



**ИЗДАНИЕ ПО
ПРОФОРИЕНТАЦИИ
УЧАЩИХСЯ И НЕ ТОЛЬКО!**

7 ИЮЛЯ



№7 (227) 27 апреля 2024 г.

Читайте на стр. 4

**Национальная премия
"Россия-мои горизонты"**

23 АПРЕЛЯ 2024

**ПЕЙНТБОЛ, ЛАЗЕРТАГ,
ГЕЛЬСТРАЙК**

**ПЕЙНТБОЛЬНЫЙ КЛУБ
КОМБАТ**

 **+7962-739-4444**

#combattykt



*на макете изображен пейнтбольный комбат



ГЛАВНЫЙ АРХИТЕКТУРНЫЙ СИБИРИ

Алексей Кычкин

Архитектор – специалист, который занимается проектированием зданий, кварталов и интерьеров. Профессия архитектора относится к древним и почетным. История бережно хранит имена архитекторов от древнеегипетского строителя пирамид Имхотепа до наших современников Бьярке Ингельса и Оскара Нимейера. Будущих творческих людей, которые создают вневременные произведения искусства, обучают в НГАСУ Сибстрин! По доброй и полезной традиции нашего журнала мы вновь знакомим наших читателей с университетами нашей страны.

Новосибирский государственный архитектурно-строительный университет (Сибстрин) – первый и долгое время единственный ВУЗ строительного профиля на территории Сибири и Дальнего Востока, имеет богатейший опыт разработки и реализации образовательных программ высшего и дополнительного образования. Сегодня НГАСУ Сибстрин – современный, динамично развивающийся учебно-научный комплекс, получивший признание не только в России, но и за рубежом. Университет ежегодно входит в топ 50 вузов России, выпускники которых наиболее востребованы на рынке труда. НГАСУ (Сибстрин) представляет собой развитый университетский кампус, расположенный в центре Новосибирска, со всеми необходимыми элементами инфраструктуры. Подготовка в университете ведется по программам бакалавриата, специалитета и магистратуры по инженерно-строительным, творческим, IT-технологиям и социально-экономическим направлениям, кроме того, Сибстрин готовит научные кадры высшей квалификации в аспирантуре и докторантуре. Квалифицированный профессорско-преподавательский состав, высокий профессиональный уровень образовательных программ и применение современных технологий – вот тот фундамент, на котором базируется имя Сибстрина.

Тут дело не только в архитектуре, но и в реконструкции и реставрации архитектурного наследия, градостроительстве, дизайне, строительстве и др. Помимо архитектурно-строительных профессий, в НГАСУ (Сибстрин) можно обучиться по таким

направлениям, как «Информационные системы и технологии», «Прикладная информатика (в архитектуре)», «Природообустройство и водопользование», «Стандартизация и метрология», «Управление качеством», «Экономика», «Жилищное хозяйство и коммунальная инфраструктура», «Социология», «Лингвистика».

Сибстрин активно сотрудничает с крупнейшими организациями, что подтверждает наличие в университете института международной деятельности, международной кафедры «ЮНЕСКО», центра международных проектов, международных летних школ, подписанного рамочного соглашения между четырьмя новосибирскими университетами об организации Консорциума Новосибирских университетов, в котором в настоящее время председателем является ректор НГАСУ (Сибстрин) Ю.Л. Сколупович. Партнерами Сибстрина являются лакокрасочный завод «Колорит», ОАО «ВентКомплекс», промышленно-строительный концерн «Сибирь», группа компаний «Дискус», ассоциация строительных организаций Новосибирской области, ведущий мировой производитель оконных систем «Века», международная инновационно-производственная компания «КНАУФ» и многие другие.



В Новосибирском государственном архитектурно-строительном университете созданы все условия как для качественной учёбы, так и для интересной студенческой и общественной жизни, занятий наукой, спортом и творчеством.

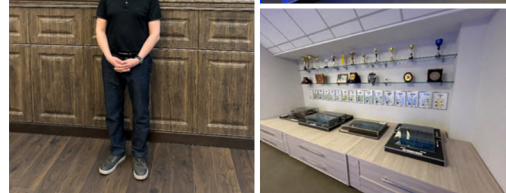
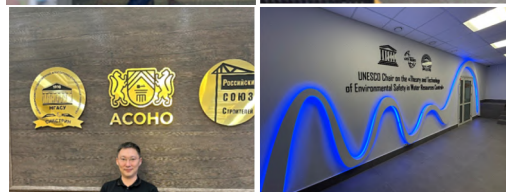
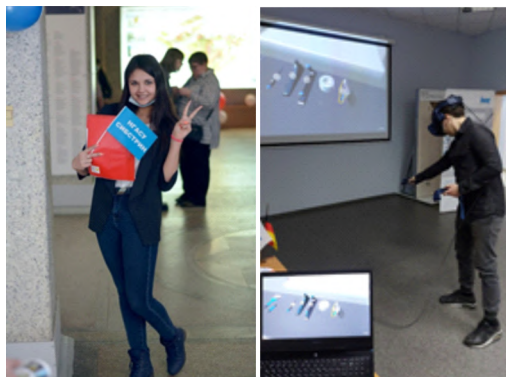
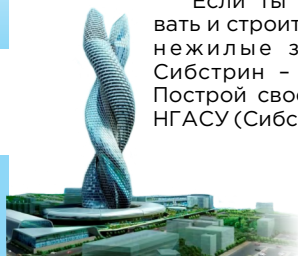


НГАСУ (Сибстрин) – это уютный и безопасный кампус в центре Новосибирска. Для иногородних студентов имеется четыре общежития. При этом студенты могут посещать один из лучших в сибирском мегаполисе спортивный комплекс, современные лаборатории и научные центры.

В университете есть довузовская подготовка, которая помогает абитуриентам сделать осознанный выбор будущей профессии, улучшает успеваемость, помогает преодолеть проблемы первого года обучения. Учащиеся могут заниматься в спортивных и творческих секциях, также вступить в сильное студотрядное движение, международные летние школы и программы мобильности. И ещё один значимый бонус для отличников — для них разработана система премирования.

Самое главное — Сибстрин входит в число 50 вузов России, выпускники которых являются наиболее востребованными специалистами. Поэтому выпускники НГАСУ могут быть уверены в 100% трудоустройстве.

Если ты хочешь проектировать и строить красивые жилые и нежилые здания, то иди в Сибстрин - не стой на месте! Построй своё будущее вместе с НГАСУ (Сибстрин)!



Адрес университета: 630008, Новосибирская область, г. Новосибирск, ул. Ленинградская, д. 113

Официальный сайт: www.sibstrin.ru

Контакты приёмной комиссии НГАСУ:
+7 (383) 363-14-15, +7-913-204-5131
(WhatsApp), pr_kom@sibstrin.ru

Первая профориентационная премия. Итоги

Алексей Кычкин

ЛУЧШИЕ В ПРОФОРИЕНТАЦИИ: В РОССИИ ПОДВЕЛИ ИТОГИ НАЦИОНАЛЬНОЙ ПРЕМИИ «РОССИЯ — МОИ ГОРИЗОНТЫ»



23 апреля в Москве в павильоне №57 «Просвещение» на ВДНХ подведены итоги первой национальной премии «Россия — мои горизонты». Историческое событие в области профориентации посетил главный редактор нашего журнала Алексей Кычкин. Запуск премии венчает пятилетку стремительного развития профориентации в России, которая охватили уже 8,4 миллиона школьников и более 60 000 педагогов, а также почти 12 000 партнеров и экспертов, региональных операторов.

