

УДК 37.032

КЕМ БЫТЬ? ПРОФОРИЕНТАЦИЯ В ЛИЦЕЕ: НОВЫЙ ФОРМАТ

Аннотация. В статье представлен новый формат организации профориентационной работы в лицее — лицейские ученические предприятия. Описаны условия и шаги, которые необходимы для успешного создания в школе ученического предприятия, система управления процессами создания и функционирования ученического предприятия на базе общеобразовательной организации.

Ключевые слова: лицейские ученические предприятия, наставник, значимый взрослый, профориентация

Строки из стихотворения В. Маяковского «Кем быть?» не теряют своей актуальности и сегодня. По данным исследований Министерства просвещения РФ и Фонда гуманитарных проектов, а также опроса, который проводил сайт «Поступи Онлайн», многие старшеклассники не готовы осознанно и самостоятельно делать выбор профессионального образования. Опрос показал, что лишь треть обучающихся определились с выбором будущей профессии, 19% респондентов пока не выбрали профессию, 24% не могут соотнести профессию и специальность образования, то есть не понимают, как подобрать специальность для профессии [1]. Почти 90% школьников, опрошенных в рамках проекта Министерства просвещения России «Билет в будущее», не определились с профессией и не знают, где искать информацию для профориентации, а, по словам замглавы министерства,



Ирина Борисовна Петрова,
директор,
МАОУ «Лицей № 8» г. Перми,
г. Пермь, Россия
E-mail: irinpetrov@yandex.ru

Как цитировать статью: Петрова И. Б. Кем быть? Профориентация в лицее: новый формат // Образ действия. 2024. Вып. 2 «Развитие личности в системе общего образования (лучшие практики)». С. 48–53.

менее 2% детей выбрали профессию и уже «следуют в этом направлении» [2]. Практика показывает, что обучающиеся выбирают направление будущей деятельности, ориентируясь на «громкие» названия профессии (часто заимствованные из иностранных языков), не понимая сути деятельности, которая стоит за этим термином, либо сдаются под натиском и аргументами родителей, поступают туда, куда направляют родители, так как не имеют своей четкой позиции по этому вопросу. Другая группа выпускников, не определившись, поступает туда, куда хватит баллов по итогам ЕГЭ или ОГЭ.

Почему, несмотря на огромные усилия школ и государства, эта ситуация не меняется? Здесь есть разные причины: экономические, социальные и педагогические. Хочу остановиться лишь на педагогических. Замечательно, что сейчас в школах появился час «Профориентация», на котором учителя знакомят обучающихся с миром профессий, есть «Атлас новых профессий», где показаны тенденции изменений потребностей в людях определенных профессий, требования, предъявляемые к представителям этих профессий. Но эта информация общая, без конкретной привязки к территории, на которой проживают обучающиеся. Классному руководителю проще провести профориентационный час по готовым предлагаемым методическим материалам, чем доработать их, включив материал региональный.

Мы видим, что мир профессий очень изменчив. Школы не всегда успевают реагировать на эти вызовы изменяющегося мира, работают в традиционном формате: экскурсии, дни открытых дверей в вузах и колледжах или встречи с интересными людьми-профессионалами, которые предлагаются обучающимся всего класса, без учета индивидуальных потребностей ребенка, поэтому они больше носят информационный или ознакомительный характер. Другое дело, если обучающийся имеет возможность провести хотя бы один день рядом со специалистом на его рабочем месте и посмотреть, чем он занимается, какие компетенции требуются, задать вопросы по ходу дела. Но это сложно, так как не каждое предприятие или организация готовы взять на такую «учебную стажировку» обучающихся школ, нужны специально подготовленные для этого сотрудники.

Сегодня, учитывая особенности современных обучающихся, важно изменить систему работы по профориентации, уйти от массовых мероприятий к индивидуальным маршрутам для обучающихся или работе с малыми фокусными группами, объединяющими обучающихся на основе их интересов, в которой с ребятами работает значимый для них взрослый. Как возможно это сделать силами образовательной организации?

