

ДЕТСКИЙ ФОНД «ВИКТОРИЯ»

ПРОГРАММА
«ТОЧКА ОПОРЫ»
2006—2008 гг.

Сборник информационных материалов
о деятельности программы содействия
профессиональному и социальному самоопределению
детей-сирот в детских учреждениях
«Точка опоры» с 2006 по 2008 год

Москва
2009

УДК 37.035; 376.6
ББК 74.200.52
П783

П783 Программа «Точка опоры» 2006—2008 гг.: сборник информационных материалов о деятельности программы содействия профессиональному и социальному самоопределению детей-сирот в детских учреждениях «Точка опоры» с 2006 по 2008 год / сост. С. М. Конюшенко. — Калининград: Изд-во РГУ им. И. Канта, 2009. — 177 с.

ISBN 978-5-9971-0025-4

Отражены результаты проектной деятельности программы, представлены материалы по методическому сопровождению профессиональной ориентации детей-сирот, даются анкеты по диагностике готовности участников профориентационной работы к ее осуществлению в условиях детского дома.

Сборник будет интересен специалистам детских учреждений для детей-сирот, социальных служб, органов опеки и представителям бизнес-сообщества.

УДК 37.035; 376.6
ББК 74.200.52

ISBN 978-5-9971-0025-4

© Детский фонд «Виктория», 2009

ВВЕДЕНИЕ

Каждый человек хотя бы раз в жизни задумывался о своем профессиональном выборе. Чтобы принять правильное решение, необходимо учесть множество факторов: свои желания и способности, психологические особенности и возможности личности, а также потребности рынка труда нашего общества и государства и конкретного региона (области, города, в котором человек планирует найти работу).

Современный рынок труда предъявляет новые требования к специалистам: профессиональная компетентность, конкурентоспособность, постоянное совершенствование в профессии, предпринимательская и общественная активность, способность к адаптации в быстро меняющейся обстановке. Ориентация на формирование специалиста предполагает поиск новых подходов к профессиональному самоопределению детей. Особенно это актуально для детей-сирот.

Детским фондом «Виктория» с 2006 по 2008 год в рамках направления деятельности «Развитие компетенций и социализация» были реализованы пилотные проекты: «Трудовое воспитание». «Партнерство для трудоустройства», «Профориентация и самоопределение». Все эти проекты направлены на создание опоры детям-сиротам, находящимся в сложной ситуации выбора профессии и начала самостоятельного жизненного пути.

В соответствии с данной целью в ходе реализации проектов решались задачи:

- формирование у детей ценности труда и готовности к профессиональному самоопределению;
- апробирование модели партнерства: НКО, бизнес, госучреждения в поддержке выпускников детских домов в трудоустройстве;
- формирование трудовых навыков с использованием современного оборудования и учебных пособий;

— повышение качества трудового воспитания в школах-интернатах;

— содействие успешной интеграции выпускников детских учреждений в современное общество путем создания условий для их профориентации и самоопределения.

В ходе выполнения проектов их участники руководствовались следующими ценностями: приоритет интересов детей; этика взаимоотношений; открытость и доверие; высокое качество и профессионализм; результативность и научная обоснованность деятельности.

В предлагаемом сборнике представлены информационные материалы программы содействия профессиональному и социальному самоопределению детей-сирот в детских учреждениях «Точка опоры» с 2006 по 2008 год.

В разделе 1 отражены результаты проектной деятельности программы, приведены истории успеха и отзывы участников проектов, мнения и рекомендации экспертов.

Содержание раздела 2 направлено на описание материалов по методическому сопровождению профессиональной ориентации детей-сирот, в частности даны рекомендации по организации и проведению профессиональных проб, социальной практики в профориентационной работе, показаны пути модификации некоторых из методик содействия самоопределению. Далее приведены материалы обучающих семинаров для специалистов детских домов и супервизоров и программа повышения квалификации.

В разделе 3 даются материалы по диагностике готовности участников профориентационной работы к ее осуществлению в условиях детского дома.

В сборник вошли материалы, подготовленные менеджерами программы «Точка опоры», научными экспертами и консультантами, участниками проектов. Надеемся, что сборник будет полезен специалистам детских учреждений для детей-сирот, социальным службам, органам опеки и представителям бизнес-сообщества.

Успеха всем нам!

Раздел 1

ПРОЕКТНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПРОГРАММЫ

1.1. Проект «Трудовое воспитание»

Проект «Трудовое воспитание» (ТВ), реализован Фондом «Виктория» в период с сентября 2005 г. по май 2007 г. с целью повысить качество трудового воспитания в школах-интернатах и содействовать формированию трудовых навыков, используя современное оборудование и учебные пособия. В рамках проекта осуществлялась поддержка и выполнялись программы допрофессиональной подготовки воспитанников детских домов старшего школьного возраста в направлении расширения спектра изучаемых профессий и поставка для этих программ необходимого оборудования. География проекта — Смоленская, Кировская области, Республика Коми, Краснодарский край, Ярославская область, Алтайский край и др.

Воспитанники детских учреждений — участники проекта, обучающиеся в старших классах, получали базовые знания, как минимум, о трех профессиях. Поддержка детского учреждения по проекту позволяла улучшить его финансовую и организационную устойчивость, а также повысить качество жизни детей и их готовность к самостоятельной жизни после выхода из детского учреждения (ДУ).

Для реализации проекта был использован следующий алгоритм действий:

- Были отобраны государственные детские учреждения, имеющие программы трудового воспитания и допрофессиональной подготовки.
- Уточнены существующие проблемы и планы ДУ по развитию трудового воспитания.
- Оценены возможности ДУ и общие риски при долгосрочном партнерстве в рамках программы.

- Выработаны подходы и способы помощи: оборудование, обучение и т. п.
- Организован процесс помощи детским учреждениям.
- Проконтролирован процесс исполнения.

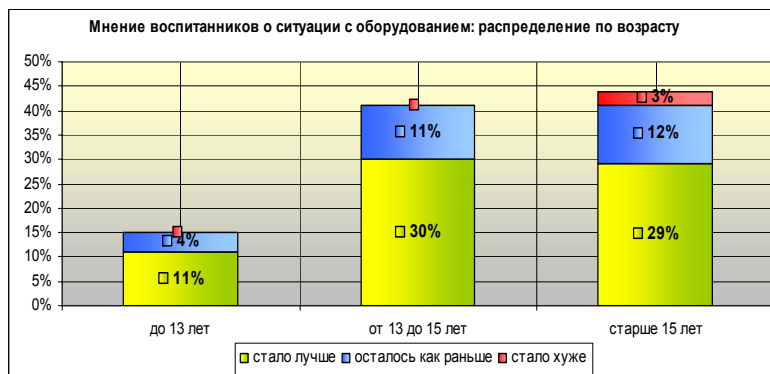
Реализация проекта осуществлялась в два этапа. На первом этапе были проанкетированы 40 ДУ — потенциальных благополучателей проекта «Трудовое воспитание». В дополнение к этому сотрудники Фонда посетили 30 детских учреждений в 17 регионах. В результате для участия в проекте были отобраны шесть ДУ и определены их основные потребности. На втором этапе проекта 826 детей получили возможность проходить обучение и допрофессиональную подготовку в классах, оснащенных современным оборудованием.

После определения потребностей ДУ Фонд оказал им помощь в приобретении оборудования, инвентаря и материалов для улучшения материальной базы классов, мастерских и учебно-опытных хозяйств ДУ. В ходе первого этапа была оказана поддержка в допрофессиональном обучении по профессии «тракторист-механизатор» в шести ДУ, для чего были закуплены тракторы и сельхозоборудование.

В ходе второго этапа ДУ была оказана поддержка в дополнительном образовании и допрофессиональном обучении следующим профессиям и профессиональным направлениям: столяр, швея, слесарь, парикмахер, повар-кулинар, растениеводство, животноводство, штукатурно-малярное дело, сапожное дело, гончарное дело, выжигание по ткани, работа с аэрографом, подготовка керамистов.

Фонд «Виктория» помог ДУ оснастить столярные мастерские и кабинет социально-бытового обслуживания. Финансирование, выделенное Фондом, было использовано для приобретения деревообрабатывающих токарных станков с копировальным устройством и промышленных швейных машин.

Оборудование, приобретенное ДУ с помощью Фонда, могло активизировать работу кружков, увеличив их количество и качество преподавания в них для тех воспитанников ДУ, кто заинтересован в совершенствовании навыков, полученных в рамках общей программы.



В целом проект оказал заметное положительное влияние на форму реализации и содержание учебных программ в области трудового воспитания в детских учреждениях. В результате помощи Фонда у детских учреждений появилась возможность реализовывать данные программы обучения в полном объеме, с необходимым сочетанием теории и практики.

Качественные изменения в реализации учебных программ в системе дополнительного образования

Проект Фонда позволил воспитанникам изучить на практике, а не в теории гораздо большее количество операций по швейному делу.

ДУ смогли перейти к предпрофильной подготовке, так как в настоящее время профессиональные пробы могут проводить у себя на собственном оборудовании. Они стали в большей степени готовы к тому, чтобы не только учить ребенка определенным навыкам, но и «помочь ребенку определиться в мире профессий».

Появилась возможность ввести дополнительное образование во внеурочное время — в формате кружковой работы — для тех воспитанников, кто заинтересован в совершенствовании навыков, полученных в рамках общей программы.

Приобретение оборудования позволило большему количеству воспитанников работать одновременно, что, по мнению педагогов, очень важно для успешного освоения учебной программы.

Как минимум в половине детских учреждений, принимавших участие в проекте, были отмечены видимые изменения, произошедшие в отношении воспитанников к труду: дети стали более серьезно относиться к тому, что они делают, вырос их интерес к труду, а также улучшилось психоэмоциональное состояние воспитанников в процессе трудовой деятельности. Помощь Фонда помогла вывести на новый уровень качество преподавания трудовых дисциплин. В то же время увеличить спектр профессий и ввести обучение новым специальностям удалось только двум из десяти ДУ.

Отношение воспитанников к труду

По наблюдению педагогов, воспитанники стали более серьезно относиться к тому, что они делают. Как отметил директор школы-интерната в Багряниках, *«полученное оборудование настраивает ребят на другое отношение к труду. Это современная сложная техника, работая с ней, ребята проникаются к ней уважением, становятся более серьезными»*.

Получение нового оборудования способствовало увеличению интереса у воспитанников к труду. Педагоги отмечают, что у ребят появилось желание работать, *труд перестал вызывать отвращение*. Например, в Шаталовской школе-интернате, где был приобретен новый садовый инвентарь, не стало проблемы с обрезанием кустов на территории ДУ. Как отметили педагоги, *раньше детей надо было заставлять этим заниматься. Теперь стоят в очередь, чтобы поработать новым инструментом*. Для этого же детского учреждения было приобретено оборудование для строгания и пиления, как результат — на территории школы-интерната везде стоят лавочки, оборудованы уголки отдыха, всё это сделали сами ребята новым инструментом. До этого лета ни одной скамейки на территории ДУ не было. *«Дети просят работу, они говорят: «Я ХОЧУ РАБОТАТЬ»*. А раньше можно было слышать: *«Я не буду работать, потому что не хочу»*. В учреждении впервые этим летом была очередь из желающих работать. Даже те, кто обычно не был замечен в желании работать, летом трудились».

Специалисты ДУ отметили, что значительно улучшилось психоэмоциональное состояние детей в процессе трудовой деятельности. Завуч из ДУ пос. Санчурск сообщил, что *«раньше дети половину урока напряженно спорили, кто чей инструмент взял, стояли в очередь, чтобы что-то сделать, ругались и нервничали. Сейчас на уроках спокойная обстановка, дети самостоятельно работают. Каждый верстак укомплектован полным набором необходимых инструментов»*.

Изменения в жизни воспитанников ДУ: мнения ребят

Тужинская школа-интернат ⇨ «Нам подарили трактор, который выкапывает картошку, а мы ее только собираем. Раньше мы картошку вручную копали до октября, это было очень тяжело».

Кардымовская школа-интернат ⇨ «В наших столярных мастерских появились новые верстаки»; наш новый инструмент приятно брать в руки, его хочется беречь, работая таким инструментом, получаешь удовольствие от работы.

По мнению участников проекта, тот факт, что в их школе-интернате проводится экономическая игра по формированию профорientационных навыков, очень важен, потому что это учит их жить во взрослом мире. «Когда мы выйдем из школы, нас уже никто не будет учить, всему надо успеть научиться в школе, тогда у нас и в жизни все получится».

Деятельность в рамках проекта ТВ также была направлена на оказание информационно-методической поддержки деятельности директоров и специалистов ДУ. Осуществлялась она двумя способами:

- круглые столы (презентации, встречи и дискуссии с экспертами);
- распространение методической литературы по теме проекта.

подавляющее большинство участников проекта из числа руководителей и специалистов ДУ крайне полезным для повышения качества и результативности своей деятельности нашли такие механизмы работы, как проведение круглых столов и мероприятий подобного формата, сопровождавших приобретение оборудования и оказание другой материально-технической помощи детским учреждениям. С их точки зрения, это очень актуально, так как те формы и содержание обучения, которые предлагает им Институт усовершенствования учителей, не всегда и не в полной мере соответствует ожиданиям как руководителей ДУ, так и преподавателей.

Кроме этого в рамках проекта был проведен семинар-тренинг по социальному проектированию для 15 педагогов до-

полнительного образования Рузского и Туголесского детских домов.

Подавляющее большинство руководителей детских учреждений — участников проекта — оценили проведенные в рамках проекта круглые столы «Детские учреждения в сельской местности, проблемы и возможности развития трудовых навыков учащихся и воспитанников» (октябрь 2006 г.), «Круглый стол программы «Точка опоры» (апрель 2007 г.) как значимые и полезные мероприятия, органично дополнившие покупку оборудования, необходимого для улучшения качества трудового воспитания в ДУ. Они отметили, что данный формат работы сделал помощь Фонда детским учреждениям комплексной, показав, что Фонд готов не только вкладываться в обновление материально-технической базы, но и в обучение педагогов. Как отметил один из руководителей ДУ, *«на круглых столах с нами работали люди науки и ответили нам на те вопросы, о которых мы имели весьма смутное представление. Фактически Фонд реально готовит нас к работе в новых условиях»*.

Одним из важных результатов данных мероприятий стало знакомство с коллегами из других регионов, их опытом работы по организации трудового воспитания, а также возможность поделиться с коллегами своим опытом и лучшими наработками. *«Участие в работе круглых столов дало нам возможность пообщаться с людьми из различных регионов, познакомиться с их опытом, узнать о многих новых технологиях. Это все не менее ценно, чем купленное оборудование»*.

Говоря о содержании круглых столов и формате работы на них, участники отметили, что *«важно, что мы не просто увидели и услышали презентацию, а смогли разобраться в деталях, подробно поговорить с теми, кто представлял нам этот опыт»*. Самые высокие оценки получила возможность слышать своих коллег из других регионов и обмениваться с ними опытом работы в области организации трудового воспитания, так как *«практический опыт в других регионах позволяет по-другому относиться к результатам своей деятельности»*.

Что-то мы делаем лучше, что-то не так успешно, как другие. Понимание сильных и слабых сторон позволяет строить свою работу дальше».

Особо было отмечено то, что Фонд предоставил возможность *«забрать все презентации с собой, чтобы поделиться этой информацией с коллегами, собрав все презентации опыта на диски. Мы вернулись домой с целым сундуком идей».*

В ходе реализации проекта ТВ были выявлены следующие **проблемы:**

— качественное изменение подготовки и развития педагогических кадров, отвечающих за процесс трудового воспитания и творческого развития воспитанников. Обучение педагогов трудового воспитания, по мнению руководителя Штатовской школы-интерната, должно быть системным, *«на сегодняшний день педагоги в большинстве своем замкнуты внутри своего учреждения и не имеют возможности учиться и обмениваться опытом»;*

— низкий уровень компьютеризации учебного процесса, *«необходимо обучать педагогов современным методам работы и использованию информационных технологий»;*

— отсутствие методических комплексов, наглядных пособий и раздаточного материала для детей. Для полноценной организации учебного процесса им приходится делать данные пособия самостоятельно кустарным способом;

— отсутствие необходимого оборудования для самообслуживающего труда: тачки, грабли, лопатки, секаторы, спец-одежда, мини-машины для уборки снега и листьев. По мнению педагогов, необходимо обеспечить ребят качественным инструментом, которым приятно работать, *«нам надо повышать культуру труда. Если будут хорошие инструменты, дети станут стремиться работать этими инструментами. Особенно если это будут механизированные орудия».* В противном случае труд будет вызывать раздражение;

— отсутствие партнерских связей детского учреждения с организациями на территории. *«Мы замкнуты внутри своего детского учреждения, нам негде проводить профессиональ-*

ные пробы, у нас нет возможности возить детей на экскурсии. Рынок труда очень ограничен, что сказывается на востребованности трудового обучения».

Истории успеха: мнения специалистов ДУ

«Теперь, когда у специалистов есть всё для работы, у них появилось желание трудиться качественно, проводить уроки на должном уровне, добиваться результата. Изменилось качество занятий, они стали более насыщенными и интересными».

«Наши педагоги стали гордиться плодами своего труда. Тот уровень оборудования, который сейчас есть в школе, вызывает уважение и в какой-то мере дисциплинирует педагогов, так как требует к себе самого серьезного отношения».

«Результаты обоих проектов укрепили в нас уверенность, что в современных условиях мы не только выживаем, но и доказываем, что мы лучшие».

«Высокопрофессиональная работа специалистов Фонда подвигла нас на то, что и мы должны все время соответствовать этому уровню, что в свою очередь положительно сказывается на всей работе детского дома».

«Нам стало приятно и удобно работать. Нет необходимости разбирать конфликты детей из-за нехватки оборудования, бесконечно ремонтировать старый инструмент».

«Важно учить детей работе на современном оборудовании и с современными материалами. В этом случае выпускник будет конкурентоспособным на рынке труда. Если мы в школе будем учить его на старье, то его умения устареют еще до того, как он попадет на рынок труда. Фонд как раз позволил идти в ногу с прогрессом».

Истории успеха: мнение представителей власти

■ **Кировская область:** «В регионе нет больше примеров такой целенаправленной помощи, какую оказывает Фонд, и отсутствие информации о таких инициативах очень сильно снижает эффект от программы, потому что пример целенаправленной системной поддержки никак не освещается. В то же время информация о разовой помощи детскому дому игрушками попадает на страницы СМИ».

А значит, и другие тоже привезут игрушки, потому что не знают, что еще можно сделать для детей».

■ **Республика Коми:** *«Мы в большей степени заинтересованы в развитии комплексного подхода к решению проблем сиротских учреждений. Нам бы хотелось понимать стратегию Фонда на перспективу, знать направления его работы, определиться с финансовой составляющей и критериями результативности, которые определил для себя Фонд. В этом случае мы сможем определиться с конкретными учреждениями, которые необходимо включать в программу».*

■ **Краснодарский край:** *«Для нас было очень важно, что сотрудники Фонда не подвержены идее бюрократической волокиты. Они прислушиваются к мнению партнеров, что очень ценно в процессе взаимодействия. Желаем им продолжать работать в том же ключе».*

■ **Смоленская область:** *«Такая система работы, которая сложилась у нас с Фондом, организует и помогает грамотно реализовывать программы. Это большой плюс Фонда. Кроме того, поскольку эти соглашения долгосрочные, это стимулирует как представителей власти, так и учреждения, потому что мы все понимаем, что это сотрудничество не на один день».*

1.2. Результаты оценки реализации проекта «Трудовое воспитание»

1. Проект оказал заметное положительное влияние на реализацию и содержание учебных программ в области трудового воспитания в оцениваемых детских учреждениях.

2. Как минимум, в половине детских учреждений, принимавших участие в проекте, были отмечены видимые изменения, произошедшие в отношении воспитанников к труду.

3. Оборудование, приобретенное с помощью Фонда, могло активизировать работу кружков, увеличив их количество и улучшив качество преподавания в них для тех воспитанников ДУ, кто заинтересован в совершенствовании навыков, полученных в рамках общей программы.

4. Практически во всех детских учреждениях помощь Фонда помогла вывести на новый уровень качество преподавания трудовых дисциплин и ввести обучение новым специальностям.

5. Руководители и специалисты ДУ полезным для повышения качества и результативности своей деятельности считают такие механизмы работы, как проведение круглых столы и мероприятий подобного формата, сопровождавших приобретение оборудования и оказание другой материально-технической помощи детским учреждениям.

6. Факторы, влияющие на результативность проектной деятельности: а) личность и позиция руководителя ДУ и б) степень сплоченности коллектива и понимание сотрудниками тех задач, которое призвано решать его ДУ, и умение найти к ним творческий подход.

7. В некоторых регионах руководители субъектов стараются стимулировать привлечение дополнительных средств для удовлетворения потребностей ДУ, возрождая шефство бизнес-компаний над отдельными ДУ. Однако данная практика является скорее исключением, чем правилом.

8. Представители органов власти субъектов РФ заинтересованы в продолжении сотрудничества с Фондом. Однако для выстраивания эффективного и взаимовыгодного сотрудничества им необходимо четкое понимание стратегических целей Фонда.

РЕКОМЕНДАЦИИ по развитию проектной деятельности

Разрабатывая последующие проекты, рекомендуется во внутренних документах Фонда структурировать информацию, касающуюся ожидаемых результатов от реализации проекта в логике: ***продукт — немедленный результат — долгосрочный результат.***

Качество проектов выиграет, если, *во-первых*, на этапе разработки к данному процессу будут привлекать представителей основной целевой группы, и, *во-вторых*, внутренние документы Фонда по каждому конкретному проекту будут содержать не только перечисление основных запланированных результа-

тов, но и индикаторы, позволяющие достоверно и объективно измерить результативность проектной деятельности и отследить воздействие проектной деятельности на благополучателей и внешнюю среду.

В будущем при реализации подобных проектов рекомендуется четко определять критерии отбора ДУ для участия в проекте и информировать о них все группы стейкхолдеров, что может обеспечить высокую результативность и устойчивость результатов проектной деятельности.

Определяя потребности ДУ, рекомендуется придерживаться апробированного Фондом индивидуального подхода к нуждам и потребностям каждого индивидуального ДУ. Как показала практика, это позволяет не только сделать помощь целенаправленной и оказать ее там, где она нужна больше всего, но это также положительно влияет на имидж Фонда, позиционируя его как серьезного партнера и донора.

Для того чтобы воспитанник мог лучше понять ценность труда, проект должен предусматривать варианты экономического стимулирования детей. Необходимо обучать директоров сиротских учреждений экономической составляющей трудового воспитания воспитанников

Эффективность проекта может быть повышена, если проектная деятельность будет сопровождаться 1) обучением и профессиональным развитием не только руководителей, но специалистов и преподавателей ДУ и 2) приобретением методических пособий, позволяющих улучшить качество образовательного процесса.

Сотрудникам Фонда рекомендуется по возможности стараться уделять больше внимания общению не только с руководителями ДУ, но с педагогами и детьми.

Дополнить проектную деятельность (приобретение оборудования и обучение), мероприятиями, которые могли бы продемонстрировать результативность работы коллективов, например конкурсами или соревнованиями между всеми участниками проекта.

Результативность проектной деятельности, ее эффективное воздействие как на сами ДУ, так и на все местное сообщество может многократно увеличиться, если Фонд будет использовать концепцию информационной открытости, работая в этом плане с самыми различными группами местного сообщества.

Приходя работать в регион, Фонд должен быть готов представить органам власти стратегию своей деятельности, если не в регионе, то в целом, а также четко прописанные и обоснованные направления работы, ясные критерии результативности, определенные как для ДУ, так и для остальных стейкхолдеров. В этом случае эффективность сотрудничества с органами власти может быть гораздо выше, им проще будет определиться с конкретными учреждениями, которые необходимо включать в программу.

1.3. Проект «Партнерство для трудоустройства»

Проект «Партнерство для трудоустройства» осуществлялся в период с октября 2006 г. по декабрь 2007 г. с целью «содействовать самоосознанию и профессиональному самоопределению 80 детей-сирот в Санкт-Петербурге и Москве, отработать модель партнерства (НКО, бизнес, госучреждения) и помочь выпускникам детских домов в трудоустройстве». В результате реализации проекта воспитанники детских учреждений (ДУ) стали более осознанно относиться к выбору будущей профессии и своего жизненного пути. Деятельность специалистов ДУ, занимающихся профориентацией воспитанников, при этом стала более профессиональной и целенаправленной. Еще одним из результатов проекта должно было стать создание условий для трудоустройства детей сирот на предприятия компаний-партнеров по проекту. 95 учащихся из 8 детских домов Москвы и Санкт-Петербурга приняли участие в тренингах по личностному развитию, самоопределению и выбору профессии; 24 специалиста детских учреждений прошли

обучение на семинарах «Профессиональная ориентация подростков в сиротских учреждениях».

С лета 2007 г., в дополнение к Москве и Санкт-Петербургу, был запущен пилотный проект еще для четырех регионов. В проекте участвовали 14 детских учреждений, и это позволило включить в процесс профессиональной подготовки 184 ребенка в возрасте от 17 до 19 лет.

Основным исполнителем проекта был определен Корчаковский центр (г. Санкт-Петербург), сотрудники которого могли грамотно и профессионально осуществить программы по профориентации.

Для реализации проекта был использован следующий алгоритм действий:

- Были отобраны государственные детские учреждения для участия в проекте.

- Проведен выбор организации исполнителя проекта в регионе (Санкт-Петербург), а также подбор и адаптация программы по профессиональному самоопределению для выбранных детских учреждений.

- Организован процесс реализации программы по профессиональному определению для воспитанников и повышению квалификации специалистов ДУ.

- Созданы условия для осуществления взаимодействия организаций, включенных в проект.

- Проконтролирован процесс исполнения.

Формы работы по проекту: занятия в малых группах, индивидуальные консультации, репетиторские услуги, экскурсии на предприятия.

По словам руководителей ДУ и представителей Корчаковского центра, вопросы профессионального определения для детей стоят очень остро. Дети не могут адекватно оценивать свои возможности и часто руководствуются исключительно желаниями или советами друзей. При этом им редко удается соотносить «хочу и могу», что, в свою очередь, затрудняет выбор приоритетов. Такая ситуация определила актуальность и инновационность проекта. Благодаря проекту в учреждениях

обратили внимание на необходимость системного подхода к организации работы в этом направлении.

В рамках проекта были организованы систематические занятия по профессиональной ориентации воспитанников. Занятия проводились специалистами Корчаковского центра. Кроме этого к проведению тренингов привлекались специалисты Центра поддержки молодых специалистов. За время пилотного проекта в каждом учреждении было проведено по 16 тренинговых занятий. Значимую роль в проекте играли психологи, которые помогали воспитанникам, выявляли наклонности у них к той или иной профессии, а также формировали понимание имеющихся у каждого возможностей. Все мероприятия по проекту направлены на развитие у детей мотивации к обучению и формированию потребности «самостоятельно принимать решения и нести за них ответственность».

О ценности экскурсионной работы в проекте один из сотрудников ДУ сказал: «Мы раздвинули для воспитанников ДУ рамки и показали им другой мир. Это расширило сферу их знаний, дало возможность увидеть, как работает предприятие. Для многих это было первое знакомство с работающим предприятием».

1.4. Результаты оценки реализации проекта «Партнерство для трудоустройства»

Сильные стороны проекта:

- Проект предусматривает комплексный подход к решению проблемы трудоустройства выпускников ДУ.
- Исполнитель проекта обладает достаточным опытом и квалификацией для реализации данного проекта и имеет возможности для выстраивания взаимодействия с предполагаемыми партнерами.
- Привлечение к реализации проекта различных организаций, в том числе и бизнес-структур, позволяет расширить возможности в сфере профессиональной ориентации воспитанников ДУ и их дальнейшего трудоустройства.

1.4. Результаты оценки реализации проекта «Партнерство для трудоустройства»

- К участию в проекте привлечен научный консультант, обладающий большим опытом работы по данной теме.
- Кроме решения вопросов, связанных с профессиональной ориентацией, в ходе проекта решаются задачи адаптации воспитанников ДУ к внешнему миру и развития из личностных ресурсов.
- Разнообразные формы работы с воспитанниками позволяют повысить ее эффективность и получить индивидуальные результаты.
- Проведение тренингов в ДУ внешней организацией повысило эффективность работы по профессиональной ориентации воспитанников.
- В ходе проекта предусматривалась работа по повышению квалификации специалистов ДУ и вопросам методического обеспечения учреждения.

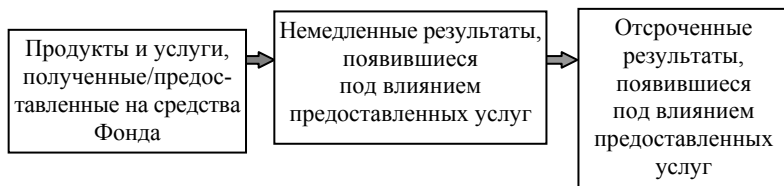
Слабые стороны проекта:

- У руководства ДУ отсутствует понимание перспектив данного проекта и своей роли в нем и нет четкой мотивации к активному участию в работе и ответственности за результаты.
- Слабо выстроена координация деятельности между ДУ и исполнителем проекта, так как не во всех ДУ есть ответственные за данное направление работы.
- В партнерстве Фонд/Корчаковский центр/ДУ нет четкой зоны полномочий и ответственности, что затрудняет взаимодействие.
- Проект не в полной мере учитывает низкую мотивацию воспитанников к профессиональному определению.

Среди партнеров проекта нет среднеспециальных и высших учебных заведений.

РЕКОМЕНДАЦИИ по развитию проектной деятельности

Разрабатывая последующие проекты, необходимо во внутренних документах Фонда структурировать информацию, касающуюся ожидаемых результатов от реализации проекта, следующим образом:



Разрабатывая систему результатов, рекомендуется принимать во внимание тот факт, что проектная деятельность в подавляющем большинстве случаев будет воздействовать как на воспитанников ДУ, так и сотрудников, а в некоторых случаях и на окружение за пределами ДУ, что имеет смысл отражать во внутренних документах Фонда и отслеживать на стадии реализации проекта и по его окончании.

Помимо индикаторов первого уровня, измеряющих количество услуг, благополучателей, населенных пунктов и т.д., рекомендуется разработать индикаторы второго уровня, позволяющие отследить эффективность реализации проекта на уровне результатов (outcome level indicators). Это позволит Фонду и его непосредственным благополучателям отслеживать заданную логику развития проекта и получать своевременную и объективную информацию о том влиянии, которое было произведено услугами и продуктами, приобретенными ДУ на средства Фонда.

Проекты «Трудовое воспитание» и «Партнерство для трудоустройства» должны реализовываться в комплексе, необходимо обеспечить единое руководство и единую концепцию проектов.

При выборе учреждений, включаемых в проект, следует оценивать заинтересованность коллектива к участию в проекте и возможности ДУ для его реализации, в том числе готовность руководства обеспечить решение организационных вопросов и участие сотрудников в работе по проекту.

Необходимо выстраивание договорных отношений между участниками проекта, исполнителем проекта и Фондом, при-

чем важным является заключение трехсторонних договоров, которые бы определяли роль каждой стороны в проекте. В договорах следует предусмотреть систему полномочий и ответственности организаций в рамках осуществления проекта.