Национальная премия учреждена Фондом Гуманитарных Проектов при поддержке Министерства просвещения Российской Федерации и является частью проекта ранней профессиональной ориентации школьников 6-11 классов «Билет в будущее». Цель премии – отметить достижения людей, организаций и проектов, которые способствуют профессиональному самоопределению молодежи, помогают им выбрать профессию и построить успешную карьеру.

Участниками премии стали педагоги, авторы корпоративных практик, методик, научных работ в области профориентации, индивидуальных школьных проектов. Главный критерий отбора – заявленные проекты помогают школьникам определиться с выбором будущей профессии и осознанно направлять учебные и профессиональные интересы.

«Мы живём в эпоху перемен, когда профессиональный выбор становится одним из самых важных решений в жизни человека. Премия «Россия — мои горизонты» призвана отметить тех, кто помогает молодым людям осознанно подойти к выбору профессии, а также предоставляет им возможность получить новые знания и навыки, которые пригодятся в будущем. Уверен, что премия станет одним из движущих факторов дальнейшего развития столь важного для нашей страны и образования дела, как профориентация», — отметил руководитель Фонда Гуманитарных Проектов Иван Есин.

Всего на участие в конкурсе было подано свыше трех тысяч заявок из всех регионов России, из которых экспертный совет отобрал в шорт-лист более 70-ти проектов.



ПОБЕДИТЕЛЯМИ ПЕРВОЙ НАЦИОНАЛЬНОЙ ПРЕМИИ СТАЛИ:

Юлия Пивоварова из Ростовской области, как организатор «Лучшего профориентационного проекта 2023 года». Сорокин Валерий Альбертович из Хакасии и Кузина Светлана Сергеевна из Нижегородской области отмечены званиями «Педагог №1 в профориентации в России». Авторами «Лучших профориентационных практик для семьи» стали Куценко Галина Анатольевна, Шатова Любовь Игоревна, Резниченко Елена Сергеевна,

Маслова Анастасия Юрьевна, Кузина Светлана Сергеевна, Волобуева Марина Ивановна и Моторина Наталья Юрьевна из Нижегородской области. В номинации «Лучший медиаконтент в сфере профориентации» награду забрала Гроза Дарья Валериевна из Воронежской области, а «Новые технологии в профориентации» — Синачева Людмила Александровна из Пермского края. «Лучший проект в области профориентации в умной среде (IT, наука, образование)» создали и запустили Яроцкая Александра Андреевна, Сидорова Валерия Андреевна, Явдошук Валерия Владимировна из Мурманской области. Лучший проект в области профориентации в деловой среде — Мирицкая Екатерина Александровна и Петрова Надежда Валерьевна из Томской области.



Среди организаций, возглавивших профориентационное направление в стране премией отмечены «Лучший образовательный проект о профессиях» — ГБОУ школа №129 Красногвардейского района Санкт-Петербурга; «Лучшая компания-работодатель» — ОАО «РЖД»; «Лучший партнерский проект в рамках Единой модели профориентации» — VK; «Лучший проект в области профориентации в социальной среде» — Академия гостеприимства Mriya Resort and SPA; «Лучший проект в области профориентации в комфортной среде» — АНО «Институт развития дуального образования»; «Лучший проект в области профориентации в аграрной среде» — АО «Сибагро»; «Лучший проект в области профориентации в индустриальной среде» — АНО «Корпоративная Академия Росатом»; «Лучший проект в области профориентации в здоровой среде» — Акционерное общество «Р-Фарм»; «Лучший проект в области профориентации в креативной среде» — Кинокампус Горького – Киностудия им. М. Горького.

Пул образовательных организаций представлен следующими проектами и номинациями:

«Лучший проект для организаций системы среднего профессионального образования» — ГАОУ ДПО «Московский центр развития профессионального образования»; «Школа №1 в Единой модели профориентации» — МАОУ «Татановская СОШ»; «Лучший проект в области профориентации в социальной среде» — МБОУ «ЯСШ No10» муниципального образования городской округ Ялта, Республики Крым; «Лучший проект, созданный школьниками» — МБОУ СШ No36 г. Норильска Краснодарского края; «Лучший информационный ресурс» — ОГБПОУ «Томский коммунально-строительный техникум»; «Лучший инклюзивный проект» — ГБОУ «Мензелинская школа — интернат для детей сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, с ограниченными возможностями здоровья»; «Лучший проект в области профориентации в безопасной среде» — ГБПОУ МО «Красногорский колледж» г. Красногорск Московской области; «За передачу семейных профессиональных ценностей и традиций» — МБОУ Марьевская СОШ Неклиновского района, с. Марьевка, Ростовской области.

Особые награды за достижения в области развития профориентации на уровне регионов получили Комитет по образованию г. Санкт-Петербург в номинации «Регион – драйвер Единой модели профориентации» и Комитет по туризму города Москва в номинации «Лучший проект в сфере дополнительного образования».

Ведущие вечера Яна Чурикова и Иван Чуйков в ходе вечера упомянули, что премия станет ежегодной.





УНИВЕРСИТЕТ
КОСЫГИНА

Поступить в университет в центре Москвы уже этим летом – легко!

ТЕХНОЛОГИИ, ДИЗАЙН И ИСКУССТВО В ОДНОМ ВУЗЕ

Алексей Кычкин



Где учиться в моде? Если вы погуглите этот текст, то в поисковике выйдет название одного вуза. Мода и дизайн представляют собой не только одежду, как это стереотипно можно предположить, но это также и архитектура, интерьер, информационный контент, эстетичная визуальная картинка (что особо распространено в последние два года) и просто образ жизни. Знакомьтесь! Российский Государственный Университет имени А. Н. Косыгина.

Университет Косыгина – это бренд качественного образования и надежного будущего со столетней историей! Университет Косыгина является многопрофильной научно-образовательной организацией с большим выбором программ – от гуманитарных и творческих, до управленческих и высокотехнологичных. Ведущий вуз индустрии моды и легкой промышленности, в котором представлены все отраслевые творческие и технологические специальности – от дизайна одежды до технологии производства, включая применение искусственного интеллекта. В университете рабо-

тает Международная школа дизайна ESMOD MOSCOU, представительства которой есть в 14 странах мира.



Инженер-проектировщик проектов благоустройства и озеленения территорий, специалист по рециклингу, 3D-аниматор, 3D-моделлер, графический дизайнер, дизайнер помещений и интерьера и дизайнер упаковки, художник по костюмам, модельер-конструктор, арт-директор, куратор мультимедийных выставок, Веб-разработчик, управленец, провизор, IT-специалист, дирижёр, руководитель хореографического коллектива, реставратор, модельер, специалист по полиграфическому оборудованию, ведущий телевизионных программ, звукорежиссер, маркетинг-менеджер, менеджер по рекламе – вот кем вы станете после окончания обучения в Университете Косыгина!



Вуз в цифрах:

более 100 направлений подготовки всех уровней высшего образования

более 200 образовательных программ с очной, заочной и очно-заочной формой обучения

1601 бюджетное место, из которых 1109 на программы бакалавриата и специалитета

76,1 средний проходной балл на бюджетное место

1 гимназия

1 колледж

5 жилых комплекса - общежития Университета Косыгина и альтернативное жильё!



