкова Анастасия Петровна – бизнес-тренер, специалист проектного офиса ООО «Мобильное электронное образование».




Аранцева Екатерина Юрьевна – заместитель директора по научно-методической работе МБУДО «Металлургический центр детского творчества г. Челябинска».

Савина Наталья Сергеевна – методист МБУДО «Металлургический центр детского творчества г. Челябинска».

Данные методические рекомендации разработаны в рамках выполнения ФГБОУ ДО ФЦДО Плана работ Государственного задания по «Информационно-методическому сопровождение проекта национальной кадровой инициативы «Открытое дополнительное образование».

Рекомендации предназначены для представителей органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, руководителей образовательных организаций, реализующих дополнительные общеобразовательные программы, специалистов методических служб системы дополнительного образования детей, педагогов дополнительного образования.

В методических рекомендациях представлены различные модели сетевого взаимодействия, показавшие свою эффективность в практике работы учреждений дополнительного образования; технологии инновационной проектной деятельности; технологии применения активных методов обучения, развития и диагностики уровня сформированности компетенций в рамках проведения социально-профессиональных проб учащихся, а также приведена авторская программа проектного интенсива по организации и реализации инновационной образовательной практики учреждений дополнительного образования по разработке дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ в контексте их сетевого взаимодействия с ВУЗами / ССУЗами и представителями регионального сектора экономики.



Содержание

ВВЕДЕНИЕ	5
РАЗДЕЛ I. ОТКРЫТОЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ: СЕТЕВАЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА И СОЦИАЛЬНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ПРОБЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ	6
1. Общие подходы к организации и проведению социально профессиональных проб обучающихся	6
2. Механизмы привлечения реального сектора экономики к профессиональному самоопределению обучающихся	13
3. Технологии профессиональной навигации обучающихся в рамках различных моделей сетевого взаимодействия образовательных организаций и представителей реальных секторов экономики	21
РАЗДЕЛ II. ОТКРЫТОЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ: ИННОВАЦИОННЫЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ПРАКТИКИ УЧРЕЖДЕНИЙ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В КОНТЕКСТЕ ИХ СЕТЕВОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ С УЧРЕЖДЕНИЯМИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И ПРЕДСТАВИТЕЛЯМИ РЕАЛЬНОГО СЕКТОРА ЭКОНОМИКИ	31
4. Технологии проектной деятельности учреждений дополнительного образования.....	31
5. Программа проектного интенсива по организации и реализации инновационной образовательной практики учреждений дополнительного образования в контексте их сетевого взаимодействия с ВУЗами / ССУЗами и представителями регионального сектора экономики ..	36
6. Технологии применения активных методов обучения, развития и диагностики уровня сформированности навыков и компетенций у обучающихся в рамках реализации дополнительных общеобразовательных программ проведения социально-профессиональных проб	48
7. ПРИЛОЖЕНИЕ	54
ПРИЛОЖЕНИЕ 7.1.	54
ПРИЛОЖЕНИЕ 7.2	55

ВВЕДЕНИЕ

Методические рекомендации разработаны на основании результатов апробации аналитического инструментария для проведения мониторинга в 5 пилотных субъектах РФ с целью формирования карт «кадрового заказа».

Ключевая идея состоит в разработке и проведении циклов социально-профессиональных проб учащихся на основе проектных технологий в системе сетевого взаимодействия «УДО/Школа – ВУЗ/ ССУЗ – Реальный сектор экономики». Особое внимание уделяется роли учреждений дополнительного образования детей (как связующего звена между партнерами по взаимодействию), а также потенциальным ресурсам работодателей.

Представлены различные модели сетевого взаимодействия, показавшие свою эффективность в практике работы УДО; технологии инновационной проектной деятельности; технологии применения активных методов обучения, развития и диагностики уровня сформированности компетенций в рамках проведения социально-профессиональных проб учащихся.

Приведена авторская программа проектного интенсива по организации и реализации инновационной образовательной практики учреждений дополнительного образования по разработке дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ в контексте их сетевого взаимодействия с ВУЗами / ССУЗами и представителями регионального сектора экономики. Дополнительный эффект – в развитии опыта и потенциала инновационной деятельности как учреждения дополнительного образования, так и педагогов дополнительного образования – участников проектных команд по решению приоритетных для образовательной организации задач. Данная программа проектного интенсива разработана «под ключ» и позволяет использовать современные цифровые ресурсы.

Все рассмотренные технологии допускают вариативность их применения в зависимости от кадровой политики региона и целевой составляющей программ деятельности учреждений дополнительного образования детей.

РАЗДЕЛ I. ОТКРЫТОЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ: СЕТЕВАЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА И СОЦИАЛЬНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ПРОБЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ

1. Общие подходы к организации и проведению социально профессиональных проб обучающихся

Понятие социально-профессиональных проб. Традиционно под профессиональной пробой понимается профессиональное испытание или профессиональная проверка, моделирующая элементы конкретного вида профессиональной деятельности, имеющая завершённый вид, способствующая сознательному, обоснованному выбору профессии¹.

И.С. Сергеев, В.И. Блинов, М.А. Зильберман, А.А. Деменева, Г.Н. Некрасова, М.Т. Рылова и другие исследователи отмечают, что функцию поддержки при выборе профессии может нести цикл профессиональных проб. Цель прохождения такого цикла состоит в выборе нескольких наиболее привлекательных вариантов профессии и сопоставление соответствующих им версий с ощущением, образом «себя» в профессии. При этом каждая профессиональная проба должна показать обучающемуся социально-профессиональный контекст профессиональной деятельности с соответствующими атрибутами, атмосферой, символикой. Ожидаемый результат состоит в наиболее объективном, наглядном и убедительном основании для выбора профессии [1].

И.С. Сергеевым предложена сетевая технология организации цикла профессиональных проб в условиях вертикально интегрированного образования с целью формирования у обучающихся готовности к профессиональному выбору путем апробации нескольких наиболее привлекательных вариантов и сопоставления различных версий ощущения «себя в профессии». Педагогическими характеристиками профессиональных проб являются: субъектная направленность, профессиональный контекст, неоднократность и систематичность, открытый результат, продуктивность².

¹Егорова, Н.А. Выпуск журнала как профессиональная проба / Егорова Н.А. // Школа и производство. – 2006. - №7. – С.7-11.<https://nsportal.ru/user/439413/page/professionalnye-proby-oznakomlenie-pogruzhenie-v-problemu>

² Сергеев, И.С. Система организационно-педагогического сопровождения профессионального самоопределения обучающихся в условиях вертикально интегрированного непрерывного образования: автореферат дис. ... доктора педагогических наук: 13.00.08 / Сергеев Игорь Станиславович; [Место защиты: Федер. ин-т развития образования]. – Москва, 2017. – 44 с. (с. 15)

Цикл профессиональных проб может включать различные виды испытаний, сочетание которых будет способствовать формированию готовности обучающихся к профессиональному выбору.

1. *Игровые пробы.* Реализуются с учащимися младших возрастов на основе сюжетно-ролевых игр, направлены на предварительное определение нескольких наиболее привлекательных профессиональных сфер.

2. *Учебно-профессиональные пробы.* Проводятся в ситуации квази-профессионального контекста (в учебном классе, в форме домашнего задания) в одной из нескольких возможных форм: ситуативные задания (кейсы), направленные на решение типичных для определенного вида деятельности проблем, и продуктивные задания (различные проекты или практические работы предпрофессиональной направленности).

3. *Профильные пробы* – серия эвристических занятий, помогающих школьникам определить, насколько их запросы и желания относительно выбора профиля обучения соответствуют их возможностям. Каждая проба ориентирована на самоопределение в рамках той или иной профессиональной сферы по Е. А. Климову.

4. *Профессиональные пробы в условиях реальной практической деятельности.* Проводятся в рамках сетевого взаимодействия на базе организаций дополнительного образования детей, среднего профессионального образования, ВУЗов (в учебных лабораториях, мастерских, на учебно-производственных полигонах, на специально оборудованных производственных участках партнерских предприятий и т.д.). Либо организуются предприятиями «реальной сферы» – потенциальным работодателем и проводятся на его производственной базе [2].

Перечисленные виды проб создают систему, которая не только задает ориентиры для самоопределения обучающихся, но и обеспечивает их включенность в общий социальный контекст.

Так, например, ряд авторов рассматривают волонтерскую деятельность обучающихся как профессиональную пробу и форму социальной активности³. Наиболее распространенные мотивы участия школьников в волонтерстве состоят в следующем: быть полезным, найти единомышленников и друзей,

³ Музыченко, Н. В. Волонтерская деятельность как профессиональная проба и форма социальной активности / Н. В. Музыченко // От ранней профориентации к выбору профессии инженера - Формирование престижа профессии инженера у современных школьников: Сборник статей II (VII) Всероссийской очно-заочной научно-практической конференции с международным участием в рамках Петербургского межд. образовательного форума Международной очно-заочной науч.-практич. конф., Санкт-Петербург, 28 марта 2019 года. Том Часть 2. – Санкт-Петербург: ЧУ ДПО «Академия Востоковедения», 2019. – С. 198-201.

получить новые знания и навыки, интересно провести время, проба себя на пути к карьере, поиск площадок для исследований, расширение социально-профессионального опыта⁴.

Волонтерская деятельность обучающихся, по мнению Н.В. Музыченко, может быть выстроена с опорой на проблемно-стратегический подход, который включает четыре педагогических стратегии: 1) *стратегия помощи* (ключевая идея – давать знания, научить, обогатить имеющийся опыт, расширить компетенции, самоопределиться); 2) *стратегия поддержки* (ключевая идея – благодарить, хвалить, стимулировать, создавать ситуации успеха); 3) *стратегия объединения* (ключевая идея – быть вместе); 4) *стратегия созидания* (ключевая идея – созидать, творить, создавать, делиться).

На рисунке 1 представлена авторская схема⁵, обобщающая различные элементы системы организации социально-профессиональных проб.



Рисунок 1. Структура и содержание социально-профессиональных проб обучающихся в условиях реализации сетевых дополнительных общеразвивающих программ.

⁴ Там же, с. 198.

⁵ Авторская разработка проектного офиса ООО «МЭО».

Согласно представленной схеме, профессиональные пробы, в традиционном смысле их понимания, являются частью общей системы, которая включает широкий спектр социального-профессионального опыта обучающихся, в том числе опыт социально-профессиональной адаптации; опыт участия в волонтерском движении и проектах, задающих событийное пространство (событийные сети, социальные пробы); опыт проживания лично значимых событий, ставших основой для принятия решения о направлении дальнейшего жизненного пути (социальная практика).

Успешное внедрение данной системы во многом зависит от концептуальных подходов, заданных на уровне кадровой политики региона (с учетом готовности реализовывать различные технологии в рамках сетевого партнерства), а также от направленности и качественного содержания образовательных программ учреждений дополнительного образования.

Преимущества сетевых образовательных программ в системе взаимодействия «УДО/Школа – ВУЗ/ ССУЗ – Реальный сектор экономики» также наглядно представлены на рисунке.

Условия и этапы организации и проведения профессиональных проб в рамках сетевого взаимодействия «УДО/Школа – ВУЗ/ ССУЗ – Реальный сектор экономики».

Данный вопрос рассмотрен в более узком ключе по сравнению с представленной выше схемой. Тем не менее предложенная информация является полезной при проработке вопросов организации профессиональных проб с участием сетевых партнеров.

Для эффективной организации и проведения профессиональных проб, в первую очередь, необходим определенный набор условий, в том числе анализ востребованности профессии в регионе; обеспечение управленческой, материальной и технической составляющих; разработка контрольной системы критериев и показателей оценки эффективности пробы; отбор проб из числа предложенных; учет возрастных особенностей [4].

Соответствующие условия реализуются в рамках следующих этапов.

1. *Создание группы разработчиков* программ профессиональных проб, состоящей из педагогов, тьюторов и специалистов-профессионалов со стороны каждого из партнеров;

2. *Социальный анализ профессии*: востребованность и перспективность развития в отдельном регионе, соотнесение настоящего с будущим перспективным развитием профессии (место современных технологий, формирование профессиональных навыков).

3. *Профессиографический анализ конкретной профессии*: выделение профессиональных задач, их разложение на конкретные действия, которые в

дальнейшем станут содержательной и деятельностной основой для проведения профессиональных проб.

4. *Формирование реестра профессиональных проб*, уточнение видов деятельности, временных ограничений нахождения на рабочем месте, видов конечного продукта. Осуществляется совместно с работодателями.

5. *Разработка профессиональных проб*, описание методических условий их реализации.

6. *Подготовка специалистов и рабочих мест* для проведения профессиональных проб.

7. *Разработка регламента и графика* прохождения профессиональных проб [3,5].

Процесс проведения социально-профессиональных проб включает в себя ряд моментов, отражающих специфику условий и принципов сетевого взаимодействия учреждения дополнительного образования с учебными заведениями высшего и/или среднего профессионального образования, а также с производственными и внутри корпоративными образовательными структурами предприятий /организаций реального сектора экономики. Но в основе данного процесса положены четыре этапа традиционных профессиональных проб:

1. *Вводно-ознакомительный этап*. Определение интересов обучающихся, их отношения к различным сферам профессиональной деятельности. На данном этапе используются методы ознакомительной беседы и анкетирования, позволяющие определить готовность учащихся к участию в профессиональных пробах.

2. *Подготовительный этап*. Знакомство с реальной деятельностью специалистов в ходе посещения предприятий и профессиональных образовательных организаций, встреч с представителями различных профессий.

3. *Этап проведения проб*. Комплекс теоретических и практических заданий, моделирующих основные характеристики предмета труда, условия и ситуации проявления профессионально важных качеств специалистов [6].

4. *Завершающий этап*. Данный этап рассмотрен более подробно, что обусловлено его значимостью для оценки результатов проведения профессиональных проб как для обучающихся, так и для партнеров – участников сетевого взаимодействия.

Профессиональные пробы завершаются подведением итогов. Это может быть беседа, в ходе которой выясняется, изменились ли профессиональные намерения обучающихся, какие трудности и сомнения они испытывали при выполнении пробы. В порядке обратной связи педагог отмечает

положительные аспекты выполнения пробы, после чего обозначает, какие индивидуальные черты обучающегося не позволили ему выполнить задание на требуемом уровне (например, невнимательность, излишняя подвижность или пассивность и др.) и дает необходимые рекомендации. Если такая обратная связь вызывает у педагога затруднения, он может обратиться за помощью к психологу.

По итогам профессиональных проб обучающийся может заполнить «Отзыв о профессиональной пробе», где указывает своё отношение к профессиональной пробе и называет профессию, заинтересовавшую его; «Технологическую карту профессиональной пробы»; «Оценочную карту профильной пробы»; «Рефлексивный дневник»⁶.

Важным результатом профессиональных проб является отобранный или разработанный педагогический инструментарий, например, такие технологии, как проведение деловой игры; оформление портфолио («Портфель личных достижений») и дальнейшая работа по мониторингу его содержания⁷; организация конференции с презентацией проектов, личных профессионально-образовательных планов учащихся и др. Применение такого инструментария позволяет обеспечить комплексное подведение итогов и оценку/самооценку результативности прохождения цикла профессиональных проб на основе выработанных критериев.

В целях системной работы по проведению профессиональных проб рекомендуется принять во внимание возможность разработки единой сетевой (муниципальной, региональной) модели учебно-профессионального портфолио или другого документа, интегрирующего все промежуточные результаты по данному вопросу.

Обобщенный вариант организации и применения профессиональных проб⁸. Соответствующая схема представлена на рисунке и демонстрирует логику обогащения образовательного пространства профориентации и профессионального самоопределения обучающихся новыми организационно-педагогическими условиями: от традиционных профессиональных проб к сетевому взаимодействию субъектов образования и экономики и далее – к социально-экономической поддержке профессионального становления студентов.