К исполнению работ по проекту рекомендуется привлекать внешние организации, обладающие достаточным опытом работы в данной области и авторитетом в регионе. Кроме этого при выборе организации рекомендуется в критерии отбора включить наличие у нее опыта взаимодействия с различными структурами — как общественными, так и государственными, работающими с детьми-сиротами. В рамках проекта необходимо предусмотреть систему развития и поддержки этой организации как будущего преемника проекта в регионе.

По возможности в рамках проекта следует выстраивать договорные отношения с органами власти, курирующими данную целевую группу. Направления совместной работы, сроки их выполнения, а также вклад каждой из сторон рекомендуется закреплять в долгосрочном договоре, который будет подписываться Фондом, органами власти и организацией исполнителем проекта.

На начальном этапе проекта необходимо четко определить критерии отбора организаций, которые планируется привлечь к партнерству для достижения целей проекта.

При формировании партнерств рекомендуется четко определять цели проекта и планируемую роль каждой из организаций в партнерстве, чтобы у входящей в партнерство стороны было ясное понимание целей и готовность к взаимодействию. Участие в партнерстве должно быть закреплено документально.

В случае если детское учреждение вовлечено в смежные проекты со сходными целями, желательно четко разграничить данные проекты на уровне руководителя и сотрудников ДУ. При отборе участников нужно четко определить критерии отбора участников. Не рекомендуется включать воспитанников одновременно в оба проекта.

Следует предусмотреть систему работы по профориентации с различными возрастными категориями воспитанников

ДУ, включающую методы, необходимые на каждом из этапов. В старшем возрасте рекомендуется сделать акцент на индивидуальную работу с воспитанниками. Четко определить роль ДУ в организации работы, ответственных за данное направление и критерии оценки работы.

При работе с учащимися выпускных классов рекомендуется дифференцировать подходы к воспитанникам исходя из их запросов, в зависимости от того планирует ли выпускник поступать в вуз и ссуз.

В связи с низкой мотивацией воспитанников ДУ и отсутствием сформированной потребности к самостоятельному принятию решений желательно усилить компонент проекта, направленный на личностное развитие воспитанников и формирование мотивации к принятию самостоятельных решений.

Для достижения целей проекта, связанных с содействием в трудоустройстве рекомендуется привлечь к партнерству средне-специальные и высшие учебные заведения и выстроить механизмы работы с сиротами обучающимися в этих учреждениях, включая организацию прохождения практики, стажировок и пр.

Для расширения возможностей по ознакомлению воспитанников с различными профессиями и предоставлению им возможностей прохождения практики рекомендуется расширить число бизнес-структур, включенных в партнерство. При выстраивании отношений с бизнесом, по возможности, следует учитывать, какие специальности могут получать дети-сироты в данном регионе.

В ходе проекта рекомендуется проработать механизмы, позволяющие выявить и привлечь в проект выпускников ДУ, нуждающихся в поддержке. Следует обратить внимание на высокую степень недоверия со стороны сирот к возможности получения реальной помощи извне. Для формирования доверительных отношений к организации, выполняющей роль координатора партнерства, необходимо, чтобы сироты знакомились с ней и ее сотрудниками еще в период нахождения в дет-

ском учреждении. Также следует проработать механизм взаимодействия ДУ и партнерства на случай, если выпускник обратится к сотрудникам ДУ.

1.5. Проект «Профориентация и самоопределение»

С 2008 года в составе программы «Точка опоры» работает один проект «Профориентация и самоопределение», который решает комплекс задач по подготовке детей к самостоятельной жизни. Это и создание в регионах условий для организации процесса поддержки профессионального самоопределения воспитанников детских учреждений; и развитие профориентационных компетенций детей, создание для них индивидуальных профессиональных траекторий развития; и развитие партнерских связей детских учреждений для вхождения выпускников в территориальное социальное окружение, региональный рынок труда.

Цель проекта — содействие успешной интеграции выпускников детских учреждений в современное общество с помощью создания условий для их профориентации и самоопределения.

Целевая группа проекта — воспитанники и выпускники детских домов и интернатов в возрасте до 20 лет. В 2007—2008 годах в проекте участвовали 420 ребят из 23 детских учреждений Вологодской, Кемеровской и Смоленской областей и Санкт-Петербурга. В реализации профориентационных программ для детей были активно задействованы три региональные организации — Благотворительный фонд поддержки матери и ребенка (Вологда), ООО «Личностный рост» (Кемерово) и Региональный центр помощи семье и детям (Смоленск).

Для расширения возможности выбора профессий для воспитанников детских учреждений было организовано преподавание теоретического курса «Твоя профессиональная карьера». Теоретическая подготовка закреплялась в ходе 140 экс-

курсий на предприятия регионов, организацией индивидуальных и групповых консультаций, которые в общей сложности составили 980 часов. Дополнительно к занятиям по труду по школьной программе в 12 учреждениях были организованы практики, где воспитанники смогли получить опыт общения с работниками предприятий непосредственно на производстве. На многих из участников проекта произвела большое впечатление возможность попробовать самостоятельно выполнить производственное задание.

В ходе индивидуальной работы с детьми педагоги помогают им составить образовательно-профессиональные маршруты развития — своеобразный набор шагов по тому, как обрести желаемую специальность или профессию. В нем содержится информация о понравившихся профессиях, впечатлениях от экскурсий и занятий, задачи, которые необходимо решать, чтобы получить выбранную профессию. Дети-участники проекта ведут «Портфель личных достижений» — портфолио, в котором фиксируются все их творческие работы и достижения (грамоты и дипломы).

В 2008 году Фонд провел три региональных фестиваля, в которых приняли участие наиболее отличившиеся в проекте ребята. Фестиваль предоставляет возможность и детям, и специалистам рассказать о своих достижениях. По итогам фестивалей были награждены 180 лучших участников проекта.

В проекте «Профориентация и самоопределение» также активно используются профессиональные знания и навыки добровольцев. Участие в проекте приняли 50 человек, они поделились своим опытом с детьми.

В рамках реализации проекта предусмотрено повышение квалификации специалистов, которые раскрывают для ребят секреты профессий и осуществляют их подготовку. Консультации по профориентации и развитию активной жизненной позиции для специалистов-педагогов детских учреждений в 2008 году составили 864 часа; проведено 9 тренинг-семинаров по проблемам педагогической поддержки профессионального

самоопределения. Фонд также обеспечивает методической литературой по профориентации.

Немаловажным направлением работы проекта является создание социальных партнерств детских учреждений с предприятиями в регионах. С этой целью было проведено 18 круглых столов, на которых обсуждались возможности по профессиональной подготовке и трудоустройству детей из детских учреждений. Участие в работе круглых столов приняли представители властных структур, НКО и бизнес-структур. Так, например, в Вологодской области было сформировано социальное партнерство, в которое вошли 50 различных организаций, выразивших готовность совместными усилиями всемерно содействовать развитию системы профессиональной ориентации для детей, оставшихся без попечения родителей.

По итогам работы программы «Профориентация и самоопределение» в 2008 году число детей, вовлеченных в проект, возросло с 311 в 2007 году до 420 человек. Всего в проекте было задействовано 23 детских учреждения. Более чем в 2 раза (с 49 до 109 человек) увеличилось число специалистов, повысивших квалификацию в рамках проекта.

Истории успеха

О профессиональных пробах

Насколько разнообразна программа предлагаемых в рамках проекта экскурсий, можно судить на примере серии проб, организованных для 36 участников проекта из 4 детских домов Вологодской области. В ноябре 2008 года ребята посетили кондитерское предприятие «Русский бисквит», строительную компанию «Небоскреб», кузнечную мастерскую и Вологодскую государственную молочно-хозяйственную академию. На каждом из предприятий ребятам предлагалось самостоятельно справиться с заданием: упаковать коробку конфет, сделать подоконник, выковать гвоздь или освоить приемы точечной сварки. По отзывам ребят, возможность «примерить» профессию на себя как нельзя лучше помогает определиться с будущим профессиональным выбором и познакомиться с жизнью работающего предприятия. В 2008 году для ребят-участников проекта организовано 24 профессиональных пробы и 140 экскурсий на предприятия.

О курсе «Твоя профессиональная карьера»

На занятиях по курсу «Твоя профессиональная карьера» педагоги знакомят ребят с типичными ошибками при выборе профессии, помогают подготовиться к прохождению интервью у будущего работодателя. Каждый участник проекта под руководством воспитателя составляет для себя образовательно-профессиональные маршруты. Маршрут включает описание понравившихся профессий, впечатления от экскурсий и занятий, задачи, которые нужно решить, чтобы мечты стали реальностью. Кроме того, дети ведут «Портфель личных достижений» — портфолио, в котором фиксируются все их творческие работы и достижения (грамоты и дипломы).

О фестивале профессий

Своеобразным «праздником профессий», где дети могут представить свои исследовательские проекты и рассказать о выбранном профессиональном пути, являются региональные фестивали профессий. В 2008 году состоялось три таких фестиваля в Вологде, Кемерово и Смоленске. По их итогам были награждены 180 лучших участников проекта.

О сотрудничестве с местным сообществом

Одним из компонентов проекта «на перспективу» является работа с местным сообществом, направленная на создание региональных систем профориентации и помощи в первом трудоустройстве выпускников детских домов. Специалисты проекта ведут работу по созданию социальных партнерств с участием представителей муниципальных властей, местных бизнес-компаний, НКО и добровольцев, способных в будущем взять на себя эту функцию.

Результаты проекта

- 420 воспитанников 23 детских учреждений Вологодской, Кемеровской и Смоленской областей и Санкт-Петербурга прошли программу профориентации.

- 100 % детей-участников имеют индивидуальные профессиональные маршруты.
- 140 экскурсий и 28 профессиональных проб организовано для детей в 2008 году.
- 34 преподавателя детских учреждений прошли подготовку по теме: «Современные методы поддержки профессионального самоопределения детей».

Раздел 2

ИНФОРМАЦИОННЫЙ РЕСУРС ПРОГРАММЫ

2.1. Методическое сопровождение профессиональной ориентации детей-сирот

2.1.1. Организация и проведение профессиональных проб

Идея знакомства воспитанников детских учреждений для детей-сирот с различными аспектами профессиональной деятельности человека, приобщения к ее отдельным элементам, вовлечения в создание реальных материальных и нематериальных продуктов с последующим рефлексивным осмыслением приобретенного опыта является и продуктивной для теории и практики педагогической науки. Поэтому она привлекала внимание специалистов практически на всех этапах становления и развития педагогической мысли в России и за рубежом.

Так, почти три века назад государственным деятелем времен Петра Великого В.Н. Татищевым была предложена идея «трудовых проб» как прообраз профессиональных. «Обучать принятых в училища вначале разделяя время, по одному часу хотя и всякий день с переменами, так, чтоб некоторые приходили в ту или другую науку до полудни, а другие после полудни. А когда кто к чему большую охоту и способность явит, тогда ему в той науке более времени допустить, а в другом убавить или весьма отставить» (*Татищев В. Н.* О порядке преподавания в школах при уральских казенных заводах. Цит. по: Антология педагогической мысли России 18 века. М., 1985).

Педагогические истоки идеи проб-экспериментов, осуществляемых в ходе специально организованных ситуаций индивидуального поиска, можно найти в трудах отечественных философов-космистов (Н. Ф. Федорова, К. Э. Циолковского, В. И. Вер-

надского, А. Л. Чижевского). В первые годы существования Советской власти новое правительство признало наиболее соответствующей идеалам социализма модель «школы труда» («Основные принципы единой трудовой школы», 1918 г.), обогащенную идеями Джона Дьюи. В 20-е годы трудовая школа стала усиленно насаждаться в рамках государственной школьной политики. «Школа труда» была той благодатной почвой, на которой стала быстрыми темпами развиваться проблема помощи учащемуся в выборе профессии. Для этого периода характерны подчеркнутое обращение к западному опыту, его заимствование и творческая переработка.

Профессиональные пробы школьников в настоящее время, как правило, в широком плане применяются в опыте российских школ в ходе преподавания интегративного курса для старшеклассников «Твоя профессиональная карьера», являющегося составной частью предмета «Технология», а также они используются как неотъемлемый компонент различных модулей данного предмета («Художественное оформление материалов»; «Отрасли общественного производства»; «Информационные технологии»; «Технология изготовления одежды» и др.) для приобретения обучающимися практического опыта.

Необходимость и целесообразность использования профессиональных проб заявлена в концептуальных подходах, нормативных и методических документах, посвященных этим учебным предметам.

Идея практических проб молодежи в различных сферах трудовой и профессиональной жизни получила широкое распространение в реализации международных проектов международной сети продуктивных школ в Европе (INEPS International Network of Productive Schools), реализуемого при участии Института продуктивного обучения в Европе (IPLE, г. Берлин, Германия).

Наиболее интересные концепции и модели школ, в которых реализуется идея трудовых и профессиональных проб, за рубежом представлены: «Школой Вильгельма Буша» и «Хеллерсдорфской учебной мастерской» (г. Берлин, Германия);

Аархуской продуктивной школой (г. Аархус, Дания); Центром творческой деятельности (г. Патрас, Греция); Гимназией Фогельстрёма (г. Стокгольм, Швеция); школой «Долина Сандбе-ри» (Англия). Оригинальные разработки и идеи трудовых проб представлены авторскими программами в школах Испа-нии (педагогическое сопровождение профессионального са-моопределения и трудоустройства), Венгрии (профессиональ-ные школы с гибкой системой, предусматривающие возмож-ность изменения направления обучения), Чехии (продуктив-ное обучение глухих), Финляндии (цели образования через «спланированное приключение»).

***Понятие, содержание и методика организации
и проведения профильной и профессиональной пробы***

Пробы могут осуществляться в учебном процессе и во внеурочной работе, выполняя познавательную, развивающую и диагностическую функции.

В ходе профессиональных проб:

- воспитанникам сообщаются базовые сведения о конк-ретных видах профессиональной деятельности;
- моделируются основные элементы разных видов проф-фессиональной деятельности;
- определяется уровень готовности воспитанника к вы-полнению проб;
- обеспечиваются условия для качественного выполнения профессиональных проб.

В основу профессиональных проб положена идея про-фессора С. Фукуямы (Япония), согласно которой профессио-нальная проба выступает наиболее важным этапом в области профессиональной ориентации, так как в процессе ее выпол-нения обучающийся приобретает опыт той профессиональной деятельности, которую он собирается выбрать, или уже вы-брал, и пытается определить, соответствует ли характер дан-ной деятельности его способностям и умениям.

Профессиональные пробы дифференцируются по возрасту учащихся: 1—4 кл. (пропедевтический характер); 5—7 кл.; 8—

9 кл.; 10—11 кл.; по уровню готовности к их выполнению, по содержанию, формам и средствам их реализации.

Профессиональная проба рассматривается как средство актуализации профессионального самоопределения и активизации творческого потенциала личности обучающихся. Такой подход ориентирован на расширение границ возможностей традиционного трудового обучения в приобретении воспитанниками опыта профессиональной деятельности.

Профессиональная проба выступает как системообразующий фактор формирования готовности обучающихся к выбору профессии. Она интегрирует его знания о мире профессий данной сферы, психологических особенностях деятельности профессионала и практическую проверку собственных индивидуально-психологических качеств, отношения к сфере профессиональной деятельности.

Воспитанник в ходе профессиональной пробы включается в деятельность по пяти типам профессий: «человек — природа», «человек — техника», «человек — человек», «человек — знаковая система», «человек — художественный образ».

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

Этап вводно-ознакомительный — решаются задачи по определению интересов, увлечений обучающихся, их отношения к различным сферам профессиональной деятельности. Средством получения необходимой информации о нем могут быть анкеты и ознакомительная беседа. Полученная информация дает возможность определить состояние общей готовности его к выполнению профессиональной пробы.

Этап подготовительный — накапливается информация о воспитанниках, направленная на выявление их знаний и умений в области той профессиональной деятельности, в которой предполагается проведение пробы. Они знакомятся с реальной деятельностью специалистов в ходе просмотра кинофильмов,

посещения предприятий, учреждений, встреч с профессионалами из области трудовой деятельности, предполагаемой для выполнения профессиональной пробы. Кроме диагностической задачи, на данном этапе решаются дидактические задачи по приобретению теоретических знаний. Этот этап предусматривает формирование у воспитанников представлений о данном виде деятельности, которую им предстоит выполнять в ходе профессиональной пробы. Полученные данные используются для определения уровня подготовленности воспитанников для выполнения пробы и при анализе результатов ее выполнения в целом.

Этап исполнительский — включает комплекс теоретических и практических заданий, моделирующих основные характеристики предмета, целей, условий и орудий труда, а также ситуации проявления профессионально важных качеств (ПВК) специалистов.

Для моделирования профессиональной деятельности специалиста может быть использованы следующие приемы.

Все виды профессиональной деятельности представителя изучаемой профессии от начала деятельности до получения заверченного ее продукта (выполнение функциональных, должностных обязанностей, создание готового изделия и т. п.) разделяются на несколько циклов.

Каждый из циклов должен содержать специфические особенности изучаемого вида профессиональной деятельности, демонстрировать стадии создания заверченного продукта трудовой деятельности.

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

Моделирование деятельности специалиста — разрабатываются задания различных уровней сложности, являющиеся наиболее распространенными и типовыми для данного вида профессиональной деятельности. Они отличаются друг от друга спецификой задач, охватывающих данную профессиональную деятельность.

Разнообразие задач, входящих в содержание профессиональной пробы, оказывает влияние на успешность выполнения воспитанниками заданий различного уровня сложности.

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

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

1. Подготовка преподавателя (воспитатели, мастера) к проведению занятий по профессиональным пробам.

Для успешного проведения занятий должен быть тщательно подготовлен дидактический материал: профессиограммы на профессии и специальности, с которыми воспитанники будут знакомиться при выполнении профпроб; классификации профессий для составления формул профессий и формул профессиональной деятельности обучающихся при выполнении заданий профессиональных проб; тестовые задания для выявления уровня подготовленности их и уровня развития их профессионально важные качества, комментарии специалистов к ним; наглядные пособия для демонстрации опытов, принципов действия, обеспечивающие усвоение обучающимися предлагаемого учебного материала.

Кроме того, преподаватель должен разработать содержание профессиональных проб с выделением этапов, уровней сложности выполнения заданий; подобрать инструменты, технологическую документацию, оснастку для их выполнения; разработать критерии оценки выполнения профессиональных проб или их этапов. При этом подходы преподавателя к оцениванию результатов воспитанников могут быть различными — от традиционной пятибалльной системы оценок до выделения уровней качества выполнения заданий.

2. Ознакомление воспитанников с требованиями профессий к человеку и содержанием профессиональной деятельности, в сфере которой организуют пробы. Преподава-

тель знакомит их с предметами, средствами, целями, условиями, орудиями труда данной сферы деятельности. Они работают с профессиограммами, составляют формулы профессий в соответствии с принятыми или специально разработанными классификациями профессий.

3. Осуществление диагностического тестирования.

Это способствует в ходе выполнения профессиональных проб самостоятельному сравнению требований, предъявляемых профессией к человеку со своими индивидуальными возможностями. Подбор тестов, их содержание и диагностическая ценность должны быть обоснованы и согласованы с психологами. Тестирование предполагает диагностику индивидуальных особенностей личности, предъявляемых сферой деятельности, по которой выполняется конкретная проба (интересов, способностей, склонностей, самооценки и др.). Диагностику проводит сам воспитанник, в сложных случаях обращаясь к педагогу или психологу.

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

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

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

Выполнение воспитанниками профессиональной пробы включает три компонента (аспекта) — ***технологический, ситуативный, функциональный***, интеграция которых позволяет воссоздать целостный образ профессии.

Технологический компонент характеризует операционную сторону профессии, предполагает овладение воспитанниками приемами работы с орудиями труда, знаниями о последовательности воздействий на предмет труда с целью получения завершеного изделия.

Данный компонент направлен на ознакомление со способами получения знаний и умений и применением их в практи-

ческой деятельности. Он позволяет воспроизвести предметную сторону профессиональной деятельности и предполагает ответы на вопросы: *«Что? Как? В какой последовательности должны осуществляться действия, чтобы получить завершённый продукт деятельности?»*

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

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

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

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

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

Перед воспитанниками ставится задача определенной степени (уровня сложности) трудности, проблемности, оговариваются условия, которые необходимо соблюдать при выполнении заданий, и определяется тот продукт деятельности, который учащийся должен получить по завершению цикла профессиональной деятельности.

В ходе выполнения профессиональных проб преподаватель выявляет, формирует и закрепляет необходимый объем представлений, умений, которые требуются для качественного выполнения заданий. Это может быть краткое изложение теоретических сведений, связанных с технологией; упражнения с рабочим инструментом, инструкционными, технологическими картами, чертежами; выполнение простейших технологических операций, графических, измерительных, вычислительных работ; подробное консультирование; показ правильных рабочих действий, движений, приемов и т. д.

6. Общее подведение итогов и рекомендации на будущее.

Профессиональные пробы завершаются подведением итогов. Это может быть беседа, в ходе которой выясняется, изменились ли профессиональные намерения воспитанников, какие трудности и сомнения они испытывали при выполнении пробы.

При подведении итогов выполнения этапов или всей пробы в целом преподаватель анализирует, какие индивидуальные черты воспитанника не позволили ему выполнить задание на требуемом уровне (например, невнимательность, излишняя подвижность или пассивность, и др.), и дает необходимые рекомендации.

Если преподаватель сам испытывает затруднения при оценке, то за помощью ему следует обратиться к психологу.

В процессе выполнения профессиональных проб воспитанники будут получать обширные сведения о деятельности различных специалистов, приобретут опыт соотнесения своих интересов, индивидуальных особенностей с требованиями интересующей профессии в конкретной практической деятельности.

Таким образом, при организации и проведении профессиональных проб воспитанников необходимо учитывать **субъективные и объективные факторы**, влияющие на продуктивность их выполнения (табл. 6). К субъективным относятся факторы, определяющие индивидуальную психофизиологическую готовность воспитанников к выполнению профессиональных проб. Объективные факторы влияют на рациональный и качественный подход к реализации профессиональных проб.

Таблица 6

Факторы, влияющие на результативность выполнения профессиональной пробы

Объективные	Субъективные	
	Физиологические	Психологические
Структура пробы	Состояние здоровья	Выраженность психологических показателей
Содержание пробы	Выраженность физиологических показателей профессионально важных качеств	Способность к самоанализу
Условия выполнения пробы		Способность к анализу профессии

По итогам выполнения профессиональных проб воспитанники должны **знать**:

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

- общие теоретические сведения, связанные с характером выполняемой пробы;
- технологию выполнения профессиональной пробы;
- правила безопасности труда, санитарии, гигиены;
- инструменты, материалы, оборудование и правила их использования на примере практической пробы;

уметь:

- выполнять простейшие операции;
- пользоваться инструментом, материалом, документацией;
- выполнять санитарно-гигиенические требования и правила безопасности труда;
- выполнять простейшие вычислительные и измерительные операции;
- соотносить свои индивидуальные особенности с профессиональными требованиями.

Как правило, профессии любой сферы профессиональной деятельности включают элементы других профессий и специальностей (например, «человек — техника»), изучить их в полном объеме довольно сложно, поэтому целесообразно для организации профессиональных проб использовать какую-либо одну отрасль, которая обладает рядом характерных особенностей, отражающих специфику конкретной сферы в целом.

При этом, **выбирая отрасль в качестве объекта профессиональных проб** воспитанников, важно руководствоваться следующими **требованиями**:

- распространенность отрасли, наличие ярко выраженных специфических особенностей сферы;
- доступность для выполнения воспитанниками комплекса проб;
- безопасность для здоровья;
- невысокие требования медицинских показателей к данному виду деятельности;
- представленность в отрасли типичных профессий в соответствии с избираемой для проб сферой;

- наличие вариативности выполнения проб различной степени сложности;
- широкие возможности отрасли для определения содержания и объектов пробы и развития профессионального интереса воспитанников;
- соблюдение принципа преемственности для продолжения профессионального обучения в соответствующем учебном заведении.

В ходе выполнения профессиональных проб воспитанниками соблюдаются следующие **организационно-педагогические условия**:

- направленность содержания деятельности воспитанников при выполнении заданий профпроб на развитие их склонностей и способностей;
- ориентация на интересы воспитанников;
- учет уровня подготовленности воспитанников к выполнению заданий различной степени сложности;
- обязательное обеспечение материально-технической базой выполнения заданий пробы с выделением и соблюдением преемственности целей, задач, условий их осуществления;
- определение продуктов деятельности воспитанников и критериев для объективной оценки выполнения задания профессиональной пробы;
- оперативный контроль и корректировка процесса выполнения профессиональной пробы;
- сочетание индивидуальных и групповых форм выполнения заданий пробы.

Программа профессиональной пробы включает **объяснительную записку**, в которой указываются цели, основные задачи, решаемые в ходе выполнения различных этапов пробы; содержание; критерии оценок результатов выполнения практических заданий пробы.

Практические задания в ходе пробы выполняются поэтапно. Каждый этап предполагает получение законченного про-

дукта и профессиографическую часть — составление формулы данного элемента профессиональной деятельности, работу с профессиограммой и оценку за выполнение практических заданий данного этапа.

На каждом практическом этапе воспитанники выполняют **задания**, требующие от них владения начальными профессиональными умениями, достаточными для их реализации в качестве исполнителя. ***Задание первого уровня*** выполняются под руководством преподавателя, который дает инструктаж о ходе выполнения пробы. При этом он подробно представляет задания, условия его выполнения и прогнозируемый результат. Задания первого уровня требуют от воспитанников сформированности первичных профессиональных умений, достаточных для их реализации на уровне исполнителя. ***Задания второго уровня*** содержат элементы творческого характера, предусматривают внесение в изготавливаемый продукт новизны и оригинальности. ***Задания третьего уровня*** сложности предполагают самостоятельную деятельность воспитанников — планирование, постановка промежуточных и конечных целей, принятие решения, анализ и самооценку результатов деятельности. Таким образом, третий уровень сложности предполагает самостоятельный поиск выхода из проблемной ситуации.

Помощь воспитанникам со стороны преподавателя или мастера производственного обучения на первых двух уровнях сопровождается консультированием, помощью в решении затруднительных вопросов. Воспитанники пользуются справочной литературой, вспомогательными дидактическими материалами (схемами, таблицами, чертежами, рисунками и др.)

При подведении итогов преподавателю следует обратиться к анализу выполнения воспитанниками заданий профессиональной пробы и особое внимание обратить на ее составляющие компоненты — технологический, ситуативный, функциональный.

Преподавателю также важно заранее предусмотреть возможность возникновения трудностей, с которыми могут встретиться воспитанники, и попытаться их разрешить как в ходе консультаций, так и при разработке программы заданий.

Показателями качества выполнения практических заданий пробы являются: самостоятельность; соответствие конечного результата целям задания; обоснованность принятого решения; аккуратность; активность и целеустремленность в достижении качественного результата; стремление выполнить условия и требования практического задания; рефлексия результатов собственной деятельности; проявление общих и специальных ПВК.

В организации предпрофильной подготовки решающую роль играет использование профориентационного потенциала элективных курсов для совершения «пробы сил» («профильной пробы») и создания «образов трудовых действий».

***Роль элективных курсов как «профильной пробы»
в приобретении опыта выбора***

Главная миссия элективных курсов, реализуемых в ходе предпрофильной подготовки, — создание условий для приобретения воспитанниками первичного опыта выбора собственного содержания образования, освоения ими на примере этого содержания компетентностей и культурных норм, значимых для проектирования постинтернатного маршрута, формирования способности совершать «пробу сил», примеривать «образы трудовых действий».

Содержание курсов по выбору должно способствовать осознанию воспитанниками своих предпочтений с позиций будущей деятельности, призвано вводить их в мир современных профессий через знакомство с набором социально-профессиональных ролей. Элективный курс должен быть практико-ориентированным или прикладным, позволяющим воспитанникам по результатам своей деятельности оценить свои возможности в освоении тех или иных способов деятельности. Автором и преподавателем курса должен быть (желательно) носитель одной из компетентностей, востребованных на рынке профессионального труда.

Так, например в г. Тольятти Самарской области первый этап предпрофильной подготовки предполагает проведение

социологических исследований, а также информационной и диагностико-консультационной работы. Второй этап предполагает реализацию курсов по выбору (обозначенных как «пробы») и выполнение подростками исследовательских и творческих работ в рамках городского проекта «Мой выбор» с привлечением ресурсов вузов города, предприятий и фирм. Третий этап включает в себя педагогически организованные процедуры рефлексивной деятельности подростков и педагогов.

ПРИМЕР ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПРОБЫ ***Профессиональная проба «"Горячие" новости»***

Особенности выполнения пробы «"Горячие" новости».

Для ее выполнения можно использовать события или происшествия любого масштаба и продолжительности. Например, можно предложить воспитанникам осветить событие детского учреждения. В данной пробе преподаватель-консультант должен выполнить функцию редактора, то есть дать задание журналисту и потом принять его. Необходимо напомнить, что преподаватель должен заранее наметить содержание заданий, которые он как редактор поставит перед репортерами, то есть перед обучающимися. Задание должно содержать примерный объем репортажа, его социальную направленность (с учетом позиции издания), документальные подтверждения (если того требует направленность публикации, например такой, как криминальная), примерную персонификацию сообщения, сроки выполнения и способ передачи подготовленного сообщения (телеграмма, телефон, факс, электронная почта).

В качестве образцов «горячих» репортажей можно использовать новостные публикации известных корреспондентов. Особую помощь могут оказать воспитанникам публикации, освещающие хорошо известные им события, или, что еще лучше, события, в которых они участвовали непосредственно. И конечно, преподаватель-консультант должен исходить не только из интересов воспитанников, но учитывать и собственную осведомленность в пред-

мете. При необходимости для проведения пробы можно привлечь профессионального журналиста.

Общее представление о работе репортера.

Новостные материалы условно делят на три категории: прямые («горячие»), календарные и «организованные».

«Календарные» новости связаны с годовщинами тех или иных событий, с тем, что непременно должно произойти. Такими событиями могут быть, например, очередная сессия парламента, международная конференция, спортивное соревнование, национальный праздник или празднование исторической даты. Такие материалы готовятся заранее, и всегда есть возможность дать в них полету фантазии, сделать что-то необычное, особо привлекательное. «Раскопать» малоизвестные подробности, связанные с этим событием, подготовить разного рода сопутствующую информацию — фотографии, рисунки, диаграммы, иллюстрации.

В «горячих» новостях сообщается о драматических событиях в своей стране и за рубежом, об острых проблемах международной жизни, о сенсационных событиях разного рода. Это может быть информация о катастрофах, о проявлениях неконтролируемых сил природы, неожиданном стечении обстоятельств или непредсказуемых поступках людей.

«Организованные» новости — это ярко окрашенная эмоциями, преднамеренно драматизируемая информация, которую используют при появлении определенного «новостного вакуума», то есть при кратковременном отсутствии прямых «горячих» и календарных новостей. Ведь новостная информация должна накатываться на читателей подобно волнам, без перерыва, постоянно держа в напряжении читательскую аудиторию.

Особое место в работе новостного информационного канала отводится журналисту, поставляющему информацию непосредственно с места события, то есть репортеру, добывающему для издания «горячие» новости.