С командой отдела профориентационной работы и довузовской подготовки РГУ имени А. Н. Косыгина

На индивидуальной экскурсии, демонстрируя нам впечатляющую виртуальную примерочную – разработку студентов, Османов Заур Нурбиевич,

Гончарова Софья Сергеевна и Березов Даниил Юрьевич рассказали о преимуществах Университета Косыгина. Имея собственную гимназию, колледж, два филиала в Новосибирске и Твери, детский технопарк «Косыгин парк», ресурсный инновационный центр «Центр Биодизайна и наноматериалов», тесное взаимодействие со школами по предпрофильному образованию, крупных партнеров-работодателей, современные учебные и испытательные лаборатории, коворкинг-центр, РГУ всецело считается местом, где применяются современные подходы к образованию в различных сферах деятельности. На базе 9 классов сюда можно поступить на Дизайнера интерьера!



В Университете студенты не только обучаются азам своей профессии, но и обогащают свой кругозор, принимают активное участие в творческой, культурной и спортивной жизни не только вуза, но и в мероприятиях всероссийского значения.

С первого года обучения они активно включены в деятельность целой сети клубов и общественных объединений – Студенческого совета, Студенческого научного клуба, творческих студий, спортивных секций.

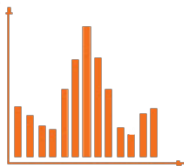
РГУ имени А. Н. Косыгина – это бренд качественного образования и надежного будущего!

Приёмная комиссия

Адрес: г. Москва, м. Шаболовская, ул. Малая Калужская, д.1, кабинет 1200

Телефон: 8 (495) 951-31-48; 8 (495) 811-00-01

Эл. почта: priem@rguk.ru



ЦЕНТР ТЕСТИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ
ГУМАНИТАРНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

О создателях профориентационных тестов

Алексей Кычкин

Профориентаторы просят вас всегда выполнять тест. Да, это так. Ведь благодаря тесту можно выявить склонности к профессиональной деятельности, исходя из ценностей и мотивов личности.

Определиться с профессиональным будущим помогут тесты на профориентацию, составленные квалифицированными специалистами согласно действенным методологическим принципам. Есть в Москве Центр тестирования и развития "Гуманитарные технологии", созданный в 1996 году на базе факультета психологии МГУ им. М.В. Ломоносова. Научным руководителем является доктор психологических наук, профессор А.Г. Шмелев. Именно здесь разрабатываются те методы тестирования. Редакция нашего журнала побывала там и обсудила будущее сотрудничество с исполнительным директором ЦТР Кириллом Кузнецовым.

ЦТР "Гуманитарные технологии" является одним из признанных лидеров на российском рынке в области профориентационной диагностики и карьерного консультирования, а также разработкой инновационных технологий оценки и развития компетенций детей и молодежи. Приоритеты Центра подтверждаются наличием сертификатов и патентов.

- Более 3 тыс. образовательных организаций и коммерческих компаний стали партнерами или клиентами ЦТР. Миссия Центра – квалифицированная помощь в профессиональном выборе и становлении.

Направления деятельности Центра:

- профориентация учащихся и абитуриентов (тестирование и консультации);
- развивающие тренинги для детей и подростков;
- профориентационный лагерь;

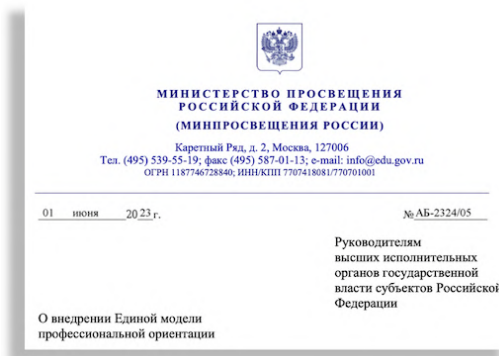


- консультации для родителей;
- карьерное консультирование и тренинги для выпускников вузов и специалистов;
- научно-методическая деятельность: разработка и стандартизация психологических профориентационных диагностических методик комплексов тестирования;
- организация и проведение обучающих семинаров и конференций по профориентационной и карьерной тематике.

Центр тестирования и развития имеет офисы в Москве, Санкт-Петербурге, Владивостоке, Екатеринбурге, Уфе, а также более 200 региональных представительств в России и ближнем зарубежье, которые организуют работу по проведению профориентационного и репетиционного тестирования по ЕГЭ.

Тесты по выбору профессии, на профориентацию для школьников, студентов, родителей, работающих и безработных людей можно пройти на сайте <https://proforientator.ru/tests/?COUNT=36>.

Профориентационный минимум и сценарии профориентационных занятий портала «Билет в будущее»



Здравствуйтесь, коллеги!

Попробуем дать беспристрастную и объективную оценку долгожданной инициативе государственного регулирования в области профессиональной ориентации граждан.

Любая обратная связь, как и добрая критика, всегда должна начинаться с перечисления позитивных моментов в работе. Если их нет – хотя бы следует похвалить за инициативу. Опытный руководитель критикует «бутербродно»: начинает и заканчивает похвалой, а между данью нормам этикета выдает текст по существу.

Безусловно, мы не можем не похвалить инициативу по внедрению профориентации в российских школах в масштабе всей страны! Это здорово.

Профориентационный минимум

Документ называется: «Методические рекомендации по реализации профориентационного минимума для образовательных организаций Российской Федерации, реализующих образовательные программы основного общего и среднего общего образования». Дата обращения – 18 июля 2023 года

Понятия профориентационного минимума

Начинается документ с *гlossария*, где обозначены главные методические понятия проекта.

Центральным из них является понятие ГПС – «**готовность к профессиональному самоопределению**» – способность человека самостоятельно формировать свою образовательно-профессиональную траекторию.

Вводится понятие «**Педагога-навигатора**», который становится ответственным за профессиональную ориентацию в школах. По состоянию на июль 2023 года на сайте Минтруда пока нет профстандарта педагога-навигатора, но мы

мониторим и ожидаем.

Разделяются два понятия – «**профессиональная ориентация**», которая отныне стала «деятельностью по подготовке обучающихся к профессиональному самоопределению» и само «**профессиональное самоопределение**», которое разделили на процесс и результат, а также выделили две стороны самоопределения:

- смысловую сторону – «выявление, уточнение и утверждение человеком собственной позиции в профессионально-трудовой сфере» и
- инструментальную – овладение необходимыми знаниями, умениями, навыками, опытом и компетенциями для процесса профессионального самоопределения.

Наконец, стоит отметить само определение «**профориентационного минимума**» – единого минимального набора практик и инструментов для проведения мероприятий по профессиональной ориентации.

Методика профминимума

Если откинуть все лишнее, то в основе методики предлагаемого профессионального самоопределения можно выделить следующие ключевые блоки:

Знания о себе, в которые составители включают:

- Интересы
- Способности
- Набор личных качеств («в том числе когнитивные качества, особенности нервной системы и др.»)
- Состояние здоровья

Тут же, почему-то, фигурируют «потребности общества», что в целом напоминает до боли знакомую формулу «хочу-могу-надо», и построенную вокруг неё методику профминимума.