⁶Примеры форматдельных документов, фиксирующих результаты прохождения профессиональных проб приведены в Приложении 1.

⁷Целесообразно помещать отчеты о результатах прохождения профессиональных проб с фиксацией продукта (фото, рисунок, чертеж, модель и т.п.) в портфолио («Портфель личных достижений»). И затем, в определенные периоды обучения, анализировать их с точки зрения личностной значимости и влияния на выбор будущей сферы профессиональной деятельности.

⁸Авторская разработка специалистов проектного офиса ООО «МЭО».

Авторская схема включает не только рассмотренные виды «проб», но и конкретные варианты мероприятий/событий, организованных в рамках сетевых программ, а также варианты социально-экономической поддержки обучающихся со стороны предприятий реального сектора экономики.

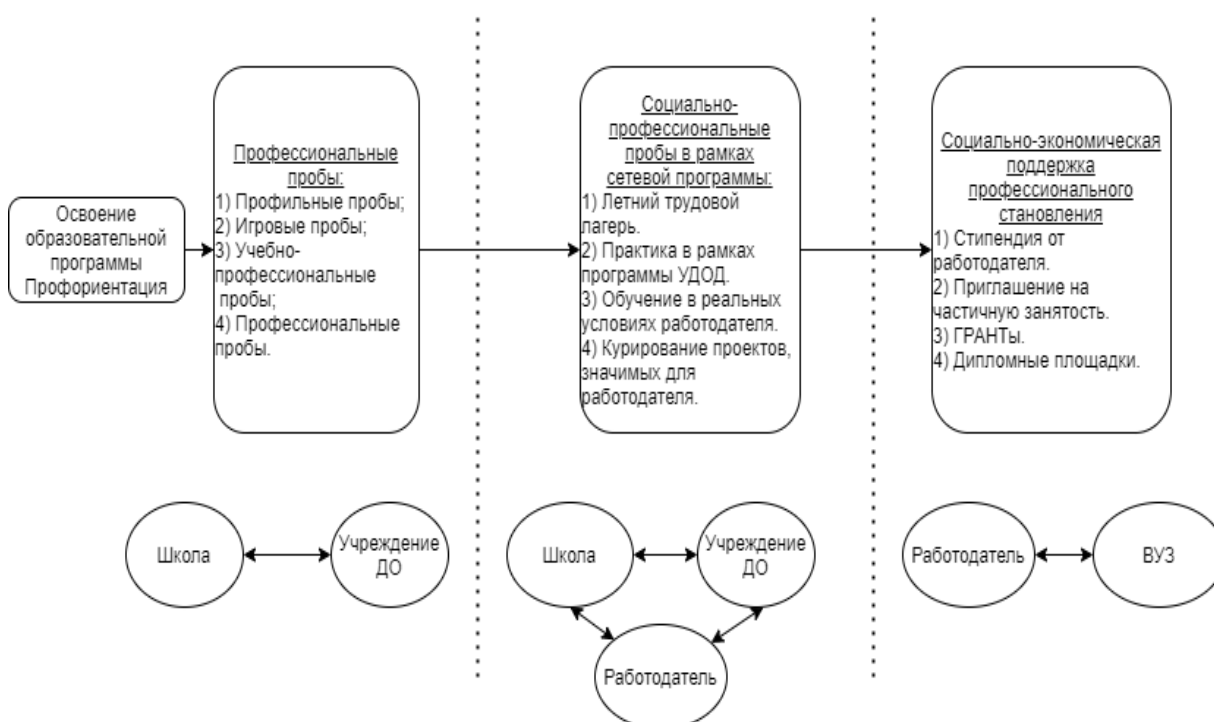


Рисунок. Этапы развития организационно-педагогических условий социально-профессиональных проб обучающихся.

В целом важно отметить актуальность подхода, предполагающего применение профессиональных проб с учетом социального контекста. Именно в этом контексте можно вести речь о социально-профессиональных пробах как системе целенаправленных действий по достижению цели профессионального самоопределения обучающихся. В том числе при активном участии учреждений дополнительного образования и сетевых партнеров в лице потенциальных работодателей, представителей высших и средних образовательных учреждений, а также других организаций общей социально-экономической системы региона.

Источники информации

1. Блинов В.И., Сергеев И.С. Профессиональные пробы в школьной профориентации: путь поисков // Профессиональное образование и рынок труда. 2015. №4. С.1417. .
2. Сергеев И.С., Кузнецова И.В., Никодимов Е.А. Профессиональные пробы в вопросах и ответах // Профессиональное образование. 2016. №6. С. 2-9.
3. Зильберман, М.А. Профессиональная проба в пространстве крупного города / М.А. Зильберман, Деменева А.А., Куляпин А.С., Логутов В.И. // Народное образование. – 2017. № 6-7. С. 129-135.

4. Белоусов А.А., Некрасова Г.Н. Проектирование системы профессиональных проб для школьников // Концепт. 2018. №10. С. 899-912.
5. Некрасова Г.Н., Морилова Л. В., Крысова В. А., Казаковцева М. В. Профориентационный проект «Выбираю профессию: мои профессиональные пробы в вузе» // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2017. Т. 27. С. 1–4.
6. Рылова, Н.Т. Профессиональная проба и ее роль в формировании готовности обучающихся к выбору профессии // Образование. Карьера. Общество. 2014. №3(42). С.31-33.
7. С. В. Кривых, С. М. Шепель. Социальные практики и профессиональные пробы как средства социально-профессиональной адаптации обучающихся // МНКО. 2019. №5 (78). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialnye-praktiki-i-professionalnye-proby-kak-sredstva-sotsialno-professionalnoy-adaptatsii-obuchayuschih-sya> (дата обращения: 26.10.2022).
8. Кудинова, Ю. В. Профессиональная проба как форма профориентации обучающихся / Ю. В. Кудинова // Категория "социального" в современной педагогике и психологии: Материалы 10-й всероссийской научно-практической конференции с дистанционным и международным участием, Ульяновск, 06–07 июля 2022 года / Отв. редактор А.Ю. Нагорнова. – Ульяновск: ИП Кеньшенская В.В. (издательство "Зебра"), 2022. – С. 145-149.

2. Механизмы привлечения реального сектора экономики к профессиональному самоопределению обучающихся

Эффективность реализации сетевых программ, направленных на профессиональное самоопределение обучающихся в системе «УДО/школа – ВУЗ/ССУЗ – Реальный сектор экономики», во многом зависит от заинтересованности наличия соответствующих ресурсов у каждого из партнеров по взаимодействию.

В данном вопросе особенно важна позиция работодателей, которые остро нуждаются в квалифицированных кадрах. С одной стороны, многие из них отмечают недостаточное соответствие компетенций выпускников образовательных учреждений современным требованиям⁹, а с другой – включаются в процессы сетевого взаимодействия с организациями основного и дополнительного образования только эпизодически и не всегда по собственной инициативе [1].

Для решения обозначенной проблемы целесообразно обратиться к опыту, накопленному и имеющему свое развитие в различных регионах РФ. Ниже приведены виды ресурсов, способствующих привлечению

⁹ По мнению работодателей, в рамках поиска работы выпускники вузов демонстрируют: завышенную самооценку, несоответствие профессиональных навыков потребностям изменяющейся экономики, нереалистичность ожиданий к оплате и условиям труда, переоценивание профессионально-личностного потенциала, отсутствие необходимых навыков трудоустраиваемости на рынке труда, недостаточную устремленность к самореализации и выстраиванию перспектив прогнозирования профессионального будущего (Ахмедова С. Х. 2008; Охотников О. В., Казакова Ю. Е., 2019; Пак Л.Г. 2021).

работодателей к профессиональному самоопределению обучающихся, а также примеры их практического применения.

Нормативно-правовая база. Основой для разработки механизмов привлечения реального сектора экономики к профессиональному самоопределению обучающегося являются:

- нормативно-правовые акты федерального уровня, регламентирующие условия для профессиональной ориентации населения в целом и молодого поколения в частности. В первую очередь, к ним относятся: Федеральный закон от 19.04.1991 N 1032-1 (ред. от 07.04.2020) «О занятости населения в Российской Федерации»; Паспорта проектов в сфере профессиональной ориентации (национальный проект «Образование», федеральные проекты «Успех каждого ребенка», «Молодые профессионалы», «Билет в будущее»; «Профессионалитет»);

- нормативно-правовые акты, определяющие стратегические направления и организацию процесса профессиональной ориентации на региональном уровне, такие, например, как Стратегия развития профессиональной ориентации населения региона [2]; Прогноз кадровой потребности экономики и социальной сферы региона [3]; Постановление правительства региона «Об организации деятельности по профессиональной ориентации и психологической поддержке населения на территории региона» [4]; Порядок предоставления субсидии на оплату труда выпускников образовательных организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций, безработных и ищущих работу граждан, принимающих участие в мероприятии по стажировке в целях приобретения ими опыта работы, и на оплату труда наставников [5].

Подробный перечень актуальных документов федерального и регионального уровней приведен в Концепции развития системы сопровождения профессионального самоопределения детей и молодёжи Санкт-Петербурга [6, с.14-15].

Ресурсы профессионального самоопределения обучающихся: роль работодателей. В качестве ресурсов для реализации системы сопровождения профессионального самоопределения используются:

- производственная среда организаций региона различного отраслевого профиля (отраслевых лидеров, высокотехнологичных и инновационных компаний, предприятий малого и среднего бизнеса, учреждений социальной сферы);

- профессионально-образовательная среда образовательных организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций, в том числе осуществляющих подготовку кадров для передовых технологий, по востребованным профессиям и специальностям;

– профориентационные возможности школьного курса технологии и других образовательных областей общеобразовательной программы, в том числе профильные и специализированные классы, а также «корпоративные классы», созданные и функционирующие при участии ведущих предприятий-работодателей;

– практики ученического и студенческого самоуправления, волонтерского и клубного движения, реализуемые на базе школ, профессиональных образовательных организаций, ВУЗов, молодежных центров, профессиональных объединений работодателей;

– интернет-ресурсы различного типа, а также материалы региональных и местных средств массовой информации, отражающие актуальное состояние экономики, профессионального и высшего образования, рынка труда и профессий региона.

Работодатели и объединения работодателей участвуют:

– в разработке региональной кадровой политики; в формировании экономического прогноза потребности в квалифицированных кадрах и специалистах по отраслям (в том числе по новым профессиям), обладающих перспективными компетенциями и подготовленных к работе с передовыми технологиями, с учетом перспектив развития экономики и рынка труда региона;

– в реализации системы профессионального самоопределения на всех ступенях образования (включая сетевые практико-ориентированные программы по сопровождению профессионального самоопределения для обучающихся общеобразовательных организаций; региональные и районные мероприятия по сопровождению профессионального самоопределения детей и молодёжи; независимую оценку качества данной деятельности) [6, с. 35].

Цифровые информационно-коммуникационные площадки, конкурсы с участием работодателей

Профориентационные порталы. Перспективной площадкой для привлечения работодателей – представителей регионального сектора экономики – к профессиональному самоопределению обучающихся могут служить региональные профориентационные порталы, содержащие (помимо других разделов, предназначенных для учащихся, родителей и специалистов) информацию о предприятиях, их деятельности, востребованных на них профессиях и преимуществах трудоустройства¹⁰.

К таким площадкам также относятся проектные инициативы федерального уровня, которые реализуются при участии крупных

¹⁰ Профориентационный портал Мурманской области «ЖИВИ, УЧИСЬ, РАБОТАЙ В АРКТИКЕ!»: <https://xn--51-6kctoc7afailc3aw1bzk.xn--p1ai/>

работодателей и отраслевых общественных объединений. Примеры подобных инициатив приведены ниже.

Всероссийский форум работодателей по вопросам профориентации молодежи при поддержке Министерства труда и социальной защиты РФ, Торгово-промышленной палаты России, Министерства просвещения РФ и Национального агентства развития квалификации. Форум проводится на базе платформы «ProfStories»¹¹. Платформа представляет собой агрегатор профориентационных возможностей, содержащий информацию о работодателях и востребованных профессиях, дает возможность получить грамотную рекомендацию и спланировать профессиональный путь. Для работодателей в рамках сотрудничества предлагаются следующие возможности: «рассказать напрямую молодежи о своей компании, о востребованных профессиях и компетенциях; популяризировать профессии через «образ героя» сотрудников компании; представить молодежи свои продукты и услуги, помогающие определиться с профессией; найти старшеклассников, которые хотят обучаться по целевому договору; сформировать HR-бренд».

Всероссийская олимпиада студентов «Я – профессионал» для учащихся российских ВУЗов. Реализуется в рамках федерального проекта «Социальные лифты для каждого» национального проекта «Образование». Цель проекта – поддержка талантливых студентов разных специальностей, которая позволит им продолжить обучение в ведущем ВУЗе страны или начать карьеру в крупной компании. Организаторы олимпиады – Ассоциация организаторов студенческих олимпиад «Я – профессионал», АНО «Россия – страна возможностей», Общероссийское объединение работодателей «Российский союз промышленников и предпринимателей» и 33 ведущих российских ВУЗа. В организацию и проведение олимпиады вовлечено более 500 российских компаний, в том числе СберБанк, Трубная Металлургическая Компания, Банк ВТБ, Госкорпорация «Росатом», «Газпромбанк» (Акционерное общество), Альянс в сфере искусственного интеллекта, ПАО «Полюс», АО «Россельхозбанк», ОАО «РЖД» и другие. Технический партнер олимпиады – Яндекс¹².

Формы организации и мероприятия сетевого взаимодействия

Образовательно-производственные центры (кластеры). Создаются в рамках федерального проекта «Профессионалитет» по отраслевому

¹¹Платформа «ProfStories»: <https://profstories.ru/o-proekte>

¹²Олимпиада «Я – профессионал», официальный сайт: <https://yandex.ru/profi/>

принципу¹³. Основой является соглашение о партнерстве без образования юридического лица между образовательными организациями, реализующими образовательные программы среднего профессионального образования, и организациями, действующими в реальном секторе экономики (сетевое партнерство «колледж – завод»). «Опорный работодатель» участвует в управлении кластером, обновлении программ обучения, организации площадок для стажировок. В рамках проекта предусмотрено создание цифрового конструктора компетенций – федеральной информационной платформы для автоматизированной сборки образовательных программ под конкретный запрос заказчика.

Отметим, что кластерный подход может быть использован и в более широком контексте. Субъектами социального партнерства могут являться объединения работодателей, органы управления, службы занятости населения, общественные организации, профессиональные образовательные организации, индивидуальные потребители профессиональных образовательных услуг. Общее, что их объединяет, – заинтересованность в обеспечении экономики региона высококвалифицированными кадрами. Эффективность применения кластерного подхода подтверждают результаты его внедрения, например, в Кемеровской [7] и Челябинской [8] областях.

Организация системы непрерывного образования «школа – ВУЗ/ССУЗ – предприятие». Такие системы, как правило, реализуются в рамках отдельных производственных кластеров. Основной целью при этом является долгосрочное и устойчивое воспроизводство востребованных специалистов, обладающих необходимыми (в том числе практико-ориентированными) профессиональными компетенциями.

В качестве примера может служить «интегрированная система профильного образования» ЗАТО город Саров, ориентированная на активное участие предприятий ядерного оружейного комплекса (ЯОТ). Система включает три уровня: 1) ранняя профориентация в сфере инженерного образования, которая может осуществляться уже на ступени основного общего образования (путем формирования и реализации профильных траекторий образования, начиная с пятого класса школьного обучения); 2) выбор выпускником ССУЗа / ВУЗа направления профессиональной подготовки с учетом требований предприятия-заказчика; 3) продолжение профессионального образования на предприятии (корпоративное обучение, переподготовка и повышение квалификации инженерно-технических

¹³ Федеральный проект «Профессионалитет»:

sosp.ru/wp-content/uploads/2022/02/prezentacziya-professionalitet-k-25.02.pdf

работников и рабочих кадров на основе актуализированных программ повышения квалификации, разработанных совместно предприятием и вузом на основе востребованных работниками профессиональных компетенций) [9].

