

«Работа мечты» как драйвер профориентационной работы в образовательной организации

*Болотникова Елена Николаевна, к. филос. н.,
заместитель директора по научно-методической работе
МБУ ДО ЦВР «Парус» г. о. Самара*

Тренд профориентации в образовательной деятельности на сегодня выглядит как один из основных ориентиров организации работы с детьми. Если несколько лет назад у педагогов и родителей могли возникнуть вопросы о том, как возможна профориентация для обучающихся в детском саду, то на сегодня имеется огромная копилка методического опыта в этом направлении. Реализация национального проекта «Образование», распространение кванториумов, классов робототехники, мастер-классов, профориентационных лекций и марафонов, огромное количество специализированных тестовых инструментов, навигаторов, повестка СМИ, в которой значительное место занимают сообщения о чемпионатах World Skills и др., делает устойчивым ощущение, что профориентация – одно из самых успешных направлений современной педагогической работы. Действительно, разнообразие профориентационных инструментов на рынке образовательных услуг – эффективный ответ на запрос общества о профессиональном самоопределении обучающихся. Эти инструменты не создаются педагогами в союзе с психологами, социологами и другими экспертами, если на них нет спроса на рынке.

Не будет преувеличением утверждать, что значительная часть профориентационных инструментов следует тренду геймификации, они содержат игровые элементы или целиком построены по принципам игровых симуляций. С одной стороны, это позволяет включить творческий потенциал обучающихся, вовлечь их в изучение рынка труда, рынка образования или попробовать себя в качестве работника в какой-либо сфере. С другой стороны, геймификация позволяет в доступной и увлекательной форме организовать образовательную и воспитательную работу. Следует также отметить, что подавляющее большинство профориентационных инструментов представляет собой расширенный вариант диагностики актуальных потребностей и интересов обучающихся. Иными словами, они построены таким образом, что интерес и склонность к той или иной профессии у испытуемого уже есть, только она либо спрятана до степени практически неосознанности, либо находится в спящем состоянии. В этой связи можно вспомнить одно из самых любопытных понятий в философском наследии И. Канта – «вещь-в-себе». Поэтому работа диагностики состоит в том, что перевести этот интерес и потребность в осознанное состояние, предложив после выявленных склонностей и способностей четкий и строгий план успешной карьеры обучения и дальнейшего трудоустройства. Это означает педагогическими усилиями перевести «вещь» из состояния «вещь-в-себе» в «вещь-для-нас», сделать ее видимой, фиксируемой, измеримой для самих обучающихся, для родителей, для педагогов, для системы образования и для экономики страны в целом.

Однако такая позиция не выглядит бесспорной. В первую очередь, это вопрос о том, откуда в ожиданиях сообщества идея об уже готовых профессиональных интересах и склонностях обучающегося? Интересы и склонности накапливаются, развиваются, совершенствуются, уточняются и конкретизируются в течение всей жизни человека. Говорить о том, что профессиональные ориентиры – постоянная величина – значит ставить запрет на применение принципа развития человека. Современные психологи, работая над проблемой профориентации, обнаруживают, что процесс этот осуществляется одновременно с процессом развития личности, последовательность «сформированная личность – выявленная профориентация» в корне неверна, должна быть заменена на позицию «развитие личности включает в себя развитие и профессиональных склонностей и интересов». Трудности подростка в ответе на вопрос о том, кем он хочет стать, кем бы хотел работать, происходят не от незнания рынка профессий, труда и образования, а от того, что личность формируется и окончательных отве-

тов на эти вопросы получить принципиально невозможно не только в детском, но и в подростковом возрасте.

К этому следует добавить особенности развития рынка труда в современном обществе. Среди них высокоскоростное развитие новых профессиональных областей, быстрая смена трендов на рынке труда, необходимость отвечать на запросы рынка труда конкретной территории, деятельность органов власти по усилению конкурентных преимуществ товаров и услуг, производимых на конкретной территории и др.

Кроме того, деятельность педагогов, психологов, тьюторов в профориентационном направлении также определяется системным влиянием, которое на нее оказывают основополагающие нормативные документы, принимаемые органами власти в отношении воспитательной работы и образовательной деятельности. Например, Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года [3] предполагает развитие таких ценностей, как российская гражданская идентичность, патриотизм, уважение достоинства, развитие принципов солидарности и коллективизма и др. Если обратиться к опыту организации профориентационной работы в Самарской области, то она реализуется в рамках Стратегии развития Самарской области до 2030 года, где определена необходимость учета развития Самарской территориальной агломерации со всей сопутствующей технической, промышленной, транспортной инфраструктурой актуальных и потенциальных рабочих мест [4]. Применительно к городу Самаре организация профориентационной работы находится также под непосредственным влиянием процессов реализации Комплексной стратегии развития г. о. Самара на период до 2025 года [2], где определена необходимость формировать у обучающихся компетенции к осознанному движению к будущему.