Знание о мире вокруг, в котором для составителей важна информированность:

- О современном мире профессий
- О системе профессионального образования

Сюда же входит набор группы навыков, называемой «карьерной грамотностью».

Суть методики можно сформулировать так: зная про себя и про мир вокруг, имея достаточную мотивацию к «осознанию и принятию» «задачи профориентации как таковой», – мы получим и решение проблемы.

Вот как это сформулировано в материалах «Билет в будущее», с обращением к школьникам 8-9 классов:

Чтобы найти любимое дело жизни, то, в котором труд будет в радость, а его результаты — принесут пользу всему обществу, важно задуматься: какие школьные предметы мне даются лучше других, что мне нравится, как я люблю проводить свободное время, какими качествами я обладаю как личность. А потом всё это соопишить, узнать востребованность на рынке труда и лучше даже попробовать попрактиковаться вариантах профессий на практике. Конечно, это бывает нелегко, но помочь в этом деле может профориентация. Это и психологические диагностики, и масса полезного контента, и возможность (...)

7

Другими словами, посыл «Билета в будущее» содержит старую формулу «хочу-могу-надо» без каких-либо изменений.

ЧАСТНОЕ МНЕНИЕ:

В целом, интересна та безумная эклектика методических формулировок, взятых из разных программных статей и материалов как современных, так и уже покинувших нас специалистов по профориентации.

Легкий гуглинг позволяет сравнительно легко найти первоисточники, а для натренированного глаза абзацы текста выглядят ужасающе непричесанными, когда термин из одного абзаца отличается и коннотацией, и смыслом от такого же из другого абзаца или раздела.

Но весь этот франкенштейновский монстр тезисов — обычное явление для соавторских работ такого масштаба.

Инструменты профминимума

Инструментами предлагаемой профориентационной методики являются:

- **Сценарии занятий на основе медиаматериалов** (видеороликов, презентаций и др.), которые служат как для «мотивационно-активизирующей» части, направленной на побуждение интереса к процессу выбора, так и для «информационно-обучающей», где происходит информирование о рынке труда и отраслях, логике получения профобразования и т.п.

- **Профессиональные пробы и другие практические инициативы**, которые в теории должны помочь обучающему «установить связь между получаемыми теоретическими знаниями и будущими практическими действиями».

- **Диагностика и консультации на её основе**, которые помогут определить «ресурсы и дефициты, сильные стороны и зоны роста, исходные знания, интересы и склонности». Диагностика помогает как в активизации потребностей обучающегося, так и оценке его непосредственного уровня, включая отслеживание изменений.

Сценарии занятий и медиаматериалы мы посмотрим на сайте «Билет в будущее» и проанализируем во второй части нашей обратной связи.

По **профессиональным пробам** отметим, что педагогу-навигатору придется очень обстоятельно разобраться в сложнейшем материале, осваивая технологию выполнения профессиональных проб. Если подойти к этому вопросу поверхностно — результат получится соответствующий.

По поводу **диагностики**, в описании которой permanently сквозит перекос на «интересы», от

которых предполагается определять подходящие профессии (с учетом всех других факторов, разумеется): в самом документе есть отсылка, что в вопросах «профориентационной диагностики целесообразно опираться на *Российский стандарт тестирования персонала*».

Не считаете ли Вы, что Российский стандарт тестирования персонала, опубликованный в 2015 году, нуждается в обновлении?

Анонимный опрос

17% Да, особенно после массового перехода на онлайн-тестирование в период пандемии

25% скорее да, появилась масса технологических и методических новинок в течение 8 лет

28% обновление раз в 10 лет - это нормально

14% нет, многие не знакомы с первой версией до сих пор и не знают, что это такое

3% надо бы, но этим некому заняться, так как те, кто мог бы заняться, в этом не видят смысла для себя

8% нет, прежний опубликованный стандарт никому оказался не нужен, так зачем новый?

5% особый ответ (тогда, пожалуйста, напишите его в комментарии)

Интересно, что некоторые разработчики этого стандарта тестирования как раз недавно проводили волнительный интернет-опрос по поводу его актуальности.

Судя по всему, нас ждёт обновление стандарта, а что касается самих тестов на проекте Билет в будущее — это история и материал отдельной статьи.

Методические этапы, заявленные в проминимум

По мнению разработчиков, процесс профессионального самоопределения следует запускать с 6-классов (с 12 лет), при этом такая профориентационная позиционируется как «ранняя».

На **первом этапе** школьников мотивируют и актуализируют по теме профессионального выбора. Это общие темы о «значимости труда».

На **втором этапе** школьников ориентируют на выбор уровня профессионального образования и начинают рассказывать «содержание основных и востребованных профессий».

Наконец, на **третьем этапе** уже определяется конкретное направление проф. обучения, рассказывают про особенности поступления в колледжи и вузы, говорят о старте профессиональной карьеры.

Критическая часть нашей обратной связи по предлагаемой методике профориентационного минимума

Во-первых, отметим, что мы все-таки сначала похвалили, а не сразу перешли к критике.

Во-вторых, с пониманием отнесемся к тому, что это а) «минимум» и б) перед нами старт длинного проекта, методика и содержание которого еще многократно обновится.

Теперь к делу.

Пункты, на которые мы рекомендуем посмотреть критически, можно ранжировать в соответствии со своими представлениями о профориентации; для нас же важнее содержание, а не последовательность.

Методические тезисы проекта, показавшиеся требующими дополнительной проработки:

Профминимум предлагает нам концепцию «профессионального самоопределения», игнорируя первичное понятие «самоопределения личностного»

При этом авторы отдают себе отчет о существовании личностного самоопределения — его упоминание единожды встречается в стостраничном документе. Причем в весьма пафосном тезисе: *«Самоопределение каждого человека, как профессиональное, так и личностное, определяет не только индивидуальную жизнь этого человека, но и жизнь окружающих людей: как ближнего круга, семьи, близких, так и региона, а далее всей страны и даже мира».*

Что же не так в профессиональном самоопределении профминимума?

Личностное самоопределение — это процесс самопознания, в котором человек определяет свои жизненные цели, свои интересы, свои убеждения и свою идентичность. Что позволяет человеку понимать, кто он есть и куда он хочет двигаться в жизни. Личностное самоопределение помогает человеку принимать решения и делать выборы, которые соответствуют его ценностям и жизненным приоритетам.

Профессиональное самоопределение **технически невозможно** без самоопределения личностного. Более того, в концепции профминимума также прямо указано на необходимость знания «личного набора качеств, интересов, способностей, ...». Только вот реализуется это «познание себя» несколько однобоко (с акцентом на интересы и качества, а не, к примеру, мотивы и ценности) и исключительно с помощью тестов (о которых, напомним, будет отдельная статья) вместо существующих методик и инструментов самопознания.

Надеемся, уважаемые авторы профминимума прекрасно отдадут себе отчет в том, что диагностика интересов и качеств, даже регулярная, никак не подменяет собой планомерное развитие этих интересов у подростков, расширение картины мира, картины представлений о самом себе — и через это осознание самого себя. Не говоря уже о

целенаправленном формировании приобретаемых задатков, определении врожденных, развитии этих задатков, выявлении склонностей и тренинге способностей. Но, конечно, самая главная составляющая личностного самоопределения — это работа с ценностями, убеждениями, картиной мира.