Пример одного из конкретных мероприятий с участием работодателей – конкурс бизнес-идей как завершающий этап системы непрерывного агробизнес-образования, реализуемого в рамках сетевого взаимодействия Мичуринского государственного аграрного университета, школ и предприятий Тамбовской области [10].

Вовлечение работодателей в образовательный процесс ВУЗа. Представители работодателя привлекаются к руководству учебно-ознакомительной практикой, к проведению консультаций по подготовке учебных проектов, к руководству выпускными квалификационными работами студентов практической направленности. Примером такого взаимодействия может служить опыт Волжского филиала МАДИ и предприятиями дорожного строительства [11].

Также в отечественной практике существует опыт взаимодействия выпускающей кафедры с предприятиями через трудоустройство студентов 3-го курса после прохождения ими производственной практики. Такие студенты в течение 4 курса активно участвуют в научно-исследовательской и производственной деятельности предприятия и к концу обучения приобретают необходимый профессиональный опыт. Следует отметить, что в процессе такого взаимодействия предприятия и выпускающей кафедры у студентов легче и быстрее проходит процесс адаптации к профессии [12].

Олимпиадное движение в партнёрстве «школа – ВУЗ – предприятие». Данный опыт является редким, однако результаты его реализации раскрывают дополнительные возможности как для поддержки и сопровождения молодого поколения в вопросах самоопределения, так и для привлечения предприятий-работодателей к активному участию в этих процессах. Соответствующий опыт получен на базе Чувашского государственного университета имени И.Н. Ульянова с привлечением ресурсов четырёх университетских центров (дополнительного образования, профориентации, инновационно-внедренческого центра по работе с одарённой молодёжью). Опыт проведения олимпиад для школьников совместно с предприятиями-партнёрами привел к увеличению числа поступающих в университет победителей и призёров не только этих олимпиад, но и победителей и призёров регионального или заключительного этапов Всероссийской олимпиады школьников, а также олимпиад из перечня Минобрнауки России. Опрос первокурсников-олимпиадников показал, что активное сотрудничество с предприятиями республики повысило имидж университета и стало решающим фактором

выбора ВУЗа для 63% респондентов. Победители и призёры вышеперечисленных олимпиад подключаются к работе профнавигационной площадки «Центр планирования карьеры» [13].

Сетевые межмуниципальные практико-ориентированные проекты. Успешным примером может служить межмуниципальный проект «Управление созданием и реализацией современной профориентационной работы», реализуемый в Омской области. Для повышения стабильной заинтересованности социальных партнеров в сетевом взаимодействии проектом предусмотрены: заключение договоров на подготовку кадров рабочих профессий ОО-СПО-работодатель, договоров шефской помощи, внедрение механизмов наставничества и тьюторства, освещение деятельности предприятий-работодателей в СМИ. В рамках сетевого взаимодействия предприятия предоставляют материально-техническую, производственную базы для проведения учебных и производственных практик; оказывают помощь в развитии материально-технической базы ОО, ПОО [14]. Заключение договоров способствует четкому планированию площадок и мероприятий по проведению профессиональных проб на базе предприятий-работодателей¹⁴.

В данном случае важно подчеркнуть ведущую роль управленческого ресурса в организации сетевых межмуниципальных проектов: четкая постановка цели и задач, обеспечение условий для взаимодействия участников, проведение итогового мероприятия с участием руководителей муниципалитетов и работодателей, обобщение опыта в форме публикации разработанных проектов.

Виды мероприятий с участием предприятий-работодателей. Актуальные виды конкретных мероприятий с участием предприятий-работодателей прописаны в проекте: «Цикл профориентационных мероприятий «ПРОФориентация – Север». Проект является победителем конкурса Фонда Президентских грантов 2022 года¹⁵. Инициатор проекта – Мурманское региональное отделение общероссийской общественной организации «Союз машиностроителей России». Цикл профориентационных мероприятий направлен на популяризацию технических специальностей среди подростков и молодежи, стоящих на пороге выбора профессии, привлечение молодых специалистов к работе на промышленные предприятия Мурманской области, остро нуждающихся в квалифицированных технических кадрах, путем

¹⁴ Радиозавод им. А. С. Попова, Омская кондитерская фабрика «Карамелька», зерноток колхоза «Ганновский», ООО «Агрохолдинг Сибирь», Лукьяновско-Пуровское мясоперерабатывающее предприятие, Одесский кирпичный завод и др.

¹⁵<https://xn--80afcdbalict6afooklqi5o.xn--p1ai/public/application/item?id=11e09e3d-8332-4040-840d-8d302b26288f>

проведения профориентационных мастер-классов, «живых» и онлайн-экскурсий, общения с действующими работниками, рассказов об успешном опыте работы в условиях Крайнего Севера. В перечне мероприятий – создание видеоролика с рассказом от самих промышленников о нужных им сотрудниках, особенностях работы и проживания в Мурманской области¹⁶; видеоинтервью с молодыми специалистами промышленных предприятий региона.

Перечень конкретных мероприятий с участием работодателей и их общее описание также содержатся в тексте «Стратегии развития профессиональной ориентации населения в Красноярском крае до 2030 года» [2].

Более подробно варианты участия предприятий-работодателей в сетевом взаимодействии «УДО/школа – ВУЗ/ССУЗ – РЕАЛЬНЫЙ СЕКТОР ЭКОНОМИКИ» рассмотрены в разделе данных методических рекомендаций, посвященном технологиям профессиональной навигации обучающихся (см. ниже, раздел 3).

Источники информации

1. Пак, Л. Г. Трудоустройство выпускников как проблема современного высшего образования / Л. Г. Пак, Е. Г. Каменева, Л. А. Кочемасова // Бизнес. Образование. Право. – 2021. – № 4(57). – С. 317-321. – DOI 10.25683/VOLBI.2021.57.425. – EDN СТУРМГ.
2. Стратегия развития профессиональной ориентации населения в Красноярском крае до 2030 года. Утверждена Распоряжением Правительства Красноярского края от 05.03.2021 г. N 127-р – <https://docs.cntd.ru/document/574648660>
3. Приказ Министерства труда и социального развития Мурманской области и Министерства образования и науки Мурманской области “Об утверждении Прогноза кадровой потребности экономики и социальной сферы Мурманской области на 2021-2025 годы” – <https://xn--51-6kctoc7afailc3aw1bzk.xn--p1ai/proforientatsiya-v-murmanskoj-oblasti/dokumenty/>
4. Постановление Правительства Омской области от 12.03.2014 г. N 41-п «Об организации деятельности по профессиональной ориентации и психологической поддержке населения на территории Омской области (с изменениями на 9 июня 2021 года)» (в ред. [Постановлений Правительства Омской области от 10.12.2019 N 407-п, от 09.06.2021 N 233-п](#))
5. Постановление Правительства Красноярского края от 18.02.2020 г. N 112-п. – <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/2400202002210014>

¹⁶ Глава АО "Объединенная Судостроительная Корпорация" Алексей Рахманов рассказывает о проблеме кадров: https://www.korabel.ru/news/comments/aleksey_rahmanov_rasskazyvaet_o_probleme_kadrov.html

6. Сергеев, И.С и др. Наша новая профориентация: Концепция развития системы сопровождения профессионального самоопределения детей и молодёжи Санкт-Петербурга – СПб, 2020. – 130 с. (с.14-15).

7. Янькин, Д.В. Формирование профессионального самоопределения обучающихся общеобразовательной школы в условиях развития регионального рынка труда: автореферат дис. ... кандидата педагогических наук: 13.00.01 – Кемерово, 2021. – 24 с. – <https://www.dissercat.com/content/formirovanie-professionalnogo-samooopredeleniya-obuchayushchikhsya-obshcheobrazovatelnoi-shko>

8. Карпов, И.В. Образовательно-производственный кластер как форма социального партнерства (Миасская модель) /Профессиональное образование и рынок труда, 2014, №7. – с.32-35. –<https://cyberleninka.ru/article/n/obrazovatelno-proizvodstvennyy-klaster-kak-forma-sotsialnogo-partnerstva-miasskaya-model>

9. Федоренко Г.А., Володько Н.В., Денисова Н.А., Чулков В.В. Интегративная среда «Школа-вуз-предприятие ЯОК» в ЗАТО г. Саров // Глобальная ядерная безопасность. 2015. №1 (14).

10. Симбирских, Е. С. Система дополнительного образования детей в рамках сетевого взаимодействия разноуровневых образовательных организаций и производственных предприятий / Е. С. Симбирских // Вестник Мичуринского государственного аграрного университета. – 2014. – № 5. – С. 7-10.

11. Савельева, А. В. Взаимодействие вуза и профильного предприятия в формировании проектировочной компетентности будущих бакалавров автомобильного строительства / А. В. Савельева // Вестник образовательного консорциума Среднерусский университет. Серия: Гуманитарные науки. – 2021. – № 19. – С. 33-35.

12. Симонова, Г. В. Повышение эффективности взаимодействия вузов и производственных предприятий при реализации проектного обучения / Г. В. Симонова, Н. А. Вихарева // Актуальные вопросы образования. – 2021. – № 2. – С. 104-107.

13. Троешестова, Д.А. Олимпиадное движение в партнёрстве «школа –вуз – предприятие» // Высшее образование в России. 2018. Т. 27. № 12. С. 116-125. DOI: <https://doi.org/10.31992/0869-3617-2018-27-12-116-125>

14. Сборник материалов по результатам реализации межмуниципального проекта «Управление созданием и реализацией современной профориентационной работы». – Омск, 2019. – 72 с. (с. 68-70).

3. Технологии профессиональной навигации обучающихся в рамках различных моделей сетевого взаимодействия образовательных организаций и представителей реальных секторов экономики

Термин «профессиональная навигация» широко используется при описании проектов, имеющих отношение к вопросам профессиональной ориентации обучающихся образовательных организаций (в первую очередь подростков, находящихся на этапе выбора будущей профессии). При этом важно иметь в виду, что результатом профориентации являются рекомендации по возможным видам занятости, исходя из актуальных потребностей

обучающихся, в то время как *профнавигация предполагает формирование образовательно-профессиональной траектории с учетом не только особенностей и способностей каждого ученика, но и возможностей системы образования и перспективных потребностей экономики*¹⁷.

Современные технологии профессиональной навигации, как правило, реализуются через систему сетевого взаимодействия (с участием общеобразовательных организаций, учреждений дополнительного образования, администраций муниципалитетов, ВУЗов, техникумов, предприятий реального сектора экономики и других социальных партнеров).

В процессе сетевого взаимодействия за счет совместного использования ресурсов более эффективно решается задача профессионального самоопределения подрастающего поколения. Кроме того, такое взаимодействие позволяет решать и другие вопросы сферы образования на новом, системном уровне. А в перспективе – способствует выстраиванию надежных и продуктивных межведомственных связей.

Роль учреждений дополнительного образования в данном случае может являться одной из ведущих, в том числе за счет потенциальной возможности стать «связующим звеном» между партнерами по сетевому взаимодействию.

Ниже приведены примеры технологий профессиональной навигации сетевого взаимодействия с участием учреждений дополнительного образования. Каждая технология реализуется в рамках определенной модели сетевого взаимодействия и может быть использована в реальной практике в зависимости от концептуальных подходов к вопросам обеспечения профессионального самоопределения обучающихся, а также – от наличия соответствующих ресурсов системы общего и профессионального образования региона¹⁸.

Пример I. Корпоративный проект «Профнавигатор», реализуемый Заполярным филиалом ПАО «ГМК «Норильский никель»¹⁹; профориентационный конкурс «Мечтая о будущей карьере».

Сетевыми партнёрами проекта являются:

¹⁷Методическое пособие по организации процесса непрерывной профориентации подростков с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью в рамках проекта «Профнавигация без барьеров» / М.О. Марченко, М.В. Полякова и др. М.:2015. – <https://infourok.ru/metodicheskie-materiali-proekta-profnavigaciya-bez-barerov-506374.html>; https://vogazeta.ru/articles/2019/2/22/city_education/6340-proflayner_navigatsiya_v_buduschem

¹⁸Представленная ниже информация является результатом анализа учебно-методических разработок педагогов дополнительного образования – участников Всероссийских конкурсов лучших образовательных практик за 2022 год.

¹⁹ ПАО «ГМК «Норильский никель» является учредителем, организатором и куратором всех мероприятий проекта.

– Администрация муниципального образования город Норильск (выступает в качестве координаторов мероприятий);

– КГКУ «Центр занятости населения города Норильска» (проводят ежегодные исследования среди обучающихся, выявляя факторы, влияющие на выбор профессии для корректировок методической и практической частей конкурса);

– ФГБОУ ВО «Заполярный государственный университет им. Н.М. Федоровского», частное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «Корпоративный университет «Норильский никель», КГБПОУ «Норильский техникум промышленных технологий и сервиса», КГБПОУ «Таймырский колледж», учреждения культуры (обеспечивают кадровые и методические ресурсы);

– муниципальные образовательные учреждения, в том числе организации дополнительного образования, расположенные на территории МО город Норильск и МО город Дудинки (непосредственные участники конкурса).

На рисунке 3 приведена схема, в которой отражены все участники сетевого взаимодействия, а также реально «действующие» связи между ними. В данном случае очевидна «вспомогательная» роль учреждений дополнительного образования по отношению к запросу градообразующего предприятия. В то же время очевидна и значимая роль этих учреждений – в качестве посредника между образовательными ВУЗами и колледжами, которые включены в общую систему обеспечения профессионального самоопределения и занятости населения.

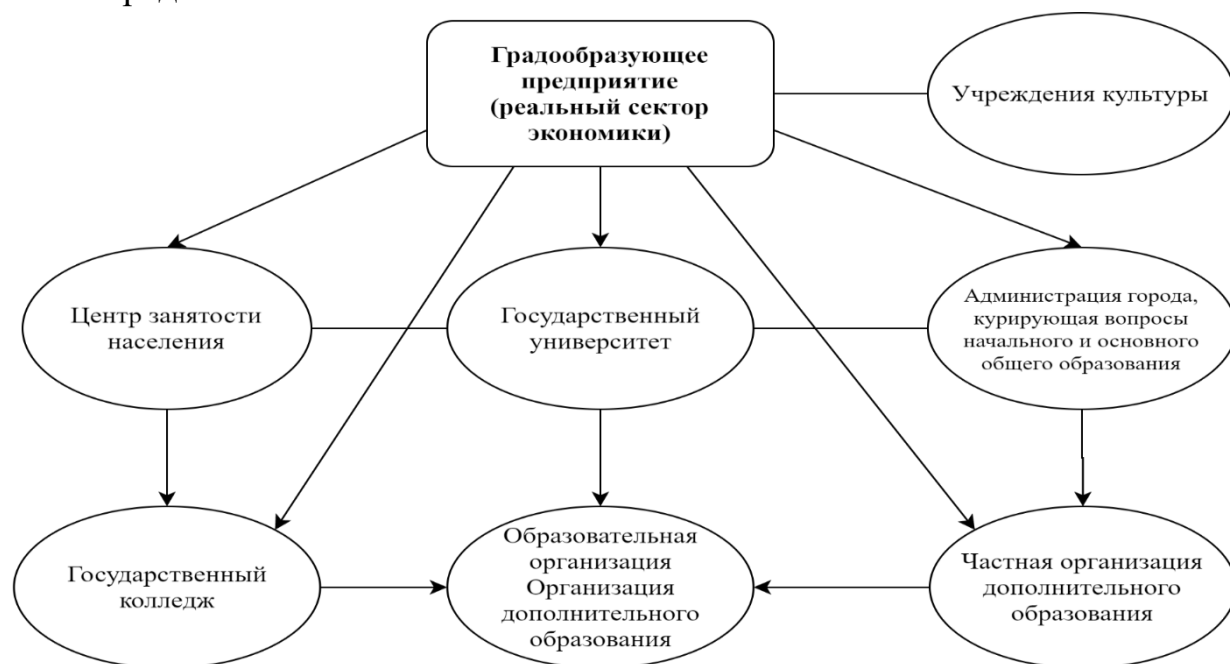


Рисунок 1. Схема сетевого взаимодействия при реализации технологии организации профнавигации обучающихся Управления корпоративных проектов ЗФ ПАО «ГМК «Норильский никель»

Пример II. Дополнительная общеобразовательная программа «Хозяйствуй умело», реализованная под руководством Красноярского краевого центра «Юннаты».