Указанные обстоятельства предъявляют перечень требований к создаваемым профориентационным инструментам в работе с детьми и подростками. Во-первых, эти инструменты должны носить игровой характер, так как геймификация многократно доказала свою эффективность на практике. Во-вторых, эти инструменты должны быть гибкими, то есть учитывать специфические запросы конкретной территории и образовательной организации, в которой будут реализованы. В-третьих, эти инструменты должны отвечать установкам на рост самоорганизации, развитие принципов коллективизма и солидарности, как это предполагается в нормативных документах. Последнее – самое сложное, поскольку реальный рынок труда – это высоконкурентная среда. Отсюда, если в рамках профориентационной работы готовить обучающихся к эффективному поведению на рынке труда, то крайне сложно ввести в эту работу принципы солидарности и коллективизма.

Вместе с тем именно такой инструмент, отвечающий всем указанным ожиданиям, был создан коллективом методистов МБУ ДО ЦВР «Парус» г. о. Самара в 2018 году. В состав авторского коллектива входили Е. Н. Болотникова, В. Ю. Майорова, В. В. Мокеева, П. Ю. Деханова, А. А. Киселева. Этот профориентационный инструмент прошел успешную апробацию более чем в 30 образовательных организациях, в том числе и в организациях высшего образования. Стоит отметить, что данная методическая профориентационная разработка нашла отклик также среди образовательных и общественных организаций Республики Башкирии, Республики Удмуртии, Ханты-Мансийского автономного округа, а также использовалась в ходе реализации Всероссийского проекта «Профессиональные старты» ФГБОУ «Всероссийский детский центр «Орленок». Речь идет об авторской деловой профориентационной игре «Работа мечты».

Прежде чем использовать эту методическую разработку, мы предлагаем последовательно рассмотреть несколько аспектов профориентационной работы, которая осуществляется в конкретной образовательной организации. Во-первых, проанализировать, как именно осуществляется развитие самостоятельности, социальной активности обучающихся, в каких формах представлена работа ученического актива. Во-вторых, рассмотреть потребности образовательной деятельности, в каких направлениях и как ведется углубленное изучение отдельных профилей и направлений обучения, с какими именно образовательными организациями среднего специального и высшего образования организовано системное

сотрудничество. В-третьих, рассмотреть тренды рынка труда, включая близлежащие промышленные предприятия и крупные предприятия сферы услуг, их потребности и дефициты в кадровом обеспечении. Все это сделает деловую игру «Работа мечты» максимально эффективной как для самих обучающихся, так и для социального окружения образовательной организации.

Стоит отдельно сказать о названии игры. В каком смысле «Работа мечты» оказывается реальностью для обучающихся? Очевидно, что по окончании игры обучающиеся не получают рабочего места, которое бы соответствовало их ожиданиям по функционалу, месту работы, заработной плате, социальным гарантиям и пр. Тогда как следует понимать название? Оно выполняет несколько функций: привлечения внимания, концентрации участников на собственных ожиданиях и планах; обеспечения реалистичности, понимания принципиальной достижимости получения работы мечты при определенных навыках, компетенциях и качествах личности играющего.

Деловая авторская профориентационная игра «Работа мечты» может служить двигателем деятельности образовательной организации в этом направлении. Проведенная в начале учебного года, она может дать старт различным профориентационным программам и курсам, ее можно сделать завершающим этапом годового цикла профориентационной работы. Она может быть проведена дважды – в начале и в конце учебного года для фиксации изменений в динамике профориентационной работы с обучающимися с их профессиональными интересами, склонностями и потребностями. Выбор момента и возможности повторного проведения игры – индивидуальное решение инициативной группы конкретной образовательной организации в связи с тем задачами, которые они решают.

Сама механика игры выглядит следующим образом:

- 1) создается инициативная группа из числа старшеклассников и членов педагогического коллектива, готовых к творческому взаимодействию и сотрудничеству игромастера;
- 2) исходя из интересов участников инициативной группы, распределяются потенциальные места для участников игры;
- 3) проводится консультирование и экспертиза подготовки членов инициативной группы к реализации игры;
- 4) организационные мероприятия;
- 5) проводится сама игра и последующая системная рефлексия.