Весь процесс личностного самоопределения занимает большое количество времени и является продолжительным, и его начало приходится на гораздо более ранний возраст, чем 6 класс. Методика, этапы и инструменты личностного самоопределения хорошо раскрыты в курсах и материалах проектов «Грани личности» и «Навигатум» Г. Резапкиной, А. Смирнова и других.

Таким образом, если целенаправленно не заниматься **личностным самоопределением**, то есть систематическим процессом расширением представлений о самом себе, о мире вокруг себя, о своем месте в этом мире, о целях и о ценностях, — долгими занятиями, по соответствующей методике, с необходимыми инструментами, то никакого **осознанного профессионального самоопределения не состоится**.

Еще раз хочется повторить: предлагаемая «Билетом» система диагностики не заменяет самопознание; тесты нужны исключительно для активизации процессов саморефлексии, и, разумеется, нужны совершенно иные. И стандарты «тестирования персонала» там принципиально не приемлемы.

Этот процесс самопознания подростка требует точно такого же профессионального сопровождения, его нельзя пускать на самотек.

Авторы методики профминимума прекрасно отдадут себе отчет в важности личностного самоопределения и его сопровождения. Они пишут: «У онлайн-диагностики две цели: активизирующая и диагностическая. Важен не столько результат диагностики, **сколько отношение к нему обучающегося, выводы, которые он сделает с помощью педагога-навигатора и полученных данных**».

Но где тогда сами занятия по личностному самоопределению? Выходящие за рамки упомянутого тестирования? Ни в тексте профминимума, ни в «Билете» их нет.

К сожалению, пока вся цель диагностики в «Билете» раскрывается согласно цитате из профминимума: «Онлайн-диагностика проводится по методике, позволяющей оценить интересы обучающегося, и на этой основе рекомендовать профиль обучения и профессиональные группы». Что здесь не так?

В процессе занятий по личностному самоопределению мы занимаемся расширением и формированием интересов обучающегося, раздвигаем его картину мира и помогаем определять и развивать свои сильные стороны и качества, осознавать свои особенности и мотивы. **Но текущая методика профминимума выкидывает этот этап, она направлена на диагностику того, что есть, без предварительного развития.** И в результате в «Билете» диагностируется то, что целенаправленно не развивалось, а на основе результатов этой

диагностики школьникам будет предлагаться профессиональный выбор – сначала профила обучения, затем уровня и далее специализации.

Но, к сожалению, это не все проблемы поставленной впереди лошади телеги, когда финальной стадией процесса личностного самоопределения — самоопределением профессиональным — подменили основной процесс.

Не учтено, что фундаментом личностного самоопределения является воспитание

Второй момент, вытекающий из несистемного подхода профминимума: после того как игнорировали тему личностного самоопределения, автоматически «забыли» и про его основу — воспитание созидательных ценностей и формирование позитивной мотивации к труду, которые закладываются в дошкольном и начальном школьном возрасте.

И опять же из текста документа профминимума мы видим, что авторы в курсе значимости этой темы. Цитата: «воспитание уважения к труду видится важной задачей». Но видеть задачу еще не значит грамотно ее решить.

Несвоевременность этапов и их несоответствие психологическим потребностям и особенностям возрастов

Как мы писали выше, профминимум декларирует свои занятия как «раннюю профориентацию».

Вообще, использование слова «ранняя» очень неуместно ни методически, ни логически. Профориентационные мероприятия должны быть «своевременными». Знакомство с миром профессий начинается по программе детского сада ещё в возрасте 3,5-4 лет. И этот процесс некоторые из «экспертов» тоже называют «ранней профориентацией».

Основная проблема в том, что заявленные методические этапы и их задачи абсолютно не соответствуют заявленному возрасту.

При этом в книгах и учебниках по педагогике дотошно определены и расписаны все возрастные особенности и потребности, а также соответствующие им темы. Или работы Ушинского, Выготского, Эльконина и т.д. сейчас используются только в обязательных цитатах, а их тезисы по своей сути просто игнорируются? Иначе и не объяснить логику в тематической разбивке по возрастам.

На первом этапе, в 6-7 классе согласно профминимуму школьникам предполагается рассказывать о «значимости труда».

Но воспитание *уважения к труду* (а еще лучше бы – формирование *трудолюбия*), как и формирование важнейших ценностных установок и внедрение деонтологической этики — всё это целесообразно (необходимо) внедрять **в дошкольном и начальном школьном возрасте**. А в средних классах, на занятиях по ЛСО, начинается этап перевода этих ценностей и убеждений на осознанный уровень.

Попытка же «внедрять мораль» в средних и старших классах приведёт к закономерным эффектам «реверсивной психологии».

Типичный случай, когда благие намерения, спущенные сверху, обернутся прямо противоположным результатом. Всему есть свое время, и требуется системный подход, а не дискретная попытка получить быстрый эффект за минимум усилий...

На втором этапе школьникам начинают рассказывать «содержание основных профессий».

Но это же самое является программой начальных классов — знакомство с миром профессий и труда, где это содержание дается по системной основе, охватывая все трудовые виды деятельности. В средних классах уже идет изучение не «основных», а отдельных специальностей с точки зрения определения их профессионально важных качеств.

Другими словами, в начальной школе мы узнаем про «педагога», «врача», «инженера» и т.д., а в средних классах уже понимаем, какими качествами и компетенциями отличается учитель математики от учителя физкультуры, а какими хирург от терапевта, и так далее. А если по программе профминимума школьники в конце 9-го класса будут считать, что педагог, врач, инженер — это профессия, а не группа профессий, включающая в себя разнообразные специальности, то никакая «готовность к профессиональному самоопределению» не поможет в осознанном выборе. Он просто не состоится.

Наверное, более важная задача — это грамотно рассказать о таксономии профессий, специальностей и должностей в первую очередь самим педагогом-навигатором. Чтобы они не считали, что «строитель», «металлург», «железнодорожник» — это реально существующие профессии, и не транслировали свою редуцированную и мозаичную картину мира профессий школьникам.

Аналогичные вопросы возникают к содержанию третьего этапа, точнее к тем важным областям профессионального самоопределения, которых в нем нет. Но мы верим, что они появятся, может быть, в соответствии с целями и задачами идеальной траектории системной профориентации.

Профессиональные пробы как ключевой инструмент методики профминимума

Профессиональные пробы, если они проведены в полном соответствии с методиками С.Н. Чистяковой и Н.Ф. Родичева, — эффективный инструмент как субъективной самооценки учащимся степени соответствия предлагаемым им условиям труда, темпу, ритму и характеру этого труда; так и возможности внешней (объективной) оценки самого учащегося, его навыков, качеств, задатков и склонностей.

Но есть нюансы.

Во-первых, если говорить о «полноценных профпробах» на предприятиях или на площадках центров профессионального образования, то есть существенное ограничение как в количестве подготовленных для таких профпроб площадок (и, соответственно, специалистов), так и в количестве

Во-вторых, если мы говорим про виртуальные профпробы, то резко начинает хромать на обе ноги теоретическая модель. Становится очень непонятным, что мы в итоге тестируем и можно ли это называть полноценными профпробами?