Рисунок 2. Схема сетевого взаимодействия при реализации дополнительной общеобразовательной программы.

Сетевыми партнёрами проекта являются:

- МБОУ ДО «Назаровский районный Дом детского творчества» (координатор от Назаровского района);
- педагогические команды пяти муниципальных общеобразовательных учреждений Назаровского района;
- преподаватели ФБОУ ВО «Красноярский государственный аграрный университет»;
- специалисты управления сельского хозяйства администрации Назаровского района и фермеры Назаровского района (в качестве представителей реального сектора экономики).

Функции Красноярского краевого центра «Юннаты» как регионального оператора сетевого взаимодействия включали: предоставление кадровых и информационных ресурсов; разработку дидактических и контрольно-измерительных материалов; разработку организационно-деятельностной игры; проведение мониторинга результативности. За представителями МБОУ ДО «Назаровский районный Дом детского творчества» были закреплены функции менеджера от Назаровского района, в том числе реализация первого и третьего модулей Программы, проведение организационно-деятельностной игры. Учителя средних общеобразовательных школ обеспечивали набор обучающихся на Программу, разработку и реализацию второго модуля

Программы (в части проведения практических занятий в рамках элективных курсов, включенных в расписание каждой средней общеобразовательной школы), осуществляли мониторинг освоения обучающимися Программы.

В процессе реализации дополнительной общеобразовательной Программы всем партнерам (общеобразовательным организациям, учреждениям дополнительного образования, экспертам) удалось скоординировать свои действия и достичь общего образовательного результата. Успешность данной технологии обеспечена за счет четкого функционирования каждой из сторон сетевого взаимодействия на основании конкретных, четко сформулированных и официально закрепленных договорных обязательств.

Пример III. Сетевые проекты с участием ВУЗов и других организаций, имеющих базу для научно-исследовательской деятельности.

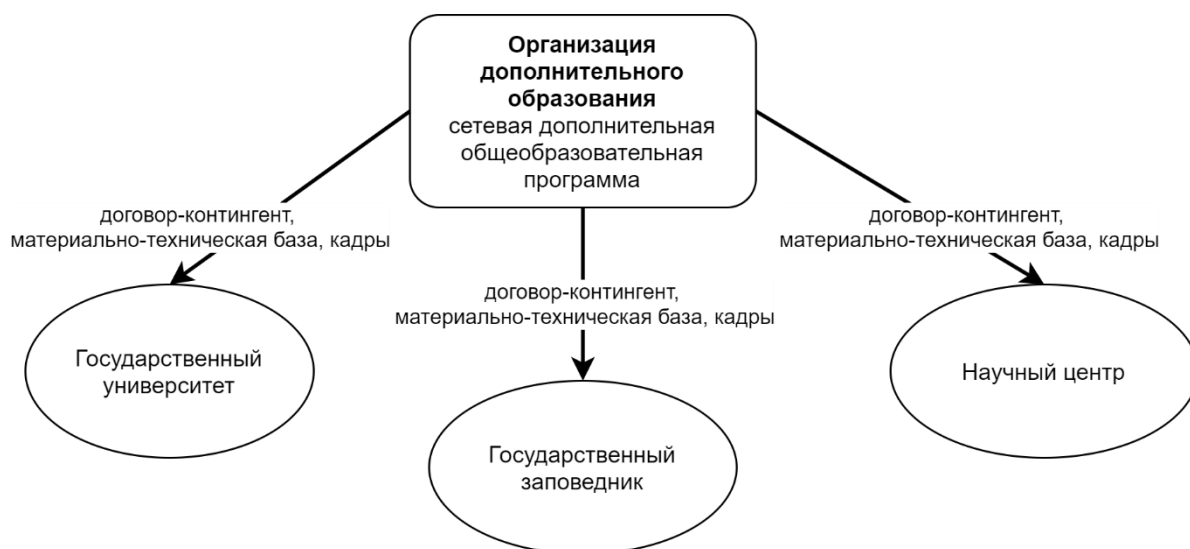


Рисунок. 3. Схема сетевого взаимодействия с участием научно-исследовательских организаций.

Схема, представленная на рис. 3, обобщает вариант сетевого взаимодействия, организованного по инициативе и при непосредственном участии в роли координатора МАУ ДО ДЮЦ «Ровесник» им. С.А. Крыловой» Кандалакшского района Мурманской области.

Проект реализуется совместно с полярным филиалом ФГБНУ «ВНИРО» («ПИНРО» имени Н.М. Книповича), ФГБОУ ВО «Мурманский арктический государственный университет» и ФГБУ «Кандалакшский государственный природный заповедник» (г. Кандалакша). Официальной основой является соглашение о сотрудничестве с данными организациями.

Сотрудничество с полярным филиалом ФГБНУ «ВНИРО» и ФГБОУ ВО «Мурманский арктический государственный университет» позволяет

получить консультативную помощь при выполнении обучающимися конкретных исследований в области экологии и гидробиологии.

Практические занятия проводятся совместно с научными сотрудниками ФГБУ «Кандалакшский государственный заповедник», что предусматривает глубокое погружение обучающихся в проектную и научно-исследовательскую деятельность. Договор о сотрудничестве позволяет обучающимся использовать данные архивов, видеокартотеки для проведения полноценных исследований по выбранным темам.

На базе всех площадок сетевого взаимодействия проводятся лекционные курсы по актуальной для обучающихся тематике.

Применение рассмотренной схемы сетевого взаимодействия позволяет использовать ресурсы и опыт нескольких организаций-партнеров, обладающих ресурсами для проведения научно-исследовательской деятельности. Это обеспечивает расширение возможностей для обучающихся в освоении базовых знаний в области естественных наук и овладении актуальными компетенциями проектной и исследовательской деятельности.

Пример IV. Сетевые проекты с участием общеобразовательных организаций разного типа. В данном случае взаимодействие строится между учреждениями дополнительного образования и партнером, которым может выступать дошкольная образовательная организация, общеобразовательная организация, колледж или техникум. Взаимодействие осуществляется напрямую – через сетевой договор.

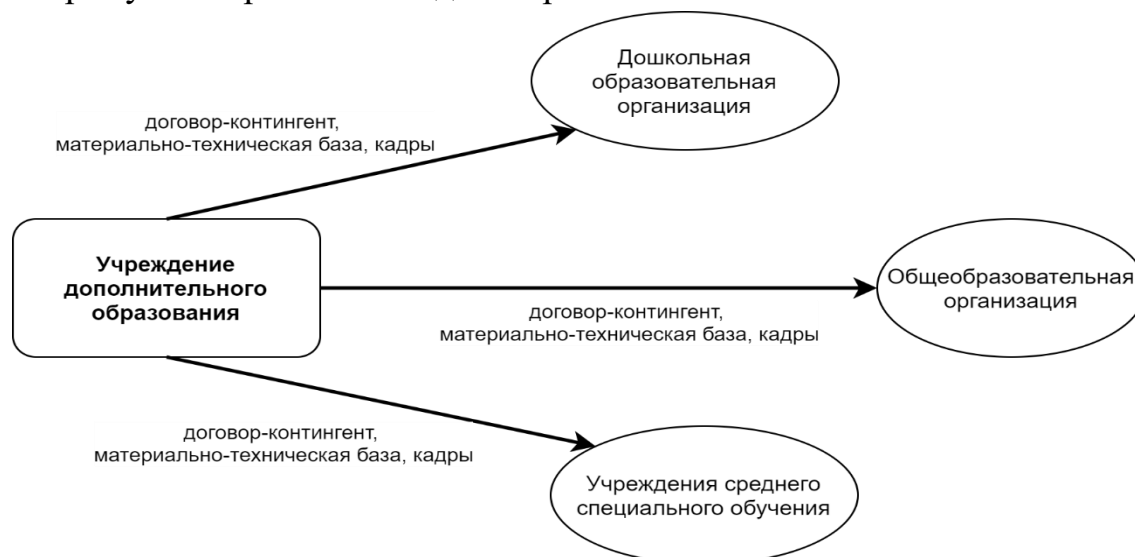


Рисунок 4. Схема сетевого взаимодействия при реализации дополнительной общеобразовательной программы с участием других образовательных организаций.

Партнеры предоставляют площади (материально-техническое оснащение) и кадровое обеспечение. Учреждение дополнительного

образования, в свою очередь, обеспечивает необходимый «контингент» участников проекта.

Одним из примеров может служить ДООП «Эколята – юные защитники природы», реализуемая на базе МАУ ДО ДЮЦ ««Ровесник» им. С.А. Крыловой» Мурманской области. Сетевыми партнерами в данном случае являются учреждения системы дошкольного образования: МАО «Детский сад №27» и МАО «Детский сад №55» (с. Алакуртти Кандалакшского района). В данном случае акцент сделан на вовлечение в систему профессиональной навигации дошкольников – в качестве создания основы для будущей включенности детей в осознанный процесс профессионального самоопределения.

Пример V. Сетевые проекты с участием технопарков и представителей реального сектора экономики. Соответствующая схема сетевого взаимодействия реализуется на базе государственного учреждения ГАНОУ МО «ЦО «Лапландия»²⁰.

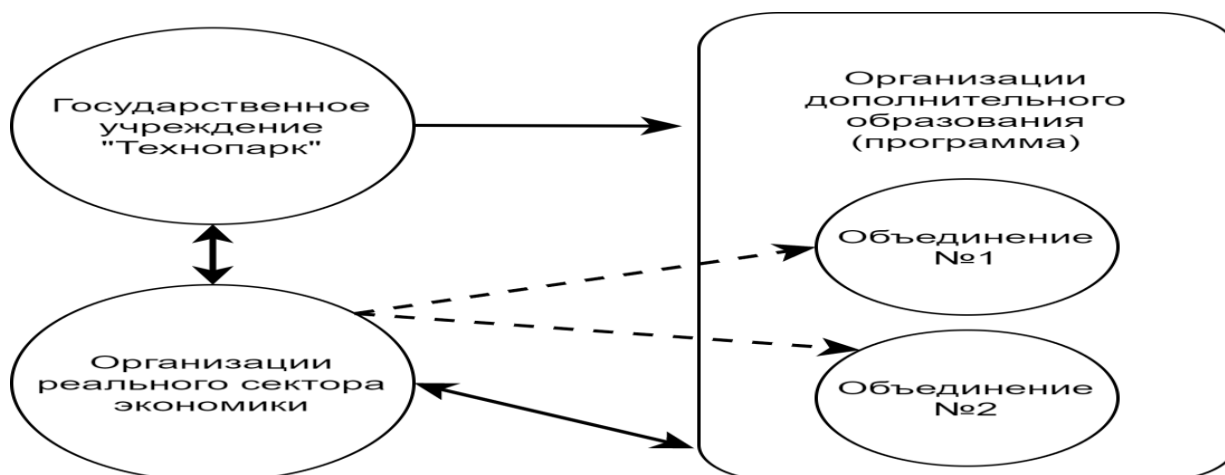


Рисунок 5. Схема сетевого взаимодействия при реализации дополнительной общеобразовательной программы с участием технопарков и представителей реального сектора экономики.

Участниками сетевого взаимодействия в данном случае являются Центр образования «Лапландия», детский «Технопарк» и его партнер – АО «Мурманский морской торговый порт» (ММТП).

При участии сетевых партнеров разработана программа, ориентированная на применение современных технологий профнавигации, в том числе

– кейс, содержащий инженерно-практическую проблемную задачу, предполагающую высокую неопределенность и вариативность результата, (решение такой задачи возможно при определении четких границ);

²⁰ Государственное автономное нетиповое образовательное учреждение Мурманской области «Центр образования «Лапландия»: laplandiya.org

– проектирование и создание устройства с заданными или открытыми параметрами, добавляющими устройству новые функции и возможности.

Тематика заданий определялась исходя из запроса АО ММТП. Участие сетевых партнеров в разработке заданий позволяет обучающимся обобщить опыт решения реальных задач и связать их с глобальной проблемой ограниченности энергетических, решение которой требует поиска альтернативных источников энергии.

Пример VI. Сетевые проекты УДО – ВУЗ – Предприятие. В таких проектах теоретическую подготовку обучающихся обеспечивают научные сотрудники, представители профессорско-преподавательского состава и студенты старших курсов ВУЗов. Практической подготовкой занимаются представители реального сектора экономики и научных организаций.

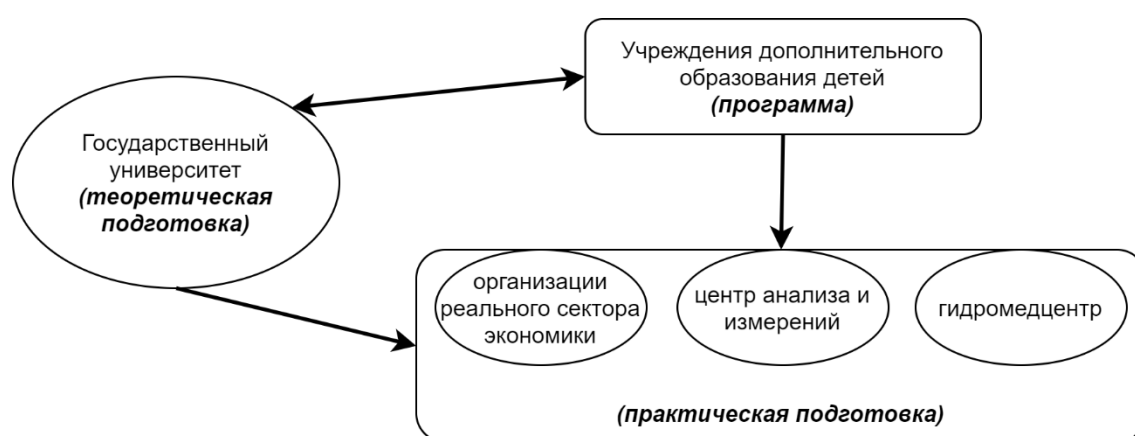


Рисунок 6. Схема сетевого взаимодействия УДО – ВУЗ – Предприятие.

Примером может служить ДООП естественно-научной направленности ГАНОУ МО «ЦО «Лапландия».

Сетевыми партнерами программы являются: ФГБОУ ВО «Мурманский государственный технический университет», АО «Мурманский морской торговый порт», филиал ФГБУ «Центр лабораторного анализа и технических измерений по Северо-западному федеральному округу» («Центр лабораторного анализа и технических измерений по Мурманской области»), ФГБУ «Мурманское управление по гидрометеорологии и мониторингу окружающей среды».

Программа носит практико-ориентированный характер и реализуется в сетевой форме с использованием инфраструктурных, материально-технических, кадровых и интеллектуальных ресурсов организаций-партнеров.

На базе ФГБОУ ВО «Мурманский государственный технический университет» проводятся обучающие модули по темам: «Основы метеорологии», «Контроль загрязнения водных объектов», «Контроль загрязнения атмосферного воздуха».