Особенность репортерской работы заключается не только в умении оперативно и качественно собрать, проанализиро-

вать и подготовить информацию к публикации, но и сопроводить ее оперативными комментариями.

Репортер — это не столько профессия, сколько образ мыслей и жизни. Интерес к новостям удерживается лишь на дни, в лучшем случае — на недели. И за это время репортер должен найти и подготовить новый, «свежий» захватывающий сюжет. Поэтому репортер — это настоящий охотник за новостями.

Кроме того, репортеры, ведущие поиск «горячих» новостей самостоятельно, без сопровождения фотокорреспондента или видеооператора, должны иметь при себе портативную фото- и видеоаппаратуру и при необходимости уметь пользоваться ею.

Кстати, журналисты, работающие в жанре прямого репортажа, имеют шанс погибнуть при исполнении профессиональных обязанностей гораздо больший даже по сравнению с пожарными или летчиками-истребителями.

Профессиональная проба «"Горячие" новости» на трех уровнях сложности

Компоненты пробы		
<i>Технологический</i>	<i>Ситуативный</i>	<i>Функциональный</i>
Задание		
Получить от редактора (преподавателя) творческое задание. Наметить план действий. Осмотреть место события (происшествия). Составить план беседы с очевидцами события.	Провести беседу с очевидцами события. Сделать наброски будущей публикации и придумать четыре варианта названий. Набросать тезисы оперативных комментариев. Продумать последовательность изложения материала и акценты в публикации с учетом направленности. Подобрать иллюстративный материал для статьи	Составить текст публикации, выбрать название и придумать «хэдли́н». Провести орфографическую, пунктуационную и стилистическую правку текста. Подготовить текст публикации в печатном (электронном или на бумаге) виде для передачи редактору. Подготовить текст телефонограммы продолжительностью около 2 минут.

2.1. Методическое сопровождение профессиональной ориентации детей-сирот

Условие		
<i>I уровень сложности</i>		
Задание выполняется с участием преподавателя-консультанта.		
<i>II уровень сложности</i>		
Задание выполняется под наблюдением преподавателя-консультанта.		
<i>III уровень сложности</i>		
Задание выполняется самостоятельно. В качестве примера используются образцы аналогичных заданий		
Результат		
Достигнут, если в ходе осмотра места события была собрана необходимая для публикации информация, представленная в виде записей, и намечен план проведения беседы.	Достигнут, если наброски публикации верно отражают ход события и его последствия, названия отражают суть события, а тезисы оперативных комментариев составлены с учетом творческого задания. Подобран иллюстративный материал для статьи.	Достигнут, если составлен текст публикации, который верно освещает событие и не содержит орфографических, пунктуационных и стилистических ошибок, и придуманы название и «хэдлиин». Текст подготовлен в печатном виде. Подготовлен текст телефонограммы объемом не более 1 мин.

Оценка выполнения пробы

Компоненты		
<i>Технологический</i>	<i>Ситуативный</i>	<i>Функциональный</i>
<i>I уровень сложности</i> (максимальная оценка — 9 баллов)		
3 балла — задание выполнено в полном объеме.	3 балла — задание выполнено в полном объеме.	3 балла — задание выполнено в полном объеме.
2 балла — задание выполнено в основном. Ошибки и недочеты незначительны.	2 балла — задание выполнено в основном. Ошибки и недочеты незначительны.	2 балла — задание выполнено в основном. Ошибки и недочеты незначительны.
1 балл — выполнены второстепенные элементы задания. Ошибки существенны.	1 балл — выполнены второстепенные элементы задания. Ошибки существенны.	1 балл — выполнены второстепенные элементы задания. Ошибки существенны.
0 баллов — задание не выполнено.	0 баллов — задание не выполнено.	0 баллов — задание не выполнено.

II уровень сложности (максимальная оценка — 12 баллов)		
4 балла — задание выполнено в полном объеме. 3 балла — задание выполнено в основном. Ошибки и недочеты не существенны. 2 балла — задание выполнено в основном. Ошибки существенны. 1 балл — выполнены второстепенные элементы задания. Ошибки существенны. 0 баллов — задание не выполнено.	4 балла — задание выполнено в полном объеме. 3 балла — задание выполнено в основном. Ошибки и недочеты не существенны. 2 балла — задание выполнено в основном. Ошибки существенны. 1 балл — выполнены второстепенные элементы задания. Ошибки существенны. 0 баллов — задание не выполнено.	4 балла — задание выполнено в полном объеме. 3 балла — задание выполнено в основном. Ошибки и недочеты не существенны. 2 балла — задание выполнено в основном. Ошибки существенны. 1 балл — выполнены второстепенные элементы задания. Ошибки существенны. 0 баллов — задание не выполнено.
III уровень сложности (максимальная оценка — 15 баллов)		
5 баллов — задание выполнено в полном объеме. 4 балла — задание выполнено в основном. Ошибки и недочеты не существенны. 3 балла — задание выполнено в основном. Ошибки существенны. 2 балла — выполнены второстепенные элементы задания. Ошибки и недочеты не существенны. 1 балл — выполнены второстепенные элементы задания. Ошибки существенны. 0 баллов — задание не выполнено	5 баллов — задание выполнено в полном объеме. 4 балла — задание выполнено в основном. Ошибки и недочеты не существенны. 3 балла — задание выполнено в основном. Ошибки существенны. 2 балла — выполнены второстепенные элементы задания. Ошибки и недочеты не существенны. 1 балл — выполнены второстепенные элементы задания. Ошибки существенны. 0 баллов — задание не выполнено	5 баллов — задание выполнено в полном объеме. 4 балла — задание выполнено в основном. Ошибки и недочеты не существенны. 3 балла — задание выполнено в основном. Ошибки существенны. 2 балла — выполнены второстепенные элементы задания. Ошибки и недочеты не существенны. 1 балл — выполнены второстепенные элементы задания. Ошибки существенны. 0 баллов — задание не выполнено

Примечание. Предполагается, что условия пробы выполняются в полном объеме.

2.1.2. Социальная практика в профориентационной работе

Термин «**социальная практика**» в качестве характеристики формы образовательной деятельности воспитанников в опыте отечественных и зарубежных детских учреждениях используется в двух различных его трактовках, а также встречаются две иных ситуации, в которых правомерно использование данного термина. Рассмотрим последовательно эти четыре эпизода, в которых речь идет о социальной практике в том или ином контексте¹.

Для **первой трактовки социальной практики** приоритетным является создание у подростков опыта разрешения той или иной социальной проблемы за счет собственной активности, взаимодействия со сверстниками и взрослыми, совместной деятельности с ними. Это хорошо реализуется при применении технологии социального проектирования. Оформление результатов такой «социальной практики» часто имеет сходство с традиционным оформлением результатов индивидуальных и коллективных проектных работ.

Вторая трактовка — это когда социальная практика представляет собой прежде всего «предпрофессиональную стажировку» вне стен учреждения на конкретном рабочем месте или в учебном заведении профессионального образования. При этом приоритетной задачей социальной практики является формирование у подростка «культуры выбора», повышение готовности к профессиональному самоопределению. Для этого используются различные инструменты рефлексивного осмысления приобретенного социального опыта. Результаты социальной практики оформляются в виде «учебного отчета».

¹ Под контекстом здесь понимается более широкий уровень осмысления и объяснения происходящего, находящийся за пределами рассматриваемой структуры.

Как уже было сказано, существуют еще две ситуации, в которых отчасти правомерно употребляется термин «социальная практика».

Часто в учебных заведениях организуются те или иные образовательные события (например, экскурсии на предприятия, «праздники труда», посещение выставок, «ярмарок вакансий»), которые включают в себя элементы двух вышеперечисленных видов социальных практик, предполагают ту или иную социальную активность учащихся и приобретение ими профориентационно значимого опыта. Такие образовательные события также называют социальными практиками, хотя они ими не являются в силу своей непродолжительности и эпизодичности, при этом выступая в качестве эффективного средства педагогической поддержки профессионального самоопределения.

И наконец, следующая ситуация напрямую связана с новыми видами компьютерно-опосредованной коммуникации. Поскольку ее новые формы появляются слишком стремительно, то они не поддаются никакой педагогической классификации, тем не менее являясь мощным средством приобретения социального опыта. Создание нового типа ученических продуктов, свойственных для «цифровой эпохи» и «цифровой культуры», требует от подростков многообразия различных компетентностей — как ключевых, так и специальных. Предопределенные образовательным учреждением формы обретения социального опыта пересекаются со спонтанной активностью учащихся в Сети. В результате этого, во-первых, формируется опыт дистанционного взаимодействия подростка со сверстниками, взрослыми. Во-вторых, актуальным для него становится совершенствование навыков работы с информационными источниками и инструментами, отражающими специфику не только ближайшего социокультурного и профессионально-производственного территориального окружения, но и всего мирового информационного пространства. Очевидно, что такая совместная активность подростков и взрослых также мо-

жет быть охарактеризована как «социальная практика», но только в том случае, когда она согласована с решением конкретной профориентационно значимой проблемы подростка и подвергнута должному рефлексивному осмыслению.

Нормативным документом, регламентирующим организацию практики, является Положение о прохождении социальной практики воспитанников.

Организатором социальной практики выступает социальный педагог, организатор внеклассной работы, заместитель директора по воспитательной работе, который, в свою очередь, контролирует подготовку необходимой для проведения социальной практики документации; собственно прохождение социальной практики воспитанниками; предоставление принимающей организацией во время прохождения социальной практики развернутой характеристики на воспитанника (уровня его активности во время практики, достигнутых положительных результатов, замечаний и предложений).

Социальная практика сочетается с другими различными формами культуросообразной образовательной и самообразовательной деятельности воспитанника.

В рамках проведения практики может быть реализован широкий спектр социально значимой деятельности воспитанников: занятость общественно-полезным трудом по благоустройству и озеленению территории, оказание помощи социально незащищенным категориям населения: инвалидам, престарелым, ветеранам труда; шефство над воспитанниками учреждений дошкольного образования, младшими школьниками, участие в волонтерском движении.

Воспитанникам может быть предложена примерная тематика социальных практик:

- Волонтерская работа в хосписе.
- Разработка цветочного дизайна хосписа.
- Проведение игровых ситуаций по тематике «человек труда» с детьми старшей группы детского сада: интервью с воспитателями на тему «За что я люблю свою профессию».

- Создание интерьера для кабинета психологической службы; проведение простейших тестов на внимание с подростками 8-го класса.

- Знакомство с содержанием профессиональной деятельности парикмахера; написание проекта «Мое представление об идеальной парикмахерской».

- Изучение содержания профессиональной деятельности и научно-методической продукции Центра социально-профессионального самоопределения молодежи ИОСО РАО, написание сочинения «Чем меня привлекает труд научного работника».

- Экскурсия в больницу. Интервью с работниками больницы «Почему я выбрал профессию медицинского работника». Наблюдение за работой медсестры. Оказание простейшей помощи по уходу за больными.

- Знакомство с технической литературой и инженерным изобретательством. Интервью с работниками мастерской по ремонту и обслуживанию автомобилей.

По окончании практики с воспитанниками **проводится итоговая конференция**, на которой рассматриваются следующие вопросы, актуальные для обретения опыта социального взаимодействия с носителями тех или иных профессий и знакомства с их профессиональной субкультурой и конкретным местом работы:

Какие цели ставились перед началом социальной практики?

Какие шаги были предприняты с целью самостоятельного обеспечения места социальной практики?

Каково полное название организации, где проходила социальная практика?

Чем известна данная организация, учреждение, фирма?

Какова краткая история организации?

Какова ее структура, кто ее сотрудники, какой уровень их образования и как называются их должности?

Каковы условия и характеристики их трудовой деятельности?

Кто является потребителями продукта, производимого организацией?

Как организовано рабочее место сотрудника?

Каков стиль отношений между сотрудниками?

Какие качества и какие компетенции ценятся у сотрудника этой организации?

Как произошла первая встреча на рабочем месте с представителями учреждения?

Менялось ли отношение сотрудников к вам в процессе практики?

Что входило в содержание трудовой деятельности?

Какую инициативу удалось проявить самостоятельно?

Какое наблюдение за работой других людей удалось осуществить?

В чем заключалось интервьюирование носителей тех или иных профессий?

Какой продукт удалось получить в процессе практики?

Сколько стоит произведенная работа в денежном эквиваленте?

Какие новые знания, умения и навыки были приобретены?

Какую часть функциональных обязанностей удалось бы выполнить после окончания практики?

Какие проблемы есть в этой организации?

Идентифицируется ли мое будущее с перспективой работы в этой организации или в этой профессиональной субкультуре?

Что изменилось в моих представлениях о себе и в моих планах после прохождения социальной практики?

Что должно измениться в детском учреждении для более эффективной помощи моим сверстникам в жизненном и профессиональном выборе?

2.1.3. Модификации упражнений для работы с детьми

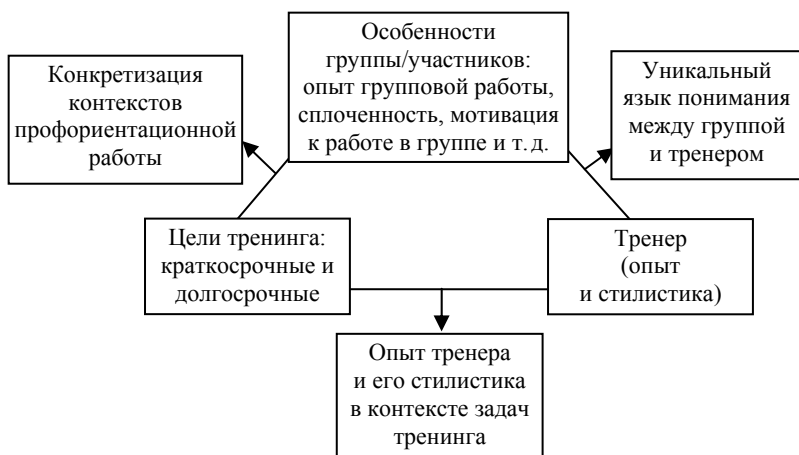
Существует немало действенных и оригинальных методик содействия самоопределению — задача данного раздела показать пути модификации некоторых из методик. Умение модифицировать упражнение можно отнести к мета-когнитивной

компетенции специалиста — т.е. к умению и знанию о том, как добывать новый профессиональный опыт.

Что такое модификация упражнений и как она происходит?

Модификация направлена на индивидуализацию уже придуманного упражнения относительно особенностей группы (ее участников), целей тренинга и самого тренера (в зависимости от стилистики и условий работы тренера). Модификация упражнений становится источником профессионального роста: с одной стороны, тренер проявляет креативность, а с другой — рефлексировать относительно особенностей группы, своих приемов работы и т.д. ***Модификация — уникальный опыт одновременного обобщения и конкретизации своей профессиональной деятельности.***

Модификация основывается на учете трех факторов и может быть описана как модель следующего вида:



Когда нужна модификация? Можно выделить три целевых направления модификации — в зависимости от того, на соотношение каких составляющих тренинга приходится изменение упражнения. Например, тренер занимается кроме профориен-

тации другими проблемами. Означает ли это, что профессиональный опыт не про профориентацию должен быть забыт — конечно, нет. Опыт проведения деловых игр, тренингов развития мышления и коммуникации, уверенного поведения — многие области профессионального опыта могут пригодиться. Однако в каком объеме и как использовать свой прошлый опыт? Ответ связывает две из трех позиций модификации — цели проекта и опыт тренера. Модификация прежнего опыта подчинена именно целям тренинга. В данном параграфе представлен опыт тренеров, которые до проекта занимались не только профориентацией, но и бизнес-тренингами, психотерапией, сопровождением выпускников детских домов для детей-сирот. Этот опыт стал одной из основ трансформации используемых упражнений.

Еще одно направление модификации упражнений — уникальный опыт взаимодействия тренера и группы. Опыт проведения групповых занятий убеждает в том, что одним из интегрированных показателей успеха самого процесса тренинга становится выработка общего языка между тренером и группой, тот уникальный опыт взаимопонимания, который позволяет взглянуть на привычные приемы работы с новой точки зрения. Этот опыт оказывает влияние на профессиональное развитие специалиста и оптимизацию применяемого инструментария. Только сам тренер может решить, становится ли этот опыт подходящим для обобщения или остается «случаем». В любом случае приобретенный опыт заслуживает описания.

Группа влияет не только на стилистику работы и приемы тренеров, но и контексты понимания профориентации в целом. Например, в рамках данного проекта сложился неожиданный контекст — профилактика стереотипов самоопределения, связанных с гендером. В одном из интернатов в группе было выражено давление со стороны мальчиков в отношении девочек. Еще одним контекстом стала проблема взаимодействия — тренеры отметили, что в большинстве групп подростки

были расположены обсуждать проблемы коммуникации. И хотя перечень контекстов профориентации уже и так велик, но каждое учреждение и группа, каждый новый этап развития образования и рынка труда содействуют появлению новых контекстов, которые так или иначе определяют содержание и методику проведения упражнения.

Модификация упражнений свидетельствует как о профессиональном росте, так и затруднениях специалиста. Приведенные ниже описания псевдомодификаций подтверждают, что любой тренер сталкивается с трудностями при выстраивании своей работы в новой группе и новых условиях. Ошибочная модификация отражает недоучет или, наоборот, преувеличенное внимание к одной из трех составляющих модели модификации — личности тренера, группе или целям тренинга. По сути, псевдомодификация — свидетельство дисбаланса при проведении тренинга.

Можно выделить следующие виды псевдомодификаций:

Элитарная модификация — когда автор заявляет, что это модификация для девочек или мальчиков, для сирот или семейных детей, для детей «поумней» и «поглупей». Вероятно, единственно возможный не дискриминационный критерий модификации касается стилистики тренера, задач тренинга и психотехнической стороны упражнения.

Заавторизированная модификация — чрезмерно подробное описание опыта и методик, придание методике исключительно авторского характера, когда при чтении уменьшается мотивация к использованию. Методика не должна становиться 100 % авторской — у коллег должно остаться впечатление, что они могут применить такой метод, при каких условиях, с какими целями, но описание должно задать границы применения упражнения — для профилактики деформации применения методик.

Delete-модификация — такая модификация, которая выхолащивает первоначальную суть упражнения, превращает его в пустую форму. Например, остается психотехнический каркас

методики, но рефлексия и побуждение к самоанализу сводятся к минимуму. Обычно такая модификация происходит в ситуации, когда тренер чрезмерно сосредоточен на критерии доступности упражнения, вместо того, чтобы обдумать, как выполнить задание, тренер думает о том, а справятся ли участники с заданием.

Тренинговая работа по содействию самоопределению предполагает, что тренер обращается к таким своим ресурсам, как:

- харизма (умение нравиться, вызывать доверие);
- внимание к группе и вдумчивое отношение к участникам (наблюдательность, эмпатия и все другие ресурсы «настройки» на других);
- высокий уровень компетенции в разных сферах (рынок труда, диагностика индивидуальных особенностей, приемы активизации и т. д.);
- доступ к разным организациям и службам для улучшения сети и т. д.
- и многим другим.

Пути модификации упражнений

Во-первых, изменить тип нагрузки на ведущего (в подаче и поддержке инструкции — например, ввести в упражнение посредника, «штрафные карточки», четкий алгоритм; в удержании динамики — введение игровых полей, разнообразных перерывов, увязанных с ходом упражнения, усиление коммуникативной компоненты и т. д.; побуждение к рефлексии участников — например, через более детальное обыгрывание процедур обсуждения; обратная связь и анализ поведения участников — посредством введения бланков, индивидуализированных форм и т. д.) — каждый тренер знает свои сильные и слабые места в стилистике, а тренинговая работа требует часто качеств и навыков из разных стилистик.

Во-вторых, изменить психотехническую процедуру. Например, разделить упражнение на несколько этапов, что по-

зволит проводить его в течение нескольких занятий или, наоборот, сократить процедуру проведения упражнения; изменить количество участников; усилить роль коммуникации; сделать упражнение более игровым, ввести вспомогательные задания, которые облегчают усвоение правил и т. д.

В-третьих, изменить содержательную направленность упражнения, сохранив его психотехническую структуру, — например, карточные игры типа «монополия» могут быть наполнены новым содержанием, или игры, содержание которых следует обновлять (если вы и/или подростки замечаете, что формулировки несколько устарели или непонятны или могут быть не интересны участникам).

Соответственно, все упражнения описаны с точки зрения модификаций, осуществленных тренером. Упражнения разделены на следующие группы:

- повышающие уровень информированности участников (информационно-диагностические);
- направленные на повышение мотивации участников к самоопределению;
- соотносящие профессиональное самоопределение с личностным;
- пробы принятия и реализации решений;
- поддержка группы и ее разных функций;
- групповые консультации, построенные на диагностических процедурах разной направленности.

Информированность о мире труда

Одним из рисков групповой профориентационной работы становится напичкивание подростков информацией — поэтому важно организовать упражнения по улучшению информированности так, чтобы подростки могли выбирать из общего массива действительно нужную им информацию, а также осваивать способы самостоятельного сбора информации. Поэтому модификации упражнений были направлены на активизацию самих подростков к формулированию запроса на недостающую информацию.

Примеры модификаций упражнений

Упражнение «Словарь профессий»

Это упражнение основано на составлении участниками перечня профессий — по тому или иному принципу. Упражнение предполагает, что подростки не только показывают объем своей информированности, но и начинают анализировать внутреннюю картину мира труда, которая сложилась у них. Упражнение использовалось на первых занятиях и было как ознакомительным, так и показательным для тренеров и ребят, позволяло представить себе, чем мы будем заниматься дальше.

Модификация 1. Упражнение проводится в индивидуальном порядке. Ключевой фигурой остается тренер, который интерпретирует словари подростков и располагает подростков к осмыслению полученных данных. Подросткам предлагается написать за 3 минуты все профессии, которые вспомнишь. Ребята, по наблюдениям, успевают написать от 11 до 20 профессий, им нравится делать задание «на время», считать количество профессий, сравнивать, у кого больше. Интересно было обсудить, кто по каким признакам выбирал профессию — по месту работы выпускников; профессии, которые нравятся; профессии, которые знаю... Важно показывать подросткам значимость любого основания — ведь это особенность человека, которая так или иначе влияет на отношение к разным профессиям.

Модификация 2. Задается определенный критерий составления словаря — в отличие от первого варианта, данный больше адресован осведомленности о профессиях, чем сканированию внутренней картины мира труда. Соответственно, и анализ ответов осуществляется по иной схеме: тренер в большей степени активизирует подростков к принятию идеи, что без понимания разных профессий нельзя выбрать подходящую для себя. Поэтому подросткам можно предложить оценить свои словари по тому, какие профессии в них представлены:

требующие и не требующие высшего образования; сложные и простые. Важно обратить внимание подростков и на то, что память работает по принципу воспроизведения наиболее значимых профессий — т.е. в их словаре зафиксированы те профессии, которые «на слуху» именно у них. Ребятам в индивидуальном порядке было предложено на заданные критерии составить свой «словарь профессий» (использованы упражнения Н. С. Пряхникова).

Критерии:

Профессии на букву «А».

Профессии на букву «П».

Самая зеленая профессия.

Самая детская профессия.

Самая общительная профессия.

Профессии на букву «Р».

Примеры словарей: «Авиатор, офтальмолог, актер, эколог, военный, олигарх, менеджер, психолог, участковый, учитель, пианист, повар, воспитатель, медсестра родильного отделения, акушер, детский врач, реаниматор, рекламный агент, летчик, моряк, юрист, судья», «Биолог, промоутер, повар, продавец, режиссер, гинеколог», «Архитектор, астроном, онколог, ботаник, садовник, миллиардер, менеджер, учитель, воспитатель, косметолог, хореограф, архитектор, повар, промоутер, продавец, воспитатель детей, продавец игрушек, акушер, детский врач, режиссер, репортер, бизнесмен».

Ребятам очень понравилось выполнять данную работу, так как каждый работал сам на себя. По созданным словарям ведущие могли сделать вывод о представлениях ребят о мире профессий, увидеть возможности расширения знаний. Ведущий предлагал свою интерпретацию словаря, не указывая имени автора. Обратная связь касалась того, какие профессии вспоминаются подростку, каково возможное объяснение того, что именно такая последовательность профессий всплывает в голове у писавшего и т. д.

Модификация 3. От индивида — к группе. На первом этапе подростки писали свой словарь, а затем (к следующему занятию) ведущий составлял общий словарь, выделяя профес-

сии, которые упоминаются чаще всего, реже и только одним-двумя участниками. Важно, чтобы ведущий показал, насколько общий словарь полнее, чем отдельные версии. Также ведущий может показать, что объединяет подростков (например, не только упоминание профессии «повар», но указание рядом таких профессий, как штукатур и швея, — можно спросить у подростков, чем это объясняется).

Модификация 4. Работа с готовым словарем (предварительно тренеры подготовили единый список профессий, где перечислили все названные ребятами на предыдущем занятии профессии, и к каждой профессии кратко приведены круг обязанностей и должности).

Посмотреть список профессий и расшифровку, задать вопросы, если что не совсем понятно. Эта работа прошла очень быстро, вопросов не возникло.

По кругу нужно было назвать какую-либо новую профессию, чтобы ее все тоже внесли в список.

Мы предложили ребятам называть профессии, которых нет в списке и самим говорить «определение» — чем занимаются люди этой профессии. Были названы: ди-джей, звукооператор, повар, журналист, актер, дизайнер. Есть ли профессии, которых никто другой не знает? Логист, промышленный альпинист, кинолог, орнитолог, лингвист.

Ребята обратили внимание, что в словаре нет определений понятий «директор» и «менеджер». Они сами смогли сказать, что люди на этих должностях управляют различными организациями.

Модификация 5. Профессия и имя. Данное упражнение используется как компонент знакомства с подростками. На первую букву имени придумать одну профессию и назвать ее (по кругу, ведущие записывают все названные профессии на флип-чарте).

Ко всем перечисленным на первые буквы имен профессиям нужно добавить еще, которые ребятам знакомы (ведущие записывают все названные профессии).

Назвать самые современные профессии.

Назвать самые древние профессии.

Ребята активно включались в работу, кричали профессии практически наперебой. Завязалось обсуждение, кто кем хочет стать и куда пойдут учиться. В этот момент ребята открылись, для всех тема живая, но для каждого по-своему.

Модификация 6. Работа со словарем как продолжение темы «Профессия — должность — специальность». После определения понятий *профессия — должность — специальность* ребятам было предложено закрепить свои знания. На предыдущих занятиях они составили свой индивидуальный словарь профессий, сейчас им предлагалось выполнить задания.

Задание 1. Определить в словарях, что является профессией, что специальностью, что должностью.

Задание 2. Найти те профессии, которые, по их мнению, имели не совсем верную формулировку и исправить на верную (например, гаишник — инспектор ГИБДД).

Обсуждение исправлений и сложных моментов было направлено на оптимизацию интереса подростков к разным профессиям, расширение границ восприятия мира труда.

Упражнение «Формула профессии»

(Е. А. Климов, Н. С. Пряжников)

Необходимое время: 60 минут.

Оснащение: психологическая карта профессий; результаты анкеты «Ориентация» (И. Л. Соломина); пять листов ватмана, подписанные пятью типами профессий, стикеры с написанными на них профессиями.

Формула профессии остается одним из наиболее удобных и экономичных способов описания сути профессиональной деятельности. Ранние курсы содействия самоопределению были основаны на ознакомлении подростков с формулой профессии и ее последовательном применении к таким задачам, как определение образа желаемой профессии; расширение представлений о мире труда; соотношение намерений и спроса; и т. д. Сейчас упражнение «Формула профессии» не рассматривается как универсальный инструмент профориентаци-

онной работы, но содействует упорядочиванию представлений о мире труда.

Модификация упражнения

Карта путешествующего по миру профессий².

Основу упражнения составляют результаты анкеты «Ориентация» И. Л. Соломина. Затем задачей тренера становится соотнесение результатов психодиагностики с притязаниями участников и возможностями учебных заведений посредством знакомства с типами и классами профессий.

Подростки получают индивидуальные результаты по анкете.

Пример бланка с результатами, который дается подростку:

Имя _____

Тип профессии		Класс профессии
Желаемый	Работа с техникой	Исполнительская
Возможный	Работа с техникой, работа со знаками и цифрами	Исполнительская

Профессия: _____

Ведущий проводит беседу по следующему плану:

Шаг 1. Мотивация к обсуждению. Чтобы результаты анкетирования стали понятней, нам важно использовать понятные всем слова. Поэтому посмотрите на ваши результаты — они представлены как табличка. Ведущий демонстрирует пример бланка с результатами анкетирования. По вертикали... по горизонтали... (ведущий может нарисовать бланк на доске или использовать плакат-заготовку).

² Материалы для упражнения взяты из книги И. Соломина и М. Бендюкова «Как стать профессионалом. Путеводитель по рынку труда». Ход упражнения описан по занятиям А. Селютиной и О. Дубовик.

Шаг 2. Освоение подхода. Давайте приведем примеры каждого типа и класса профессий. Ведущие приводят примеры каждого типа, придумывают примеры вместе с группой. Эта часть всегда проходит оживленно. Дети очень охотно сами предлагают примеры профессий, радуются удачным примерам.

Шаг 3. Затем детям можно предложить посмотреть карту профессий (в карте распределены по сферам в том числе и те профессии, которые можно получить в училищах с сиротским статусом). Непонятные профессии обсуждаются. Ребята отвечают на вопрос: по их мнению — к какому типу профессий будут относиться их результаты.

Психологическая карта профессий

Типы профессий по предмету труда	Классы профессий по характеру труда	
	Исполнительские (А)	Творческие (Б)
1. Человек — человек Предмет труда — люди	Агент Массажист Няня Официант Охранник Продавец Социальный работник	Воспитатель Врач Менеджер Психолог Секретарь-референт Тренер Учитель Юрисконсульт Социальный педагог
2. Человек — техника Предмет труда — машины, станки, аппараты, приборы и т. п.	Водитель, газосварщик, каменщик, маляр, машинист строительных машин, механик, наладчик, плотник, слесарь, столяр, токарь, фрезеровщик, швея, штукатур, электрик, бетонщик, станочник, каменщик	Инженер Конструктор Технолог

Окончание табл.

Типы профессий по предмету труда	Классы профессий по характеру труда	
	Исполнительские (А)	Творческие (Б)
3. Человек — знаковая система Предмет труда — условные знаки, формулы, слова	Кассир Машинистка Наборщик Телефонист Чертежник-картограф	Бухгалтер Геодезист Переводчик Программист Товаровед Экономист
4. Человек — художественный образ Предмет труда — художественные образы, их элементы	Закройщик Парикмахер Повар Портной Фотограф Ювелир Цветовод-декоратор	Актер Архитектор Музыкант Хореограф Художник Садовник-дизайнер
5. Человек — природа Предмет труда — земля, вода, растения, животные	Озеленитель Садовник Фермер Егерь Лаборант-эколог Рабочий зеленого строительства	Агроном Ветеринар Геолог Физик Химик

Шаг 4. Обсуждение результатов психодиагностики. Каждый участник группы получает на руки свою папку, в которую вложены результаты психодиагностики. Знакомится с ними, используя полученную информацию, сопоставляет свою сферу профессиональной деятельности с примерами из карты профессий. Участники по желанию говорят о своем согласии с результатами, анализируется совпадение/несовпадение результатов с прогнозами ребенка. Как показывает опыт проведения, дети читают свои результаты с огромным интересом, тут же делятся, сопоставляют — у кого что получилось.