В-третьих, даже если бы все профпробы были прекрасно проработаны методически и технически: и реальные, и виртуальные, — то осталась бы проблема выбора. Существуют десятки тысяч профессий и технически нельзя попробовать себя во всех. По какому принципу мы определяем, на какие профпробы идти обучающемуся, а в каких можно не участвовать? Неужели только исходя из диагностики «неразвитых» интересов? Пока это происходит по принципу: пусть участвует в тех малочисленных профпробах, которые сейчас есть, а если их станет слишком много, то пусть в тех, что подпадают под те его интересы, что выявлены.

При этом само техническое ограничение профпроб легко обходится, если начать тестировать профессионально важные качества и компетенции, а также степень адаптации к условиям труда, характеру, темпу, ритму и другим параметрам по методике «Профпробы-360», специально разработанной для снятия упомянутых ограничений.

Эта же методика «Профпроб-360» позволяет в более раннем возрасте с легкостью определять задатки и склонности, а также использовать в качестве тренажера важных качеств и навыков.

Грустно, что в некоторых мероприятиях, обозначенные профпробы «Билета» становятся профанацией методики профпроб, но при этом декларируется их «успешное прохождение», а на неоднозначно оцениваемых результатах таких профпроб формируются предложения по профессиональному выбору для обучающихся.

Диагностика, отправная точка которой — интересы обучающего

Выше мы уже подробно описали, почему сначала требуется провести системные мероприятия по расширению «круга интересов» обучающегося, и начинается эта длинная история еще в дошкольном и начальном школьном возрасте. Потом уже можно эти интересы оценивать, но вот сужать возможности профессионального выбора только потому, что они не попали в сферу «активных интересов» — это еще отдельный вопрос.

Так как про диагностику «Билета» готовится отдельный материал, не будем здесь уходить в частности.

Эклектика концепций и методик в профминимуме

Уже упоминалось, что, читая профминимум, ощущается некая неконгруэнтность между вставленными цитатам, свидетельствующих о глубоком понимании профориентационных этапов, важности системного подхода, значимости личностного самоопределения — и предлагаемыми методиками профминимума и занятиями «Билета» по каким-то иным лекалам, отвергающим как системный подход, так личностное самоопределе-

ние с его этапами, методиками и принципом соответствия возрастным особенностям и потребностям обучающихся.

Попытка смешать разные подходы, не меряя их по единому основанию, приводит к появлению других проблемных зон, которые впоследствии могут оказаться более значимыми, чем кажутся сейчас, на старте проекта.

Отсутствие системного подхода в описании профессий и отраслей

Словно продолжая методическую эклектику, в самих материалах «Билета» царит хаос в описании мира профессий. Ощущение, что за контент боролись министерство труда, ориентированное на дефицит рабочих и СПО-профессий, и агенты-футурологи со своим атласом бесперспективных профессий. А главный редактор как-то забыл или закрыл глаза на все противоречия, подспудно вызывающих вместе с описанием профессий.

Раздрай среди профессий

Из тех материалов, что есть сегодня на сайте «Билета», мы видим хаотичное представление мира профессий, без внятного системного подхода к их презентации школьникам. Всё это формирует мозаичную картину мира профессий, в которых профессии, неупомянутые создателями (а таких большинство), просто отсутствуют в сознании школьников, зато есть нелепый акцент на тех, которые там встречаются.

Хуже всего, когда за профессии выдаются группы профессий, а то и вообще встречаются несуществующие в реальности мета-профессии — которым кто-то умудряется придумать описание и даже рекомендации, для каких категорий школьников они особенно подходят.

Внятного подхода «от общего к частному» и какой-либо удобочитаемой школьниками таксономии профессий нет. Нет и выдерживающего критики отраслевого классификатора. Сейчас отрасли и виды деятельности представлены разноразмерно и несистемно: какие-то «конечные» подотрасли вытеснены в тот же ряд, где размещены мета-отрасли, включающие в себя группы отраслей со своими подотраслями.

Отсутствие внятности в описании требуемых профессионально важных качеств и компетенций

На текущий момент в материалах «Билета» описания профессионально важных качеств профессии просто перечислены однородными списками, похожими друг на друга до степени смешения и не позволяющими по ним отличить одну профессию от другой.

- Нет схематичного описания групп профессионально важных качеств.
- Нет их шкалирования, позволяющего указать требуемую степень выраженности того или иного качества.

- Нет самого урока или серии уроков, знакомящих с самой концепцией профессионально важных качеств, их таксономией, методами диагностики, влиянием на формулу проф. выбора и так далее.

– Ответственность
– Многозадачность
– Наблюдательность
– Выдержка
– Стрессоустойчивость

На иллюстрации перечень профессионально важных качеств для профессии «Оператор БПЛА» из материалов «Билет в будущее». Судя по подходу к описанию качеств, это скорее прыжок в прошлое... Оно свидетельствует не только об отсутствующей методике описания профессий, но и об их явном непонимании.

Здесь можно углубиться в то, что, во-первых, у операторов БПЛА есть разная специализация (как минимум есть операторы «наблюдатели» и операторы «пилоты»), а требования к их наборам ПВК отличаются примерно также как набор качеств врача-терапевта от набора качеств врача-хирурга).

Как нужно было? Расписать линейку специальностей операторов БПЛА, по каждой описать трудовые функции и трудовые действия, затем по каждому действию выделить набор предъявляемых требований к группам качеств, психологическим особенностям, к состоянию здоровья и мед. показаний и даже ценностно-смысловому наполнению и мотивам труда. И все это с учетом формулы ПВК — какие качества критически необходимы, какие — оптимизирующие, а какие анти-качества. И как это выражено количественно. И т.д., подробнее в методике оценки качеств.

Ориентация на ГПС «выплеснула» саму формулу профессионального выбора

В увиденных нами материалах было много про формирование и оценку *готовности* сделать профессиональный выбор, но не было непосредственного содержания о том, как именно его делать.

Кроме того, как мы видим, предлагаемая содержательная часть (описание профессий) не позволяет сделать этот выбор *осознанно*, так как передаваемые знания о профессиях упрощены и не привязаны к единой системе всесторонней оценки профессии. Имеющаяся же «эмоциональная накачка» в видеороликах с интервью с представителями разных профессий, не способствует их полному пониманию и далеко от всестороннего

анализа ее профессиограммы.

Предлагаемые видеоролики весьма напоминают советские агитки по наиболее востребованным в текущей экономической ситуации профессиям. Только на этот раз в клиповом мозаичном формате.

Аналогично и со знаниевой частью «о себе», получаемой на основе диагностики без «развития» самих интересов, качеств, навыков, картины мира и т.п., о чем мы писали выше.

В некоторых занятиях встречаются соответствующие элементы, которые, например, наполняют ценностно-смысловые установки или раскрывают темы самопознания, но все они несвоевременны (с большим возрастным опозданием), а также дидактичны и «вертикальны» направлены (а множественными опросами подтверждено, что подобное дидактичное обращение сверху вниз к подросткам только отталкивает и формирует противоположную реакцию), кроме этого предлагаемые элементы просто не системны.

Прочие объективные проблемные зоны профминимума

Если не заострять внимание на том, что в профминимуме используется несистемный подход, который начинается с процесса, являющегося окончанием другого, более сложного и продолжительного, и если закрыть глаза на сырость методических материалов, касающихся описания профессий, отраслей, требуемых профессионально важных качеств, и, наконец, если не брать во внимание специфическую однонаправленность онлайн-тестов, то существует небольшой ряд объективных, но решаемых проблемных зон. Вот они:

Нехватка обученных педагогов-навигаторов

Кроме универсальных требований к педагогу, работающему со школьниками, есть еще серьезные требования к объему знаний и профнавыков «навигатора». В частности, навигатор должен:

- Знать структуру и характеристики рынка труда, основные индикаторы и параметры, позволяющие дать текущую оценку рынка и его динамики, включая региональные аспекты.