На базе АО «Мурманский морской торговый порт» проводятся экскурсии в Лабораторию по охране окружающей среды и химического анализа, исследованию образцов проб и материалов. Базой для исследования проб и материалов также служит площадка филиала ФГБУ «Центр лабораторного анализа и технических измерений по Северо-западному федеральному округу». Базой для проведения экскурсий – ФГБУ «Мурманское управление по гидрометеорологии и мониторингу окружающей среды».

Пример VII. Сетевые проекты с участием БГУ «Бизнес-инкубаторы». Государственные бюджетные учреждения «Бизнес-инкубаторы» могут функционировать как отдельно, так и на базе образовательных учреждений. Бизнес-инкубатор позволяет не только обеспечить подготовку квалифицированных кадров, но и оказать помощь в организации практической деятельности обучающихся в рамках договоров, заключенных с хозяйственными субъектами.



Рисунок 7. Схема сетевого взаимодействия с участием государственного учреждения «Бизнес-инкубатор».

Подобная сетевая программа реализована в Омской области на базе МБОУ ДО «Детского творчества (ДДТ)». Для решения проблем социально-экономического развития территории с помощью представителей муниципалитета создан и действует Молодежный бизнес-инкубатор «Точка роста». Участниками проекта являются образовательные учреждения Шербакульского муниципального района и ГУ «Региональный бизнес-инкубатор», ориентированного на экономическое воспитание и просвещение одарённых подростков.

В заключение данного раздела отметим, что возможны и другие варианты моделей сетевого взаимодействия с участием учреждений дополнительного образования как в роли базовой структуры, так и в роли основного «связующего звена» между участниками реализуемых проектов.

Судя по представленным выше моделям, сетевые проекты УДО способствуют вовлечению работодателей в общую систему взаимодействия по решению проблемы профессионального самоопределения обучающихся и

подготовки квалифицированных кадров, актуальных не только для отдельных предприятий-работодателей, но и для социального-экономического развития каждого региона. *В этой связи рекомендуется уделить внимание вопросу повышения статуса системы дополнительного образования. Как минимум, и в качестве первого шага – путем предъявления в СМИ и других востребованных источниках информации систематического, обоснованного, структурированного и доступного для восприятия материала о принципах, возможностях и результатах деятельности этих учреждений.*

Подробная информация по вопросам правовых основ и вариантов моделей сетевого взаимодействия при разработке и реализации дополнительных общеобразовательных программ, а также список актуальных источников информации приведены в статье ведущего эксперта Научно-методического центра развития образовательных систем, старшего методиста ГБПОУ «Воробьевы горы» Л.Н. Буйловой²¹.

²¹Буйлова, Л.Н. О методических аспектах разработки сетевых дополнительных общеразвивающих программ / Л.Н. Буйлова. – [Электронный ресурс] . – URL:<https://prodod.moscow/archives/23794> (дата обращения 04.11.2022).

РАЗДЕЛ II. ОТКРЫТОЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ: ИННОВАЦИОННЫЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ПРАКТИКИ УЧРЕЖДЕНИЙ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В КОНТЕКСТЕ ИХ СЕТЕВОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ С УЧРЕЖДЕНИЯМИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И ПРЕДСТАВИТЕЛЯМИ РЕАЛЬНОГО СЕКТОРА ЭКОНОМИКИ

4. Технологии проектной деятельности учреждений дополнительного образования

Как уже отмечалось, в рамках сетевого взаимодействия в системе «УДО/школа – ВУЗ/ССУЗ – Реальный сектор экономики» важная роль принадлежит учреждениям дополнительного образования. При разработке и реализации обучающих программ данных учреждений (в том числе при организации и реализации системы социально-профессиональных проб) наиболее перспективным является проектный подход.

Применение проектного подхода в современной системе образования «носит ярко выраженный *общественный характер* [1, с. 36]. В общем, под педагогическим проектированием понимается «*научное направление педагогики и организуемой практической деятельности, нацеленное на решение задач развития, преобразования, совершенствования, разрешения противоречий в современных образовательных системах*» (Е. С. Заир-Бек)» [1, с. 22]. При этом основными признаками проекта являются новизна, направленность на изменения, неповторимость, конкретная цель, ограниченность во времени.

Новизна. Любой проект должен нести в себе что-то принципиально новое для той организации, которая его разрабатывает. Предполагается, что это новое (идея, формы, методы, аудитории и т.д.) повлияет на сдвиг проблемной ситуации в сторону изменений, несущих улучшение основной деятельности образовательной организации. Соответствующие улучшения будут отражены в индикативных показателях.

Изменения. Концептуальная цель любого проекта – достижение изменений. Вся работа проектной команды направлена на создание идей и их реализацию для того, чтобы случилось что-то, что изменит проблемную ситуацию, разрешит противоречие и приведет в конечном счете к положительной динамике. Главным для руководителя проекта является возможность максимально точного прогнозирования предполагаемых изменений и управление ими.

Неповторимость. Любой проект, создаваемый проектной командой, исходит из анализа возможностей и угроз, сильных и слабых сторон

образовательной организации. Многое зависит и от проектной команды, работающей над ним. Создать еще раз аналогичные условия невозможно. Таким образом, проект каждый раз уникален, даже если основная идея и цель нескольких проектов будут одинаковы.

Конкретная цель, ограниченная во времени. Проект создается как способ разрешения противоречия, выявленного в системе функционирования образовательной организации. Проектная команда формулирует желаемые изменения (видение), продумывает стратегию и тактику их достижения, создавая дорожную карту, и отслеживает в дальнейшем эффективность реализации задуманного. Как только результаты достигнуты, проект завершается. Далее полученные изменения встраиваются в существующую систему функционирования образовательной организации на постоянной основе и становятся ее элементом. Таким образом, проект завершается (цель достигнута), но изменения, которые он нес в себе, сохраняются в системе, позволяя ей эволюционировать.

Ограниченность продолжительности проекта во времени. Ни один проект не может длиться вечно. Он имеет дату начала и предполагаемую дату завершения, когда желаемые изменения, цель проекта будут достигнуты. Если же цель не достигнута и желаемых изменений нет, то возможны два варианта решения: 1) завершить проект, но при этом надо понимать, что все ресурсы будут потрачены напрасно; 2) внести в проект изменения, которые обеспечат достижение цели. Решение о внесении изменений в проект принимается на основании результатов анализа сложившейся ситуации.

Ограниченность требуемых ресурсов. Любой проект требует вложения ресурсов – кадровых, финансовых, управленческих, временных и т.д. При разработке и составлении проектной заявки обязателен расчет необходимых ресурсов, исходя из сильных сторон и возможностей образовательной организации. Проект должен быть реалистичен и обеспечен ресурсами, которые сопоставимы с теми результатами, которых образовательная организация планирует достичь. Особенно остро это относится к расчету бюджета проекта.

Проектные умения. Успешность проектирования зависит от уровня развития следующих групп умений: рефлексивные, поисковые, групповые, менеджерские, коммуникативные, презентационные [7].

Рефлексивные (аналитические) умения предполагают способность оценивать правильность поставленной задачи, выполнять анализ эффективности применяемых методов, приемов, средств, организационных форм проектной деятельности.

Поисковые умения позволяют самостоятельно генерировать идеи, привлекать знания из различных областей, самостоятельно находить недостающую информацию, комбинировать варианты решения проблемы, выдвигать гипотезы, устанавливать причинно-следственные связи, запрашивать недостающую информацию.

Групповые умения связаны с командной работой и сводятся к коллективному планированию при разработке концепции проекта, эффективному распределению задач на стадии реализации проекта, бесконфликтному взаимодействию с партнерами по проектной команде, оказанию взаимной поддержки при решении возникающих задач.

Менеджерские умения включают владение навыками планирования времени, деятельности, ресурсов, способность принимать решения и прогнозировать их результативность, анализировать собственную деятельность.

Коммуникативные умения характеризуют способность участников проектной команды инициировать взаимодействие, вступать в диалог, дискуссии, их расположенность к нахождению компромисса, владение навыками интервьюирования, устного опроса.

Презентационные умения предполагают способность грамотно и доступно излагать свои мысли во время выступления, следовать принципу наглядности, уверенно и корректно давать ответы на незапланированные вопросы.

В общей совокупности перечисленные выше умения, реализованные в процессе работы над образовательным проектом, формируют компетенции в области проектирования.

Методика экспертизы проектной деятельности. Столь разноплановое, сложносоставное, социально значимое явление как образовательный (педагогический) проект далеко не всегда может быть подвергнуто непосредственному количественному измерению. Педагогическое проектирование нуждается в качественных экспертных процедурах, которые учитывали бы современное состояние системы образования и отвечали общим требованиям к экспертизе инновационной деятельности. Методика экспертизы проектной деятельности включает несколько этапов.

Этап I: подготовительный (выбор экспертов). При проведении экспертизы очень многое зависит от выбора экспертов, их количество может определяться в зависимости от разноплановости представленных на экспертизу материалов, но не должно быть единоличным. Рекомендуется привлекать специалистов, обладающих специальными знаниями, опытом,

интуицией и ответственным поведением. В случае педагогической экспертизы это могут быть кандидаты и доктора педагогических и психологических наук, научные сотрудники, опытные управленцы в сфере образования и т.д. Экспертиза будет более достоверной, если эксперт является независимым специалистом и не связан ни с одной из сторон.

Этап II: проектирующий, на котором создается проект экспертирования в самом широком понимании: Как? Кто? Когда? Где? Зачем?

Экспертная деятельность может быть рассмотрена как особый тип исследовательской деятельности, где объектом изучения является развивающаяся педагогическая практика. Главная цель экспертизы – помочь в корректировке пути этого развития. Оценивая актуальность инициативы, подлинность инноваций, эффективность принятых решений, уникальность представленного опыта и так далее, экспертиза позволяет доработать материалы для воплощения их в реальность. На этом этапе эксперты распределяют направления работы и вырабатывают основную цель экспертизы.

Обычно заказ на экспертизу представляет собой общую цель: «проанализировать методические материалы», «оценить модель сетевой преемственности», «составить экспертное заключение на инновационную практику». Перевести эту цель в форму конкретного экспертного инструментария: приемов, форм, методов – задача эксперта (или команды экспертов). Сталкиваясь же с педагогическим проектированием, работая над оценкой инновационных практик, эксперт часто встает перед необходимостью разработки нового инструментария, адекватного изучаемому объекту.

Этап III: содержательный, на котором необходимо конкретизировать и обосновать задачи экспертизы, определить ее специфические особенности, выделить показатели экспертирования и критерии оценки.

В качестве инструмента экспертизы чаще всего используется экспертный лист (который впоследствии станет базой для экспертного заключения), включающий в себя критерии оценки и оценочную шкалу для каждого критерия с указанием количества баллов, соответствующих каждому уровню шкалы.

Оценочная шкала может быть минимально информативной (низкий уровень проявления критерия – 1 балл, средний – 2 балла, высокий – 3 балла). Однако это увеличивает субъективность экспертизы, особенно если экспертов несколько: у каждого эксперта будет свое понимание того, что же представляет собой, например, высокий уровень. Увеличить объективность экспертизы поможет подробное описание каждого уровня оценочной шкалы.

Например, оценочная шкала для критерия «Задачи проекта» может выглядеть так:

– 3 балла: задачи являются конкретными шагами по достижению цели, достаточны, соответствуют содержанию и предполагаемым результатам деятельности;

– 2 балла: задачи в основном являются конкретными шагами по достижению цели, есть отдельные задачи, не связанные с предполагаемыми результатами;

– 1 балл: задачи являются общими представлениями о пути достижения цели;

– 0 баллов – задачи проекта не представлены.

При разработке критериев экспертизы важно обратить внимание:

1. Количество критериев не должно быть слишком маленьким (это не позволить эксперту увидеть «картину целиком»), но и не должно быть избыточным, так как высока вероятность начать оценивать критерии, не имеющие отношения к цели экспертизы. 12 - 15 критериев чаще всего будет оптимально.

2. Цель экспертизы определяется не только объектом анализа, но и, в первую очередь, заказчиком, поэтому один и тот же экспертный лист не подойдет для разных экспертиз, даже если на первый взгляд объект анализа одинаковый. Так, можно получить два заказа на экспертизу образовательной программы по внеурочной деятельности. В первом случае цель экспертизы – «проверить программу на соответствие ФГОС третьего поколения», во втором – «оценить реализацию модели преемственности между ДОУ и НОО». И если в первом случае уместен будет критерий «соответствие планируемых результатов освоения Программы требованиям ФГОС целевым ориентирам, с учетом возрастных и индивидуальных возможностей обучающихся», то во втором он будет избыточен.

3. Формат оценивания задается, с одной стороны, критериями соответствия, определенными в техническом задании и уточненными в результате проведения консультационных совещаний, с другой стороны, требованиями к подобного рода материалам, зафиксированными в текстах соответствующих образовательных стандартов.

В связи с этим можно выделить следующие блоки, которые в той или иной мере будут встречаться в различных экспертных листах.

1. *Общие критерии.* Позволяют оценить значимость (общественную и профессионально-деятельностную) экспертируемых материалов с точки зрения основных тенденций, целей и направлений развития; соответствие

нормативам: актуальность, новизна, цели и задачи, культура оформления текста, наличие учебного плана, целевая аудитория проекта и т.д.

2. *Содержательные критерии.* Позволяют оценить основную идею и содержательную часть материалов с точки зрения его полноты, проработанности, логичности и научно-методической обоснованности: концептуальное обоснование ключевой идеи, планируемые результаты реализации, ресурсы и риски реализации, тематическое содержание, методическое обеспечение, контрольно-измерительные материалы и т.д.

3. *Специальные критерии.* Позволяют оценивать степень обоснованности проекта с точки зрения специфических объектов анализа: сочетание краткосрочной ДООП с образовательными программами НОО, адекватность инновационных преобразований, просматриваемость механизма сетевой формы реализации проекта, учет возрастных, психологических и социально-личностных особенностей обучающихся с ОВЗ (в том числе детей-инвалидов), высоко мотивированных и одаренных учащихся, учащихся, находящихся в трудной жизненной ситуации и т.д.

Этап IV: оценочный. На этом этапе заполняются экспертные листы, проводится систематизация полученных данных и их дальнейшая оценка, выносятся и обсуждаются решения по рассматриваемому объекту и выносятся экспертное заключение. Продукт экспертизы – заключение экспертов – предоставляется заказчику.

5. Программа проектного интенсива по организации и реализации инновационной образовательной практики учреждений дополнительного образования в контексте их сетевого взаимодействия с ВУЗами / ССУЗами и представителями регионального сектора экономики

Цель программы: создание условий для развития потенциала инновационной деятельности учреждений дополнительного образования детей по разработке инновационных образовательных практик в формате сетевой дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программы, реализуемой в условиях сетевого взаимодействия учреждений дополнительного образования, высших учебных заведений и предприятий реального сектора экономики региона

Задачи:

1. Дать представление о том, что такое «инновационная программа», «сетевое взаимодействие», «карты кадрового резерва» и какова роль каждой

стороны сетевого взаимодействия в формировании кадрового потенциала субъектов РФ.

2. Сформировать рабочие группы «УДОД-ВУЗ-Предприятие» по созданию инновационных программ сетевого взаимодействия.

3. Определить тему и структуру инновационной программы сетевого взаимодействия для рабочей группы.

4. Организовать и провести проектную деятельность по разработке инновационной образовательной практики в формате программ сетевого взаимодействия учреждений дополнительного образования, высших учебных заведений и предприятий региона для формирования карт кадрового резерва как основы развития кадрового потенциала субъектов РФ.