Обычно после беседы о типах профессий у ребят не возникает уточняющих вопросов.

Шаг 5. Обобщение. Один из ведущих крепит на стены кабинета пять листов ватмана, подписанных пятью типами профессий. Другой ведущий в этот момент раздает каждому участнику несколько стикеров. На стикерах написаны профессии или специальности, которым можно обучиться в ссузах с сиротским статусом, а также профессии, не требующие квалификации (если возможности детского дома или проекта позволяют — лучше расширить список профессий и учебных заведений, чтобы не ограничивать выбор детей). Группа получает задание распределить профессии, написанные на стикерах, на соответствующие ватманы с учетом типа профессий.

Когда работа по классификации закончилась, ведущие зачитывают результаты, если обнаруживается ошибка, — вместе с ребятами обсуждают, к какой сфере эта профессия относится на самом деле и почему. В этом обсуждении у нас возникали сложности, связанные чаще всего с тем, что многие профессии имеют сразу несколько предметов труда и дети это замечали сами: «А кассир — это ведь и работа с людьми, и со знаками и цифрами, что делать?». Такие профессии можно располагать между соответствующими листами ватмана.

Шаг 6. Выбор подходящих профессий. Дети выбирают из наклеенных стикеров с профессиями те, на которых написаны подходящие и интересные им профессии, и наклеивают их в свою папку. В кругу делятся своим выбором, обосновывают его. Ведущие предлагают соотнести выбранные профессии с результатами диагностики: «Я выбрала профессию повара-кондитера, это совпадает с моими результатами — человек — художественный образ?» — «Да, ведь кондитерские изделия — это красивые вещи, художественные произведения».

Это упражнение может быть способом приблизиться к теме выбора профессий, потренировать этот выбор. Если ребята обучаются в выпускном классе, то следующим шагом может быть обсуждение учебных заведений, в которых можно получить выбранные профессии.

Шаг 7. Рефлексия. Участники по кругу одним словом обозначают свой результат/настроение. Дети были вовлечены, активны, участвовали с интересом: азартно сортировали карточки, охотно делились своими выборами. Несколько детей поступили в училища именно на те специальности, которые выбрали во время данного упражнения.

Не во всех группах дети смогут полноценно усвоить информацию сразу и о типах, и о классах профессий, имеет смысл на одном занятии обратить внимание только на типы, а на следующем уже соотносить типы и классы.

Данная модификация упражнения «Формула профессии» направлена на совмещение просвещения и консультирования подростков. И пусть повышение компетенции оказывается доминирующей задачей, подростки понимают, что предлагаемые знания — не отвлеченная информация, а основа для понимания их намерений.

Упражнение «Характеристики профессий»³

Необходимое время: 45—60 минут.

Цель упражнения: формирование и развитие представлений о характеристиках желаемых профессий, выявление противоречий между намерениями и пониманием сути желаемых профессий.

В результате этого занятия дети получают представления о том, каковы особенности интересующих их профессий: какие требования профессия предъявляет к образованию, здоровью, личностным качествам, умениям человека.

Шаг 1. Введение в упражнение. Ведущие рассказывают детям, что во время этого упражнения каждый сможет получить больше информации об интересующих профессиях, узнать о

³ Материалы для упражнения взяты из книги М. Бендюкова, И. Соколомина, М. Ткачёва «Азбука профориентации. Как молодому человеку преуспеть на рынке труда?». Ход упражнения описан по занятиям А. Селютиной и О. Дубовик.

том, какие требования профессия предъявляет к человеку, как меняет его жизнь.

Шаг 2. Определение круга обсуждаемых профессий. Ведущие поясняют, что в начале упражнения мы будем обсуждать общие характеристики профессий в целом, но характеристики всех профессий сразу учесть очень трудно, поэтому важно уточнить: о каких именно профессиях ребятам важно знать больше. Всем участникам предлагается назвать интересующие их профессии (ведущие могут записать эту информацию).

Шаг 3. Составление списка характеристик профессий.

Участники в парах составляют как можно более полный список возможных:

- требований к профессиям (образование, знания, умения);
- личностных качеств, которые важны при любой работе;
- ограничения (по состоянию здоровья) при трудоустройстве;
- профессиональных заболеваний.

Во время этой работы у ребят могут возникнуть трудности: не все сразу понимают, что нужно делать, теряются, опасаются дать неверные ответы: «Мы не знаем, что нам писать» — в этот момент важна поддержка ведущих, например такой диалог: — Не понимаю, какое образование надо воспитателю!? — То училище, куда вы ездили с воспитателем, подходит? Там учат на воспитателя? — А, точно: 8-е училище!».

Больше всего сложностей возникало у ребят при обсуждении списка необходимых знаний и умений — все участники испытывали затруднения с описанием этих характеристик и требований. А вот особенно быстро и с большим рвением ребята составляли список возможных профессиональных заболеваний: перебрали по очереди все органы, части тела человека и размышляли, как они могут повредиться в работе.

Когда все списки готовы, можно совместными усилиями расклеить их на стены помещения для занятий. Важно обсудить каждый список (ведущие зачитывают, что получилось, уточняют: «Каждому профессионалу важно такое качество как ум. По-вашему, ум — это много знаний или умение быстро соображать? Что важнее?»), при необходимости дополнить, корректировать.

Шаг 4. Анализ желаемых профессий по характеристикам. Каждый участник получает таблицу, в которой необходимо указать желаемые профессии (основную и альтернативные) и проанализировать их по всем характеристикам. Можно использовать для анализа те профессии, которые дети выбирали на предыдущих занятиях и озвучили в начале упражнения.

Профессия	Требования (уровень образования, знания, умения, навыки, опыт работы)	Ограничения (по состоянию здоровья)	Личные качества	Профессиональные заболевания
Желаемая				
Запасные				

Задание выполняется индивидуально, на нашем занятии ребятам требовалось 5—10 минут. Если кто-то из участников справляется быстрее, он может проанализировать еще одну запасную профессию или помочь кому-то из одноклассников. Ведущие также помогают ребятам, отвечают на вопросы.

При анализе интересных профессий можно воспользоваться теми идеями, которые уже предложили дети в малых группах и внесли в списки, или заранее подготовить варианты характеристик, из которых дети могут выбирать.

Шаг 5. Обсуждение положительных сторон профессий. Чтобы охватить во время занятия и «затраты», и «выгоды» профессии, в конце участникам предлагается следующее задание: *каждый участник по кругу называет любые положительные стороны выбранных профессий, остальные помогают.*

Это задание выполняется детьми с увлечением, охотно. Хотя в целом после занятия дети говорили о том, что узнали много нового и устали. Возможно, предложение заранее заготовленных характеристик поможет ребятам, и они будут меньше утомляться.

Это упражнение соединяет в себе привлекательные и теневые стороны труда. Возможно, имеет смысл предлагать детям профессии, в которых есть разные посты, соответственно, и разные требования. Например, профессия «штукатур» включает несколько вариантов: штукатур в подрядной бригаде (ремонт квартир), штукатур в строительной компании (внешние отделочные работы), маляр по художественной отделке (альфрейщик), и у этих специальностей есть как общие характеристики, так и различия, причем вполне существенные. Поэтому имеет смысл дополнять такие упражнения двумя уровнями рассмотрения требований — к профессии в целом, и к разным специальностям внутри нее.

Успех в проведении этого упражнения зависит от того, насколько тренеры владеют информацией о профессии и могут показать подросткам подходы к добыванию такой информации. Возможно, на предыдущих занятиях стоит собрать запросы детей на информацию о профессиях, а затем подготовиться к данному занятию (например, заготовить подсказки по профессиям). Важно показать подросткам, что тренер не знает всего, но понимает, где искать недостающую информацию. Можно воспользоваться подробным описанием характеристик профессий по книге: *Бендюков М., Соломин И., Ткачёв М. Азбука профориентации. Как молодому человеку преуспеть на рынке труда? / под ред. Д.С. Чернейко и В.И. Криличевского. СПб., Литера плюс, 1997.*

Упражнение «Теневые стороны профессий»⁴

Цель упражнения: знакомство с разными сторонами профессиональной деятельности. Углубление знаний ребят о выбранных профессиях.

⁴ Материалы для упражнения взяты из книги: *Шмидт В.Р. Классные часы и беседы по профориентации для старшеклассников: 8—11 класс, 2006. Ход упражнения описан по занятиям А. Манзуллиной и Н. Травниковой.*

Шаг 1. Предварительная информация. Чаще всего человек не знает (или до определенного момента не хочет знать) об объективных минусах выбираемой профессии, судит о ней по информации из рекламы, фильмов. Идеальных профессий не бывает — любая профессия имеет свои положительные и отрицательные стороны. Но для людей с разными желаниями и внутренними ресурсами одни трудности представляются непреодолимыми, а другие вполне терпимыми. В том, чтобы выбрать профессию, принимая во внимание ее минусы, есть свой смысл. Современные исследователи мира профессий выделяют несколько наиболее распространенных типов профессиональных трудностей. Для обсуждения детям были розданы распечатки о типичных недостатках профессий. Обсуждали каждый пункт, с примерами и вопросами детей.

Шаг 2. Анкетирование. Для анкетирования ребятам была роздана бланки оценки. Ребята выбрали интересующие их профессии и оценили их. Вот примеры заполнения.

Профессиональная неприятность или трудность	Д		М		С	
	Спортсмен	Прораб	Машинист	Повар	Ветеринар	Педагог
Степень риска для физического здоро- вья	4	3	2 -3	2	2 -3	1
Психологические нагрузки	3	4	3 -2	1 -2	4	4
Ненормированный рабочий день (ду- маешь о работе даже дома, прихо- дится брать работу домой)	3	2 -3	0	0 -1	2 -3	4
Длительное время профессиональной подготовки	3	2	1 -2	1	3	2 -3

Окончание табл.

Профессиональная неприятность или трудность	Д		М		С	
	Спортсмен	Прораб	Машинист	Повар	Ветеринар	Педагог
Трудно добиться профессионального успеха (затруднен карьерный рост)	2 -3	3	3 -4	3 -4	2	3
Жесткий контроль со стороны других	3	2	2	4	1 -3	2
Трудно получить желаемое профессиональное образование	2	3	10	1	2 -3	2
Трудно найти работу по специальности	2	1	1	0	2 -2	1

Шаг 3. Обсуждение результатов. При обсуждении ребята корректировали свои оценки, обсуждение было довольно бурным. Два подростка не захотели обсуждать свои результаты при всех, и обсуждение провели индивидуально, после занятия. Ребята впечатлились информацией, отмечали, что «теперь будем внимательнее думать о профессиях, ведь у них не только есть плюсы, но и минусы». Хотя есть подростки, которые, несмотря на очевидные и значительные трудности, отстаивают свои цели, хотя и декларативно. Например, один из ребят хочет быть только артистом или журналистом (это не мешает ему на вопрос, куда он будет поступать после школы, отвечать, что на электромонтажника).

В индивидуальных беседах и консультациях мы возвращались к списку трудностей и обсуждали вопросы:

Как ты мог бы справиться с негативными сторонами профессии: выбрать другую профессию или примириться с этими трудностями?

Какие твои личностные качества помогут минимизировать трудности, а какие могут обострить их проявление?

Какая трудность в выбранной профессии кажется тебе наиболее неприятной?

Упражнение «Пресс-конференция»⁵ (на примере профессии «повар»)

Цель упражнения: Знакомство со значимой профессиональной сферой, формирование комплексного понимания того, что такое профессия и связанная с ней сфера занятости.

Важно подбирать такие профессии и области занятости, которые интересуют многих детей в группе. Для этого можно по результатам предварительных исследований отобрать 3—5 профессий и предложить подросткам выбрать одну-две, по которым и будет проведена пресс-конференция. В данном случае мы выбрали профессию повара, так как многие подростки заявляли о своем интересе к ней, и она действительно часто выбирается выпускниками сиротских учреждений.

Необходимые материалы: заранее подготовленные ведущими информативные тексты про профессию. В данном случае это были подобранные из Интернета тематические информационные статьи (до двух страниц каждая): повар — описание профессии, повар — требования и пути подготовки, шеф-повар и как им стать. Важно подобрать или обработать текст, чтобы он был понятен ребятам. Например, вставить объяснения диагнозов, которые являются противопоказаниями, и т. п.

Шаг 1. Распределение заданий для подготовки выступающих. Обычно в группе есть активные учащиеся, которые хотят попробовать себя в роли выступающих. Подготовка занимает

⁵ Ход упражнения описан по занятиям А. Манзуллиной и Н. Травниковой.

не более 7—10 минут, желательно, чтобы была возможность читать и готовиться в спокойной обстановке (уголке, другой комнате). В одной из групп девушки не были уверены в своих силах, но согласились, удачно подготовились и выступили в паре взрослый — ребенок (например, один из тренеров или воспитатель группы).

Шаг 2. Распределение ролей «прессы». В это время остальные члены группы — пресса, выбирают издание, которое они представляют. Например, ребята выбрали такие журналы и передачи: журнал «Футбол», передача «Вкусная жратва», журнал «Ровесник», «Экономическая газета».

Шаг 3. Выступления на конференции, вопросы «прессы». На конференции, которую ведет один из тренеров, обычно ребята довольно близко к тексту пересказывают содержание материалов и самым существенным является не само выступление, а ответы на вопросы «прессы». Включение момента с передачей «микрофона» (например, толстого маркера) очень организовало «прессу» и позволило работать в действительно замечательном режиме! Некоторые ребята задают интересные и неожиданные вопросы, но много и таких, которые как бы проверяют выступающего, насколько он сам понял свое выступление. Если ребята не очень активны, один из тренеров задает вопросы. Можно устроить очередность в задавании вопросов.

Примеры вопросов, которые задавали ребята и тренер (который тоже представлял газету):

— Кто отвечает за то, если повар не уберет продукты в холодильник и они испортятся?

— Сколько нужно сейчас Петербургу молодых поваров?

— Можно ли стать поваром без образования?

— Как лучше начинать карьеру: в маленьком ресторане или в большом?

— Зачем повару хорошее зрение, обоняние и фантазия?

После каждого выступления шли вопросы прессы и ответы выступающего, затем следующий доклад и так далее.

Шаг 4. Подведение итогов. В конце пресс-конференции тренер-ведущий подводит итог работы, участники аплодируют выступающим и прессе за интересные выступления и активность.

Занятие располагает ребят к знакомству с многими сторонами востребованной профессии, они долго помнят его. Кроме того, к материалам занятия и примерам из данной профессиональной сферы легко можно возвращаться, обсуждая другие темы: теневые стороны профессии, варианты профессиональной подготовки, что такое карьера, и т. д.

Активизация самоопределения

А нужно ли подросткам самоопределение — до какой степени потребность в реализации себя принадлежит взрослому человеку, а не навязана ему окружением? Этот вопрос актуален для любого специалиста, который соприкасается с задачей профориентации. Поэтому упражнения этого раздела подчинены деликатной задаче — не спровоцировать самоопределение, а расположить подростка сделать выбор, приобрести опыт осмысления ситуации самоопределения. Чрезмерные усилия тренера в этой части работы становятся существенным риском того, что подростки потянутся не за задачей самоопределения, а за харизматичным взрослым — но что, если вслед за этим устремлением потребность в самоопределении так и не сформируется? Поэтому упражнения этой части пособия сосредоточены на задаче «достучаться» до подростка, помочь найти те стороны мотивации, которые определяют устремления и желания.

Упражнение «Колесо самооценки»⁶

Необходимое время: 30 мин.

В начале наших встреч в рамках занятия «компетенции молодого специалиста» была проведена эта методика.

⁶ Ход упражнения описан по занятию Н. Макаровой, использовалось упражнение из тренинга Э. Чижевской.

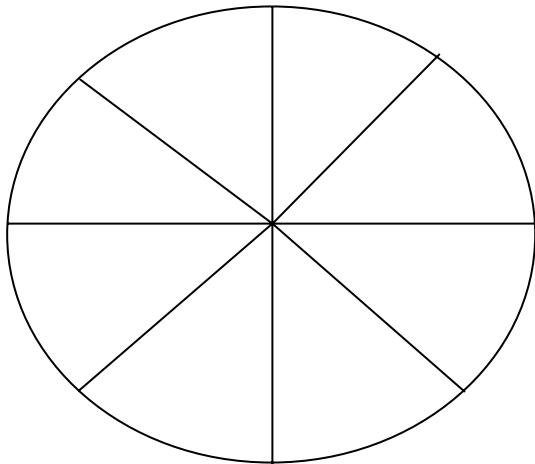
Цель упражнения: знакомство с важными для молодого специалиста качествами (компетенциями), самооценка этих качеств.

Шаг 1. Список компетенций. По исследованиям социологов Москвы молодой специалист при устройстве на работу должен обладать следующими компетенциями (компетенция — это ключевые знания, умения и навыки):

- | | |
|---------------------------|------------------------------|
| — организаторские навыки; | — умение работать в команде; |
| — коммуникативные навыки; | — уверенное поведение; |
| — лидерские качества; | — навыки самопрезентации; |
| — креативность; | — обучаемость; |
| — стрессоустойчивость; | — аналитические навыки. |

В ходе беседы вместе с ребятами определяется и расшифровывается основное содержание каждой компетенции.

Шаг 2. Самооценка. Ребятам были розданы бланки с рисунком «колеса»:



Каждому участнику группы предложили оценить наличие у себя данных компетенций. Им необходимо было закрасить каждую ячейку колеса (там были вписаны компетенции) в

процентном отношении. Первоначально большинство участников оценили себя высоко: все качества были оценены на уровне свыше 70, более того, подросткам было трудно определиться с тем, какие качества у них развиты лучше, а какие хуже. Можно ли расценивать такие результаты как свидетельство высокой самооценки участников группы? Вероятно, что оценка себя — не совсем привычное дело для подростков, поэтому такие вопросы вызывают душевный дискомфорт и желание защитить себя от этих неприятных переживаний.

Шаг 3. Обсуждение результатов. При обсуждении упражнения ребята обратили внимание на то, что себя очень трудно оценивать, что при оценивании пользовались прошлым опытом и предполагали, как бы поступили в будущем. Ребята остались очень довольны этой методикой, так как получили знания о себе.

Это упражнение дает один из вспомогательных показателей оценки эффективности проводимой работы — насколько подросток осваивается с необходимостью оценивать себя, привыкает к взвешенной оценке своих возможностей. По сути, такие упражнения ставят перед подростком самый главный выбор: «Что ты будешь менять: себя, ситуацию или отношение к ней?».

Упражнение «Автопортрет»⁷

Необходимое время: 15—30 минут.

Актуализация представлений о себе как об уникальной личности — одна из основ самоопределения. Однако у подростков, которые находятся под давлением общественных предписаний и всяческих соблазнов, представление о себе бывает «затертым», когда «Я» в первую очередь соотносится с социальными нормами — как общепринятыми, так и типичными для подростковой культуры. Данное упражнение — один из

⁷ Ход упражнения описан по занятию Л. Останина.

возможных путей активизации подростков к эмансипации от социальных предписаний.

Шаг 1. Инструкция. Рисование себя используется в разных целях и многих психотерапевтических программах. В данном случае подросткам дается установка изобразить себя так, чтобы портрет подчеркивал особенность, неповторимость автора. Участникам предлагают сделать автопортрет, используя карандаши, фломастеры и бумагу.

Шаг 2. Рисование. Дети по-разному восприняли задание: кто-то сразу приступил к рисованию, кто-то задумался над листом бумаги, а мальчик Р. наотрез отказался его выполнять, заявив: «Я такой же, как все, и делать ничего не буду!». Все, кроме него, трудились над образом, а Р. всем своим видом демонстрировал протест. Когда большинство детей заканчивало работу, Р. взял лист бумаги и что-то очень быстро изобразил на нем.

Шаг 3. Обсуждение. Тренер предложила ребятам показать и рассказать о созданных автопортретах. Д., лидер данной группы, изобразил себя на трибуне, поместив внизу толпу людей, рассказав о таких качествах, как решительность, властность, успешность. Мальчик В. поместил себя в центре рисунка, а вокруг расположил символы своих интересов, снабдив все изображение вопросительными знаками. В. поделился своим беспокойством о том, что никак не может определиться и выбрать из множества увлечений одно, чтобы не разбрасываться, а целенаправленно развиваться (этот мальчик на момент проведения занятия не определился и с профессией).

Когда все ребята познакомили группу с автопортретами, тренер обратилась к Р. с предложением показать свое творчество. Мальчик снова сказал, что он такой же, как все, и не имеет никаких отличий от других. Тренер обратила внимание на то, что все ребята сразу приступили к выполнению предложенного задания, а Р. единственный, кто отказался, проявив тем самым свою волю и отличие от других. Мальчик задумался, дети в группе стали обсуждать положительные качества Р.

Он, смягчившись, показал группе свой рисунок и принял участие в дальнейшем обсуждении.

Таким образом, на занятии была актуализирована тема неконформизма и его преодоление путем самопознания и самовыражения.

Упражнение «Супермен»⁸

Необходимое время: 45—60 минут.

Цель упражнения: понимание и принятие движущих мотивов. На занятии дети получают представление о том, какие осознанные и неосознанные желания руководят ими в жизни, формулируют свои основные профессиональные цели.

Необходимое оснащение: фотографии из журналов с изображением разных людей, желательны представители каких-либо профессий; карточки с 15 мотивами/профессиональными целями для каждого ребенка; листы бумаги, клей.

Проективная методика «Супермен».

Шаг 1. Вводная информация. Ведущие, предваряя занятие, говорят участникам о том, что сейчас они выполняют упражнения, цели которых будут обсуждаться немного позже. Поэтому ребятам надо довериться ведущим и выполнить задание — результаты точно будут интересны и полезны.

Шаг 2. Выбор героя. Перед участниками выкладываются вырезанные из журналов фотографии людей с возможным намеком на их профессиональную деятельность. Ведущие предлагают детям вытащить любую картинку по принципу «какая больше нравится».

Шаг 3. История героя. После выбора картинки дается общая установка: этот человек обязательно является профессио-

⁸ Модификация разработана А.А. Манзуллиной, А. Селютиной и Н. Макаровой по упражнению Ю. Тюшева (*Тюшев Ю.* Выбор профессии: тренинг для подростков).

нально успешным. Нужно написать мини-сочинение про того героя, которого каждый выбрал, в рамках сочинения надо ответить на вопросы: Кто он? Имя, возраст. Кем и где работает? Где учился? О чем мечтает? Семейное положение? Кем был, пока не достиг успеха? Что помогло ему достичь успеха?

Вначале наши участники не хотели писать сочинение, опасались, что не справятся, но во всех группах все участники в итоге составляли содержательные и оригинальные тексты. У многих сочинение было написано в виде интервью, строго по пунктам, что тоже разрешалось.

Шаг 4. Работа с историей. После того, как сочинения написаны, ведущие предлагают детям в их тексте выбрать то, что они:

а) больше всего хотели бы и для себя;

б) очень хотят;

в) также находят важным для себя

и подчеркнуть одной, двумя и тремя линиями соответственно. А затем выписать полученные результаты на отдельный лист.

Пример выполнения этого задания одной из участниц (проранжированный список желаний):

а) работа фотомodelью;

б) бизнесменка, много денег, свой ресторан, поступить в университет экономических наук, отдых за границей;

в) дом в горах.

Шаг 5. Работа с карточками.

Оборудование: наборы из 15 карточек с мотивами / профессиональными целями.

Инструкция.

1. Разложить все карточки квадратом 4×4 без правого нижнего угла.

2. Затем сначала из каждой горизонтали убрать не имеющий значения для ребенка мотив, потом из каждой вертикали.

3. Далее все сложить в одну (наиболее симпатичную) фигуру и убрать еще два, и еще два. Должно остаться четыре карточки.

Конечно, детям трудно отказаться от такого количества карточек (так происходило на всех наших занятиях), здесь ведущему важно объяснить, что человек не сможет преследовать так много целей одновременно и надо всегда выбирать самые важные.

Список мотивов

Обогащение новыми знаниями	Легкость поступления на работу	Перспективность работы
Возможность общаться с людьми	Чистая, легкая, спокойная работа	Творческая работа, возможность делать открытия
Возможность получить известность, прославиться	Романтичность, благородство профессии	Общественное и государственное значение профессии
Заработок	Разнообразная по содержанию работа	Возможность служить людям
Трудная, сложная (доступная не многим) профессия	Возможность проявить свои способности	Возможность продолжать учебу со своими товарищами

Шаг 6. Объединение мотивов. Содержимое выбранных карточек ведущие предлагают детям дописать к ранее написанным трем мотивам из предыдущего упражнения на отдельный лист.

Шаг 7. Обсуждение. Ведущие поясняют детям, что в первой части упражнения (шаги 1—4) мы выясняли неосознанные желания, а во второй (шаг 5) — совершенно сознательно выбирали профессиональные цели. Затем дети сравнивают результаты первой и второй части упражнения — совпадают ли они, есть ли расхождения и в чем.

На наших занятиях дети без труда выявили и огласили сходство и расхождения между осознаваемыми и неосознаваемыми желаниями, пояснили, насколько эти результаты по-

хожи на них, совпадают ли с имеющимися профессиональными планами.

Если дети уже назвали предпочитаемые профессии на предыдущих занятиях — можно обсудить, насколько возможно в этих профессиях реализовать выявленные желания и цели.

Упражнение **«Портрет профессионально успешного человека»⁹**

Необходимое время: 45—50 минут.

Цель упражнения: развитие мотивации к профориентации.

Благодаря этому упражнению дети получают возможность увидеть то, чего может достичь профессионально успешный человек, оценить, какими качествами они обладают уже сейчас и что можно в себе развивать, в том числе на занятиях по профориентации, чтобы достичь своего профессионального успеха.

Шаг 1. Рисунок человека. Ведущий с помощью группы изображает на доске или ватмане портрет профессионально успешного человека. Дети говорят, как должен выглядеть человек, ведущий изображает.

Шаг 2. Имущество и качества успешного человека. После создания портрета ведущий уточняет у группы, чем обладает этот человек и какие личные качества помогли ему добиться успеха. Материальные ценности можно нарисовать рядом, качества записать на том же листе или соседнем. Часто дети наделяют успешного профессионала большим богатством: вилла, цифровая техника, машина, большой капитал.

Обычно дети называют такие качества, как трудолюбие, ответственность, целеустремленность, знания, ум и т. п.

Качества, которые называют дети, можно классифицировать:

— качества, которые важны в любой работе (ответственность, целеустремленность, умение правильно и красиво говорить);

⁹ Ход упражнения описан О. Дубовик, А. Селютиной.

— общечеловеческие качества (доброта, честность) — можно обсудить с детьми, как эти качества могут быть полезны для достижения успеха;

— специальные качества, необходимые для определенных групп профессий (логическое мышление, богатое воображение).

Список тех качеств, которые назовут дети, можно использовать в дальнейших занятиях для отработки и развития (например, тренировка пунктуальности).

Шаг 3. Сравнение. Затем ведущий просит детей оценить, насколько уже сейчас у каждого из них развиты качества, помогающие стать успешным профессионалом. Например, мы предлагали детям заполнить следующую таблицу (во второй строке таблицы ответы одного из мальчиков):

	Уже есть	Хочу обладать	Надо сделать
Ф. И.	Ребенок записывает те качества, помогающие стать успешным профессионалом, которые у него уже есть	Ребенок записывает те качества, помогающие стать успешным профессионалом, которыми он хочет обладать	Что нужно сделать, чтобы развить в себе желаемые качества
Л. С.	Дом Уравновешенность Целеустремленность	Хорошо кататься на сноуборде. Работать менеджером по туризму или автомехаником, сделать хороший ремонт	Учиться Деньги и труд

В наших группах дети активно и с охотой участвовали в создании портрета профессионально успешного человека, наделении его качествами. Активность снижалась при заполнении таблицы, когда надо было подумать о себе, в этот момент многим требовалась помощь ведущих или обратная связь других детей.

Шаг 4. Обсуждение. После заполнения таблиц можно предложить детям обсудить результаты каждого в кругу. В

наших группах дети отказались вслух обсуждать свои результаты и хранили их в личных папках, к этим данным можно возвращаться на индивидуальных консультациях.

Подводя итоги, ведущие могут поделиться опытом проведения данного упражнения в других группах, для того, чтобы подчеркнуть разные критерии успешности для разных людей, то, что разные люди успешны по-разному.

Это упражнение способствует определению индивидуальных целей профориентации и развитию мотивации к занятиям.

Упражнение-эстафета **«Работа — это хорошо, работа — это плохо»¹⁰**

Необходимое время: 45—60 минут.

Цель упражнения: развитие мотивации труда.

В результате упражнения дети получают больше представлений о позитивных и теневых сторонах профессиональной деятельности, о способах совладания с возможными трудностями в профессиональной деятельности.

Упражнение можно проводить после вводных встреч с детьми в блоке, посвященном анализу потребностей учащихся. Когда мы проводили это упражнение, оно заняло все занятие.

Шаг 1. Формирование команд. Участники разбиваются на две малые группы. Каждая группа придумывает себе название.

Задача первой команды — дать как можно больше ответов на вопрос: «Почему работать хорошо?»

Задача второй — дать как можно больше ответов на вопрос: «Почему работать плохо?». Пока команды ищут доводы, тренеры помогают в поисках аргументов, используя каверзные вопросы.

Шаг 2. Эстафета. Обмен доводами. Упражнение проводится в режиме эстафеты, группы отвечают по очереди в бы-

¹⁰ Ход упражнения описан О. Дубовик, А. Селютиной.

стром темпе. Та команда, которая назовет больше ответов, считается победителем. В зависимости от ситуации ведущий может ввести дополнительную мотивацию в виде призов.

Все ответы фиксируются ведущим на листах ватмана или доске. В конце эстафеты подсчитывается количество ответов, придуманное каждой группой, обозначается команда-победитель. Ведущий может ввести номинации, чтобы можно было поощрить каждую группу (самые творческие, самые быстрые и т. п.).

Шаг 3. Смена ролей. В середине эстафеты команды меняют вопросы, и каждая отвечает на тот вопрос, на который до этого отвечала команда-соперник.

Во время эстафеты дети обычно увлеченно соревнуются, придумывая все новые и новые варианты ответов. В нашем опыте в это упражнение включались даже обычно пассивные участники.

Идей о плюсах работы на нашем занятии у детей было больше, чем идей о минусах. Дети предлагали варианты, ведущие уточняли и записывали:

— Хорошо, потому что деньги!

— То есть, когда человек работает, он получает за свой труд оплату, заработок?

— Да!

— Плохо, потому что надо рано вставать.

— Если на работу надо рано вставать, человек может не выспаться.

— Хорошо, потому что мозги напрягаются, надо думать.

— То есть у работающего человека выше активность мозга?

— Да.

Если ответы детей, касающиеся негативных сторон работы, будут касаться не только профессиональных рисков, а значимости других сфер жизни («семья важнее», «человеку нужна свобода» и т. д.), можно провести дополнительное обсуждение для их классификации, разделив ответы «про жизнь вообще» и «это относится к профессии».