- Разбираться в таксономии профессий, специальностей и должностей, включая требования к уровню квалификации (категории, разряды, etc); уметь систематизировать профессии по разным основаниям (по требуемому образованию, по набору групп ПВК, по типу деятельности, по условиям труда, и т.д. - порядка 30 основных оснований), а также описывать сами профессии, специальности и должности, формируя современную профессиограмму.

- Представлять систему профессионально важных требований (включая ПВК, психологические особенности, медицинские противопоказания, ценностно-смысловую и мотивационную части) и понимать систему их оценки и соответствия с представленными на рынке труда профессиями, специальностями и должностями.

• Понимать этапы, методики и инструменты как личного самоопределения, так и вытекающего из него самоопределения профессионального, а также иметь навык сопровождения (группового и индивидуального) по этим процессам самоопределения учащихся, в том числе и с ОВЗ различных нозологических групп.

• Разбираться в методике профессиональных проб и иметь возможность требовать соблюдения всех технологических нормативов к проведению профпроб.

• Разбираться в методиках диагностик и уметь проконсультировать обучающегося с учетом всех требований психологической консультации.

И многое другое.

Наконец, это должен быть человек, для которого личностный и профессиональный выбор школьников становится значимой частью его собственной жизни; человек небезразличный и не бездушный к своему занятию, «понимающий душу ребенка во всех ее явлениях» и готовым стать «примером Личности» для своих подопечных.

Псевдосистемный подход, не выдерживающий даже мягкой критики

На главной странице сайта «Билета» есть слайд, иллюстрирующий предлагаемый «системный подход».



В принципе уже он иллюстрирует антинаучность подхода и поставленную впереди лошади телегу.

Начинается он с:

• **«увлекаюсь»** (скорее здесь «вовлекаюсь» в тему выбора профессии — несколько странный мотив для того, чтобы начать «изучение себя», вам не кажется?),

• из него вытекает **«понимаю себя»** (без каких-либо занятий по «пониманию себя», а это очень сложный, тяжелый для подростка и педагога процесс, который сейчас просто игнорируется в имеющейся системе занятий; и все также смущает, что единственная цель этого самопознания — это выбор профессии, а не то, что это сам по себе главнейший этап становления личности),

• затем **«узнаю профессии»** (по 9 средам, которые представлены свехробщенным уровнем описания профессий, подходящим для начальной школы, но никак для «осознанного» выбора; более того, процессы познания мира должны идти параллельно и в связке с самопознанием, ведь лучший способ понять себя — это понимать через внешний мир),

• неожиданно **«пробую»** (пробую все профессии, о которых узнал? Или ограничиваюсь незначительным количеством возможных профпроб, несоизмерно меньшим, чем число сегодняшних профессий?),

• наконец **«осознаю»** (что? что нет достаточных знаний о себе и о профессиях, чтобы сделать осознанный выбор?),

• и в итоге **«планирую»** (здесь предлагается обозначить свои профессиональные цели и определить, что нужно для их достижения; но где мы узнаем про существующие цели, соответствующие имеющейся у конкретного подростка ценностно-смысловой картине мира? Или всех школьников мы зачесываем под одну гребенку?).

И явно не хватает последующих этапов «пытаюсь» и «разочаровываюсь», логически продолжающих предлагаемый ряд.

Как это должно быть?

• Уже в дошкольном и начальном школьном возрасте мы даем базовые представления об устройстве мира труда и профессий — каркас целостной картины мира, который будет обрастать деталями в процессе дальнейшего обучения.

• В начале средних классов начинается длительный процесс самопознания, под сопровождением педагога-наставника. Мы расширяем представления подростков о самих себе, о мире вокруг и о месте в этом мире, о существующих ценностях, смыслах и целях, — позволяя задуматься и осознать, сформировать и сформулировать свои смыслы и цели.

• Параллельно с процессом самопознания продолжается неостанавливаемый процесс изучения мира профессий и отраслей, но уже с позиции анализа требуемых в профессии наборов профессионально важных качеств, психологических особенностей, знаний и навыков. Этот анализ помогает ученикам лучше понять свои собственные качества и особенности. На этом этапе происходит пропедевтика профпроб — изучение всех типов условий труда, всех типов характера работ и т.п.

• Результатом активного самопознания, происходящего через изучение внешнего мира, является формирование сильных и устойчивых «зон развития» и «зон интересов», но не они станут основой профессионального самоопределения. Главным фактором выбора будет построенная карта осознанных ценностей, смыслов, сформированных жизненных целей. При этом сам профессиональный выбор станет естественным, закономерным и неотрывным результатом личностной самоидентификации.

• Повторяющимся этапом на протяжении процесса личностного и вытекающего из него профессионального самоопределения является итерационная проверка реалистичности и согласованности целей и выборов, которые многократно подтверждаются или трансформируются вместе с уровнем самоосознанности.

• К старшим классам сформируется та амальгама личностного и профессионального самоопределения в виде осознанного, согласованного и непротиворечивого выбора вида деятельности, своей образовательной, профессиональной, жизненной (личностной) траектории. На этом этапе мы продолжаем помогать старшим подросткам расширением опыта, тренингом навыков и качеств, расширением знаний.

• Следующий этап – это сопровождение молодых людей на пути получения образования, профессионального опыта, становления карьеры.

Напоминаем, что перечисляемые нами проблемы являются относительно просто решаемыми. Мы уверены, что и профминимум, и «Билет» будут совершенствоваться и избавляться от «детских» ошибок на старте.

Слабый контент для занятий

Слабая методика порождает слабый контент. Слабый контент приводит к закономерному результату. Когда поставлена задача любой ценой обеспечить выделенные часы каким-либо контентом, который при этом скорее оценивался по визуально-эстетическим характеристикам, а не содержательной части, то задача, увы, так и решилась, как была поставлена.

Но мы рассматриваем текущий результат как промежуточное состояние, временный костыль, который будет заменен на полноценные методики и материалы, а сейчас он помогает развернуть инерционный «корабль образования» в нужную сторону для решения системных задач по сопровождению личностного и профессионального самоопределения.

Контент занятий «Билет в будущее»

Давайте рассмотрим контент на примере занятия с сайта «Билет в будущее». Из предложенных педагогами ссылок мы случайно выбрали одну из них — это оказалось **внеурочное занятие для 8-9 классов по теме «День труда. Мир профессий»**.

<https://razgovor.edsoo.ru/topic/49/grade/89/> — дата обращения 18 июля 2023 г.

Целью занятия является «формирование позитивного отношения к труду, уважения к людям труда».

Выше мы уже упоминали, что созидательные ценности установки про труд закладываются в дошкольном и начальном школьном возрасте. Внушать «ценности» в 9 классе — это почти гарантировано получить реверсивный отклик.

Посмотрим, как это происходит. Учитель задает вопросы, которые обычно задают в 2-3 классах:

«Ребята, как вы думаете, почему человеку свойственно трудиться?»

Почему можно устать от безделья?
Почему люди скучают без работы?»