5. Обеспечить научно-методическое сопровождение деятельности учреждения дополнительного образования и сетевой проектной команды по реализации сетевой дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программы как социально-профессиональной пробы для старшеклассников

Целевая аудитория:

- инициативная проектная группа учреждений дополнительного образования субъектов РФ;
- инициативная проектная группа ВУЗов субъектов РФ;
- инициативная проектная группа предприятий / организаций реального сектора экономики.

Алгоритм организации процесса разработки инновационных практик сетевого взаимодействия «УДОД-ВУЗ-ПРЕДПРИЯТИЕ»

Организация инновационных проектов сетевого взаимодействия «УДОД-ВУЗ-ПРЕДПРИЯТИЕ» базируется на принципах инновационной проектной деятельности. Данная деятельность представляет собой четко структурированный и контролируемый модераторами процесс движения рабочей группы: от формирования мотивационной основы участия в разработке инновационных программ, формирования рабочих групп, анализа внешних и внутренних ресурсов инновационной деятельности к проектному решению ключевой идеи проекта и планированию этапов реализации проекта.

Алгоритм организации этого процесса предполагает несколько этапов работы, разделенных по времени и проводимых как в очной, очно-заочной, так и в on-line форме. Пример распределения этапов приведен в таблице 1.

Таблица 1. Этапы проведения проектно-методического практикума по разработке инновационных проектов сетевого взаимодействия «УДОД-ВУЗ-ПРЕДПРИЯТИЕ»

Название этапа	Время	Форма работы
----------------	-------	--------------

Организационный этап. Анализ ситуации и ресурсов проектных команд организаций - участников сетевого взаимодействия	1 месяц	Очно-заочная с элементами on-line формата
Установочная встреча	4 часа.	очная
Проектно-методический практикум	4 часа	очная
Разработка инновационных проектов сетевого взаимодействия		Очно-заочная с элементами on-line формата
Индивидуально-групповые консультации участников проектных команд - авторов инновационных проектов	2 ак.ч. на рабочую группу	очно-заочная
Самостоятельная работа проектных команд (групп) по уточнению содержания инновационных проектов, созданию дорожных карт их реализации	12 ак.ч.	заочная
Презентация (защита) инновационных образовательных проектов (инновационных практик) сетевого взаимодействия в формате общественно-профессиональной экспертизы с привлечением представителей высшего /среднего профессионального образования, науки и региональных секторов экономики.	3 часа	Очная с элементами on-line формата

Методическое обеспечение процесса работы над проектом предполагает активное использование цифровых инструментов, таких, например, как индивидуальные googl-таблицы для рабочих групп, которые заполняются в интерактивном формате во время очных занятий, а также самостоятельно в удобное для участников время.

Перечень разработанных методических продуктов включает:

- презентации материалов проектного интенсива;
- рекомендации по разработке инновационных практик применения социально-профессиональных проб в формате сетевой ДООП, реализуемой в условиях сетевого взаимодействия образовательных организаций дополнительного (общего) и высшего/среднего профессионального образования и предприятий / организаций реального сектора экономики;
- экспертные листы оценки разработанных инновационных образовательных практик (проектов) по итогам их презентации;
- общие экспертные заключения по инновационным проектам рабочих групп, скриншоты (фотографии) очных этапов реализации алгоритма.

Важным результатом проектной работы может служить создание и выпуск сборника лучших инновационных проектов сетевого взаимодействия «УДОД-ВУЗ-ПРЕДПРИЯТИЕ» как организационно-педагогическое условие организации и создания социально-профессиональных проб обучающихся в контексте формирования региональных карт кадрового резерва, развития кадрового потенциала субъектов РФ.

Ниже приведено подробное описание каждого этапа.

Этап I. Установочная встреча. Установочная встреча – это первая встреча с участниками проекта. На ней происходит знакомство участников и ведущих спикеров-модераторов проекта; определяются цель и основные задачи проекта, этапы работы, планируемый результат. Кроме того, во время установочной встречи формируются мотивация участников к реализации проекта, необходимые навыки работы в онлайн-формате для дальнейшего успешного взаимодействия, а также образ возможного будущего. Участники приобретают первый опыт командной работы как со всей аудиторией, так и в малых группах.

Программа работы на установочной встрече.

Шаг 1. Организационные вопросы. Целеполагание. Данный шаг включает ориентацию участников в ситуации и предполагает обозначение названия мероприятия и его цели, знакомство с кураторами проекта, знакомство с основными ведущими-модераторами, регистрацию участников установочной встречи, ознакомление с правилами работы и техническими требованиями, обозначение логики дальнейшей работы.

Шаг 2. Практическая часть №1. Первая практическая часть работы с участниками установочной встречи направлена на формирование у них мотивации к работе в предложенном проекте, а также формулировании ожиданий каждого из участников проекта от реализации цели.

Участникам предлагается ответить на следующий вопрос: *«Какую задачу Вы ставите перед собой как перед участником проекта?»*. Ответы на вопрос участники проговаривают вслух, подключив микрофон, или в случае технических затруднений прописывают в чат. Ответы участников модератор фиксирует на соответствующем слайде демонстрируемой презентации.

Ответы участников анализируются и уточняются в процессе работы. Важным является «вывод» участников на то, чтобы они взяли на себя ответственность за результативность мероприятия и заняли активную, инициативную позицию в достижении поставленных целей.

Шаг 3. Информационная часть. В данной части организован процесс информирования участников о целях и задачах проекта, в котором они принимают участие. Обозначаются желаемые эффекты от результатов его реализации.

Формируется единое понятийное поле, в рамках которого будут реализовываться все дальнейшие мероприятия проекта. Дается краткая теоретическая информация, на основе которой будут разрабатываться инновационные проекты сетевого взаимодействия «УДОД-ВУЗ-ПРЕДПРИЯТИЕ». Даются определения и разводятся понятия «инновационный проект», «сетевое взаимодействие», «карты кадрового

резерва». Обозначается понятие «Событие». Разводятся понятия «Мероприятие» и «Событие». Раскрывается технология создания педагогического события. Проект рассматривается как событие.

Раскрывается технология создания сетевой дополнительной образовательной программы как инновационной практики, которая, с одной стороны, выступает для ее разработчиков как своего рода образовательное событие, а с другой стороны, акцентирует внимание на событийной насыщенности сетевой образовательной программы. Это в последующем при ее реализации задает событийную форму организации образовательного пространства, создаваемого педагогами и представителями ВУЗов/СУЗОов и предприятий региона. Проект сетевой образовательной программы рассматривается как событие и для учреждения дополнительного образования, и для его сетевых партнеров..

Кроме того, участникам установочной встречи дается понимание формы дальнейшей групповой работы, а также содержания инновационного проекта как будущего результата групповой работы по организации сетевого взаимодействия «УДОД-ВУЗ-ПРЕДПРИЯТИЕ».

Шаг 4. Практическая часть №2. Вторая практическая часть предполагает групповую работу в сессионных залах. В ней участники установочной встречи приобретают навыки самостоятельного перехода в сессионные залы, навыки работы с онлайн-чатом (в частности, скачивания из него необходимых файлов), навыки демонстрации экрана компьютера и групповой работы по заполнению одного файла для группы. Кроме того, данная практическая часть позволяет актуализировать у участников навыки делегирования, ответственности как за индивидуальный, так и групповой результат, а также навыки презентации групповой работы.

В практической части участникам предлагается ответить в сессионных залах на три вопроса и вписать ответ в предложенные слайды, скачанные из чата. Вопросы для обсуждения:

- *«В чем состоит преимущество сотрудничества УДОД, ВУЗа и ПРЕДПРИЯТИЯ в инновационном проекте сетевого взаимодействия по созданию карт кадрового резерва как основы развития кадрового потенциала субъектов РФ?».*

- *«С какими трудностями Вы можете столкнуться при разработке и реализации подобного инновационного проекта?».*

- *«Что может помочь Вам при разработке и реализации инновационного проекта (опыт, программы, кадры, спрос родителей или другие ресурсы)?».*

После завершения групповой работы в сессионных залах каждой группе предлагается подключить демонстрацию экрана и поделиться своими наработками. Те группы, которые слушают выступление, могут задавать уточняющие вопросы, вносить предложения, делиться своим опытом. Ведущие-модераторы также задают вопросы и уточняют детали.

На презентацию результатов групповой работы в сессионном зале дается 5 минуты. Время на вопросы слушателей – 3 минуты.

Шаг 5. Комплектование проектной команды (группы) «УДО/ОО – ВУЗ/ССУЗ – Предприятие». В данной части установочной встречи участникам предлагается два способа организации сетевого взаимодействия:

1. Паритетная (обмен ресурсами и услугами многосторонний и взаимовыгодный).

2. Донорская (организация, имеющая наиболее сильные позиции в реализуемом направлении, предоставляет ресурсы и услуги, а остальные ими пользуются на безвозмездной или возмездной основе).

Участниками проектного интенсива также предлагаются к рассмотрению варианты сочетания программ, которые они будут разрабатывать в рамках проекта.

Далее участников знакомят с домашним заданием, которое они выполняют самостоятельно в межсессионный период:

Задание 1. *«К следующей встрече определить состав рабочих групп «УДО/ОО – ВУЗ/ССУЗ – Предприятие». С какими организациями будете взаимодействовать по разработке и реализации вашей инновационной практики?».*

Задание 2. *«Скачайте файл в чате «Обобщение опыта». В нем отражен опыт работы регионов РФ по сетевому взаимодействию УДОД-ВУЗ-ПРЕДПРИЯТИЕ и других организаций (в том числе, общеобразовательных). Изучите материал. Опыт каких регионов пересекается с вашими идеями, что можете взять в свою работу?».*

Шаг 6. Рефлексия субъектной позиции. Рефлексия субъектной позиции предполагает два задания и позволяет участникам установочной встречи оценить достижение обозначенных в начале работы задач, выделить позитивные и важные моменты сегодняшней работы и наметить перспективы дальнейшей деятельности.

Первый способ представлен в виде шкалы оценки достижения задач, поставленных перед участником самим собой (ответ на вопрос *«Какие задачи ставите перед собой как перед участником интенсива и участником команды на время сегодняшней работы?»*).

Насколько достигли поставленных задач:

- *Не понимаю, что делать и какой результат должен быть*
- *Еще остались некоторые вопросы*
- *Еще остались некоторые вопросы, но знаю, где найти ответы*
- *Разобрался во всем в полной мере*
- *Пониманию, куда и как двигаться дальше*

Модератор фиксирует результаты ответов участников и создает визуальный образ того, на каком уровне достижения поставленных задач находится основная масса участников установочной встречи²².

Второй способ рефлексии проходит в программе-анкетологе. Участниками предлагается ответить на три вопроса:

- *«Что в работе вашей команды сегодня понравилось больше всего?»*
- *«Что в работе команды показалось наиболее эффективным?»*
- *«Над чем пойдете работать? Каковы следующие ваши шаги?»*

После завершения установочной встречи полученные ответы анализируются ведущими-модераторами и учитываются при организации дальнейшего процесса работа в рамках следующих этапов.

Этап II. Проектно-методический практикум. Проектно-методический практикум предполагает активную работу по созданию инновационных практик с использованием методов стратегического и тактического планирования, использованием инструментов менеджмента, а также командной работы.

Шаг 1. Организационные вопросы. Целеполагание. Данный шаг включает в себя обозначение этапа мероприятия, его цели и задач, регистрацию участников встречи, напоминание правил работы и технических требований, обозначение программы работы на проектно-методический практикум.

Шаг 2. Презентация домашнего задания. Участники проектно-методического практикума презентуют результаты домашнего задания (см. содержание предыдущего этапа)²³.

На презентацию домашнего задания отводится 7 минут для каждой рабочей группы. Обращает на себя внимание тот факт, что участники уже

²²Следует отметить, что хорошим результатом будет считаться ответ большинства участников: *«Еще остались некоторые вопросы, но знаю, где найти ответы»*.

²³*«К следующей встрече определить состав рабочих групп «УДОД-ВУЗ-ПРЕДПРИЯТИЕ». С кем будете налаживать контакты для разработки и реализации вашего инновационного проекта сетевого взаимодействия?».* «Скачайте файл в чате «Обобщение опыта». В нем отражен опыт работы регионов РФ по сетевому взаимодействию УДОД и других организаций. Изучите материал. *Опыт каких регионов пересекается с вашими идеями, что можете взять в свою работу?»*.

сформировали свои рабочие группы «УДОД-ВУЗ-ПРЕДПРИЯТИЕ» и работают совместно, в том числе презентуют домашнее задание сообща.

Шаг 3. Практическая часть №1. Актуализация ресурсов участников рабочих групп. Данная практическая часть является одновременно и этапом формирования команды, предполагает индивидуальное целеполагание и смыслообразование для участников рабочих групп по созданию инновационных проектов сетевого взаимодействия «УДОД-ВУЗ-ПРЕДПРИЯТИЕ». Здесь важно соотнести индивидуальные цели каждого участника проектной команды (рабочих групп), корпоративные интересы и задачи организаций разного уровня и ведомств с целевыми ориентирами программ развития кадрового потенциала региона и целевыми ориентирами национального проекта «Образование» (федеральным проектом «Профнавигатор»).

В качестве инструмента для актуализации ресурсов участников групп используется практика с использованием метафорических карт. Участникам на выбор предлагается пять карт-стимулов, представленных «рубашкой вверх» (они обозначены цифрами). Необходимо мысленно задать себе вопрос: *«Кто я в данной команде и в данном проекте? Чего я могу в нем достичь как личность и как специалист?»* – и выбрать номер карты – стимула. После того как все участники выберут номер карты, им демонстрируется рисунок на ней. Участники внимательно рассматривают его и интерпретируют изображение в соответствии с предложенными вопросами.

В качестве «картинок» используются «метафорические проективные карты», работа с которыми позволяет задействовать внутренние резервы участников в индивидуальном целеполагании и активации ресурсов для работы в группе.

Шаг 4. Информационная часть. Данный шаг позволяет ознакомить участников проектно-методического практикума с технологией SWOT-анализа, которая направлена на выявление сильных и слабых сторон, а также возможностей и угроз процесса создания инновационных проектов сетевого взаимодействия «УДОД-ВУЗ-ПРЕДПРИЯТИЕ». Здесь важно точно сформулировать проблему для анализа, обозначить, что выступает по отношению к данной проблеме носителем сильных и слабых сторон, развести внешние и внутренние границы. Другими словами, важно уточнить, что будет выступать в качестве возможностей для создания инновационных практик сетевого межведомственного взаимодействия организаций образования и экономики с целью профессионального самоопределения обучающихся и развития кадрового потенциала субъектов РФ.

Шаг 5. Практическая часть №2. Проектным командам (рабочим группам) предлагается самостоятельно заполнить матрицу SWOT-анализа, и далее на ее основе выработать решения и действия, позволяющие эффективней организовать процесс создания инновационных проектов сетевого взаимодействия «УДОД-ВУЗ-ПРЕДПРИЯТИЕ» для организации социально-профессиональных проб обучающихся, их профессионального самоопределения в контексте развития кадрового потенциала субъектов РФ. Отметим, что в этой части проектного интенсива возможен как очный интерактив, так и его онлайн-формат. Во втором случае используются цифровые инструменты матрицы SWOT-анализа и работа каждой команды в сессионных залах.

С учетом специфики корпоративных интересов целесообразно осуществить заполнение матрицы SWOT-анализа в двух вариантах. Первый вариант предполагает работу подгрупп, каждая из которых объединяет представителей разных организаций и предприятий. Второй вариант, напротив, предполагает создание смешанных подгрупп. Если первый вариант дает возможность команде в целом максимально учесть точку зрения, ожидания и опыт сетевого сотрудничества каждого из сетевых субъектов, то второй вариант позволяет обеспечить сближение их точек зрения, согласованность действий и ожиданий. Другими словами, процесс командообразования может варьироваться в зависимости от ожиданий и ресурсов целевой аудитории.