Шаг 4. Переоценка негативных сторон работы. Далее группы объединяются, и участники все вместе отвечают на вопрос: «Что хорошего может быть в обозначенных минусах работы?» Все ответы участников также фиксируются ведущими на бумаге.

Сначала дети могут затрудняться, но через небольшое время предлагают множество вариантов переоценки негативных сторон работы.

Пример переоценки нашими участниками: мало свободно-го времени — значит, человек все время при деле и узнает много нового; надо много ходить — гулять пешком полезно.

Шаг 5. Индивидуальная работа. Затем участники могут выполнить индивидуальное задание. В письменной форме ответить на следующие вопросы:

А что лично Я получу от плюсов работы? («зароботная плата: смогу прокормить себя и свою семью», «обогащение знаниями хорошо потому, что буду много знать интересного»).

Как лично Я буду справляться с минусами работы? («мало свободного времени — просто не буду маяться всякой ерундой», «от профессиональных вредностей поможет страховка»).

Если ребята уже определились с интересующими профессиями, то отвечали на вопросы исходя из своих выборов. Участники нашего занятия ответили на большинство вопросов, некоторым понадобилась помощь ведущих в том, чтобы выразить мысль, сформулировать предложение.

Шаг 6. Обсуждение результатов. Ответы детей могут обсуждаться в общей группе, чтобы обменяться опытом совладения с трудностями. Если дети не готовы делиться своими ответами, их можно обсудить на индивидуальной консультации.

Упражнение «Идеальное рабочее место»¹¹

Необходимое время: 45—60 минут.

Цель упражнения: участники расширяют представления об условиях труда, прояснить в каких условиях они предпочитают

¹¹ Ход упражнения описан О. Дубовик, А.Селютиной.

ют трудиться в будущем. Также на занятии ребята смогут соотносить свои профессиональные притязания с реальными возможностями.

Необходимое оснащение: различные журналы с цветными картинками (желательно, чтобы среди них были журналы по интерьеру, каталоги мебельных магазинов), несколько ножиц, тюбиков клея и клейких карандашей, листы бумаги.

Шаг 1. Беседа об условиях труда. Чтобы настроиться на работу, ведущие проводят беседу с группой об условиях труда в режиме вопрос-ответ. Ведущие предлагают ребятам называть варианты бытовых условий труда (на наших занятиях ребята с легкостью озвучивали все возможные условия: в офисе, на улице, на воде, в воздухе, под землей и т.д.), потом выбирать по пять примеров профессий, соответствующих названному виду. Например: под землей — шахтер, машинист электропоезда метро, охранник подземной парковки, слесарь по ремонту подвижного состава электропоезда метрополитена, археолог, спелеолог.

Затем по такой же схеме можно обсудить варианты занятости (удаленная работа, посменная, 8-часовой рабочий день, свободный график и т.д.) и снова по пять примеров профессий на каждый вариант.

На нашем занятии вводная часть показала, что дети довольно хорошо ориентируются в этих знаниях о профессиях.

Шаг 2. Составление коллажей. Ведущие предлагают детям составить коллаж, на тему «Мое идеальное рабочее место».

Дети могут не сразу активно взяться за работу. Так было на нашем занятии: сначала они вяло листали журналы, ждали, когда кто-нибудь начнет первым. Нам помогла индивидуальная беседа с каждым ребенком, когда ведущий подходил и уточнял, что он(она) хочет видеть на рабочем месте, листал вместе с ребенком журналы, показывал картинки и интересовался, будет ли там эта вещь: «Будет ли на твоём идеальном рабочем месте стол? Этот подойдет?». Через некоторое время все дети с энтузиазмом составляли свои коллажи.

Ведущие могут продолжать оказывать индивидуальную помощь, принять участие в составлении коллажа (но не в ущерб удержанию динамики группы).

Вероятнее всего (как было на нашем занятии), дети воплотят в коллажах представления о красивой жизни, во многом навязанные поп-культурой — разместят на них атрибуты богатой, роскошной жизни: автомобили, мобильные телефоны, домашние кинотеатры, драгоценности, разнообразную технику и т. п. Важно, что среди этих вещей дети помещают также объекты, связанные с их профессиональными интересами: мальчик, увлекающийся автомеханикой — приклеил автомобили (конечно, это был целый личный автопарк); девочка — среди красивых мобильных телефонов и машин разместила различные пирожные и десерты — потом объяснила, что интересуется кондитерским делом.

Шаг 3. Презентация творческих работ и обсуждение. Когда дети закончат свои работы, их можно обсудить в общем кругу, попросив показать коллаж, описать свое будущее рабочее место и рассказать, с какой профессией они его связывают. Если ведущие предполагают, что в группе есть дети, которые откажутся от общего обсуждения — с ними можно побеседовать до общего круга, во время создания коллажа.

Ведущий может уточнить, что в коллажах детей относится к желаемому образу жизни вообще, а что к рабочему месту, о чем просто приятно пометать, а что хочется воплотить в жизнь.

Такое обсуждение поможет сделать планы детей более адекватными («возможно, у меня не будет своего автопарка и личного секретаря, но автомехаником стать я собираюсь»). При этом все участники подтвердили, что нет ничего невозможного, и при сильном желании они смогут исполнить мечты.

Также в конце занятия важно уточнить у детей, как они себя чувствуют.

На нашем занятии дети остались очень довольны процессом составления коллажей, хранили их до конца занятий. Со-

ставленные коллажи можно использовать в последующей групповой работе и индивидуальных консультациях: во время одной из консультаций мальчик использовал коллаж идеального рабочего места как визуализированную профессиональную цель; в другом случае обсуждение коллажа во время консультации помогло выяснить профессиональные планы мальчика, который до этого не хотел беседовать со специалистом.

Упражнение «Менеджер ресурсов»¹²

Необходимое время: 50—60 минут.

Цель упражнения: конкретизация намерений относительно саморазвития.

В результате этого упражнения каждый ребенок узнает больше о своих ресурсных качествах, начинает стремиться к дальнейшему их развитию, получает позитивную обратную связь от ведущих и других участников, переживает много позитивных эмоций.

Необходимое оснащение: поле для игры, списки качеств по количеству участников, фишки по количеству участников, игровой кубик, карточки с качествами для извещений, карточки с качествами для клеток «монополист», чистые карточки для клеток «сюрприза».

Количество участников — желательно до шести человек.

Шаг 1. Ревизия качеств. Каждый участник получает на руки лист с развернутым списком личностных качеств.

Задачи.

1. Выбрать те качества, которые присутствуют у каждого лично. Важно подчеркнуть, что можно выбирать не только по-

¹² Идея упражнения взята из тренинга Г. Замалдиновой и А. Ялова, модификация О. Дубовик и А. Селютина. Некоторые комментарии — из опыта проведения Н. Травниковой и А. Манзуллиной. Есть очень похожее упражнение «Ярмарка обмена» Н. Е. Водопьяновой, которое мы обнаружили позже в книге «18 программ тренингов: руководство для профессионалов» (под науч. ред. В. А. Чикер). СПб.: Речь, 2007.

ложительные качества, а любые, особенно те, которые помогают в жизни.

2. Измерить их любой мерой (доброта — 20 Децов Морозов, ум — 100 томов большой энциклопедии, уверенность — 15 танков и т.п.). С измерением выбранных качеств у многих ребят могут возникнуть трудности, можно предложить им измерять представленность качества в процентах (в неограниченном количестве, хоть миллион, в нашем опыте было и 200 % ума).

Шаг 2. Менеджер ресурсов. Если ведущих двое, а детей немного — один из ведущих принимает участие в игре, активизируя участников своим примером. Второй ведет игру и помогает ребятам в выборе.

Может возникнуть ситуация, когда кто-то из участников откажется от участия — в таком случае ребенку можно предложить роль банка, которую обычно берет на себя один из ведущих. В случае если они останутся наблюдателями, то может возникнуть эмоциональное напряжение у тех ребят, кто активно участвует в упражнении и снизит эффективность работы.

В центре круга можно расположить столик, на него положить бумажное поле (похожее на поле игры «менеджер» и т.п. Каждому участнику выдается своя (именная) фишка, фишки в начале находятся на клетке «Старт». По очереди участники бросают кубик и переходят на соответствующие клетки поля.

Клетка «Биржа» — участник может совершать сделку с кем-то из группы: обменять/продать свое качество, получив в результате сделки то качество, которого у него не было. Желательно в результате сделки продавать/покупать качество не целиком, а какую-то его часть (например: 10 улыбок доброты, 45 % кокетства).

Клетка монополиста — клетка, в которой уже указано качество, если оно нравится участнику, он может приобрести это качество у банка за половину любого своего качества и стать монополистом клетки (также получает это качество, записанное на карточке и измеренное). Когда на монополизированную клетку попадает другой участник, он отмечает у монополиста

наличие этого качества («Петя, ты очень проникательный, я в восторге от твоей проникательности!!!»). Если участник не хочет выкупать качество, ход переходит к следующему.

Клетки «Сюрприз 1» и «Сюрприз 2» — если фишка участника попадает на одну из этих клеток, он получает безвозмездный перевод от банка в виде того качества, которым он точно обладает (по мнению ведущего), но этого качества не было в общем списке. Эти качества называют соответственно клеткам 1-й или 2-й ведущий. Качество тут же записывается на карточку, измеряется и вручается ребенку. «Вася, в твоём списке нет этого качества, но на самом деле ты ещё очень серьёзный, банк безвозмездно вручает тебе серьёзность в размере 54 экзаменационных комиссий». Участник сам решает, как поступить с переводом.

Клетка «Извещение» — участнику, попавшему на эту клетку, переводится неожиданное наследство от дальнего родственника/знакомого из знойных стран. Качество заранее подготовлено и извлекается вслепую из пакетика или коробочки. Это могут быть какие-либо неоднозначные качества: «назойливость», «одна нога здесь — другая там»; или шуточные: «за словом в карман не залезатель», «серцеед(ка)» и т. п.

Участник сам решает, как поступить с наследством.

Шаг 3. Рефлексия. В обсуждении результатов упражнения можно предложить ребятам ещё раз проговорить свои приобретения.

Также ведущие могут сделать акцент на том, что все приобретенные качества теперь принадлежат детям, их можно в себе развивать и активно начинать ими пользоваться.

Результатом этой работы являются: расширение представлений о своих ресурсах, обнаружение точек роста, позитивное состояние участников.

Мы проводили это упражнение в пяти группах детей.

В первой группе игра заинтересовала не всех ребят, это было связано с тем, что мы предложили детям выписать выбранные качества на отдельные карточки, что отняло очень

много времени и снизило вовлеченность. Помимо этого несколько ребят опоздали на занятие и, чтобы включить их в упражнение, приходилось несколько раз повторять инструкцию.

В следующих двух группах мы отказались от дополнительного переписывания качеств на карточки, и упражнение прошло очень динамично и успешно. Ребята с огромным увлечением делают ходы, совершают сделки, могут придумывать дополнительные ритуалы. Обычно после упражнения еще некоторое время дети обсуждают свои впечатления, приобретения, пытаются совершить сделки.

В одной из групп ребятам нужно было помогать на этапе выбора качеств («а у меня есть беззаботность?»), кроме того, не все перечисленные качества известны ребятам и они просят пояснить («что значит безмятежность?»), практически каждое понятие требовало разъяснений. Долго отмечали свои качества. Р. отметила всего два и требовалась помощь, чтобы она отметила еще несколько своих качеств. Н., наоборот, отмечала практически все качества, и почти все — на 100%. Игра шла достаточно активно, правда, количество участников было довольно велико (9 человек), и ребята уставали следить за ходом игры, но неизменно оживлялись, когда ход доходил до них. Прошли один круг, оказалось, что каждый походил три раза. Основным «менным» товаром были «лень» и «ложь». Н. очень активно участвовала в торгах, предлагая всем «общительность» и «болтливость», с хорошим успехом.

В другой группе ребятам было интересно и достаточно просто выбрать качества и оценить их (мы сразу предложили оценивать в процентах), азартно меняли свои качества и выкупали клетки. Похоже, количество игроков 4—6 оптимально.

До конца занятий дети хранят полученные в процессе игры качества. Одна участница при обсуждении того, что запомнилось за все наши занятия, рассказала, что больше всего ей понравилось занятие, на котором она получила «100 розовых лепестков нежности».

Приобретение и оценка опыта самоопределения

Современные подростки нуждаются в приобретении опыта самоопределения — «прожить» игровую ситуацию иногда гораздо полезней, чем протестироваться или поговорить по душам. Имитационные игры создают уникальное пространство взаимодействия детей и тренеров. Однако для проведения таких упражнений тренер должен обладать определенным профилем компетенции: доходчиво объяснить правила; поддерживать интерес к игре; реагировать на проблемы взаимодействия подростков в ходе игры; понятно и увлекательно давать обратную связь. Если тренер только начинает применять такие методики, имеет смысл подстраховать себя, подготовив карточки с описанием ролей и требований; разработав сценарий поведения на несколько вариантов — в зависимости от того, как по-разному может повести себя группа. Важно сравнивать предполагаемый ход игры (затрачиваемое время, трудности понимания инструкции) с тем, что происходило в реальности. Такое сравнение «работает» на понимание тех этапов игры, которые требуют дополнительного обдумывания.

Упражнение «Мебельная фирма»¹³

Необходимое время: 50—70 минут.

Цель упражнения: проба сил при исполнении разных ролей и разрешении разных проблем посредством игрового моделирования ситуации деятельности на мебельной фабрике.

Ребята с увлечением играют в подобные игры, хотя они требуют специальной подготовки и, возможно, видеосъемки. Важно, чтобы «под рукой» был бы консультант (тренер), который обращает внимание игроков на важные моменты, подсказывает варианты решений.

¹³ Модификация А. Манзуллиной, Н. Травниковой.

Оборудование: каталог мебели (типа «Икеа»), карта города с обозначенными «складами», распечатанные на отдельных бумажках роли и задания, «оплата», например, в виде карандашей, ручек, блокнотов.

Шаг 1. Подготовка к игре (выбор названий для фирмы и директора). Выбор названия фирмы и директора. По кругу ребята предложили следующие названия для фирмы: «Мебель интерпродакшн», «Элеонора», «Теремок», «Союз детских домов по работе с деревом» (СДПРСД), «Мебельный форум», «www.мебель.ру», «Дубок».

Быть директором захотели двое: Д. и М. Простым голосованием победил (с перевесом в один голос) Д. Он выбрал название для фирмы «Дубок» и назначил рекрутером М. Задачи директору и рекрутеру выдают тренеры.

Шаг 2. Ролевая игра. Хотя сама игра стартовала еще на этапе подготовки, с выбором директора и назначением рекрутера, задачи каждой роли определяются инструкцией (заданием), которое выдает директор.

Были следующие роли и задания.

Директор: Выбрать рекрутера, дать ему задание, чтобы он на все вакантные должности подобрал людей.

Побеседовать со всеми подчиненными, которых к нему придет рекрутер и определить должностные обязанности, объяснить чем должны заниматься сотрудники.

Оценить качество работы и усилия работников.

Выдать зарплату и премии по итогам работы.

Рекрутер: На каждую должность назначить человека, учитывая его желание и способности.

Отчитаться директору о выполненной работе.

В процессе игры выполняет роль зам. директора (обозначить на карте склады).

Менеджер по продажам: Встретить клиентов. Узнать их потребности.

Передать дизайнеру потребности клиентов для подбора конкретного варианта.

Узнать у клиента адрес, куда доставлять мебель и передать эту информацию логисту.

Взять оплату и отчитаться директору.

Дизайнер (работает совместно с менеджером по продажам). Встретить клиентов. Подобрать клиентам модель (цвет, форму мебели) в каталогах.

Логист: Узнать у менеджера по продажам, куда доставлять мебель.

Дать задание водителю: куда он должен поехать за мебелью (склад мягкой мебели, склад корпусной мебели) и куда ее привезти.

Водитель-экспедитор: Взять задание у логиста.

Показать по карте маршрут, как он будет ехать (доставить товары).

Взять у клиентов подпись, что товар доставлен по адресу.

Отчитаться директору.

Клиенты: Хочется обставить офис. Необходимы компьютерные столы, рабочие кресла и прочие необходимые для офиса предметы.

Хочется обставить гостиную. Мягкая мебель, мебель для телевизора и аппаратуры.

Мебель выбрать не слишком дорогую, но и не дешевую.

Журналист: Нужно написать пять предложений — рекламную заметку о работе новой мебельной фирмы.

Приведем отзывы участников игры.

Д. хорошо вжился в роль директора. Он громко и четко говорил приходящим к нему на работу сотрудникам о том, что нужно делать, хотя говорил несколько шаблонно. С директорского места не вставал и наблюдал за работой со стороны. В качестве связующего звена между собой и подчиненными использовал М. Он просил его передавать распоряжения ребятам, например просил позвать к нему журналиста, и уточнял у

него, что тот будет писать в статье. Д. поставил себе на стол телефон (большую мягкую игрушку) и постоянно делал «деловые звонки». Очень серьезно отнесся к распределению зарплаты. Всё посчитал в денежных единицах, кому сколько положено. Во время распределения денег вокруг него толпилось много «сотрудников». Он никого не отгонял, принимал предложения и помощь.

Д.: «Мне понравилось быть директором, распоряжаться, распределять зарплату. Не хватало секретаря и секьюрити. Я дополнительно обзванивал разные фирмы».

Рекрутер сказал ребятам кто кем будет, никто не возражал — «я же всех хорошо знаю». После этого ходил по залу и делал разную «дополнительную работу». Например, во время разговора с клиентом, говорил сотрудникам, что их вызывает директор, что они уволены и т. п.

М.: «Мне было скучно. Я быстро всем раздал роли, ведь все были знакомы. Я по глазам вижу, кто кем может быть. Было непросто — обозначать склады на карте (тренер дала такое задание дополнительно). Мне не заплатили деньги за дополнительную работу».

Отзывы других участников.

— Я все выполнил хорошо, был водителем, мне понравилось. Не понравилось, что когда раздавали зарплату был дебош — нужно было к директору впускать по одному.

— Мне понравилась роль дизайнера, когда объясняешь клиенту. Разговаривать с клиентом немного боялась, но не показывала свой страх.

— Мне понравилось, я представил себя в роли менеджера по продажам. Это здорово, я бы хотел так работать.

— Мне не понравилось, что мне зарплату заплатили меньше, чем остальным. М. хотел отнять камеру. А быть журналистом — понравилось. Директор был доволен.

Шаг 3. Завершение занятия, подведение итогов. Обсуждение результатов продолжалось потом еще несколько занятий, когда тренеры возвращали ребят к опыту проживания различ-

ных игровых ситуаций, например к вопросу саморегуляции, способности переносить однообразную или неинтересную работу, личной ответственности и инициативности. К сожалению, не получилось провести вторую игру, чтобы ребята попробовали себя в других профессиональных амплуа.

Групповое консультирование¹⁴

В нашем опыте для групповых консультаций использовались следующие методики:

- Опросник профессиональной готовности Е. А. Климова «Информированность о мире труда, активизация самоопределения».
- Анкета «Ориентация» И. С. Соломина «Информированность о мире труда, активизация самоопределения».
- Ценностный опросник С. Шварца «Активизация самоопределения».
- Методика «Карта интересов» А. Е. Голомшток «Информированность о мире труда, активизация самоопределения».
- Методика «Ассоциативный эксперимент для определения индивидуального стиля» В. Р. Шмидт «Приобретение и оценка опыта самоопределения».

Опросник профессиональной готовности

Автор опросника Е. А. Климов.

Источник: сайт «А. Я. Психология» — http://azps.ru/tests/tests2_opg.html

В основу данного опросника положен принцип самооценки учащимися одновременно своих возможностей в реализации определенных задаваемых опросником умений (учебных творческих, трудовых, социальных и т. д.), своего реального, пережитого и сформированного в личном опыте эмоциональ-

¹⁴ Комментарии по применению методик в опыте групповой профориентационной работы составлены О. С. Дубовик.

ного отношения, возникающего всякий раз при выполнении описанных в опроснике видов деятельности и своего предпочтения или нежелания иметь оцениваемые виды деятельности в своей будущей профессии.

ОПГ дает возможность профконсультанту получать в достаточной степени достоверную информацию о наличии, взаимном сочетании, успешности реализации и эмоциональном подкреплении у подростков профессионально ориентированных умений и навыков, что позволяет ему на основе этих данных судить о степени готовности оптанта к успешному функционированию (учебе, работу) в определенной профессиональной сфере.

Комментарии по применению.

Данную методику мы проводили с группой девятиклассников (она применима и в более раннем возрасте).

Процедура проведения и обработки результатов.

Ребятам было трудно понять инструкцию и порядок своих действий с первого раза. Сложность в заполнении была связана с тем, что на каждый вопрос испытуемый должен дать сразу три ответа, оценив свои умения, отношение и желание работать в этой сфере. Некоторые дети отказались заполнять этот опросник, сославшись на трудности в понимании инструкции и отказавшись от помощи ведущих. В качестве альтернативы они заполняли анкету «Ориентация».

Заполнение опросника заняло около 20 минут. Дети заполняли его с разной скоростью.

Обработку результатов специалисты осуществляли между занятиями, принося данные детям на следующую встречу.

Обсуждение результатов.

На следующем занятии ведущие обсудили с детьми информацию о типах профессий, затем выдали каждому ребенку его индивидуальные результаты: дети ознакомились с результатами и прокомментировали их (согласны/не согласны и почему). Далее ведущие предложили каждому выбрать подходящие его типу профессии специальности (см. упражнение «Типы и классы профессий»).

В оставшееся время дети индивидуально обсуждали с ведущими свои результаты: в какой области профессиональной деятельности относятся лучше всего, в какой есть желание работать и в какой преуспели уже сейчас.

Следует отметить, что в другой группе (8-й класс) для решения тех же задач мы использовали опросник И. Л. Соломина Анкета «Ориентация». Заполнение этого опросника заняло не больше 10 минут, все дети с готовностью выполнили задание. Поскольку результаты этих методик сопоставимы, считаем методику И. С. Соломина более предпочтительной для использования.

Ценностный опросник

Автор методики С. Шварц.

В основе теория «универсальных типов ценностей» С. Шварца — В. Билски.

Источник: *Лихтарников А. Л.* Ценностный опросник С. Шварца и духовное развитие личности: нормальное и патологическое, 2004 — http://diagnostika.spb.ru/co_1_1.html

Данный опросник позволяет описывать ценностную сферу испытуемого по следующим параметрам:

- мотивационные тенденции;
- мотивационные противоречия;
- мотивационная направленность.

В опроснике представлены три группы интересов: индивидуальные, коллективные, двойные.

Комментарии по применению.

Методика может проводиться с детьми, начиная с младшего подросткового возраста (12—13 лет). Мы проводили ее в группе в конце занятия, посвященного мотивации труда (каждый ребенок самостоятельно заполнял бланк опросника).

Процедура проведения и обработки результатов.

Ребята лучше разбирались с инструкцией, когда самостоятельно изучали ее, а при чтении инструкции вслух требовались повторения и комментарии. Вопросы по инструкции возникали в связи с оценкой исключительно важной ценности:

«Почему их может быть не больше, чем две?» — «Потому что у человека не может быть много исключительно важных ценностей, руководящих его выбором и всей жизнью».

При заполнении методики ребятам требовалось примерно 15 минут. Также возникала необходимость в объяснении смысла некоторых слов с примерами: «Новизна — это разные новые впечатления, события, люди и вещи. Если для человека важна новизна — он ценит, когда что-то новое все время появляется в его жизни».

Некоторым детям помогало в работе повторение ведущим рекомендации прочитать перед заполнением список ценностей и выбрать одну, которая наиболее важна, и оценить ее важность «7». Далее, выбрать ценность наименее важную и оценить ее – 1, 0 или 1, согласно ее важности. Затем оценить оставшиеся ценности.

Результаты специалисты обрабатывали между занятиями, детям их оглашали на следующей встрече.

Обсуждение результатов.

Обсуждение результатов проводилось индивидуально с каждым ребенком. Специалист рассказывал ребенку о том, что для него наиболее важно сейчас в жизни. Ребенок комментировал. Все дети соглашались с услышанным: «Да, это так, это похоже на меня».

Затем совместно с ребенком специалист рассуждал о том, можно ли основные жизненные ценности, выявленные при диагностике, реализовывать в интересующей специальности. И в каких еще специальностях эти ценности могут быть полезными.

«Тебе важно работать в коллективе, чтобы на работе было безопасно (гарантированный социальный пакет и надежный договор). Также необходимо стремиться к новым достижениям: совершенствоваться профессионально, делать карьеру. Мне кажется, что это может быть работа на крупном государственном предприятии, заводе. Это работа в коллективе, бригаде. Всегда есть социальный пакет: оплата больничного, премии, оплачиваемый отпуск, часто бывают своя поликлиника и

база отдыха. Обычно на таких предприятиях есть возможность роста в должности. Это совпадает с твоим интересом к специальности сварщика?»

В результате беседы ребенок получает информацию о наиболее важных для него на данный момент ценностях и тех специальностях, где их можно реализовать.

2.1.4. Критерии готовности учащихся к выбору профиля обучения

Для того чтобы дать характеристику проблеме критериальной оценки готовности подростка к выбору профиля обучения или направления образования после основной школы, необходимо рассмотреть ее, как минимум, с разных позиций — психологической, культурологической, педагогической.

С точки зрения психологов, совокупной характеристикой готовности учащегося к выбору направления продолжения образования в целом и к выбору профиля обучения в старшей школе в частности является сформированность его как субъекта самоопределения.

Эта сформированность определяется, во-первых, спектром факторов и выраженностью их влияния на подростка и, во-вторых, характером изменений этого спектра факторов во времени. Эти изменения, в свою очередь, зависят не только от того, как иерархически складывается влияние этих факторов на самоопределение подростка, но и от «растянутости» во времени педагогически организованных или спонтанно происходящих профориентационно значимых образовательных событий.

Человек как субъект собственной деятельности способен превращать свою жизнь в предмет практического преобразования, относиться к самому себе, оценивать способы деятельности, контролировать ее ход и результаты, изменять ее приемы.

Характеризуя субъектность в профориентационном контексте, Н.С. Пряжников отмечает, что «выбор — это всегда отказ от чего-то, от каких-то имеющихся равнозначных альтернатив, между этими альтернативами всегда существуют

противоречия (на уровне сознания и отношения самоопределяющегося человека), которые и должен разрешить субъект».

Если рассматривать субъектность с психологической точки зрения, не затрагивающей непосредственно вопросы образовательного и профессионального выбора, то можно обнаружить следующие мнения. В.И. Слободчиков говорит о субъектности как об авторстве, ответственности, свободе действия. М. Битянова важнейшим качеством субъектности человека называет рефлексии: «Человек становится способен мысленно приостановить течение жизни, выйти за ее пределы, занять некоторую позицию вне ее». Н. Щуркова считает, что субъектность — это способность человека осознавать себя носителем знаний, воли, отношений, производить осознанный выбор в системе социальных отношений, отдавать себе отчет в своих действиях и жизни, способность быть стратегом собственной жизни, осмысливать связи своего «Я» с другими людьми.

При этом необходимо учитывать, что любая психолого-педагогическая помощь в совершении выбора направления продолжения образования в силу ее противоречивости и невозможности сведения ее к универсальной модели несет в себе риск манипуляции и лишения подростка субъектности. Этот риск компенсируется ограничением в использовании диагностико-рекомендательных подходов, свойственным для традиционной школьной профориентации.

Также нужно учитывать практически полную неготовность значительной части подростков выступать в ситуации выбора направления продолжения образования в качестве субъекта самоопределения, а, соответственно, и частую невозможность использования какого-либо сложноорганизованного критерийного аппарата. В этом случае необходимо адаптировать систему критериев и показателей к процессу провоцирования появления у подростка первичного (часто — внешне не значимого для ситуации послешкольного выбора) образовательного запроса, к его «схватыванию», выращиванию, культиви-

рованию, в первую очередь — с использованием технологий проектной деятельности.

О. В. Овчинникова, рассматривая сформированность субъектности человека как важнейшее условие для «внутреннюю деятельности» по совершению выбора, предлагает различать «простой» и «смысловой» выбор. При этом она использует суждение Д. А. Леонтьева о выборе как «сложноорганизованной деятельности, имеющей свою мотивацию и операциональную структуру, обладающей внутренней динамикой, чувствительную к особенностям объекта и регулируемую со стороны субъекта». Выбор — это внутренняя деятельность по конструированию оснований и смысловых критериев для сопоставления имеющихся альтернатив и осуществлению этого сопоставления во внутреннем плане. В основе деятельности выбора лежит процесс построения альтернатив (их смысла для субъекта), т. е. построения воображаемой картины взаимосвязи жизненных событий и экстраполяции этой картины в будущее. Антиципация возможных вариантов будущего рассматривается как одно из ключевых звеньев процесса построения альтернатив. Последний является психологическим механизмом выбора.

О. В. Овчинникова предлагает к рассмотрению две схемы моделей внутренней деятельности выбора.

Структура простого выбора.

Ситуация выбора → Осмысление имеющихся альтернатив на основе заданного критерия → Определение ключевой альтернативы → Реализация намерения в действие.

Структура смыслового выбора.

Ситуация выбора → Сбор альтернатив → Осмысление имеющихся альтернатив → Определение критерия для сравнения альтернатив → При условии сформированности высшей духовной ценности на основе саморегуляции происходит определение ключевой альтернативы → Реализация намерения в действие.

Однако если высшая духовная ценность не сформирована, то дальнейший выбор происходит на основе самоконтроля, что приводит либо к отказу от выбора, либо возврату к пункту определения критерия для сравнения альтернатив. Таким образом, в ситуации смыслового выбора на этапе определения критерия для сравнения имеющихся альтернатив субъект подключает имеющийся у него субъектный опыт, который может включать (или не включать) в себя сформированную высшую духовную ценность. В том случае, если высшая духовная ценность сформирована, то субъект на основе саморегуляции определяет ключевую альтернативу и реализует действие. Если же высшая духовная ценность не сформирована, то субъект, застревая на эмоциональных переживаниях, реализуя самоконтроль, либо возвращается к переосмыслению критерия сравнения альтернатив и тогда возможен вариант формирования высшей духовной ценности, либо отказывается от выбора, соглашаясь с самым простым вариантом или сознательно/бессознательно избегая ситуации выбора.

В культурологическом контексте А. М. Лобок говорит о субъектности как о новом, культуросообразном результате образования: «Результат образования — это не то, что ученик усвоил в результате освоения тех или иных учебных объемов культуры, а сама субъектность ставшей (и продолжающей становиться) личности, т. е. сама способность и потребность личности во внутрикультурном диалоге»; занять позицию субъектности — это значит делать нечто по своей собственной, а не по чужой инициативе. При этом слово «инициатива» является, по мнению А. М. Лобка, ключом к пониманию слова «субъектность»: «Если инициатива моего действия происходит от меня — я являюсь автором и субъектом этого действия, а это значит, что я осуществляю свою, а не чужую деятельность».

Образование, с точки зрения культурологов, в настоящее время находится на переломе, когда меняются представления о самом его смысле, который видится не столько в учебно-порционной трансляции неких культурных ценностей или знаний, сколько в самом процессе становления личностной

субъектности человека (в нашем случае — подростка). Для ее формирования оказывается необходим переход к диалоговому пространству, к таким образовательным ситуациям, которые не являются учебными в общепринятом смысле этого слова. В диалоге подросток не является учеником, усваивающим чью-то позицию и чьи-то взгляды или воспринимающим какую-то информацию. Он вырабатывает свою собственную (субъектную) позицию, свое собственное «Я», удерживая на дистанции позицию и «Я» другого.