Столкнувшись с обозначенными выше проблемами, мы решили попробовать создать вместе с обучающимися и их наставниками «профессиональное пространство лица, в котором представлены различные лицейские учебные предприятия. Стартовал проект «Лицей как город», мы начали с шести

ученических предприятий, сейчас их 24. Они разной направленности: экскурсионное агентство, творческие мастерские (по изготовлению сувенирной продукции или оформлению пространства лицея), языковой центр, центр изучения общественного мнения, студия дизайна, проектное бюро и другие.

Лицейские ученические предприятия — это детско-взрослые сообщества. Здесь обучающиеся, создавшие предприятие по модели реально существующего, могут пройти профессиональные пробы и на практике «примерить» на себя различные профессии согласно штатному расписанию предприятия, в котором работают, познакомиться с работой реального предприятия — социального партнера по профилю деятельности, ответственно относясь к развитию предприятия, которое они создали. Лицейские ученические предприятия создаются на принципах добровольности, общности интересов участников и их учителя-наставника, взаимной ответственности за успешную работу и развитие созданного предприятия.

Несомненными плюсами такой организации деятельности являются: перевод ребенка в активную субъектную позицию; сотрудники этих предприятий — обучающиеся, которые готовы взять на себя ответственность за работу предприятия в условиях образовательной организации, делая реальные дела, а не имитируя деятельность; у обучающихся есть возможность реализовать свой потенциал в ходе получения первого профессионального опыта и удовлетворения потребностей заказчиков в предоставляемых предприятием видах работ и услуг; такое предприятие взаимодействует с образовательной организацией посредством наставника от ОУ и с социумом — через представителя реального предприятия соответствующего профиля, совпадающего с профилем ученического; при такой системе профорентации обучающиеся могут проявлять инициативу, участвуя в создании избыточного пространства профессиональных проб и практик во время обучения; этот процесс технологичен. Опыт показал, что, действуя по разработанному алгоритму, можно создавать различные предприятия на площадке образовательной организации.

Условия, необходимые для успешного создания в школе ученического предприятия

1. Создавая ученическое предприятие, необходимо:

- разработать нормативную базу (Положение о школьном ученическом предприятии, формы договоров с социальными партнерами, которые будут заключаться с реальными предприятиями для определения профессионального сопровождения деятельности ученического предприятия, Положение о наставнике в школе);
- определить группу учителей, готовых стать наставниками для сопровождения работы ученического предприятия;
- изучить профессиональные интересы обучающихся, готовых работать

вместе, соотнести их с возможностями школы, потенциалом учителей и наставников;

- определить место дислокации предприятий в школе.

2. Для запуска технологии «Ученические предприятия» важно выполнить следующие шаги:

- изучить профессиональные интересы обучающихся, используя различные средства (анкетирование, собеседование, встречи с обучающимися);
- соотнести интересы и потребности обучающихся с возможностями образовательной организации (наличие помещений для работы предприятий, возможность организации педагогического сопровождения, наличие института наставников);
- определить совместно с обучающимися направленности предприятий с учетом интересов и предпочтений обучающихся;
- сформировать состав участников ученических предприятий;
- определить наставников — педагогов для обеспечения взаимодействия ученического предприятия с учебным заведением и представителя реального предприятия для обеспечения взаимодействия ученического предприятия с социумом;
- создать совет директоров предприятий и наставников для координации деятельности (на этапе запуска проекта).

3. Организация работы ученических предприятий строится следующим образом. Проведя подготовительные мероприятия, можно начать работу над содержанием деятельности предприятий, а именно:

- провести общее собрание участников проекта «Ученические предприятия»;
- определить списочный состав участников предприятий;
- избрать руководство;
- собрать информацию о реальных предприятиях соответствующего профиля и изучить их работу (структуру, штатное расписание, должностные инструкции сотрудников, правила составления бизнес-плана);
- организовать знакомство с реальными предприятиями (выход на реальные предприятия, знакомство с их структурой, руководством, производством);
- определить структуру ученического предприятия, составить штатное расписание, разработать должностные инструкции;
- составить бизнес-план ученического предприятия;
- определить дни совещаний руководства;
- изучить рынок услуг и предложений реальных предприятий;
- организовать PR-компанию, разработать рекламную продукцию, каталоги услуг/товаров;
- начать производство товаров и оказание услуг;

- разработать критерии эффективности работы предприятий;
- заключить договоры о сотрудничестве с представителями профильных предприятий;
- организовать обучение сотрудников ученических предприятий по профилю деятельности (краткосрочные курсы обучения);
- организовать рефлексивную работу с сотрудниками по погружению в профессию.