Интересно, какие содержательные ответы предполагается выслушать? Для 9 класса впрямую получить ответ о «социально-экономической предвзятости существующей модели общества», но для этого нужно было бы задавать совсем другие вопросы.

Если относиться к подросткам, которые вот-вот вступят в старший подростковый возраст как к маленьким детям, то какой результат предполагается получить?

За последние 10 лет авторами этого материала было проведено свыше тысячи собственных занятий со школьниками разных возрастов, в различных регионах и учебных учреждениях, а также накоплен опыт практической работы сотен экспериментальных площадок по всей стране.

Тот уровень информации и вопросов, что предлагается в сценарии занятия для 8-9 классов — это уровень начальной школы, но, к сожалению, даже для нее он методологически и методически слабый — своими примерами, мозаичностью информации, отсутствием смыслового наполнения.

Посмотрим на примере видеоролика «рынок труда» <https://razgovor.edsoo.ru/video/2521/>

Вот его краткое содержание:

- Начинается с того, что нет определения, что же такое «Рынок труда» и куда именно «стоит сюда заглянуть», но активно приглашается это сделать.

- Далее перечисляются группы профессий (слесарь, монтажник, механик) наравне с непосредственными профессиями. Без описания, просто набором быстро произносимых названий.

- Затем не структурировано перечисляется небольшое количество отраслей и подотраслей, вперемешку с технологиями (стандартная ошибка путать отрасль и технологию «импортируется» в головы школьникам), которые заявляются как «активно развивающиеся». (Может лучше было бы обозначить «угасающие» отрасли, если такие есть?)

На этом содержательная часть ролика «Рынок труда» заканчивается, а в самом конце упоминается о том, что «сегодня профориентация становится доступной каждому школьнику, например, в рамках проекта «Билет в будущее».

Далее, на основе просмотренного ролика учитель спрашивает:

«Ребята, исходя из информации, которую вы услышали в ролике, перечислите, пожалуйста, специалисты каких отраслей (сфер деятельности) в нашей стране наиболее востребованы?»

• Предполагается, что школьники должны были запомнить то хаотичное перечисление малой части существующих отраслей, которые даже не были отмечены титрами в видеоряде. Такая вот бессмысленная и беспощадная проверка на аудиальную кратковременную память? Не иначе как активный элемент профпроб...

Как надо было? Если даже не говорить о том, что надо разделять рынок труда и отраслевую таксономию, то можно было бы раскрыть отрасли через направления трудовой деятельности, обрисовать краткую историю происхождения отраслей и их взаимосвязь, через это показать значимые отличия, а также упомянуть ключевые отраслевые профессии. Тогда такая структурированная и содержательно наполненная информация могла бы усвоиться, а правильно сформулированные вопросы для обсуждения – помогли бы ей запомниться.

Интересный момент, действительно созидательный в занятии, когда учитель предлагает «привести примеры профессий, которые исчезли, и профессий, которые пришли им на смену».

Предполагается, что ученики смогут (интересно, откуда, если в 8-9 классе мы видим такой уровень информационной подачи о базовых профессиях) назвать примеры: кучер – водитель, пахарь – тракторист, фонарщик – электрик.

И после этого хорошего вопроса, задается абсолютно правильный логический вопрос-продолжение:

«А можно ли спрогнозировать, какие профессии появятся в будущем?»

На смену каким профессиям они придут и почему?»

Но на этом логика составителей соскальзывает, и они не в состоянии самостоятельно продолжить поднятую цепочку, которая бы позволила, слегка поразмышляя (а этот процесс можно легко упаковать для подростков в интересную игру, соответствующую и возрасту, и потребностям), продолжить список «профессий будущего» на основании умозаключений.

В качестве правильного ответа учитель предлагает антинаучный атлас от сколково, вместо реального урока по законам эволюции профессий.

Далее в занятии начинается показ видеоролика «Истории успеха», представляющий собой мозаичную быструю нарезку кадров из персонажей, работающих по профессиям: сварщик, фермер, мастер участка литейного цеха, повар, оператор ЧПУ, кинолго.

Структура ролика – динамическая нарезка кадров по несколько секунд с выхваченными репликами, по кругу отвечающими на вопросы:

- «Меня зовут так-то, я работаю тем-то».
- Затем идет «чем я занимаюсь» (свариваю, работаю оператором станков, обрабатываем запахи, ...).
- Далее нарезка «как я выбрал профессию» (с детства был на кухне, каждый выбирает свое, у меня родители тоже сотрудники, ...).
- И наконец «радость в моей профессии» (то, что я делаю, приносит много пользы; удовольствие работать лишь прибавляется; если хорошо всё делать – у тебя все получится, ...).

Потом этот мозаичный клип обсуждается на уровне:

«Какие качества вы увидели в героях ролика?»

Как думаете, их труд можно назвать созидательным?

Какую пользу они несут обществу, стране?»

Выслушав очевидно типичные и предсказуемые ответы, не требующие когнитивного включения (да и эмоционального тоже, если честно), учитель переходит к новой теме и новому ролику – о героях труда. Там не будет про стахановцев, там все герои труда 2013 года.

Интересно (и правильно) то, что героями могут стать представители самых разных профессий: нейрохирург, механизатор, токарь, дирижёр, машинист. Жаль только, что этот момент не выделен ни в ролике, ни в учительской речи.

В заключительной части занятия учитель вновь рекламирует «Билет», причем объем текста существенно больше, чем в предыдущей части. И более проработанные вопросы:

«Ребята, кто из вас слышал о проекте «Билет в будущее?»

Кто принимал в нём участие? Расскажите»

Затем учитель рассказывает про трудоустройство школьников, при этом текст пошел уже относительно взрослый: «Можно оформить государственную услугу по временному трудоустройству несовершеннолетних граждан на портале «Работа России», «Вы можете искать работу просто по знакомству и на сайтах по поиску работы».

Обратите внимание, как поменялась риторика с детских вопросов «почему люди работают» на привычный взрослым чиновничий канцелярит. При этом содержательно про рынок труда или про то, что такое вакансии и резюме, – нет ни слова.

Если предполагается, что школьники уже в этом прекрасно ориентируются (тогда зачем нелепые заигрывания в начале занятия, что «рынок труда – это не место, где расставлены прилавки с профессиями»), то налицо очередное методическое несоответствие сценарных текстов внутри одного занятия.

Вообще, отсутствие **системно передаваемых знаний** характерно и для других сценариев занятий. Про специальности, отрасли или проф. качества школьников могут спрашивать, словно они уже всё это знают, но тут же, одновременно с этим, им упрощённо, словно ученикам 1-2 классов, рассказывают о базовых профессиях, чаще всего просто перечислением! Или мозаично упоминают обрывочные сведения, как в ролике «рынок труда», где давался кучный список из «обычных» отраслей вместе с подотраслями и технологиями, но без ряда ключевых отраслей. И всё это с одновременным вкраплением информации («как для взрослых»), где казенные формулировки из приказов и документов идут вперемешку с сюсюкающими риторическими вопросами «ребята, а насколько важно найти хорошую работу по душе?».

Наш небольшой обзор завершим на позитивной ноте – отлично, что началась подобная инициатива в сфере профориентации подростков – и пожелаем проекту «Билет в будущее» динамического роста в качестве методик и контента, пользу школьникам и оптимизацию нагрузки на педагогов!