По результатам работы в сессионных залах рабочие группы представляют свои материалы. Время презентации – 7 минут; время на вопросы – 3 минуты. Слушатели и ведущие-модераторы задают уточняющие вопросы.

Дается домашнее задание: *На основе результатов SWOT-анализа, а также прописанных решений и действий сформулировать:*

- противоречие;
- тему инновационной практики;
- целевую аудиторию инновационной практики;
- планируемые результаты инновационной практики.

А также:

- прописать дорожную карту внедрения инновационной практики;
- сформулировать вопросы, возникшие в результате выполнения домашнего задания для проработки их на консультации с ведущими-модераторами.

Шаг 6. Рефлексия субъектной позиции. Рефлексия проходит в виде опроса в программе-анкетологе, содержащего три вопроса:

- «Что в работе вашей команды сегодня понравилось больше всего?»
- «Что в работе команды показалось наиболее эффективным?»
- «Над чем пойдете работать? Каковы следующие ваши шаги?»

После завершения установочной встречи полученные ответы анализируются ведущими-модераторами и учитываются при организации дальнейшего процесса работа в рамках следующих этапов.

Этап III. Разработка образовательных инициатив. Данный этап реализуется в заочной форме. Рабочие группы самостоятельно выполняют домашнее задание, полученное на этапе проектно-методического семинара (см.выше).

Этап IV. Консультация участников проектных команд - авторов инновационных практик. Консультация проектных команд – это научно-теоретическая или методическая помощь в виде рекомендаций или советов по выполнению задания. Осуществляется с целью обеспечения методической и информационной поддержки рабочей группы в процессе создания ими инновационных проектов сетевого взаимодействия «УДОД-ВУЗ-ПРЕДПРИЯТИЕ».

Консультация проходит в очно-заочной форме. Заочная форма предполагает составление рабочей группой перечня вопросов, возникших в процессе создания проектов (не менее, чем за три дня до начала очной формы консультации), ознакомление с обозначенными вопросами модераторов по электронной почте или иным, согласованным заранее способом. Очная форма может проходить как в реальном интерактиве, так и в онлайн-режиме.

Консультация осуществляется для каждой рабочей группы в обозначенное заранее время. Практика работы ОО «МЭО» показывает достаточно высокую эффективность ее проведения в онлайн-формате с помощью цифровой платформы. Это позволяет привлекать специалистов из разных регионов, научно-методических школ, направлений и секторов экономики. Консультация может включать следующие методы работы: демонстрацию материалов, кейсовые задания, коучинговое консультирование, промежуточный мониторинг создания инновационных практик, предоставление списков рекомендуемой литературы, методических материалов и т.д. Выбор методов работы зависит от предварительного перечня вопросов, предоставленного рабочей группой, и определяется модераторами.

Этап V. Экспертиза инновационных практик. Экспертиза осуществляется с целью определения эффективности работы группы по созданию инновационных проектов сетевого взаимодействия «УДОД-ВУЗ-ПРЕДПРИЯТИЕ» для формирования карт кадрового заказа как основы развития кадрового потенциала субъектов РФ, а также оценки предлагаемого

к использованию продукта (инновационного проекта сетевого взаимодействия) с последующими рекомендациями.

Варианты рекомендаций:

1. Инновационный проект соответствует необходимым критериям и рекомендован к внедрению.

2. Инновационный проект не в полной мере соответствует необходимым критериям и рекомендован к внедрению при доработке с учетом замечаний.

3. Инновационный проект не соответствует необходимым критериям и требует существенной доработки и повторной экспертизы для получения рекомендации к внедрению.

В экспертную группу рекомендуем включить:

- докторов и/или кандидатов психологических наук;
- докторов и/или кандидатов педагогических наук;
- докторов и/или кандидатов экономических наук;
- специалистов-практиков регионального и/или федерального уровня в сфере дополнительного образования детей.

Рекомендуемые *критерии экспертизы* инновационных проектов сетевого взаимодействия «УДОД-ВУЗ-ПРЕДПРИЯТИЕ» для формирования «карт кадрового заказа» как основы развития кадрового потенциала субъектов РФ:

- целесообразность, обоснованность этого инновационного проекта;
- согласованность целей и результатов инновационного проекта;
- соответствие дорожной карты инновационного проекта имеющимся ресурсам учреждений дополнительного образования детей, ВУЗов и предприятий региона;
- использование технологии сетевого взаимодействия и сетевого наставничества в процессе реализации инновационного проекта;
- наличие нормативно-правового обоснования реализации инновационного проекта сетевого взаимодействия «УДОД-ВУЗ-ПРЕДПРИЯТИЕ»;
- четкость планируемой динамики в профессиональной ориентации обучающихся как в учреждениях дополнительного образования, так и в ВУЗах;
- четкость планируемой динамики в развитии кадрового потенциала субъекта РФ;
- наличие перспективы инновационного проекта (планирование углубления его внедрения в рамках существующего взаимодействия «УДОД-ВУЗ-ПРЕДПРИЯТИЕ» и расширения его использования путем расширения сетевого взаимодействия);

– наличие УМК и соответствие содержания программ УМК, включенных в инновационный проект;

– использование технических средств обучения и ресурсов цифровой образовательной среды при реализации инновационного проекта;

– привлекательность и мотивационная побудительность инновационного проекта;

– учет имеющихся ресурсов, рисков, связанных с особенностями психологических предпосылок профессиональной ориентации обучающихся, как в учреждениях дополнительного образования, так и в ВУЗах;

– наличие инфографики в презентации инновационного проекта.

Рекомендуемые баллы для каждого критерия при экспертизе инновационного проекта: 0 – критерий не выражен; 1 – критерий выражен недостаточно; 2 – критерий четко выражен.

Этап VI. Представление лучших инновационных проектов сетевого взаимодействия. Данный этап является итоговым в алгоритме и имеет целью презентацию инновационных проектов сетевого взаимодействия «УДОД-ВУЗ-ПРЕДПРИЯТИЕ» для формирования «карт кадрового заказа» как основы развития кадрового потенциала субъектов РФ.

Презентации включают 5-7 слайдов с использованием инфографики, а также краткую характеристику проекта в текстовом формате. Участие в презентации позволяет рабочим группам в дальнейшем расширить свое сетевое взаимодействие, привлекая новые учреждения дополнительного образования детей, высшие и профессиональные образовательные организации, включать в сетевое взаимодействие предприятия региона. А также почерпнуть новые возможности для улучшения уже имеющегося взаимодействия «УДОД-ВУЗ-ПРЕДПРИЯТИЕ» для формирования карт кадрового заказа как основы развития кадрового потенциала субъектов РФ.

Источники информации

1. Колесникова, И. А. Педагогическое проектирование: Учеб. пособие для высш. учеб. заведений / И.А.Колесникова, М.П.Горчакова-Сибирская; под ред. И.А. Колесниковой. – М.: Издательский центр «Академия», 2005. –С. 288.

2. Кудрявцев, Н. Г. Проектный подход и цифровые технологии / Н. Г. Кудрявцев, И. Н. Фролов; Горно-Алтайский государственный университет. – Горно-Алтайск: Библиотечно-издательский центр Горно-Алтайского государственного университета, 2022. – 163 с.

3. Полковников, А.В.; Дубовик, М.Ф. Управление проектами / Серия: Полный курс МВА. Издательство: Эксмо, 2011. –528 с.

6. Технологии применения активных методов обучения, развития и диагностики уровня сформированности навыков и компетенций у обучающихся в рамках реализации дополнительных общеобразовательных программ проведения социально-профессиональных проб

Необходимость подготовки обучающихся к личностному и профессиональному самоопределению в современных условиях развития общества определена в федеральных государственных образовательных стандартах для каждого уровня образования. В данном контексте особый интерес представляют методические материалы, разработанные Н.С.Пряжниковым[1]. Автором представлены научно-методические основы профориентации с учетом необходимости первичного профессионального самоопределения учащихся в процессе профильного обучения и предпрофильной подготовки; дано описание оригинальных игр, упражнений, опросов, дискуссий. Эти методики могут стать основой для проведения тематических классных часов, профориентационных занятий и консультаций.

Примеры авторских методик приведены ниже.

Бланковая игра «ТОРГ». Позволяет смоделировать некоторые действия, связанные с достижением различных жизненных благ и ценностей. Она, являясь по сути экономической, имеет глубокую психологическую основу. Суть игры состоит в разыгрывании торга между парами участников за различные жизненные ценности-достижения, которые всегда будут доставаться самому достойному. За каждое из таких достижений участнику приходится расплачиваться своими достоинствами: «красотой-молодостью», «личной жизнью», «талантами», «друзьями», «совестью» и «здоровьем». Чем именно платить за то или иное достижение, каждый решает сам, но хоть чем-то платить нужно всегда.

Игра начинается с процедуры самооценки, ведь участник сталкивается с необходимостью распределить 20 баллов между 6 достоинствами в зависимости от того, какие достоинства он видит у себя более развитыми, а какие менее. В процессе игры эти достоинства будут либо возрастать, либо уменьшаться.

С одной стороны, после того как оба игрока-напарника раскрывают свои записи и выясняют, совпадают ли их намерения, а если совпадают, то кто из них готов пожертвовать большим, т.е. кто из них более достоин получить то, что он хочет, участники приходят к выводу о том, что, только имея больше «достоинств» и вкладывая их в достижение цели, можно получить желаемый результат.

С другой стороны, выбор в пользу того или иного достижения (кругосветное путешествие, своя фирма, семейное счастье и т.д.) ставит участника перед необходимостью жертвовать не только личностно значимыми, но иногда и общественно одобряемыми духовно-нравственными ценностями. Это может стать действительно психологически тяжелым выбором пожертвовать ради семьи свободой или ради карьеры – личным счастьем. Такие ситуации могут стать основой для важных дискуссий с участниками игры.

Еще более острой ситуацию делает то, что за отказ от достижения также надо чем-то заплатить и от чего-то отказаться, поскольку, например, близкие люди могут покоя не дать и все нервы извести («Как ты мог отказаться от такого счастья!», «Да лучше бы я оказался на твоём месте!» и т.п.)

Главным достоинством бланковой игры «Торг» является возможность моделировать некоторые нравственные аспекты при работе с целым классом, выходить на серьезные моральные проблемы в игровой (безопасной) форме. Ведь результатом игры являются не столько достижения игрока сами по себе, сколько осознание того, каким стал образ каждого игрока к концу процедуры (улучшился ли он в целом и отдельно по наиболее значимым достоинствам или, наоборот, стал хуже), а также стоят ли подобные достижения такой расплаты (расплату лучшим, что было в человеке).

Настольная игра «Страна богатых и умных». Применяется в тех случаях, когда перед педагогом стоит задача организации не фронтальной, а подгрупповой работы. Необходимость предварительной подготовки по изготовлению игровых карточек окупается масштабом внутриигровых смыслов.

Перед участниками игры стоит цель свести к минимуму общие проблемы государства, связанные с плохой экологией, преступностью, низким образовательным и культурным уровнем, плохим здоровьем населения. А также не допустить ликвидации страны в результате военного нападения (из-за низкой обороноспособности). В игре участники смогут примерить на себя различные роли (банкир, министр экологии, министр обороны, министр образования и т.п.). Каждая роль – это необходимость взять на себя ответственность за определенную сферу жизнедеятельности. Так, министр безопасности не только организует борьбу с преступностью, но и осуществляет охрану порядка на всех территориях, осуществляет комплекс долгосрочных правовых мероприятий и т.д. Все события игры взаимосвязаны и имеют свои последствия: покупка предприятия увеличит доход, но принесет проблемы с экологией, а следовательно, подорвет здоровье населения и нужно будет вкладывать больше средств и медицину.

Игра «Страна богатых и умных» в интересной для старших подростков форме знакомит их с глобальными геополитическими системами государства, а также эффективно работает на развитие многих видов функциональной грамотности: финансовой, математической, естественно-научной и т.д.

В своих материалах Н.С. Пряжников приводит и различные авторские опросники. Среди них активизирующий профориентационный опросник «Перекресток», который делится на две части. Первая часть предназначена для определения наиболее предпочтительных для учащихся предметов (сфер) и средств труда, что в итоге позволяет уточнить наиболее привлекательные профессии. Вторая часть опросника является вспомогательной и направлена на определение наиболее привлекательного для учащихся уровня профессионального образования и уровня самостоятельности в труде. Результаты, полученные по этой части, позволяют соотнести уровень профессиональных предпочтений (претензий) учащегося и его готовности самостоятельно, инициативно и творчески реализовать свои притязания.

Отметим, что опросник «Перекресток» является гораздо более информативным, чем многие подобные опросники. Во-первых, здесь выделяется не 5 классических сфер деятельности человека, а двадцать, что значительно конкретизирует направление профессионального самоопределения. Во-вторых, некоторые вопросы представляют собой философские дилеммы, которые «провоцируют» размышления над сложными мировоззренческими проблемами, связанными с выбором профессии и учебного заведения.

Примерами активных форм активных методов обучения, развития и диагностики уровня сформированности навыков и компетенций у обучающихся являются так называемые «трансформационные игры» (Т-игры). Так же, как и в играх, разработанных Н.С. Пряжниковым, в Т-играх акцент делается на личностное развитие, в том числе способности к самоидентификации, саморефлексии и смыслообразованию; способности к принятию решений, проявлению активности, самостоятельности учащихся, их инициативности в решении жизненных и профессиональных задач.

Личностное развитие обеспечивается за счет возможности (в рамках игровой «оболочки») выйти за пределы стереотипных установок, включить воображение и фантазию, задействовать детскую часть личности, активировать бессознательные ресурсы. В объективной действительности человек находится внутри проблемной ситуации, в игре его позиция иная: он находится «внутри», но в то же время смотрит как будто сверху. Благодаря этому видит задачу со всех сторон и находит оптимальное решение. При этом игровая ситуация снимает с проблемы излишнюю важность.

Использование трансформационных игр в процессе реализации дополнительных общеобразовательных программ позволяет не только повысить мотивацию и осознанность участников в решении конкретных проблем (задач, ситуаций), но и оценить уровень таких «мягких» компетенций, как способность к творческой самореализации, способность к целеобразованию, способность к определению своих сильных и слабых сторон (эмоциональность, логичность, оригинальность, лидерство, способность давать значимую обратную связь, рефлексия).

Так, многие диагностические процедуры можно «защитить» в игру, приближая их к реальной практике. Например, чтобы вступить в игру, необходимо выполнить задание или небольшой тест, в зависимости от ответа начать игру с той или иной позиции на игровом поле. Полученное количество ресурсов в игре, анализ стратегий, анализ результатов, поведения и взаимодействия с участниками, продвижение на определенные уровни, сделанные выборы могут быть показателями уровня развития личностных компетенций.

Ниже приведены примеры трансформационных игр, актуальных для применения в системе дополнительного образования.

Т-игра «Геном творчества» (автор – С.В. Максимова). Направлена на раскрытие творческого потенциала личности. Основана на авторской концепции баланса неадаптивности и адаптивности в творчестве, объединившей многолетние авторские исследования С.В. Максимовой в области психологии творчества детей и взрослых [2]. Согласно данной концепции, творческим потенциалом обладает любой ребенок, ведь все дети исследуют, экспериментируют, придумывают новые слова, задают вопросы и т.д., то есть проявляют творческую активность. Однако дальнейшее развитие творческого потенциала зависит от реакции близких, позже – учителей. В жизни эти реакции могут создавать барьеры для такого развития. В игре негативный или отсутствующий опыт в родительской семье заменяется опытом принятия и поддержки. Проживая ситуацию успеха, участники получают разрешение на творчество.