Анализ работы предприятий за определенный период и планирование

1. Анализ работы предприятий за определенный период проводится в соответствии с критериями эффективности работы предприятия. Критериями могут быть:

- сохранность/уменьшение/увеличение количества участников предприятия;
- выполнение/невыполнение бизнес-плана;
- услуги/товары, предлагаемые потребителям;
- клиентская база предприятий;
- количество заказов на выполнение услуг / создание товаров;
- изменение информированности участников предприятий о профессиях, необходимых для работы предприятий, об образовании и о компетенциях, требуемых сотрудникам предприятий для организации эффективной работы;
- готовность / отсутствие готовности продолжать работу на предприятии в следующем году.

Важно не только получить статистические данные, но и провести их анализ, стараясь разобраться в выявленных проблемах и найти пути их решения.

2. Планирование работы предприятий на следующий период. Эту работу необходимо организовать, основываясь на данных анализа и соотнося работу с концепцией предприятия.

3. Анализ качественных и количественных показателей работы предприятий обеспечивает системный подход к организации пространства, которое способствует профессиональному самоопределению обучающихся.

Система управления процессами

Система управления имеет большое значение при организации работы по созданию ученического / ученических предприятий. Она разноуровневая.

Первый уровень — организация деятельности коллектива наставников по педагогическому сопровождению деятельности предприятий. Для этого очень важно провести подбор претендентов на работу наставником. Важно, чтобы он был интересен обучающимся как личность, компетентен в сферах деятельности предполагаемых предприятий, имел образование по профилю предприятия, был амбициозным и его мнение было значимо для обучающихся.

Организация работы с наставниками строится следующим образом.

1. Согласование подходов к организации деятельности предприятий.
2. Обсуждение концепций предприятий.
3. Изучение имеющегося опыта реальных предприятий.
4. Подбор партнеров-предприятий.

Второй уровень — организация деятельности ученических коллективов предприятий. На этом этапе очень важно заинтересовать обучающихся, организовать реальное взаимодействие участников предприятий и наставников. Для этого необходимо:

1. Организовать грамотное сопровождение деятельности предприятий наставниками.
2. Организовать обучение обучающихся основам управления предприятием.
3. Правильно расставить кадры предприятия и сформировать штатное расписание, основываясь на интересах обучающихся, потребностях предприятия и его эффективности.

Деятельность педагогов-наставников и ученической команды предприятия в процессе создания и функционирования ученического предприятия

Для организации совместной взаимосвязанной деятельности педагогов-наставников и команды предприятия создается совет директоров предприятий и наставников, определяются дни совещаний (1 раз в неделю). Такая организация деятельности важна, так как при обсуждении вопросов и этапов построения предприятий, отчетах о выполненной деятельности по созданию и «раскрутке» предприятий происходит взаимообучение как наставников, так и команд ученических предприятий. Совместно разрабатывается и алгоритм построения предприятия. Вопросы, обсуждаемые на заседаниях совета: защита концепции предприятия, набор штата сотрудников, презентация бизнес-планов, презентация корпоративного стиля предприятий, обсуждение критериев эффективности работы предприятий и т.д.

Данный подход к организации профориентационной работы в лице показал положительные результаты. Обучающиеся, которые были сотрудниками в ученических предприятиях и прошли пробы в реальной деятельности, более осознанно подходили к выбору своего профессионального пути, поступили на специальности по профилям предприятий, а некоторые организовали свое дело.

Список литературы

1. Готовы ли старшеклассники к выбору профессионального образования [Электронный ресурс]. URL: <https://postupi.online/journal/issledovaniya-obrazovanie/gotovy-li-starsheklassniki-k-vyboru-professionalnogo-obrazovaniya/> (дата обращения: 02.04.2024).
2. Почти 90% опрошенных по проекту Минпросвещения школьников не определились с профессией [Электронный ресурс]. URL: <https://tass.ru/obschestvo/6454660> (дата обращения: 02.04.2024).