Психологические и культурологические предпосылки для использования понятия субъектности (или, более конкретно, готовности подростка выступать субъектом самоопределения) в ситуации выбора подростком направления продолжения образования во многом соотносятся с представлениями педагогов о необходимости введения в практику старшей школы понятия компетентности.

Так, «Концепция модернизации российского образования на период до 2010 года» декларирует, что «общеобразовательная школа должна формировать целостную систему универсальных знаний, умений, навыков, а также опыт самостоятельной деятельности и личной ответственности обучающихся, то есть ключевые компетенции, определяющие современное качество содержания образования».

Ключевые компетенции были заявлены и объектом экспериментальной работы, организованной в соответствии с приоритетами данной концепции: «Основной целью широкомасштабного эксперимента по модернизации содержания образовательных программ должна стать практическая отработка механизмов формирования у будущего выпускника средней школы набора ключевых компетенций в интеллектуальной, гражданско-правовой, коммуникационной, информационной и прочих сферах»¹⁵.

¹⁵ *Образовательный процесс в начальной, основной и старшей школе. Рекомендации по организации опытно-экспериментальной работы / Министерство образования РФ, Национальный фонд подготовки кадров. М., 2001.*

При этом компетентностная ориентация эксперимента должна была реализовываться и в основной школе.

«Основной компетентностью, которая формируется к концу основной школы, является способность к созданию собственного продукта, выполненного и представленного с ориентацией на восприятие другим человеком.

Такое понимание компетентности может быть конкретизировано как:

- социальная компетентность — способность действовать в социуме с учетом позиций других людей;
- коммуникативная компетентность — способность вступать в коммуникацию с целью быть понятым;
- предметная компетентность — способность анализировать и действовать с позиции отдельных областей человеческой культуры.

Образовательный процесс основной школы, построенный сообразно динамике возрастного развития, обеспечивает следующие результаты. Подросток видит и понимает ценность образования, обладает соответствующими компетентностями, обладает определенным социальным опытом, умеет делать осознанный выбор и несет ответственность за него»¹⁶.

Поэтому процесс педагогической поддержки подростка в ситуации выбора направления продолжения образования необходимо осуществлять, в том числе, и с целью, поиска смысловых оснований для совершения выбора, и с целью создания у подростка соответствующего опыта обретения профориентационно значимых компетентностей, базирующихся на субъектном опыте. Несмотря на внешнюю непривычность для педагогов понятия «профориентационно значимые компетентности», очевидна необходимость поиска преодоления недостаточности сообразного сложившейся социокультурной ситуа-

¹⁶ *Образовательный процесс в начальной, основной и старшей школе. Рекомендации по организации опытно-экспериментальной работы / Министерство образования РФ, Национальный фонд подготовки кадров. М., 2001.*

ции лексического оформления «новых» педагогических результатов. В любом случае, употребление понятия «профориентационно значимые компетентности», может стать, как минимум, отражением компенсации некомпетентности подростка в ситуации выбора направления образования (как одной из ключевых проблем модернизации образования в условиях возрастания его вариативности с соответствующим изменением спектра ограничителей свободы выбора места, содержания, форм обучения в старшей школе).

Именно *профориентационно значимые компетентности* могут рассматриваться как результат оказания подростку педагогической, психологической и информационной поддержки необходимого уровня ориентированности в ситуации выбора по окончании основной школы. Как наиболее важные из них можно выделить:

- испытывать и удовлетворять потребность во взвешенном выборе направления продолжения образования, в последующей самореализации в избранном образовательном профиле; в самовыражении в образовательном и профессиональном сообществе, в продуктивном освоении образовательной среды;
- выделять варианты выбора из предлагаемых образовательным пространством или конструировать собственные версии образовательного и профессионального самопродвижения;
- ставить образовательную и профессиональную цель, использовать и координировать внутренние и внешние ресурсы для достижения поставленной цели;
- приобретать опыт создания личностно значимых образовательных продуктов, играющих роль профильных и профессиональных проб, проводить его рефлексивное осмысление;
- владеть комплексом способов деятельности по обеспечению принятия решения о продолжении образования и профессиональном становлении в условиях изменяющегося общества и рынка труда;
- выявлять ограничители свободы выбора направления продолжения образования и определять пути их преодоления;

- распознавать и преодолевать внешнее манипулятивное влияние на процесс становления субъектной позиции, затрагивающей проблемы проектирования образовательного и профессионального маршрута.

Оказание подростку психологической, педагогической и информационной поддержки выбора профиля обучения и проектирования послешкольного маршрута предполагает три основные возможные содержательные линии такой поддержки.

Первая содержательная линия — создание предпосылок для осмысления подростком ситуации выбора по завершении основной школы как профориентационно значимого решения.

Эти предпосылки создаются в ходе упорядочивания двух основных информационных потоков. Первый из них — информация о себе, второй — информация о мире профессионального образования, профессиональной и любой другой социально востребованной деятельности.

В логике курса «Твоя профессиональная карьера», созданном под руководством С.Н. Чистяковой и в течение многих лет реализуемом в отечественных школах, эти два информационных потока соответствуют разделами «Образ Я» и «Мир профессий».

В профконсультационной и профильно-ориентационной практике они соответствуют подготовке к выделению наиболее значимых факторов, влияющих на образовательно-профессиональный выбор и пропедевтике непосредственного конструированию вариантов выбора.

Вторая содержательная линия — выстраивание факторов, влияющих на выбор, выделение из них наиболее существенных, конкретизация вариантов выбора и сравнение этих вариантов между собой, формулирование и ранжирование личных ограничителей выбора.

Данная работа с данным объектом по своему содержанию соответствует алгоритмам профконсультационного взаимодействия в ходе реализации методики «Схема альтернативного выбора» (Н.С. Пряжников) или профильно-ориентационной

помощи при использовании «Таблицы принятия решения», «Матрицы выбора профиля» (С. Н. Чистякова, Н. Ф. Родичев).

Третья содержательная линия поддержки подростка в ситуации выбора направления продолжения образования — конкретизация внутренних и привлечение внешних ресурсов, их организация и поиск путей использования этих ресурсов для преодоления ограничений выбора.

Основными требованиями к критериям, используемым при реализации всех трех содержательных линий, можно отметить:

- удобство при их использовании;
- возможность соотносить оценку готовности к выбору профиля обучения с оценкой готовности к профессиональному самоопределению;
- согласованность критериев готовности к выбору профиля обучения с критериями готовности к другим видам социально востребованной и культурно оправданной деятельности;
- понятность критериев для управленцев, педагогов, психологов, тьюторов, родителей, подростков;
- прогностичность критериев и показателей.

Реализация первой содержательной линии предполагает:

- преподавание профильно- и профессионально-ориентационных курсов в 5—9-х классах, профориентационного модуля ОО «Технология»;
- введение профориентационно значимого содержания в элективные курсы (реализуемые в ходе предпрофильной подготовки);
- использование потенциала учреждений дополнительного образования, организацию реальных или виртуальных экскурсий;
- включение в проектную деятельность профориентационно значимого содержания и т. д.

Для оценки готовности учащихся к выбору направления продолжения образования могут использоваться:

- критериальный аппарат, предложенный С.Н. Чистяковой и ее коллегами: сформированность мотивационно-потребностных компонентов, необходимый уровень информированности о способах решения профориентационных проблем, наличие деятельностно-практического опыта;

- схема построения личного профессионального плана по Е.А Климову, выделенные Н.С. Пряжниковым блоки основных профориентационных проблем, адаптированные Н.Ф. Родичевым к ситуации выбора профиля обучения: ценностно-смысловые основы самоопределения; блок дальних и ближних целей; информационный блок; блок самопознания и готовности к реализации выделенных целей; блок первичной реализации своих намерений;

- другие подходы к критериальной оценке готовности к выбору профиля обучения, в том числе, сконструированные на экспериментальных территориях в ходе реализации эксперимента по предпрофильной подготовке (подходы могут различаться в зависимости от муниципально-региональных условий и авторской позиции, в том числе от того, занимает автор позицию, свойственную для психолога или же для педагога).

Независимо от используемого подхода, можно ожидать, что безусловно принимаемыми всеми авторами могут быть такие показатели, как появление у подростка новых ценностных ориентаций и смыслов выбора, повышение стремления к самостоятельному участию в определении места своего обучения по окончании 10-го класса, готовность работать в режиме взаимодействия с потенциальными помощниками в совершении выбора.

Реализация второй содержательной линии предполагает использование следующих критериев и показателей:

- уровень понимания подростком предлагаемого ему алгоритма действий по анализу факторов, влияющих на его выбор, выделению из них наиболее существенных, конкретизации вариантов выбора, сравнению этих вариантов между со-

бой, формулированию и ранжированию личных ограничителей выбора;

- принятие подростком (или обоснованность возражений) по применимости к ситуации совершаемого выбора предложенного ему спектра факторов, влияющих на этот выбор;

- способность подростка иллюстрировать работу жизненными примерами, связанными с отдельными факторами;

- готовность ранжировать факторы и выделять наиболее существенные для себя, аргументировать совершенный выбор фактора;

- способность выделять несколько вариантов выбора продолжения образования по окончании 9-го класса (при сильных затруднениях в выделении вариантов «для себя» возможна оценка вероятных сценариев послешкольного будущего их сверстников, посыл к обобщенному или конкретному образу сверстника).

- способность сравнивать выделенные варианты, исходя из выделенных ранее приоритетных факторов;

- принятие подростком (или обоснованность возражений) по применимости к ситуации совершаемого выбора перечня ограничителей вариантов выбора;

- способность выделять несколько основных ограничителей выбора свободы выбора направления образования по окончании 9-го класса (в этой ситуации также возможна оценка вероятных ограничителей свободы выбора некоего обобщенного или конкретного образа сверстника);

- общая аргументированность суждений, связанных с реализацией данной линии поддержки в выборе направления продолжения образования.

В ходе реализации как первой, так и второй содержательных линий возможно отслеживание таких оперативных показателей эффективности проведенной работы, как:

- эмоциональная включенность;
- деловая включенность;
- общая удовлетворенность;

- наличие позитивных и негативных замечаний подростков о полезности, интересности и собственной активности;
- наличие и аргументированность пожеланий подростков по процедурным и содержательным изменениям в проведенной работе;
- данные наблюдений об изменении психологического климата в класса (группе), эмоционального благополучия, оптимистичности ожиданий преодоления рубежа основной школы и т. д.

Третья содержательная линия предполагает оценивание готовности учащегося:

- использовать предоставленную образовательным учреждением и искать дополнительную необходимую информацию о возможностях продолжения образования и профессионального становления;
- анализировать значимые для подростка особенностям рынка труда (типичные образовательно-профессиональные маршруты; востребованные носители профессий, специальностей, ключевых и профессиональных компетентностей, основные требования к ним, их примерная численность; наиболее успешные представители профессиональных сообществ, пути их «горизонтального» и «вертикального» профессионального успеха);
- запрашивать и использовать официальную и неофициальную информацию, актуальная для школьника в различных ситуациях образовательного и карьерного продвижения;
- вступать в диалоговые отношения с любыми потенциальными «помощниками» (в том числе действующими в рамках «неформальной» и «неофициальной профориентации»), которые могут быть представлены как «знатоки» (носители и успешные представители профессий, представители и руководители предприятий и организаций, общественно-политических структур), эксперты-консультанты (сотрудники служб занятости и кадровых агентств; помощники по анализу ситуации и выбора вариантов поведения), психологи-диагносты (с при-

мерным описанием арсенала их средств), психологи-тренеры, спонсоры-кредиторы, компаньоны и т. д.

- использовать для подготовки проектных работ (реализуемых в рамках предпрофильной подготовки, изучения ОО «Технология» и других предметов различных видов профориентационно значимой информации (книги, справочники, видеофильмы, тематические публикации в СМИ, материалы музеев, выставок, ресурсов сети Интернет);

- интерпретировать с профориентационной и самопрезентационной точки зрения процесс и результат работы над портфелем сертифицированных учебных достижений;

- применять для проектирования послешкольного будущего результаты уже состоявшегося диагностико-консультационного взаимодействия подростка с психологами и врачами, оценивать дефицит или избыточность такой помощи, запрашивать ее у специалистов.

В ходе реализации третьей содержательной возможно отслеживание таких оперативных показателей эффективности проведенной работы, как:

- оптимистичность ожиданий, связанных с преодолением ограничителей свободы выбора при преодолении рубежа основной школы;

- наличие произвольного желания или навязанной необходимости уйти от самостоятельных действий по принятию решения о продолжении образования после 9-го класса;

- наличие мотивации к взаимодействию с виртуальными и реальными «помощниками» в совершении образовательного и профессионального выбора;

- общая информированность о возможностях конкретизации внутренних и привлечения внешних ресурсов;

- эмоциональная и деловая включенность в процесс взаимодействия с «помощниками» по привлечению ресурсов;

- наличие и аргументированность пожеланий подростков по процедурным и содержательным изменениям в проведенной работе.

Таким образом, возможны разные способы трактовки критериальной оценки результатов профильно- и профессионально-ориентационной работы на этапе окончания основной школы. *С позиции психолога* оценивается сформированность субъектности подростка как участника образовательного процесса, для которого в условиях профилизации старшей школы частично признано право на собственное содержание образования. *С позиции культурологов* важны проявления инициативы и готовности к равновесному диалогическому взаимодействию. *С позиции педагога* оценивается спектр профориентационно значимых компетентностей, соответствующий охарактеризованным трем содержательным линиям.

2.2. Поддержка специалистов детских учреждений в рамках системы дополнительного образования

2.2.1. Материалы семинаров-тренингов

**Семинар для администрации детских домов
г. Санкт-Петербурга, участвующих в проекте
«Партнерство для трудоустройства»
(25 апреля 2007 г.)**

Участники семинара: администраторы детских домов 27, 32, 53, педагоги 9 и 31 детского дома г. Санкт-Петербург, руководитель Благотворительного фонда «Корчаковский центр», представитель Северо-западной региональной дирекции ОАО «УРАЛСИБ», всего 8 специалистов.

Обсуждение проблем профориентации проводилось в режиме фокус-группы с элементами структурированного интервью. Три сессии (95, 75, 100 минут) были направлены на выяснение опыта и структуры отношения к профориентации. Первая сессия была сосредоточена на реализации разных направлений профориентации в условиях сиротского учреждения; вторая — на оценке взаимодействия детских домов и

внешних организаций; а заключительная — на обсуждении компетенции специалистов детских домов.

Проблематика дискуссий.

1. **Пропедевтика выбора профессии.** Все участники дискуссии полагают, что ключевой фигурой данного направления становится воспитатель — его следует обучать игровым приемам работы с детьми, он будет внедрять трудовые маршруты в жизнь детей, и воспитатель разговаривает с детьми о профессиях. Современные теории выбора профессии утверждают идею раннего становления идентичности, связанной с выбором профессии.

2. **Профессиональные пробы — основа современной профориентации.** Удовлетворенность профессиональными пробами невысокая — ни один из участников дискуссии не посчитал, что профпробы работают в полную меру. Среди направлений по улучшению профессиональных проб большинство отметило необходимость методического оснащения этого направления профориентации (что можно считать косвенным подтверждением того, что на данный момент пробы проводятся не достаточно организованно).

**Семинар-тренинг «Роль супервизора
в реализации проекта «Профориентация
и самоопределение» в рамках программы «Точка опоры»
(6—7 сентября 2007 г., Москва)**

Участники семинара:

Сотрудники Института содержания и методов обучения РАО — С. Н. Чистякова (ведущая семинара), Н. Ф. Родичев, Е. О. Черкашин.

Сотрудник Гос. НИИ семьи и воспитания РАО — И. А. Бобылева.

Сотрудник аналитического Центра управления «Концепт» — В. И. Редюхин.

Директор Big Brothers Dig Sisters of Russia — Эрик Бэтси.

Сотрудники НКО:

Смоленская область — АНО «Центр социально-психологической помощи детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей «Ради будущего» — Н. И. Полушкина, И. А. Михалева.

Вологодская область — «Благотворительный Фонд поддержки матери и ребенка» — Т. Н. Панькова, В. С. Пешков, В. Н. Хомук, Ю. А. Коннова.

Кемеровская область — АНО «Научно-практическое социально-образовательное объединение «Семья» — Т. Н. Карпункина, Н. В. Алафиновская, Л. А. Шинкевич, В. И. Забелина.

ДИСКУССИИ

Тема: «Возрастные и психологические особенности детей-сирот» (И. А. Бобылева).

Было выделено две основных группы факторов, воздействующие на ребенка: кровная семья и пребывание в интернатном учреждении.

В рамках первой группы факторов были рассмотрены ситуации проявления у человека эмоциональных расстройств, нарушений поведения и других психологических проблем, связанных с рядом неблагоприятных событий в детстве. К сильным психотравмирующим факторам были отнесены семейные конфликты, недостаток любви, смерть близких, родительская жестокость. На ребенка, изъятого из кровной семьи и оставшегося без попечения родителей, наибольшее влияние оказывают такие травмирующие факторы, как алкоголизм родителей, жестокое обращение, психическая депривация, потеря семьи. Эти факторы взаимообусловлены и чаще всего присутствуют в его жизни все.

В рамках второй группы факторов была рассмотрена социальная ситуация развития воспитанника интернатного учреж-

дения определяющаяся особыми условиями жизни, которые характеризуются как общественное воспитание.

Выделены недостатки общественного воспитания, негативно влияющие на психическое развитие детей.

1. Неправильная организация общения взрослых с детьми:

- сниженная интимность и доверительность, эмоциональная уплощенность общения;
- дефицит возможности установления прочных и длительных взаимоотношений ребенка с определенным взрослым;
- наличие сменяющих друг друга взрослых с разными программами поведения;
- групповая, а не индивидуальная направленность воспитательных воздействий;
- жесткая регламентация поведения ребенка, гиперопека в деятельности;
- пошаговое планирование и санкционирование поведения детей взрослыми;
- необходимость заслуживать положительное отношение взрослого только выполнением его требований, примерным поведением, хорошими отметками.

2. Недостаточная психолого-педагогическая подготовленность воспитателей.

3. Воспитание и обучение детей по программам, не компенсирующим дефектов развития, вызванных отсутствием семьи; не дифференцированный подход к детям в процессе воспитания и обучения.

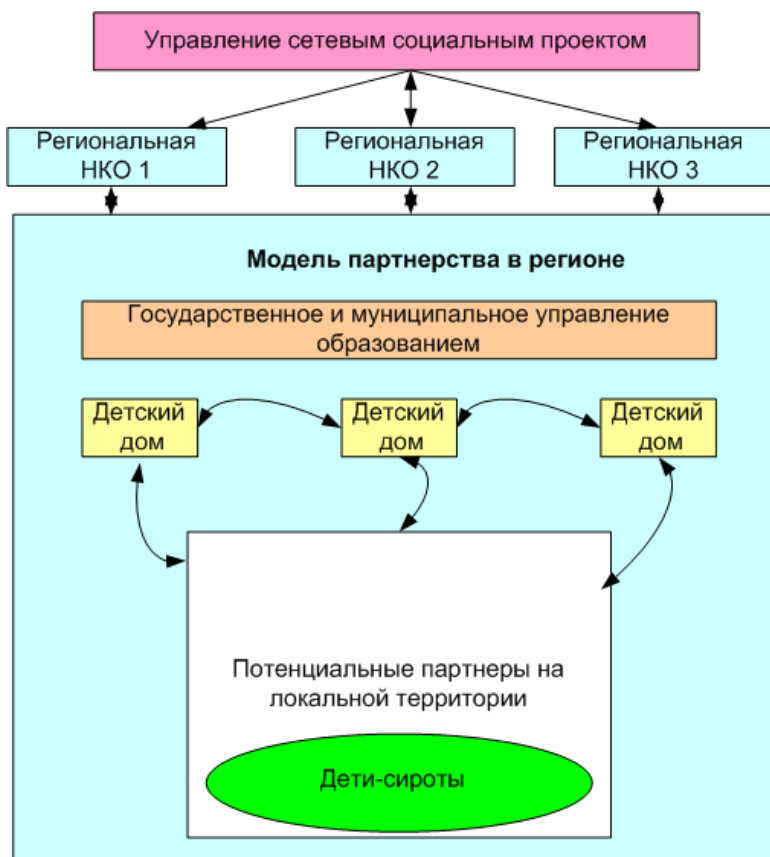
4. Бедность конкретно-чувственного опыта детей, обусловленная чрезмерной суженностью окружающей их среды: малое количество и однообразие предметов, которыми они оперируют.

5. Постоянное нахождение детей в условиях коллектива (отсутствие личного пространства, уединения, самостоятельности в выборе).

Тема: «Социальное партнерство — важнейшее условие подготовки детей ДУ к профессиональному самоопределению» (В.И. Редюхин).

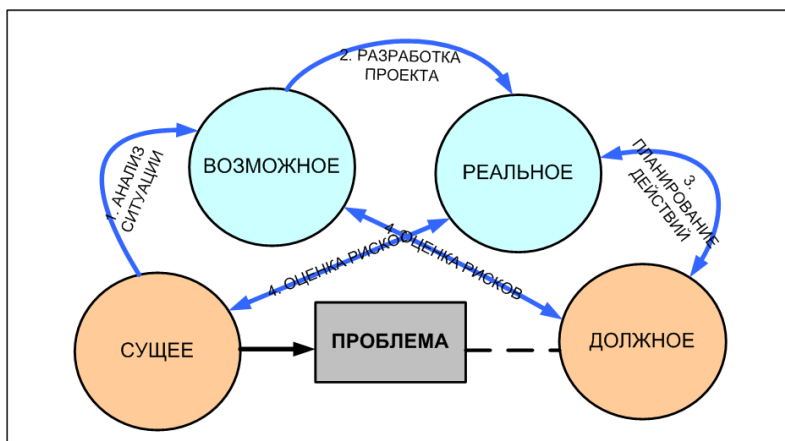
Содержание работы включало в себя обсуждение действий НКО по выстраиванию системы социального партнерства в рамках реализации проекта.

Ведущим к рассмотрению была предложена модель управления социальным проектом



Участниками семинара были рассмотрены:

- Основные фазы социального проектирования.
- Анализ региональной ситуации.
- Совместная сетевая разработка регионального проекта.
- Разработка плана совместных мероприятий на локальной территории по реализации регионального проекта.
- Построение системы оценки и мониторинга рисков хода реализации и итоговой оценки проекта с определением системы сбалансированных индикаторов и показателей.



На каждой из этих четырех фаз сетевого социального проекта представителям НКО было предложено использовать инструмент социального партнерства всех участников — самих детей-сирот, представителей детских домов, органов управления образованием, потенциальных партнеров на локальной территории (бизнес, науку, производство, средний бизнес, общественность, другие НКО, муниципальную социальную инфраструктуру и т. д.)

В ходе обсуждения проблемы социального партнерства, была затронута тема самоопределения участников семинара относительно своей роли и места в рамках проекта.

Тема: «Индивидуальное наставничество и опыт организации социального партнерства» (Эрик Бэтси).

Наибольший интерес у участников семинара вызвал механизм отбора добровольцев, механизм страхования возможных рисков в процессе взаимодействия ребенка и добровольца.

Тема: «Критерии и показатели детей-сирот к профессиональному самоопределению» (С. Н. Чистякова).

Профессиональная ориентация — специально организованная научно-практическая деятельность, направленная на равноправное взаимодействие личности и общества на определенных этапах развития человека, оптимально соответствующая личностным особенностям и запросам рынка труда в конкурентоспособных кадрах.

Самоопределение — сложная динамическая личностная характеристика, включающая все сферы личности (когнитивную, мотивационно-потребностную, эмоционально-волевою, характерологическую, коммуникативную).

Педагогическое сопровождение — особая сфера деятельности педагога-фасилитатора, ориентированная на взаимодействие с подростками и молодежью по оказанию им поддержки личностного роста, социальной адаптации, принятия ими решения о пути продолжения образования, избираемой профессиональной деятельности, самоутверждения в ней.

Этапы самоопределения:

- эмоционально-образный (старший дошкольный возраст);
- пропедевтический (начальная школа);
- поисково-зондирующий (5—7 классы);
- развитие профессионального самосознания (8—9 классы);
- уточнение социально-профессионального статуса (10—11 классы);
- вхождение в профессиональную деятельность (начальное, среднее и высшее профессиональное образование).

О процессах деформации профессионального самоопределения молодежи в практике:

- 20 % молодежи, поступающей в систему начального профессионального образования оказываются непригодными к избранной профессии;
- 25 % учащихся учреждений начального профессионального образования прерывают учебу, так и не получив профессии;
- 30 % выпускников учреждений среднего профессионального образования устраиваются не по специальности (по данным Минздравсоцразвития);
- 67 % старшеклассников не владеют информацией о требованиях к интересующей их профессии, не умеют оценить свои возможности;
- 44 % не владеют информацией о возможных путях получения интересующей профессии (по данным ИСМО РАО).

***Критерии готовности подростков
к профессиональному самоопределению***

Мотивационно-потребностный критерий готовности подростков к профессиональному самоопределению.

Показатели:

- сформированность мотивов выбора направления продолжения образования. Положительное (оптимистическое) отношение к ситуации выбора;
- активная позиция учащегося в осуществлении процесса принятия решения о выборе профиля;
- способность руководствоваться в конструировании и реализации образовательно-профессионального маршрута общезначимыми ценностями.

Информационный критерий готовности подростков к профессиональному самоопределению.

Показатели:

- наличие спектра вариантов выбора направления продолжения образования;

- наличие интереса к конкретной учебной деятельности;
- умение работать с источниками профориентационно значимой информации;
- знание своих способностей, качеств, склонностей, важных для профессионального самоопределения;
- готовность подростка обращаться к жизненными примерам, демонстрирующим факторы, влияющие на профессиональный выбор и его ограничители;
- умение распознавать внешние и внутренние факторы, влияющие на выбор образовательного и профессионального пути, а также основные ограничители и способы их компенсации;
- информированность о требованиях, предъявляемых к человеку избираемым направлением дальнейшего обучения или трудовой деятельности.

Деятельностно-практический критерий готовности подростков к профессиональному самоопределению.

Показатели:

- умение ставить цель и составлять программу действий ее достижений. Умение анализировать имеющиеся варианты продолжения образования, с учетом возможных ограничителей;
- способность успешно включаться в продуктивную, практическую деятельность, направленную на приобретение опыта в избираемой сфере труда;
- способность использовать имеющийся у подростка опыт взаимодействия с профессионально-производственной и социокультурной средой (при его наличии) в контексте профориентационно значимых проблем.
- совместно с участниками семинара была составлена таблица, в которой критерии и показатели готовности к профессиональному самоопределению были согласованы с профориентационно-значимыми компетентностями.

Критерии готовности к профессиональному самоопределению	Показатели готовности к профессиональному самоопределению	Компетентности, значимые для профессионального самоопределения
Мотивационно-потребностный критерий	Сформированность мотивов выбора направления продолжения образования. Положительное (оптимистическое) отношение к ситуации выбора. Активная позиция учащегося в осуществлении процесса принятия решения о выборе профиля. Способность руководствоваться в конструировании и реализации образовательно-профессионального маршрута общественно значимыми ценностями	Компетентности, связанные с конструированием версий продолжения образования и профессионального самопродвижения, постановкой и коррекцией соответствующих им близких и дальних целей.
Информационный критерий	Наличие спектра вариантов выбора направления продолжения образования. Наличие интереса к конкретной учебной деятельности. Умение работать с источниками профориентационно значимой информации. Знание своих способностей, качеств, склонностей, важных для профессионального самоопределения. Готовность подростка обращаться к жизненными примерам, демонстрирующим факторы, влияющие на профессиональный выбор и его ограничители.	Компетентности, связанные с формулированием и удовлетворением запроса к источникам информации и специалистам («помощникам», «защитникам», работодателям).

Критерии готовности к профессиональному самоопределению	Показатели готовности к профессиональному самоопределению	Компетентности, значимые для профессионального самоопределения
Информационный критерий	Умение распознавать внешние и внутренние факторы, влияющие на выбор образовательного и профессионального пути, а также основные ограничители и способы их компенсации. Информированность о требованиях, предъявляемых к человеку избираемым направлением дальнейшего обучения или трудовой деятельности	
Деятельностно-практический критерий	Умение ставить цель и составлять программу действий ее достижений. Умение анализировать имеющиеся варианты продолжения образования, с учетом возможных ограничений. Способность успешно включаться в продуктивную, практическую деятельность, направленную на приобретение опыта в избираемой сфере труда. Способность использовать имеющийся у подрастающего поколения опыт взаимодействия с профессионально-производственной и социокультурной средой (при его наличии) в контексте профориентационно значимых проблем	Компетентности, связанные с коммуникацией подростка с «помощниками» и «защитниками», представителями профессионально-производственной среды, противостоянием внешним манипулятивным воздействиям. Компетентности, связанные с приобретением опыта создания личностно значимых образовательных продуктов и презентацией их как личного образовательного результата. Компетентности, связанные с владением способами деятельности по обеспечению принятия решения о продолжении образования и профессиональном становлении. Компетентности, связанные с выявлением, ранжированием и преодолением личных ограничений выбора

2.2. Поддержка специалистов ДУ в рамках системы дополнительного образования

Тема: «Компетентностный подход в профессиональной ориентации и педагогической поддержке самоопределения детей-сирот» (Н. Родичев).

Основные векторы изменений, происходящих в социокультурной среде.

От массового производства	К мелкосерийному характеру производства
От стандартизации и унификации продуктов и услуг	К подстраиванию под запрос потребителя (в том числе — потребителя «образовательных услуг»)
От профессий учителя и воспитателя	К новым педагогическим профессиям (тьютор, «ресурс-навигатор» и т. д.)
От встраивания в сложившуюся структуру типичных профессиональных маршрутов.	К созданию собственного образовательно-профессионального «формата» из мозаики компетентностей
От подчинения человека профотбору и профподбору	К перенастройке производственной задачи под человека

Происходящие изменения педагогических технологий.

	«Традиционные»	Инновационные
Планируемый результат	Идеал: ученик — умеющий и знающий	Идеальный ученик — «делатель»
Педагог	Учит	Организует процессы учения и обучения
Структура учебных материалов	Основной модуль — раздел одноименной науки	Основной модуль — задача, проблема

Отличие компетенции от традиционных образовательных результатов

«Традиционные» образовательные результаты:

- Знание — «информация, присвоенная человеком».
- Умение — «подготовленность к практическим и теоретическим действиям, выполняемым точно быстро и сознательно».

тельно на основе усвоенных знаний и жизненного опыта, которые, совершенствуясь и автоматизируясь, превращаются в навыки».

- Навыки — «действия, выполняемые автоматически».

Элементы функциональной грамотности — «присвоенные алгоритмы, позволяющие человеку быть адекватным социальной ситуации».

В сравнении с «традиционными» результатами образования **компетенция** является интегрированной, проявляется ситуативно, существует как потенциал, достраиваясь до конкретного содержания и проявления в конкретной ситуации.