В результате игры участники создают историю успеха решения своего запроса, достижения цели, зачитывая эту историю и фиксируя ситуацию успеха, организованную определенными ритуалами игры. Если в качестве запроса выбрать получение определенной профессии, достижение успеха в этой профессии, то можно не только почувствовать, насколько это действительно желаемый выбор, но и поставить сверхзадачу, цель, которая будет вести, подключить творческий ресурс для ее достижения.

Специально организованный процесс обратной связи от других игроков в процессе игры позволяет выявить свои сильные стороны (на что откликается группа), оценить свои мечты и планы с точки зрения группы, скорректировать запрос. Метафорические карты и высказывания сказочных персонажей позволяют выйти за рамки стереотипного мышления, посмотреть на свой запрос с разных точек зрения²⁴.

В перспективе обсуждается создание цикла трансформационных игр для образования, в том числе для профессионального самоопределения учащихся в контексте идей открытого дополнительного образования и его сетевого взаимодействия с предприятиями / организациями реального сектора экономики. Это предполагает, по мнению специалистов проектного офиса ООО «Мобильное электронное образование» (Москва), изменение логики игровой структуры игры: от реалий региона к личностным решениям старшекласников.


Т-игра «План на миллион». Игра позволяет без риска попробовать разные финансовые стратегии жизни, бизнес-идеи. В процессе игры участники получают опыт планирования времени, поиска новых способов зарабатывания денег, который можно впоследствии применить в реальной жизни.

Условия игры дают возможность участникам «примерить» на себя различные роли (9 вариантов), специальности (18 вариантов) и профессии (18 вариантов). Находясь в роли, они могут получать или не получать заказы и контракты, зарабатывать или терять деньги, разрабатывать различные стратегии, будучи наемным сотрудником или предпринимателем, проверять на себе различные риски, попадать в ситуации неопределенности.

В процессе анализа игры участники обсуждают и находят для себя ответы на важные вопросы. Например, как жить не только от зарплаты до зарплаты, а еще и откладывать? А если открыть свой небольшой бизнес? Слишком ли это сложно? Какие трудности вам встретятся на пути? Или! Насколько райская жизнь у фрилансеров (работа на дому – это же то, о чем многие мечтают) и др.

Источники информации

²⁴Т-игра «Геном творчества» успешно использовалась с подростками и молодыми людьми в проекте «киновоспитания молодежи» (поддержанный грантом президента <https://президентскиегранты.рф/public/application/item?id=2cbaf977-2bda-4a7b-9f281eefb41e6d19>). В рамках проекта участники знакомились с основами кинопроизводства, получали опыт коллективного взаимодействия в творческом процессе; пробовали себя в разных профессиях, связанных с кино.



1. Пряжников, Н.С. Профориентация в школе: игры, упражнения, опросники (8-11 классы). Н.С.Пряжников. - М.: ВАКО, 2005. - 288 с. (Педагогика. Психология. Управление). ISBN 5-94665-293-1

2. Максимова, С.В. Творчество: созидание или деструкция: монография. – М.: Академический проект, 2006.– 222 с.

3. Климов Е.А., Психология профессионального самоопределения: Учебн. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений. – М.: 2004. – 304 с.

7. ПРИЛОЖЕНИЕ

ПРИЛОЖЕНИЕ 7.1.

Оценочный лист профильной пробы (пример)

Фамилия, Имя _____

Профильное направление	Перечень предметов профильного уровня	Направление профессиональной деятельности	Вариант оценки		
			Хочу (интересы, стремления)	Могу (самооценка)	Надо (предполагае мый профиль обучения)
Информационно-технологический	Математика Информатика	Администратор базы данных			
		Программист			
		Системный администратор			
		Системный аналитик			
		Специалист по защите информации			
Физико-математический	Математика Физика Информатика	Инженер по оборудованию			
		Инженер-энергетик			
		Инженер-конструктор			
Социально-гуманитарный	Русский язык Литература История Обществознание Право	Тележурналист			
		Арт-директор			
		Главный редактор			
		Корректор			
		Лингвист			
		Адвокат			
		Политолог			
		Следователь			
Политтехнолог					
Социально-экономический	Математика Обществознание Экономика Право География	Аудитор			
		Бухгалтер			
		Налоговый инспектор			
		Финансовый аналитик			
		Экономист			
Естественно-научный	Математика Физика Химия Биология по аналогии			

Отзыв о профессиональной пробе (пример)

Фамилия, Имя _____

№ п\п	Сфера деятельности	Название профессии	Понравилась проба		Меня заинтересовала профессия
			Да	Нет	
1	Сфера здравоохранения	лаборант – эколог			
		медицинская сестра			
2	Обучение и воспитание людей	воспитатель, учитель, тренер			
3	Сфера строительных и ремонтных работ	дизайн интерьера, модельер			
4	Сфера информационных технологий	оператор ЭВМ, программист			
5	Правовая защита	юрист, адвокат			

ПРИЛОЖЕНИЕ 7.2

Рекомендуемые методики психологической диагностики уровня сформированности компетенций учащихся в рамках реализации дополнительных общеобразовательных программ²⁵

1. Методики диагностики профессиональной направленности.

Приведены в публикации Г.В. Резапкиной, а также в других материалах и сборниках, включенных в общий список источников информации по данному разделу [1-7].

2. Методики профессиональных способностей. Предназначены для оценки уровня развития общих и частных способностей.

Общий интеллектуальный уровень, структура интеллектуальных способностей и ее отдельные составляющие

Краткий ориентировочный тест: КОТ (русскоязычный вариант теста Вандерлика в адаптации В.Н. Бузина). Предназначен для определения интегрального показателя «Общие способности». Предусматривает

²⁵ Описание методик дано в кратком варианте. В сносках содержатся ссылки на доступные электронные ресурсы, содержащие информацию, необходимую для корректного проведения методик.

диагностику факторов, составляющих структуру интеллекта: способность обобщения и анализа материала, гибкость мышления, инертность мышления (переключаемость), эмоциональные компоненты мышления (отвлекаемость), скорость и точность восприятия (распределение и концентрация внимания); употребление языка (грамотность); выбор оптимальной стратегии (ориентировка); пространственное воображение; математические способности [1, с. 73-82; 2, с.77-86; 3, с.76-87].

Тест структуры интеллекта Р. Амтхауэра: TSI. Определяет общий интеллектуальный уровень, структуру интеллекта, уровень абстрагирования и обобщения, мнемические способности, пространственное воображение, пространственное обобщение, вербальный интеллект, математическую одаренность, способности (теоретические, практические, конструктивные). Дает результаты по каждому виду интеллекта и общую оценку²⁶.

Тест Равена. Шкала прогрессивных матриц. Предназначен для диагностики уровня интеллектуального развития. Оценивает способность к систематизированной, планомерной, методичной интеллектуальной деятельности²⁷.

Тест интеллектуального потенциала (П. Ржичан). Направлен на выявление уровня развития невербального интеллекта. Может быть использован для оценки реалистичности ориентации школьника на высшее техническое и естественнонаучное образование, исследовательскую деятельность, на профессии, требующие высокого уровня развития пространственно-зрительных представлений. Успешность выполнения теста зависит от способности человека логически мыслить и раскрывать существенные связи между предметами и явлениями. Высокие результаты по тесту соотносятся с успехами по физике и математике [4, п.4.2].

Методики «Владение словом», «Вычислительные способности», «Критический анализ» (Д. Барретт). Направлены на выявление способности устанавливать причинно-следственные связи в работе с числовой и словесной информацией, опираясь на ее смысловое содержание [2, с. 86-96)].

Тест Беннета. Предназначен для определения уровня развития технических способностей, в том числе умение читать чертежи, разбираться в схемах технических устройств и их работе, решать простейшие физико-технические задачи²⁸.

Общие способности и работоспособность

²⁶<https://impsu.ru/testy/test-struktury-intellekta-r-amthauera-ist/>

²⁷<https://psycabi.net/testy/717-test-ravena-progressivnye-matritsy-raven-progressiv-matrices-metodiki-dlya-diagnostiki-intellekta-vzroslykh>

²⁸<https://pandia.org/text/80/495/83977.php>;

с учетом базовых свойств нервной системы

Методика диагностики структуры сигнальных систем (Э.Ф. Зеер, А.М. Павлова, Н.О. Садовникова). Разработана на основе модели И.П. Павлова, который выделил три типа ВНД: художественный, мыслительный и смешанный. Содержит следующие шкалы: метафоризация; образность представлений; символизация; вербализация; абстрагирование; рефлексивность; ручные навыки. По результатам диагностики выдаются рекомендации о том, какой вид трудовой деятельности более всего подходит испытуемому [2, с. 72-76; 5, с. 138-144].

Таблицы Шульте. Применяются для определения устойчивости внимания и динамики работоспособности. Методика позволяет определить показатели по трем шкалам: эффективность работы, степень вработываемости, психическая устойчивость²⁹.

*Кольца Ландольта*³⁰. Применяются для оценки темпа психомоторной деятельности, работоспособности и устойчивости к монотонной деятельности, требующей постоянной концентрации внимания. Методика позволяет выделить составляющие общей работоспособности: продуктивность, скорость, точность, выносливость, надежность.

Тип мышления и креативность

Методика «Профиль мышления» (В.А. Ганзен, К.Б. Малышев, Л.В. Огинец). Диагностирует доминирующие способы переработки информации и уровень креативности, в том числе предметное, символическое, знаковое и образное мышление, творческие способности. Профиль мышления является важнейшей личностной характеристикой человека, определяющей стиль его деятельности, склонности, интересы и профессиональную направленность [2, с. 68-73].

Методика «Тип мышления» (Г.В. Резапкина). Предназначена для определения усвоения ряда понятий школьной программы, сформированности компетенций. Позволяет прогнозировать успешность в конкретных видах профессиональной деятельности. Включает шкалы, характеризующие индивидуальные предпочтения в способах переработки информации (типы мышления): предметно-действенное, абстрактно-символическое, словесно-логическое и наглядно-образное мышление. Сочетание различных типов при их высокой выраженности характеризуется как синтетическое мышление. Отдельная шкала диагностирует креативность, которая может проявляться в любой сфере деятельности [6, с.14-15].

²⁹<https://impsi.ru/testy/tablicy-shulte-trenirovka-vnimaniya-pamjati-i-skorochtenija/>

³⁰<https://impsi.ru/testy/koltsa-landolta/>

Способности, актуальные для успешной организации и реализации профессиональной деятельности

Тест-опросник «Цель – Средство – Результат»: ЦСР (А.А. Карманов). Предназначен для диагностики особенностей структуры деятельности. Позволяет определить степень выраженности и согласованности трех основных составляющих (подсистем) любого вида деятельности, а также причины, препятствующие либо способствующие достижению успеха на каждом из соответствующих этапов. Применяется для оценки конкретного вида деятельности, которую осуществлял испытуемый за период 1-2 месяца до процедуры тестирования³¹.

Тест-опросник коммуникативно-организаторских склонностей (В.В. Синявский, Б.А. Федоришин). Диагностирует наличие предпосылок для развития способностей, необходимых для деятельности, предполагающей активное общение с людьми и организацию работы коллектива [2, с. 96-101].

Методика «Лидер». Дифференцирует испытуемых по степени выраженности лидерских качеств [7, с.153-161].

Тест-опросник эмпатических тенденций(А. Меграбиан и Н. Эпштейн). Определяет способность человека к сочувствию и сопереживанию, в том числе исходя из умения адекватно «считывать» невербальную информацию о состоянии человека по позе, мимике, жестам, интонациям голоса. Позволяет выявить проблемы в коммуникации, связанные с искажениями в восприятии их поведенческих проявлений, а также с собственными установками испытуемого в отношении необходимости игнорировать проблемы других людей либо оказывать им поддержку в тех случаях, когда они в этом нуждаются [2, с.96-101].

Тест-опросник уровня рефлексии (А.В. Карпов). Позволяет оценить склонность к трем видам рефлексии: ситуативному, ретроспективному, перспективному. Перспективная рефлексия соотносится с функцией анализа предстоящей деятельности, поведения; планированием; прогнозированием вероятных исходов и др. Ее основные поведенческие характеристики: тщательность планирования деталей своего поведения, частота обращения к будущим событиям, общая ориентация на будущее³².

3. Проективные личностные тесты. Предназначены для выявления глубинных свойств личности, недоступных для осознания и оценки в

³¹<https://psycabi.net/testy/528-tsel-sredstvo-rezultat-test-oprosnik-tssr-metodika-karmanova-a-a-dlya-diagnostiki-struktury-deyatelnosti>

³²<https://psycabi.net/testy/517-test-refleksii-metodika-diagnostiki-urovnya-razvitiya-refleksivnosti-oprosnik-karpova-a-v>

ситуациях непосредственного взаимодействия с человеком (как в обыденной жизни, так и в условиях учебной и профессиональной деятельности). Особенностью проективных методик является использование неопределенных стимулов, которые испытуемый должен дополнять и интерпретировать самостоятельно.


Адекватное применение проективных личностных тестов требует высокого уровня квалификации в сфере психологической диагностики. При подготовке таких специалистов только в рамках работы с одним из проективных тестов необходимо иметь опыт анализа результатов как минимум 100 участников обследования. В связи с этим в данные методические рекомендации включен только один проективный тест – *методика фрустрационных реакций С. Розенцвейга*³³.

Тест предназначен для исследования реакций на неудачу и способов выхода из ситуаций, препятствующих деятельности или удовлетворению потребностей личности. Участнику обследования предлагаются: 1) ситуации, в которых создается препятствие (они останавливают, обескураживают, обижают, сбивают с толку) и 2) ситуации, в которых субъекта обвиняют в чем-то. Между двумя группами ситуаций имеется связь, так как ситуация «обвинения» предполагает, что ей предшествовала ситуация «препятствия».

Источники информации

1. Соломин, И.Л. Современные методы психологической экспресс-диагностики и профессионального консультирования. – СПб: Речь, 2006.
2. Диагностика профессионального самоопределения: учеб. - метод. пособие / сост. Я.С. Сунцова. – Ижевск: Издательство «Удмуртский университет», 2009. – 112 с.
3. Бендюков, М.А. Ступени карьеры: азбука профориентации/ М.А. Бирюков, И.Л. Соломин. – СПб: Речь, 2006. – 240 с.; <http://testoteka.narod.ru/int/1/03.html>
4. Резапкина, Г.В. Экспресс-диагностика профессиональных интересов и склонностей учащихся 8–9-х классов (методические рекомендации). – 35 с.
5. Зеер, Э.Ф. Профориентология: Теория и практика: учеб. пособ. для высшей школы/ Э.Ф. Зеер, А.М. Павлова, Н.О. Садовникова– М.: Академический проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2004. – 192 с. – <http://testoteka.narod.ru/prof/1/08.html>
6. Форум выпускников общеобразовательных организаций Костромской области в 2018 году. Профориентация. Примерный диагностический инструментарий. 10-14 декабря 2018 года/ Составители: Е.Ю. Куракина, И.В. Адоевцева – 28 с.
7. Психологические тесты / сост. С. Касьянов. – М.: Эксмо, 2006. – 608 с. – <http://testoteka.narod.ru/mlo/1/06.html>
8. Бурлачук, Л.Ф. Введение в проективную психологию. – Киев: Ника-центр; Вист-С, 1997. – 128 с.
9. Данилова, Е.Е. Методика изучения фрустрационных реакций у детей // Иностранная психология. 1996. № 6. – С. 69–81.

³³ Базовый вариант методики С. Розенцвейга адаптирован для применения в рамках мониторинга, направленного на формирование карт «кадрового заказа». Основанием для адаптации послужили результаты исследования, проведенного в пяти пилотных регионах РФ в октябре-ноябре 2022 года.



10. Соколова, Е.Т. Психологическое исследование личности: проективные методики.
– М.: ТЕИС, 2002. – 150 с.