Компетентность является интегрированной, в отличие от элемента функциональной грамотности позволяет решать целый класс задач; в отличие от навыка — осознана; в отличие от умения — переносима (связана с целым классом предметов воздействия), совершенствуется не по пути автоматизации и превращения в навык, а по пути интеграции с другими компетентностями: через осознание общей основы деятельности наращается компетенция, а сам способ действия включается в базу внутренних ресурсов; в отличие от знания существует в форме деятельности (реальной или умственной), а не информации о ней.

Вектор изменений в профессиональной ориентации: от авторитарного воздействия и педагогического манипулирования — к ...педагогической поддержке подростка в проектировании образовательно-профессионального маршрута.

Профориентационно значимые компетентности:

- испытывать и удовлетворять потребность во *взвешенном выборе направления продолжения образования*, в последующей самореализации в избранном образовательном профиле;
- испытывать и удовлетворять потребность в *самовыражении в образовательном и профессиональном сообществе*, в продуктивном освоении образовательной среды;
- выделять варианты выбора из предлагаемых образовательным пространством или *конструировать собственные*

версии образовательного и профессионального самопродвижения;

- ставить образовательную и профессиональную цель, использовать и организовывать внутренние и внешние ресурсы для достижения поставленной цели;

- приобретать опыт создания личностно значимых образовательных продуктов, играющих роль профильных и профессиональных проб, проводить его рефлексивное осмысление;

- владеть комплексом способов деятельности по обеспечению принятия решения о продолжении образования и профессиональном становлении в условиях изменяющегося общества и рынка труда;

- выявлять ограничители свободы выбора направления продолжения образования и определять пути их преодоления;

- распознавать и преодолевать внешнее манипулятивное влияние на процесс становления субъектной позиции, затрагивающей проблемы проектирования образовательного и профессионального маршрута.

Возможные ограничители выбора:

- недостаток информации о возможных вариантах продолжения образования;

- недостаток информации о потребностях местного и регионального рынка труда в выпускниках учреждений профессионального образования;

- недостаточная успеваемость, неготовность к преодолению экзаменационного барьера;

- недостаточная готовность к обучению в учреждении профессионального образования (неумение слушать лекции, работать с большими объемами учебной информации, выполнять и защищать проектные работы и т. д.);

- недостаточная готовность самостоятельно организовывать свою деятельность и принимать ответственность за нее;

- невозможность в процессе обучения в школе оценить свою готовность к обучению в учреждении профессионального образования;

- невозможность получить качественную консультацию специалиста в области профессиональной ориентации (информационную, психологическую, диагностическую, трениговую помощь);
- невозможность обсуждения проблемы выбора профессии в школе с педагогами;
- трудности, возникающие при разговоре со сверстниками родителями на эту тему;
- территориальная удаленность желаемого места продолжения образования;
- ослабленное здоровье или повышенные требования интересующей профессии к особенностям организма;
- особенности местного и регионального рынка труда;
- недостаточный или заведомо низкий уровень подготовки в учреждениях профессионального образования;
- невозможность оплатить обучение в желаемом учреждении профессионального образования;
- необходимость давать взятку при поступлении в учреждение профессионального образования;
- семейные и другие жизненные обстоятельства.

В процессе обсуждения вопроса с участниками семинара пришли к выводу, о целесообразности использования в практике профориентационной работы с детьми-сиротами:

- опыт работы продуктивных школ;
- профессиональные пробы;
- социальные практики;
- очное и дистанционное тьюторство в контексте проектирования подростками образовательно-профессионального маршрута;
- возможности сетевых сообществ, в особенности — предполагающих создание подростками собственного контента.

В рамках семинара участники составили собственную профессиональную пробу:

- Вологда — сфера деятельности «Человек — художественный образ», проба «Профессия кондитер»;

- Смоленск — сфера деятельности «Человек — человек», проба «Вожатый — аниматор»;
- Кемерово — сфера деятельности «Человек — художественный образ», проба «Выпиливание и роспись по дереву».

**Семинар-тренинг «Менеджмент в образовании
и социальное партнерство, как инструмент
развития детского учреждения»
(25—28 сентября 2007 года)**

Цель: подготовка директоров ДУ из Вологодской, Смоленской, Кемеровской областей к работе по проекту «Профориентация и самоопределение».

Участники семинара — И. А. Бобылева, В. И. Редюхин, С. Н. Чистякова, Н. Ф. Родичев, Е. А. Черкашин, И. С. Пряжников, О. В. Зубакина, А. Б. Вифлеемский, директора и зам. Директора ДУ из трех регионов, а также три директора НКО: АНО «Центр «Ради будущего» (Смоленская область), Благотворительный фонд помощи матери и ребенку (Вологодская область), АНО «Семья» (Кемеровская область), ГОУ «Кемеровский областной центр профориентации молодежи». Всего в семинаре-тренинге участвовало 19 человек.

Какие результаты получены от мероприятия в контексте всего проекта?

1. Директора и зам директора ДУ получили информацию по проекту «Профориентация и самоопределение» и обучение по вопросам менеджмента социального партнерства в образовании, что позволит им эффективно выстроить механизм социального партнерства при реализации проекта «Профориентация и самоопределение».

2. Научные эксперты проекта апробировали программу подготовки директоров ДУ для успешной реализации проекта. С учетом обратной связи, полученной от директоров, которые готовы опробовать новую модель профориентации и самоопределения с включением ее (модель) в школьное расписание в период обучения воспитанников ДУ.

3. Большой интерес у директоров вызвало выступление юриста Вифлеемского А. Б., которым были даны практические советы по преодолению административных барьеров при управлении ДУ.

4. В период обучения все директора и зам. Директора, дали свое согласие на внедрению новой модели профессионального самоопределения в своих ДУ. Директора НКО готовы оказать поддержку ДУ своего региона при работе по новой модели профессионального самоопределения.

**2.2.2. Программа повышения квалификации
«Педагогическая поддержка готовности подростков
к профессиональному самоопределению.
Современные формы и методы»**

Авторы-составители: И. А. Бобылева, канд. пед. наук, Г. В. Пичугина, д-р пед. наук, Н. С. Пряжников, д-р пед. наук, В. И. Редюхин, Н. Ф. Родичев, канд. пед. наук, Е. О. Черкашин, С. Н. Чистякова, чл.-кор. РАО, д-р пед. наук, проф.

Пояснительная записка

В настоящее время проблема значимости профессиональной ориентации подростков заявлена в «Концепции модернизации российского образования на период до 2010 года», где среди условий, необходимых для повышения качества общего образования, акцентируется внимание на создании в системе профессиональной ориентации молодежи условий для психологической поддержки молодежи, оказания школьникам помощи в выявлении профессиональных интересов, склонностей, определения реальных возможностей в освоении той или иной профессии.

Данная идея находит свое дальнейшее развитие и уточнение в «Концепции профильного обучения на старшей ступени общего образования», где указано, что профильное обучение — средство дифференциации и индивидуализации обучения, позволяющее за счет изменений в структуре, содержании и орга-

низации образовательного процесса более полно учитывать интересы, склонности и способности учащихся, создавать условия для обучения старшеклассников в соответствии с их профессиональными интересами и намерениями в отношении продолжения образования.

Таким образом, профессиональная ориентация в общеобразовательном учреждении приобретает новое качество. Она является не только важнейшим компонентом образования, но и его приоритетной целью. Однако, как было указано, ее реальное состояние пока еще далеко не соответствует такому подходу. Ослаблено внимания к данным вопросам во всех типах учебных заведений, в том числе — в детских домах и интернатных учреждениях, нарушены связи между системой общего образования, рынком профессионального образования и рынком труда.

При этом следует учитывать, что характер образовательных ситуаций, связанных с оказанием в стенах детского учреждения помощи подростку в профессиональном самоопределении претерпел за последние годы существенные изменения, поскольку, с одной стороны, в значительной мере трансформировался сам феномен профессионального выбора, с другой — модернизация образования вносит свои неизбежные коррективы в привычные стереотипы школьной профориентационной работы.

Целью профориентационной работы в донерестроечное время были формирование социально одобряемой модели будущего участника трудовых отношений и помощь школьнику в выборе типовых сценариев профессионального становления, преимущественно в условиях индустриальной экономики.

В настоящее время от школы требуется создание условий для формирования у подростка индивидуального образовательного запроса, личностной потребности во взвешенном выборе направления продолжения образования, готовности к последующей самореализации в избранном образовательном профиле, а также дальнейшей профессиональной самоидентификации в новых экономических и социокультурных условиях.

Такой подход требует серьезного пересмотра содержания подготовки специалистов к профориентационной работе в изменяющихся социокультурных и профессионально-производственных условиях, с учетом особенностей регионального рынка труда, а также психологических особенностей детей-сирот.

Целью преподавания дисциплины является приобретение слушателями знаний в области педагогической поддержки готовности подростков к профессиональному самоопределению, которые позволят им помогать детям-сиротам в проектировании их послешкольного будущего.

Задачи преподавания дисциплины:

- ознакомить слушателей с историей и основными тенденциями педагогической, психологической и информационной помощи подростку в проектировании образовательно-профессионального маршрута;
- сформировать у слушателей практические навыки практические навыки самостоятельного конструирования технологий педагогической поддержки готовности детей-сирот к профессиональному самоопределению.

В результате изучения курса слушатели должны:

- организовывать в детском учреждении профориентационную работу с воспитанниками и владеть основами сопровождения выпускников ДУ в трудоустройстве;
- быть способны к разрешению проблем, возникающих при оказании педагогической, психологической и информационной помощи подростку в проектировании образовательно-профессионального маршрута;
- уметь на практике самостоятельно конструировать технологии педагогической поддержки готовности детей-сирот к профессиональному самоопределению.

Курс ««Педагогическая поддержка готовности подростков к профессиональному самоопределению. Современные формы и методы» рассчитан на 72 часа, включая 36 часов лекционных и 36 семинарско-практических занятий. Форма итогового контроля — дифференцированный зачет.

Учебный план

№ п/п	Наименование разделов и дисциплин	Всего часов	В том числе		
			Лекции	Практ. занятия	Формы контроля
	Введение	2	2		
1	Нормативно-правовой блок	12	8	4	
2	Трудовое воспитание детей-сирот (научно-методический и практико-ориентированный блоки)	14	10	4	
3	Поддержка профессионального самоопределения детей-сирот (научно-методический и практико-ориентированный блоки)	24	12	12	
4	Сопровождение профессионального образования и трудоустройства выпускников (научно-методический и практико-ориентированный блоки)	14	10	4	
<i>Итого</i>		72	42	24	6

Содержание дисциплины

Введение

1. Нормативно-правовой блок.

Основные положения концепций модернизации российского образования, профильного обучения. Учебный план профильного обучения и предпрофильной подготовки школьников (2004). Концепция педагогической поддержки профессионального самоопределения молодежи (ИСМО РАО). Образовательные стандарты общего образования. Изменения в

структуре и содержании государственных стандартов общего образования («стандарты второго поколения»).

2. Трудовое воспитание детей-сирот (научно-методический и практико-ориентированный блоки).

Теоретические проблемы трудового воспитания подростков.

Этапы становления и развития трудового воспитания в доперестроечное время. Цели и задачи трудового воспитания в изменяющихся социально-экономических условиях. Оценка и перспективы развития трудового воспитания в условиях модернизации образования. Принципы и основные функции осуществления трудового воспитания. Зарубежный и отечественный опыт трудового воспитания.

Возрастные и психологические особенности профессионального самоопределения детей-сирот.

Общая психолого-педагогическая оценка готовности детей-сирот к жизненному и социально-профессиональному самоопределению. Особенности психического развития детей-сирот и их наиболее типичные их психологические деформации. Основные трудности и дефициты детей-сирот в планировании жизненного и профессионального будущего. Внешние и внутренние факторы, определяющие выбор профессионального пути детей-сирот.

Трудовое воспитание и проектная деятельность детей-сирот: обучение воспитанников рефлексии в процессе проектной деятельности

Критерии эффективности проектной деятельности детей-сирот.

Создание в ДУ образовательной среды, формирующей потребность в трудовой деятельности.

3. Поддержка профессионального самоопределения детей-сирот (научно-методический и практико-ориентированный блоки).

Этапы становления и развития профессиональной ориентации в доперестроечное время. Цели и задачи профессио-

нальной ориентации в изменяющихся социально-экономических условиях. Основные противоречия в профессиональной ориентации. Оценка и перспективы развития профессиональной ориентации в условиях модернизации образования. Принципы и основные функции осуществления профессиональной ориентации. Этапы профессиональной ориентации подростков в предпрофильной подготовке и профильном обучении. Зарубежный и отечественный опыт профессиональной ориентации молодежи.

Компетентностный подход в профессиональной ориентации и педагогической поддержке детей-сирот.

Исторические корни возникновения компетентностного подхода в зарубежной общеобразовательной школе. Изменение представлений о качестве образования. Компетентностный подход как способ достижения нового качества образования. Ключевые, и надпредметные компетентности выпускника общеобразовательной школы. Компетентности, значимые для профессионального самоопределения. Характеристика критериев и показателей готовности подростков к профессиональному самоопределению. Специфика критериев и показателей готовности детей-сирот к профессиональному самоопределению.

Критерии и показатели готовности детей-сирот к профессиональному самоопределению.

Комплексная методика диагностики готовности детей-сирот к профессиональному самоопределению.

Целостный и комплексный подходы к диагностике профессионального самоопределения детей-сирот. Комплекс измерителей готовности детей-сирот к проектированию образовательно-профессионального будущего. Диагностика психологических и психофизиологических индивидуальных характеристик личности подростка (внимание, память, волевые особенности интеллектуальные возможности и т.д.). Медицинские ограничители свободы выбора: противопоказания к освоению профессий со стороны организма (недопустимость влияния факторов); особенности профессий (вредность, тяжесть, напряженность).

Методы активизации профессионального самоопределения подростков.

Главные характеристики активизирующей профконсультационной методики, группы активизирующих методов профессионального и личностного самоопределения (игровые профориентационные упражнения; карточные профконсультационные методики; активизирующие профориентационные опросники).

Продуктивные формы и методы педагогического сопровождения профессионального самоопределения детей-сирот.

Профессиональные пробы, социальные практики. Зарубежный опыт использования продуктивных форм и методов в деятельности международной сети продуктивных школ (INEPS). Распространение опыта сети INEPS в отечественной практике. Профильные и профессиональные пробы. Социальные практики, проектная деятельность.

Профессионально- и профильно-ориентационные элективные курсы.

Цели и задачи элективных курсов. Типология элективных курсов. Дидактические требования к построению программ ориентационных элективных курсов. Особенности методики преподавания элективных курсов. Опыт реализации элективных курсов в ходе предпрофильной подготовки.

Методические требования к составлению программ ориентационных курсов. Условия реализации программ ориентационных курсов. Оценка эффективности программ элективных курсов. Профориентационные курсы «Твоя профессиональная карьера», «Слагаемые выбора профиля обучения», «Технология. Профессиональный успех».

Социальное партнерство — важнейший ресурс профессионального самоопределения детей-сирот.

Накопительное оценивание (портфель достижений подростка) в контексте профессиональной ориентации.

Феномен социального партнерства, его различные понимания. Принципы социального партнерства. Профориентационно значимое социальное партнерство, реализуемое в ходе

профильного обучения и предпрофильной подготовки. Различные виды сетевых взаимодействий общеобразовательных учреждений. Социальные партнеры детского учреждения. Критерии эффективности социального партнерства.

Дистанционное взаимодействие и компьютерно-опосредованная коммуникация в практике поддержки профессионального самоопределения детей-сирот.

Информационные источники и инструменты в педагогической поддержке профессионального самоопределения подростков. Профориентационно значимые ресурсы сети Интернет и их использование при реализации элективных ориентационных курсов. Компьютерно-опосредованная коммуникация, значимая для поддержки профессионального самоопределения.

Моделирование поддержки профессионального самоопределения детей-сирот в детском учреждении. Цели, задачи, функции, принципы, содержание, формы и методы, ресурсы деятельности специалиста-тьютора. Взаимодействие с социальными партнерами. Критерии эффективности деятельности тьютора.

4. Сопровождение профессионального образования и трудоустройства выпускников (научно-методический и практико-ориентированный блоки).

Постинтернатная адаптация выпускников ДУ. Организационные модели постинтернатной адаптации. Особенности профессионального становления выпускников ДУ. Нарушения в сфере общения выпускников и особенности, затрудняющие их взаимодействия с другими людьми.

Коррекция отклонений в повседневном общении и специфических проявлений выпускников, затрудняющих общение (оказание психологической поддержки, приемы активного слушания, техника «Я-высказывание», эмоциональное отреагирование внутреннего напряжения, развитие рефлексии и эмпатии).

Сопровождение в процессе профессионального образования и трудоустройства выпускников (установление довери-

тельных отношений, техника ведения консультативной беседы, метод принципиальных переговоров «в споре может выиграть каждый»).

Роль общественных организаций в сопровождении профессионального образования и трудоустройства выпускников. Деловая игра «Модель сопровождения выпускника». Моделирование поддержки профессионального самоопределения детей-сирот в детском учреждении

Список литературы

1. *Выбор профессии: энциклопедия для детей* / под ред. Е. Афанасьевой. — М.: Аванта плюс, 2004.

2. *Голуб Г.Б.* Портфолио в системе педагогической диагностики // Школьные технологии. — 2005. — № 1. — С. 181—195; Педагогическая диагностика. — 2005. — № 3. — С. 56—79.

3. *Загвоздкин В.К.* Роль портфолио в учебном процессе. Некоторые психолого-педагогические аспекты: на основе материалов зарубежных источников // Психологическая наука и образование. — 2004. — № 4. — С. 5—10.

4. *Загвоздкин В.К.* Портфель индивидуальных учебных достижений: нечто большее, чем просто альтернативный способ оценки // Педагогическая диагностика. — 2005. — № 1. — С. 116—125.

5. *Карьера* в информационных технологиях. Сер. «Энциклопедия профессий». М.: Аванта плюс, 2003.

6. *Карьера* в медицине. Сер. «Энциклопедия профессий». М.: Аванта плюс, 2003.

7. *Климов Е.А.* Как выбирать профессию? — М.: Просвещение, 1990.

8. *Климов Е.А.* Пути в профессионализм. Психологический взгляд. М.: Московский психолого-социальный институт. — Флинта, 2003.

9. *Климов Е.А.* Психология профессионального самоопределения: учеб. пособие для студ. вузов. — Ростов н/Д, 1996.

10. *Критерии* и показатели готовности школьников к профессиональному самоопределению: метод. пособие / авт.-сост. С.Н. Чистякова, А.Я. Журкина [и др.]. — М.: Ин-т общ. сред. образования РАО, 1997.

11. *Комплект учебно-методической документации для проведения профессиональных проб* / С.Н. Чистякова [и др.]. — Кемерово: Кемер. обл. ИИУ, 1995.

12. *Концепция профильного обучения в учреждениях общего среднего образования* / науч. рук.: Ю.И. Дик [и др.] // Школьные технологии. — 2002. — №4.

13. *Крылова Н.Б.* Как организовать профильный продуктивный класс в школе // Школьные технологии. — 2003. — №2. — С. 32—39.

14. *Кузнецов А.А.* Базисный учебный план старшего звена школы в условиях введения профильного обучения // Вопросы образования. — 2004. — №3. — С. 162—192.

15. *Кузнецов А.А.* Базовые и профильные курсы: цели, функции, содержание // Стандарты и мониторинг в образовании. — 2003. — №5. — С. 30—33.

16. *Кузнецов А.А.* Новый Базисный учебный план и типовые профили обучения // Профильная школа. — 2006. — №3. — С. 33—48.

17. *Кузнецов А.А.* О базисном учебном плане старшей ступени школы // Профильная школа. — 2003. — №3. — С. 29—31.

18. *Кузнецов А.А.* Профильное обучение и учебные планы старшей ступени школы // Стандарты и мониторинг в образовании. — 2003. — №3. — С. 54—59.

19. *Кузнецов А.А.* Профильное обучение, стандарты, ЕГЭ // Стандарты и мониторинг в образовании. — 2004. — №4. — С. 41—45.

20. *Лернер П.С.* Инженер третьего тысячелетия: учеб. пособие для профессиональной ориентации школьников. М.: Академия, 2005.

21. *Лернер П.С.* Труд человека (Учебник-самоучитель для учащихся 5—7 классов общеобразовательной старшей школы, а также их родителей / под ред. С.Н. Чистяковой (гл. «Информация вокруг нас» и «Человек и книга»)) // Библиотека в школе. — 2002. — №7, 8, 16.

22. *Методическое обеспечение деятельности школ-интернатов в составе университетских комплексов для организации профильного обучения детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, по гуманитарному направлению/ авт.-сост. Г.В. Семья, Т.И. Шульга.* — М.: Изд-во УРАО, 2004.

23. *Новикова Т.Г.* О технологии портфолио в российской школе // Педагогическая диагностика. — 2006. — №3. — С. 93—110.

24. *Новикова Т.Г.* Папка индивидуальных достижений «портфолио»: федеральные рекомендации и местный опыт // Директор школы. — 2004. — №6. — С. 13—24.

25. Новикова Т.Г. Портфолио в зарубежной образовательной практике // Вопросы образования. — 2004. — №3. — С. 239.

26. Новикова Т.Г. Портфолио в российской школе // Народное образование. — 2005. — №1. — С. 84—97.

27. Новикова Т.Г. Портфолио как форма оценивания индивидуальных достижений учащихся // Профильная школа. — 2004. — №2. — С. 48—56.

28. Пищик А.М. Проектная деятельность как способ профессиональной самоидентификации старшеклассников // Перемены. — 2003. — №3. — С. 95—103.

29. Проектирование и организация профориентационного пространства старшей школы // Управление школой: Прил. к газ. «ПС». — 2003. — №2.

30. Подготовка педагогических кадров к введению предпрофильного обучения: метод. пособие. — М.: АПКПРО, 2003.

31. Предмет «Технология», профильное обучение — средства педагогической поддержки самоопределения подростков. Из опыта экспериментальной работы / Л.А. Дмитриева [и др.]; под ред. С.Н. Чистяковой, Н.Ф. Родичева. — М.: ИОСО РАО, 2004.

32. Педагогическая поддержка профессионального самоопределения старшеклассников: Книга для учителя и социального педагога / С.Н. Чистякова [и др.]; под ред. С.Н. Чистяковой, Н.Ф. Родичева. — М.: Новая школа, 2004.

33. Профильное обучение в условиях модернизации школьного образования. Сборник научных трудов / под ред. Ю.И. Дика, А.В. Хуторского. — М.: ИОСО РАО, 2003.

34. Пряжников Н. Направления и методы профориентации // Директор школы. — 2006. — №2. — С. 79—84.

35. Пряжников Н.С. Основы организации и планирования профориентационной работы в школе // Психологическая наука и образование. — 2004. — №4. — С. 85—94.

36. Родичев Н.Ф. Ресурсная карта образовательно-профессионального маршрута школьника в условиях профилизации старшей школы // Профильная школа. — 2005. — №3. — С. 11—18.

37. Рыжаков М.В. Зачетно-модульная система обучения как вариант организации профильного обучения на старшей ступени школы // Профильная школа. — 2004. — №6. — С. 6—11.

38. Слагаемые выбора профиля обучения и траектории дальнейшего образования: Элективный ориентационный курс для учащихся

2.2. Поддержка специалистов ДУ в рамках системы дополнительного образования

9 класса: учеб. пособие, метод. пособие для учителя, кн. для чтения / С. Н. Чистякова, Н. Ф. Родичев, Е. О. Черкашин; Образовательно-издательский центр «Академия»; Издательский центр «Академия», 2004.

39. *Твоя профессиональная карьера*: учебник для 8—9 классов общеобразовательных учреждений / М. С. Гуткин [и др.]; под ред. С. Н. Чистяковой, Т. И. Шалавиной. — М.: Просвещение, 2003.

40. *Технология профессионального успеха*: экспериментальный учебник для 10—11 классов естественнонаучного профиля / под общ. ред. С. Н. Чистяковой. — М.: Просвещение, 2001.

41. *Чистякова С. Н., Бондарев В. П.* и др. *Формы и методы практико-ориентированной педагогической поддержки социально-профессиональной адаптации молодежи в условиях рынка труда. Книга для учителя и профконсультанта* / под общ. ред. С. Н. Чистяковой, В. И. Сахаровой. — Кемерово: Изд-во Кемеровского обл. ИУУ, 2001.

Раздел 3

МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ДИАГНОСТИКИ

3.1. Анкета воспитанника детского учреждения

Уважаемый будущий выпускник!

Ответьте, пожалуйста, на несколько вопросов. Мы будем признательны Вам за подробные ответы.

1. Ваш пол: 1. мужской, 2. женский

2. Ваш возраст _____ лет

3. Чем Вы собираетесь заниматься после окончания школы и выхода из детского дома?

(Выберите и отметьте один вариант)

Пока не знаю	Работать	Продолжить обучение
	в колледже, техникуме	Продолжить обучение в вузе
	или профессиональном училище	

4. Как, по Вашему мнению, Вами будет сделан выбор места продолжения образования или профессии?

(Выберите и отметьте один вариант)

*(буду выбирать сам у меня нет выбора
советуюсь с друзьями я ничего по этому вопросу не знаю
за меня это делают учи- другое _____
теля и воспитатели _____)*

5. Можете ли Вы назвать один, два или три варианта продолжения образования или работы по окончании школы.

Укажите учебное заведение профессионального образования и специальность обучения

6. Знаете ли Вы, где получают профессиональное образование бывшие выпускники Вашего учебного заведения. Перечислите, пожалуйста, 2—3 варианта.

7. Знаете ли Вы, где сейчас работают бывшие выпускники Вашего учебного заведения. Перечислите, пожалуйста, 2—3 варианта.

8. Знакомы ли Вам ситуации, когда бывшие выпускники Вашего учебного заведения сталкивались с какими-либо трудностями при выборе места работы или дальнейшего образования и им была оказана какая-либо помощь. Опишите, пожалуйста, хотя бы один такой случай.

9. Зачем нужна Вашим сверстникам профессиональная ориентация? Что она может дать Вам лично?

10. Если в Вашем учебном заведении уже проводились профориентационные занятия, насколько они оказались интересны и полезны для Вас?

(Выберите и отметьте один вариант)

совсем неинтересны и совсем бесполезны	достаточно интересны и скорее полезны
неинтересны, но достаточно полезны	интересны и достаточно полезны
достаточно интересны, но бесполезны	очень интересны и полезны
	такие занятия пока не проводились

11. Какие события, которые происходили в жизни Вашего учебного заведения, повлияли на выбор Вами места продолжения образования или профессии?

12. Откуда Вы знаете о возможностях получения профориентационной помощи?

(Выберите и отметьте один или несколько вариантов)

от педагогов	из прессы (местных газет, передач по радио и т. п.)
от администрации	из распространявшихся информационных материалов (буклетов, листовок)
от сотрудников Центра занятости	от представителей учреждений профессионального образования,
от друзей, одноклассников	от представителей предприятий, учреждений, организаций, фирм
из Интернета	другое (что именно?) _____

Затрудняюсь ответить

13. Обсуждали ли Вы возможности профориентационной помощи (психологических консультаций, профессиональных проб, социальных практик)

(поставьте галочку в соответствующий столбец)

	<i>ДА</i>	<i>НЕТ</i>
<i>С воспитателями</i>		
<i>С друзьями</i>		
<i>С педагогами</i>		

14. Испытываете ли Вы недостаток информации о путях продолжения образования?

(Выберите и отметьте один вариант)

Да

Нет

15. Испытываете ли Вы недостаток информации о том, у кого можно получить помощь и защиту в ситуациях выбора места продолжения образования, трудоустройства, начала трудовой жизни?

(Выберите и отметьте один вариант)

Да

Нет

16. Будете ли Вы испытывать трудности в установлении отношений и общении с работодателями и с Вашими потенциальными помощниками и защитниками на рынке труда?

(Выберите и отметьте один вариант)

Да

Нет

17. Какой информации о возможностях получения профессионального образования и дальнейшего трудоустройства Вам не хватает?

18. Знаете ли Вы, работники каких профессий и специальностей в наибольшей степени востребованы в Вашем городе, районе, в области?

19. В каких учебных заведениях профессионального образования Вашего города, района, области, по Вашему мнению, Вы смогли бы учиться?

20. На каких предприятиях, в каких учреждениях, фирмах Вашего города, района, области, по Вашему мнению, Вы смогли бы работать?

21. В каких учебных заведениях профессионального образования, на каких предприятиях, в каких учреждениях, фирмах Вашего города, района, области, Вы хотели бы побывать на экскурсии, социальной практике, профессиональных пробах?

22. Что оказывает в наибольшей степени влияние на Выбор Вами пути продолжения образования?

(Выберите и отметьте один или несколько вариантов)

3.1. Анкета воспитанника детского учреждения

1. Желание продолжить обучение в конкретном профессиональном учебном заведении	
2. Будущая профессия, которую Вы уже окончательно выбрали для себя	
3. Школьные предметы, которыми бы Вы хотели углубленно заниматься	
4. Уже имеющийся опыт работы	
5. Примеры и опыт друзей, знакомых	
6. Рекомендации учителей, воспитателей	
7. Кружки, секции	
8. Советы психологов	
9. Другое(что именно?) _____	

23. Что ограничивает Вашу свободу выбора пути продолжения образования?

(Выберите и отметьте один или несколько вариантов)

Недостаток информации о возможных вариантах продолжения образования.

Недостаток информации о потребностях местного и регионального рынка труда в выпускниках учреждений профессионального образования.

Недостаточная успеваемость, неготовность к преодолению экзаменационного барьера.

Недостаточная готовность самостоятельно организовывать свою деятельность и принимать ответственность за нее.

Невозможность получить качественную консультацию специалиста в области профессиональной ориентации.

Невозможность обсуждения проблемы выбора профессии с педагогами и сверстниками

Территориальная удаленность желаемого места продолжения образования

Ослабленное здоровье или повышенные требования интересующей профессии к особенностям организма

Невозможность оплатить обучение в желаемом учреждении профессионального образования

Другое (что именно?) _____

Затрудняюсь ответить

24. Есть ли в Вашем окружении взрослый, с которым Вы готовы обсуждать свои жизненные проблемы?

(Выберите и отметьте один вариант)

Да

Нет

25. Что Вы уже сейчас умеете, можете делать, какими навыками обладаете, которые могут быть востребованы профессиональной деятельностью?

26. Что необходимо изменить в Вашем учебном заведении для того, чтобы Вы и Ваши сверстники испытывали меньше проблем с планированием послешкольного будущего?

Благодарим за Вашу помощь!

3.2. Анкета руководителя ДУ для анализа и оценки состояния профессиональной ориентации

Уважаемый руководитель!

Ответьте, пожалуйста, на несколько вопросов. Мы будем признательны Вам за подробные ответы

1. Ваши фамилия, имя, отчество _____

2. Ваше место работы, профессия _____

Ваша специальность в соответствии с дипломом об образовании _____

3. Тип населенного пункта:

<i>Село, поселок</i>	<i>крупный город (до 1 млн чел.)</i>
<i>малый город (до 50 тыс. чел.)</i>	<i>мегаполис (более 1 млн чел.)</i>
<i>средний город (до 100 тыс. чел.)</i>	

4. Стаж работы по занимаемой в настоящее время должности _____

5. Общий стаж работы в данном учреждении _____

6. Проводится ли в Вашем учреждении работа по профессиональной ориентации детей?

Да

Затрудняюсь ответить

Нет

7. Кто конкретно руководит этой работой?

<i>Директор</i>	<i>Библиотекарь</i>
<i>Один из заместителей директора</i>	<i>Воспитатель</i>
<i>Социальный педагог</i>	<i>Другое</i> _____
<i>Психолог</i>	_____
<i>Методист по профессиональной ориентации</i>	

8. Какие специалисты осуществляют профориентационную работу в Вашем учреждении?

<i>Директор</i>	<i>Библиотекарь</i>
<i>Один из заместителей директора</i>	<i>Воспитатель</i>
<i>Социальный педагог</i>	<i>Социальные партнеры</i>
<i>Психолог</i>	<i>Другое</i> _____
<i>Методист по профессиональной ориентации</i>	_____

9. Какие направления профориентационной работы используются в Вашем учреждении?

<i>Информационная поддержка</i>	<i>Экскурсии на предприятия и</i>
<i>Профессиональная диагностика и консультирование</i>	<i>встречи с представителями различных профессий</i>
<i>Организация практической пробы сил</i>	<i>Трудовое обучение и общественно полезный труд</i>
	<i>Другое</i> _____

10. Какие возможности дополнительного образования используются для профориентационных целей?

11. Приглашаете ли Вы для проведения профориентационной работы представителей социокультурного и профессионально-производственного окружения?

Сотрудников предприятий, Представителей некоммерческих учреждений, фирм, Представителей учреждений Представителей службы занятости Другое
Представителей местной власти

12. С какими социальными партнерами Вы взаимодействуете в целях профессиональной ориентации, трудового и профессионального обучения?

Предприятия, учреждения, фирмы Учебные заведения (укажите, какие именно)
Отделы социального обеспечения
Учреждения службы занятости
Некоммерческие организации Средства массовой информации Другое

13. Укажите спектр направлений профессионального образования и подготовки к трудовой деятельности, по которым обучаются выпускники Вашего ДУ (укажите примерное количество)

Подготовка к выполнению трудовых обязанностей непосредственно на рабочем месте	
Профессиональная подготовка в учебных центрах при предприятиях	
Учебные центры при службе занятости	
Учебные заведения начального профессионального образования	
Учебные заведения среднего профессионального образования	

3.2. Анкета руководителя ДУ для анализа и оценки состояния профориентации

<i>Учебные заведения высшего профессионального образования</i>	
<i>Суммарное количество специальностей профессионального образования (примерно)</i>	

14. Укажите, в какие учебные заведения, на обучение по каким специальностям, как правило, поступают выпускники Вашего детского учреждения?

Учебные заведения	Специальность

15. Проходили ли педагоги, реализующие профориентационную работу, дополнительную подготовку или профессиональную переподготовку по данной проблеме? Где они ее проходили?

16. С какими проблемами и сложностями Вы сталкиваетесь в ходе реализации профориентационной работы?

Информационные	Управленческие
Кадровые	Финансовые
Координационные	Другое (что именно?) _____
Отсутствие понимания со стороны административных органов	_____
Отсутствие понимания со стороны потенциальных социальных партнеров	_____
Отсутствие понимания со стороны педагогического коллектива	_____

17. Оцените эффективность профориентационной работы в Вашем ДУ по 10-балльной шкале (где 1 — самая низкая оценка, 10 — самая высокая)?

Обоснуйте свою оценку:

18. Какие результаты Вы ожидаете от реализации программы «Профориентация и самоопределение»?

Общая удовлетворенность подростков от участия в социальных практиках, профессиональных пробах, консультационных и диагностических процедурах.

Расширение у подростков спектра версий продолжения образования и профессионального становления, либо (при их отсутствии) появление у них таких версий.

Улучшение психологического климата в ДУ, связанное с актуализацией смыслов образовательной деятельности подростков.

Изменения в содержательной и операциональной сторонах профессиональных планов учащихся.

Появление у подростков новых возможностей (внутренних или внешних) для реализации жизненного «шанса».

Появление прецедентов профориентационно значимого социального партнерства ДУ с предприятиями, учреждениями, фирмами.

Позитивные изменения общего имиджа ДУ

Другое _____

Благодарим за Вашу помощь

**3.3. Анкета социального педагога и психолога ДУ
для анализа и оценки состояния профессиональной ориентации**

Ответьте, пожалуйста, на несколько вопросов. Мы будем признательны Вам за подробные ответы.

1. Ваши фамилия, имя, отчество _____

2. Ваше место работы, профессия _____

Ваша специальность в соответствии с дипломом об образовании _____

3. Тип населенного пункта:

село, поселок	крупный город (до 1 млн чел.)
малый город (до 50 тыс. чел.)	мегаполис (более 1 млн чел.)
средний город (до 100 тыс. чел.)	

4. Стаж работы по занимаемой в настоящее время должности _____

5. Общий стаж работы в данном учреждении _____

6. Каковы, по Вашему мнению, цель и задачи профориентации _____

7. Занимались ли вы в ходе своей работы профориентационной деятельностью _____

Да Затрудняюсь ответить

Нет

8. Проводится ли в Вашем учреждении работа по профессиональной ориентации детей? _____

Да Затрудняюсь ответить

Нет

9. Кто конкретно руководит этой работой?

директор	библиотекарь
один из заместителей директора	воспитатель
социальный педагог	другое _____
психолог	_____
методист по профессиональной ориентации	

10. В чем, по Вашему мнению, специфика профориентационной работы в условиях детского дома?

11. Какие специалисты осуществляют профориентационную работу в Вашем учреждении?

директор	библиотекарь
один из заместителей директора	воспитатель
социальный педагог	социальные партнеры
психолог	другое _____
методист по профессиональной ориентации	_____

12. Какие направления профориентационной работы используются в Вашем учреждении?

информационная поддержка	экскурсии на предприятия и
профессиональная диагностика и консультирование	встречи с представителями
организация практической	различных профессий
пробы сил	трудовое обучение и общественно полезный труд
	другое _____

13. Какие Вы знаете профориентационные курсы, используемые в общеобразовательной практике?

Используете Вы их в своей работе?

14. Могут ли быть использованы нововведения, связанные с профилизацией старшей школы (элективные курсы, профильные курсы, портфолио школьника) в профориентационной практике Вашего ДУ?

15. Какие возможности дополнительного образования используются для профориентационных целей?

16. Что в первую очередь ограничивает свободу выбора пути продолжения образования воспитанниками Вашего ДУ?

Недостаток информации о возможных вариантах продолжения образования.

Недостаток информации о потребностях местного и регионального рынка труда в выпускниках учреждений профессионального образования.

Недостаточная успеваемость, неготовность к преодолению экзаменационного барьера.

Недостаточная готовность самостоятельно организовывать свою деятельность и принимать ответственность за нее.

Невозможность получить качественную консультацию специалиста в области профессиональной ориентации.

Невозможность обсуждения проблемы выбора профессии с педагогами и сверстниками.

Территориальная удаленность желаемого места продолжения образования

Ослабленное здоровье или повышенные требования интересующей профессии к особенностям организма

Невозможность оплатить обучение в желаемом учреждении профессионального образования

Низкая ориентированность выпускников на получение профессионального образования

Другое (что именно?) _____

Затрудняюсь ответить

17. Каковы наиболее типичные ошибки при выборе пути продолжения образования совершают воспитанники Вашего ДУ?

Выбор под влиянием сверстников.	Устаревшие представления о профессиях
Выбор под манипулятивным или авторитарным влиянием взрослых, в т. ч. педагогов.	Увлечение внешней или частной стороной профессии
Перенос отношения к человеку — представителю той или иной профессии на саму профессию	<i>Другое</i> _____

18. Учитываете ли Вы в работе особенности регионального рынка труда.

Где и каким образом вы получаете информацию о нем?

19. Приглашаете ли Вы для проведения профориентационной работы представителей социокультурного и профессионально-производственного окружения?

Сотрудников предприятий, учреждений, фирм	Сотрудников учебных заведений (укажите, каких)
Представителей учреждений службы занятости	_____
Представителей местной власти	_____
Представителей некоммерческих организаций	_____
	<i>Другое</i> _____

20. С какими социальными партнерами Вы взаимодействуете в целях профессиональной ориентации, трудового и профессионального обучения?

<i>Предприятия, учреждения, фирмы</i>	<i>Некоммерческие организации</i>
<i>Отделы социального обеспечения</i>	<i>Учебные заведения</i>
<i>Учреждения службы занятости</i>	<i>Средства массовой информации</i>
	<i>Другое</i> _____

21. Укажите спектр направлений профессионального образования и подготовки к трудовой деятельности, по которым обучаются выпускники Вашего ДУ (укажите примерное количество)

<i>Подготовка к выполнению трудовых обязанностей непосредственно на рабочем месте</i>	
<i>Профессиональная подготовка в учебных центрах при предприятиях</i>	
<i>Учебные центры при службе занятости</i>	
<i>Учебные заведения начального профессионального образования</i>	
<i>Учебные заведения среднего профессионального образования</i>	
<i>Учебные заведения высшего профессионального образования</i>	
<i>Суммарное количество специальностей профессионального образования (примерно)</i>	

22. Укажите, в какие учебные заведения, на обучение по каким специальностям, как правило, поступают выпускники Вашего детского учреждения?

Учебные заведения	Специальность

23. Какие факторы, по Вашему мнению, повлияли на их выбор?

24. Проходили ли Вы дополнительную подготовку или профессиональную переподготовку по данной проблеме?

Где Вы ее проходили?

25. С какими проблемами и сложностями Вы сталкиваетесь в ходе реализации профориентационной работы?

Информационные

Управленческие

Кадровые

Финансовые

Координационные

Другое (что именно?) _____

Отсутствие понимания со стороны административных органов

Отсутствие понимания со стороны потенциальных социальных партнеров

Отсутствие понимания со стороны педагогического коллектива

26. Оцените эффективность профориентационной работы в Вашем ДУ по 10-балльной шкале (где 1 — самая низкая оценка, 10 — самая высокая)?

Обоснуйте свою оценку:

27. С какими рисками нарушения этических норм могут столкнуться специалисты ДУ в ходе реализации программы «Профориентация и самоопределение»?

Чрезмерное вторжение в личную жизнь подростков.

Перенос на профориентационную работу норм оценочной деятельности педагогов.

Нарушение конфиденциальности профориентационной работы.

Отсутствие добровольности участия воспитанников в профориентационных процедурах.

Выход специалистов, реализующих профориентационную работу, за пределы своей компетентности.

Некорректное использование педагогами документального отражения результатов взаимодействия подростков с их «помощниками» и «защитниками».

28. Какие результаты Вы ожидаете от реализации программы «Профориентация и самоопределение»?

Общая удовлетворенность подростков от участия в социальных практиках, профессиональных пробах, консультационных и диагностических процедурах.

Расширение у подростков спектра версий продолжения образования и профессионального становления, либо (при их отсутствии), появление у них таких версий.

Улучшение психологического климата в ДУ, связанное с актуализацией смыслов образовательной деятельности подростков.

Повышение манипулятивного влияния на планы подростков.

Провоцирование конфликтов между подростками и представителями внешкольной среды на социальных практиках или в ходе профессиональных проб.

Провоцирование конфликтов между педагогами и представителями внешкольной среды на социальных практиках или в ходе профессиональных проб.

Провоцирование конфликтов между педагогами и воспитанниками.

Изменения в содержательной и операциональной сторонах профессиональных планов учащихся. Появление у подростков новых возможностей (внутренних или внешних) для реализации жизненного «шанса».

Появление прецедентов профориентационно значимого социального партнерства ДУ с предприятиями, учреждениями, фирмами.

Позитивные изменения общего имиджа ДУ

Другое _____

Благодарим за Вашу помощь!

3.4. Анкета воспитателя ДУ для анализа и оценки состояния профессиональной ориентации

*Ответьте, пожалуйста, на несколько вопросов. Мы будем
признательны Вам за подробные ответы*

1. Ваши фамилия, имя, отчество _____

2. Ваше место работы, профессия _____

Ваша специальность в соответствии с дипломом об обра-
зовании _____

3. Тип населенного пункта:

Село, поселок	крупный город (до 1 млн чел.)
малый город (до 50 тыс. чел.)	мегаполис (более 1 млн чел.)
средний город (до 100 тыс. чел.)	

4. Стаж работы по занимаемой в настоящее время долж-
ности _____

5. Общий стаж работы в данном учреждении _____

6. Каковы, по Вашему мнению, цель и задачи профориен-
тации _____

7. Занимались ли вы в ходе своей работы профориентаци-
онной деятельностью _____

Да

Нет

Затрудняюсь ответить

Если Вы не занимались ранее профориентационной работой с воспитанниками, то объясните, почему

8. Проводится ли в Вашем учреждении работа по профессиональной ориентации детей?

Да

Затрудняюсь ответить

Нет

9. Если Вы в ней участвуете, укажите, каким образом?

10. В чем, по Вашему мнению, специфика профориентационной работы в условиях детского дома?

11. Какие направления профориентационной работы используются в Вашем учреждении?

***Информационная поддержка
Профессиональная диагностика и консультирование
Организация практической
пробы сил***

Экскурсии на предприятия и встречи с представителями различных профессий

Трудовое обучение и общественно полезный труд

Другое _____

12. Какие возможности дополнительного образования используются для профориентационных целей?

13. Что, в первую очередь, ограничивает свободу выбора пути продолжения образования воспитанниками Вашего ДУ?

Недостаток информации о возможных вариантах продолжения образования.

Недостаток информации о потребностях местного и регионального рынка труда в выпускниках учреждений профессионального образования.

Недостаточная успеваемость, неготовность к преодолению экзаменационного барьера.

Недостаточная готовность самостоятельно организовывать свою деятельность и принимать ответственность за нее.

Невозможность получить качественную консультацию специалиста в области профессиональной ориентации.

Невозможность обсуждения проблемы выбора профессии с педагогами и сверстниками.

Территориальная удаленность желаемого места продолжения образования.

Ослабленное здоровье или повышенные требования интересующей профессии к особенностям организма.

Невозможность оплатить обучение в желаемом учреждении профессионального образования

Другое (что именно?) _____

Затрудняюсь ответить

14. Каковы наиболее типичные ошибки при выборе пути продолжения образования совершают воспитанники Вашего ДУ?

Выбор под влиянием сверстников.

Выбор под манипулятивным или авторитарным влиянием взрослых, в т. ч. педагогов.

Перенос отношения к человеку — представителю той или иной профессии на саму профессию.

Устаревшие представления о профессиях.

Увлечение внешней или частной стороной профессии.

Другое _____

15. Учитываете ли Вы в работе особенности регионального рынка труда.

Где и каким образом вы получаете информацию о нем?

16. Укажите спектр направлений профессионального образования и подготовки к трудовой деятельности, по которым обучаются выпускники Вашего ДУ (укажите примерное количество)

<i>Подготовка к выполнению трудовых обязанностей непосредственно на рабочем месте</i>	
<i>Профессиональная подготовка в учебных центрах при предприятиях</i>	
<i>Учебные центры при службе занятости</i>	
<i>Учебные заведения начального профессионального образования</i>	
<i>Учебные заведения среднего профессионального образования</i>	
<i>Учебные заведения высшего профессионального образования</i>	
<i>Суммарное количество специальностей профессионального образования (примерно)</i>	

17. Укажите, какие учебные заведения, на обучение по каким специальностям, как правило, поступают выпускники Вашего детского учреждения?

Учебные заведения	Специальность

18. Какие факторы, по Вашему мнению, повлияли на их выбор?

19. Участвуют ли бывшие выпускники ДУ в оказании помощи воспитанникам в выборе профессии? Если участвуют, то каким образом?

Индивидуальное наставничество	Неформальное общение
Участие в мероприятиях, организуемых в ДУ	Другое (что именно?) _____

20. С какими проблемами и сложностями Вы сталкиваетесь в ходе реализации профориентационной работы?

Информационные	Управленческие
Кадровые	Финансовые
Координационные	Другое (что именно?) _____
Отсутствие понимания со стороны административных органов	_____
Отсутствие понимания со стороны потенциальных социальных партнеров	_____
Отсутствие понимания со стороны педагогического коллектива	_____

21. Оцените эффективность профориентационной работы в Вашем ДУ по 10-балльной шкале (где 1 — самая низкая оценка, 10 — самая высокая)?

Обоснуйте свою оценку:

22. С какими рисками нарушения этических норм могут столкнуться специалисты ДУ в ходе реализации программы «Профориентация и самоопределение»?

Чрезмерное вторжение в личную жизнь подростков.

Перенос на профориентационную работу норм оценочной деятельности педагогов.

Нарушение конфиденциальности профориентационной работы.

Отсутствие добровольности участия воспитанников в профориентационных процедурах.

Выход специалистов, реализующих профориентационную работу, за пределы своей компетентности.

Некорректное использование педагогами документального отражения результатов взаимодействия подростков с их «помощниками» и «защитниками».

23. Какие результаты Вы ожидаете от реализации программы «Профориентация и самоопределение»?

Общая удовлетворенность подростков от участия в социальных практиках, профессиональных пробах, консультационных и диагностических процедурах.

Расширение у подростков спектра версий продолжения образования и профессионального становления, либо (при их отсутствии), появление у них таких версий.

Улучшение психологического климата в ДУ, связанное с актуализацией смыслов образовательной деятельности подростков.

Повышение манипулятивного влияния на планы подростков.

Провоцирование конфликтов между подростками и представителями внешкольной среды на социальных практиках или в ходе профессиональных проб.

Провоцирование конфликтов между педагогами и представителями внешкольной среды на социальных практиках или в ходе профессиональных проб.

Провоцирование конфликтов между педагогами и воспитанниками.

Изменения в содержательной и операциональной сторонах профессиональных планов учащихся.

Появление у подростков новых возможностей (внутренних или внешних) для реализации жизненного «шанса».

Появление прецедентов профориентационно значимого социального партнерства ДУ с предприятиями, учреждениями, фирмами.

Позитивные изменения общего имиджа ДУ

Другое _____

Благодарим за Вашу помощь!

3.5. Анкета «Средства педагогической поддержки профессионального самоопределения подростков»

Уважаемый коллега, отметьте плюсом в соответствующей графе Ваше отношение к применению указанных средств профессиональной ориентации подростка в условиях Вашего ДУ

№	Средства профессиональной ориентации подростков	Применяются в настоящее время в нашем ДУ (в том числе — частично)	Целесообразно Применять в нашем ДУ при соответствующем ресурсном обеспечении	Не применяются в настоящее время в нашем ДУ	Нецелесообразно применять в отношении детей-сирот либо в условиях нашего ДУ
1	Информационно-справочные, просветительские средства				
1.1	Использование рекламно-агитационных материалов учебных заведений				
1.2	Размещение стенда по профорientационной тематике				
1.3	Проведение лекций по профорientационной проблематике сотрудниками служб занятости ДУ				
1.4	Использование тематических материалов средств массовой информации				

Продолжение табл.

№	Средства профессиональной ориентации подростков	Применяются в настоящее время в нашем ДУ (в том числе — частично)	Целесообразно Применять в нашем ДУ при соответствующем ресурсном обеспечении	Не применяются в настоящее время в нашем ДУ	Нецелесообразно применять в отношении детей-сирот либо в условиях нашего ДУ
1.5	Проведение лекций по профориентационной проблематике педагогами ДУ				
1.6	Использование справочной литературы о путях продолжения образования и профессионального становления				
1.7	Использование средств компьютерно-опосредованной коммуникации, отражающих проблему профессионального выбора				
1.8	Организация встреч воспитанников с представителями предприятий, учреждений, организаций, фирм и т. д.				
1.9	Организация встреч подростков с бывшими выпускниками ДУ				

Продолжение табл.

№	Средства профессиональной ориентации подростков	Применяются в настоящее время в нашем ДУ (в том числе — частично)	Целесообразно Применять в нашем ДУ при соответствующем ресурсном обеспечении	Не применяются в настоящее время в нашем ДУ	Нецелесообразно применять в отношении детей-сирот либо в условиях нашего ДУ
1.10	Организация экскурсий воспитанников на предприятия и в учебные заведения				
1.11	Использование видеофильмов, средств мультимедиа проф-ориентационной тематики				
1.12	Посещение «ярмарок профессий», «ярмарок вакансий»				
2	Средства диагностики и консультирования				
2.1	Беседы-интервью				
2.2	Использование опросников: профессиональной мотивации, профессиональных способностей, «личностных» опросников и т. д.				
2.3	Использование различных игровых и тренинговых ситуаций, значимых для профориентации				

Продолжение табл.

№	Средства профессиональной ориентации подростков	Применяются в настоящее время в нашем ДУ (в том числе — частично)	Целесообразно Применять в нашем ДУ при соответствующем ресурсном обеспечении	Не применяются в настоящее время в нашем ДУ	Нецелесообразно применять в отношении детей-сирот либо в условиях нашего ДУ
2.4	Наблюдение за подростками непосредственно в трудовой деятельности, реализуемой на территории ДУ				
2.5	Наблюдение за подростками непосредственно в трудовой деятельности, реализуемой в ходе профессиональных проб и социальных практик				
3	Средства морально-эмоциональной поддержки				
3.1	Группы и тренинги общения				
3.2	«Праздники труда», конкурсы профессий или другие профориентационно значимые события				

Продолжение табл.

№	Средства профессиональной ориентации подростков	Применяются в настоящее время в нашем ДУ (в том числе — частично)	Целесообразно Применять в нашем ДУ при соответствующем ресурсном обеспечении	Не применяются в настоящее время в нашем ДУ	Нецелесообразно применять в отношении детей-сирот либо в условиях нашего ДУ
4	Оказание помощи в конкретном выборе и принятии решения				
4.1	Построение системы различных вариантов действий подростка по подготовке к выбору				
4.2	Построение системы различных вариантов действий подростка по подготовке к выбору				
4.3	Построение «цепочки» основных ходов (последовательных действий), обеспечивающих реализацию намеченных целей и перспектив				
4.4	Использование таблиц принятия решения, схем альтернативного выбора				

Продолжение табл.

№	Средства профессиональной ориентации подростков	Применяются в настоящее время в нашем ДУ (в том числе — частично)	Целесообразно Применять в нашем ДУ при соответствующем ресурсном обеспечении	Не применяются в настоящее время в нашем ДУ	Нецелесообразно применять в отношении детей-сирот либо в условиях нашего ДУ
5	Профессиональные пробы и социальные практики				
5.1	Организация и проведение профессиональных проб на территории ДУ				
5.2	Организация и проведение профессиональных проб на объектах социокультурного, производственного окружения, в учебных заведениях профессионального образования				
5.3	Организация и проведение социальных практик на объектах социокультурного, производственного окружения, в учебных заведениях профессионального образования				

Окончание табл.

№	Средства профессиональной ориентации подростков	Применяются в настоящее время в нашем ДУ (в том числе — частично)	Целесообразно Применять в нашем ДУ при соответствующем ресурсном обеспечении	Не применяются в настоящее время в нашем ДУ	Нецелесообразно применять в отношении детей-сирот либо в условиях нашего ДУ
6	Укажите пожалуйста ваше Ф. И. О., место работы и занимаемую должность				

3.6. Рекомендации по оформлению результатов анкетирования руководителей, педагогов и воспитанников детских учреждений

В используемых анкетных материалах представлены разные типы вопросов.

Первый тип вопросов — «количественные», «альтернативные», «закрытые» или «частично закрытые» вопросы. Это вопросы, которые предполагают затем количественную обработку. Цель такого вопроса — понять, сколько респондентов придерживается того или иного мнения, каков разброс ответов и т. п.). Они, как правило, предполагают наличие выборочных вариантов ответа. Иногда они дополнены «открытой» позицией «другое».

Второй тип вопросов — «качественные», «открытые». Они позволяют собрать качественную информацию: узнать дополнительные факты от респондентов, собрать пожелания,

предложения. Эти вопросы дают возможность опрашиваемым отвечать на вопросы своими словами.

1. Оформление результатов анкетирования с использованием вопросов первого типа производится следующим образом.

Оформление результатов применения анкет «Средства педагогической поддержки профессионального самоопределения подростков», «Анкета воспитателя», «Анкета социального педагога и психолога», «Анкета воспитанника» производится ДЛЯ КАЖДОГО ДУ на чистом бланке соответствующей анкеты.

Оформление результатов применения «Анкеты руководителя» производится ДЛЯ КАЖДОГО РЕГИОНА на чистом бланке соответствующей анкеты.

Оформление результатов применения анкеты «Средства педагогической поддержки профессионального самоопределения подростков». При оформлении обработки материала и обобщения результатов по каждому ДУ используется один бланк анкеты.

В верхней части бланка анкеты крупным шрифтом указывается количество респондентов из числа сотрудников ДУ, принимавших участие в опросе. В каждой ячейке таблицы проставляется число, отражающее суммарное количество плюсов, поставленное респондентами в данной ячейке.

Пример оформления результатов обработки анкеты.

Детский дом № 1. Проанкетировано 10 человек

№	Средства профессиональной ориентации подростков	Применяются в настоящее время в нашем ДУ (в том числе — частично)	Целесообразно Применять в нашем ДУ при соответствующем ресурсном обеспечении	Не применяются в настоящее время в нашем ДУ	Нецелесообразно применять в отношении детей-сирот либо в условиях нашего ДУ
1.9	Организация встреч подростков с бывшими выпускниками ДУ				

Оформление результатов применения «Анкеты воспитателя» и «Анкеты социального педагога и психолога». При оформлении обработки материала и обобщения результатов по каждому ДУ используется один бланк анкеты

В верхней части бланка анкеты крупным шрифтом также обязательно указывается количество респондентов из числа сотрудников ДУ, принимавших участие в опросе. Для вопросов с выборочными вариантами ответов напротив каждого варианта проставляется число респондентов, выбравших этот вариант.

Пример оформления результатов обработки анкет:

Детский дом № 1. Проанкетировано 10 человек

9. Какие направления профориентационной работы используются в Вашем учреждении?

информационная поддержка —	8	экскурсии на предприятия и
профессиональная диагностика и		встречи с представителями
консультирование —	2	различных профессий —
организация практической пробы		7
сил —	1	трудовое обучение и
		общественно полезный труд —
		10
		другое —
		1

Оформление результатов применения «Анкеты воспитанника». При оформлении обработки материала и обобщения результатов по каждому ДУ используется один бланк анкеты

В верхней части бланка анкеты крупным шрифтом также обязательно указывается количество респондентов из числа воспитанников ДУ, принимавших участие в опросе. Для вопросов с выборочными вариантами ответов напротив каждого варианта проставляется число респондентов, выбравших этот вариант.

Пример оформления результатов обработки анкет:

Детский дом № 1. Проанкетировано 40 человек

10. Если в Вашем учебном заведении уже проводились профориентационные занятия, насколько они оказались интересны и полезны для Вас?

совсем неинтересны и совсем бесполезны — 13	достаточно интересны и скорее полезны — 1
неинтересны, но достаточно полезны — 7	интересны и достаточно полезны — 1
достаточно интересны, но бесполезны — 10	очень интересны и полезны — 8
	такие занятия пока не проводились — 0

Оформление результатов применения «Анкеты руководителя». При оформлении обработки материала и обобщения результатов по каждому региону используется один бланк анкеты.

В верхней части бланка анкеты крупным шрифтом обязательно указывается количество респондентов из числа руководителей ДУ, принимавших участие в опросе. Для вопросов с выборочными вариантами ответов напротив каждого варианта проставляется число респондентов, выбравших этот вариант.

Пример оформления результатов обработки анкет:

Смоленская область. Проанкетировано 10 человек

16. С какими проблемами и сложностями Вы сталкиваетесь в ходе реализации профориентационной работы?

информационные — 3	управленческие — 4
кадровые — 7	финансовые — 5
координационные — 8	другое — 6
отсутствие понимания со стороны административных органов — 7	
отсутствие понимания со стороны потенциальных социальных партнеров — 2	
отсутствие понимания со стороны педагогического коллектива — 4	

2. Оформление результатов анкетирования с использованием вопросов второго типа производится следующим образом.

Сотрудник, обрабатывающий результаты ответов на открытые вопросы, составляет для каждого из них простейшие таблицы (структура таблицы — по усмотрению составителя), отражающие результаты анкетирования. Главные требования к таблице, отражающей результаты ответов на открытые вопросы:

- выявление основных тенденций при работе респондентов с анкетами;
- выявление наиболее и наименее выраженных мнений респондентов;
- выявление полярных точек зрения и количественное сопоставление респондентов с такими позициями.

Результаты ответов на вопросы как первого, так и, в особенности, второго типа, должны позволить сотруднику, общающемуся с респондентами, получить результаты анкетирования:

- определить, в какой степени реализуемые в ДУ, муниципалитете, регионе модели профессиональной ориентации детей-сирот соответствует ожиданиям разработчиков программы «Точка опоры», либо противоречит им;
- выявить, каким образом ведущаяся в ДУ, муниципалитете, регионе профессиональная ориентация детей-сирот оказывает влияние на их образовательное и профессиональное будущее;
- предположить, в какой степени предложенные разработчиками программы «Точка опоры» профориентационно значимые нововведения в образовательный процесс окажутся реализуемыми в конкретном ДУ;
- спрогнозировать особенности и проблемы реализации программы «Точка опоры» в условиях конкретного муниципалитета и ДУ;
- выявить необходимость разработки новых нормативных документов, которые обеспечат успешную реализацию программы «Точка опоры» в условиях региона, а также конкретного муниципалитета и ДУ.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	3
Раздел 1. Проектная деятельность программы (по отчетным документам программы)	5
1.1. Проект «Трудовое воспитание»	5
1.2. Результаты оценки реализации проекта «Трудовое воспитание»	13
1.3. Проект «Партнерство для трудоустройства»	16
1.4. Результаты оценки реализации проекта «Партнерство для трудоустройства»	18
1.5. Проект «Профориентация и самоопределение»	23
Раздел 2. Информационный ресурс программы (по материалам С. Н. Чистяковой).....	28
2.1. Методическое сопровождение профессиональной ориентации детей-сирот.....	28
2.1.1. Организация и проведение профессиональных проб	28
2.1.2. Социальная практика в профориентационной работе	47
2.1.3. Модификации упражнений для работы с детьми	51
2.1.4. Критерии готовности учащихся к выбору профиля обучения.....	99
2.2. Поддержка специалистов детских учреждений в рамках системы дополнительного образования	112
2.2.1. Материалы семинаров-тренингов	112
2.2.2. Программа повышения квалификации «Пе-	128
	175

дагогическая поддержка готовности подростков к профессиональному самоопределению. Современные формы и методы»

Раздел 3. Материалы для диагностики (по материалам С. Н. Чистяковой)	140
3.1. Анкета воспитанника детского учреждения	140
3.2. Анкета руководителя ДУ для анализа и оценки состояния профессиональной ориентации	146
3.3. Анкета социального педагога и психолога ДУ для анализа и оценки состояния профессиональной ориентации	151
3.4. Анкета воспитателя ДУ для анализа и оценки состояния профессиональной ориентации	158
3.5. Анкета «Средства педагогической поддержки профессионального самоопределения подростков»	164
3.6. Рекомендации по оформлению результатов анкетирования руководителей, педагогов и воспитанников детских учреждений	170