Солидарность и коллективизм формируются в первую очередь как ценности инициативной группы. При подготовке заданий и выборе организационных решений обучающиеся приобретут колоссальный опыт продуктивного взаимодействия и содержательного конструктивного диалога. Личный бонус для членов инициативной группы заключается в том, что в ходе подготовки игры они смогут максимально полно изучить информационные потоки, связанные с личными интересами в той или иной профессиональной сфере. Это будет не простое информирование, а глубокое погружение в функциональные связи, профессиональные обязанности и ожидания и компетенции в конкретной профессиональной области. Важно отметить, что обучающиеся в ходе этой игры получают и компетенции, имеющие отношение к финансовой грамотности, обучаются планированию бюджета, сопоставляют зарплатные ожидания и предложения на рынке труда, знакомятся с понятием «востребованность на рынке труда», преодолевая стереотипы и заблуждения. Гражданская ответственность и социальные компетенции формируются как у членов инициативной команды, так и у обучающихся – участников игры. Предметное знание актуального состояния рынка образования и рынка труда в доступной форме становится не номинальным, а фактическим. Приходит понимание того, что карьера в профессиональной сфере планируется, формируется ответственным выбором на каждой ступени образования – в выборе курсов для углубленного изучения, ОГЭ и ЕГЭ, форм и практик социальной активности, которые могут дать дополнительные баллы и бонусы при поступлении в вуз, а в дальнейшем стать дополнительными аргументами в разговоре с работодателями. Практика игры показала, что обучающиеся с развитым социальным интеллектом и высокой эмпатией могут быть успешными в игровой

ситуации вне зависимости от того, каков их средний балл по учебной программе. Таким образом, игра «Работа мечты» выполняет функцию формирования позитивной самооценки, положительного поля взаимодействий для всех обучающихся, может быть точкой отсчета для формирования осознанного и ответственного отношения к учебной деятельности.

Познакомимся с содержанием игры.

I. Пояснительная записка.

Вид разработки: методический сценарий мероприятия.

Происхождение работы: авторская.

Целевая аудитория: 8–11-й классы (14–18 лет).

Цель – формирование у учащихся стратегии поведения на рынке труда, необходимой для успешного трудоустройства.

Задачи:

- мотивация подростков к рефлексии относительно своих навыков, умений и стремлений;
- развитие умения действовать в нестандартных ситуациях делового общения;
- формирование представления о наиболее перспективных отраслях и профессиях Самарской области;
- формирование навыков самопрезентации;
- воспитание ответственности за собственное будущее;
- привитие интереса к теме профессионального развития и трудоустройства.

Планируемые образовательные результаты:

Учащиеся-участники игры:

- научатся соотносить профессии с навыками, способностями, формами опыта и образованием, необходимыми для устройства на работу и успешного выполнения профессиональных обязанностей на различных вакансиях;
 - в увлекательной и динамичной форме приобретут опыт коммуникации в условиях конкурсных испытаний;
 - познакомятся с различными работодателями Самары и Самарской области;
 - смогут проанализировать свою стратегию поведения на рынке труда и получить рекомендации по её улучшению;
 - научатся грамотно презентовать себя в ситуациях делового общения.

Объем (в академических часах): от двух часов в зависимости от количества участников и игромастеров.

Общая характеристика методов, форм обучения, режима занятий / активностей: мероприятие проходит в формате деловой игры, что, во-первых, позволяет максимально вовлечь учащихся в процесс и естественным образом мотивировать их к выполнению предложенных заданий. Во-вторых, игровой процесс становится максимально приближен к реальности (участникам необходимо заполнить резюме, игромастера представляют существующих в Самаре и Самарской области работодателей), что в дальнейшем помогает участникам без труда перенести развитые в игре навыки и полученные инсайты на свою реальную стратегию поведения на рынке труда. Игра «Работа мечты» построена на принципах эдьютейнмента, что делает её в равной степени развлекательным и обучающим мероприятием. Оценочной данная игра становится, если погрузить её в контекст любой профориентационной работы: в процессе легко обнаруживаются сильные стороны участников и их дефициты, которые в дальнейшем можно восполнить на других занятиях программы или в процессе индивидуальной работы со специалистом по профориентации.

Игромастера на своих станциях предлагают участникам самые разнообразные задания – так, перемещаясь от станции к станции в процессе игры, участник оказывается вовлечён в различные виды деятельности, связанные с актуальными для региона профессиями.

Заполняя резюме в начале игры, участники опосредованно работают с образом желаемого будущего, что особо важно в контексте профориентационной работы. Понимание того, к какому образу жизни подростки хотят прийти в будущем, какая работа позволит им сделать это и какие навыки им для этого нужны, – важный личностный результат, который достигается по итогам рефлексии игрового процесса.

«Работа мечты» может быть использована как в начале работы (как мотивационное мероприятие), так и в качестве финала (как площадка, где участники смогут применить полученные знания и навыки).

Описание системы оценивания достижения планируемых образовательных результатов:

1. Рефлексивная беседа по итогам игры.

В конце игры ведущий организует групповое обсуждение, в которое включены все участники. Сам ведущий выступает здесь лишь в роли фасилитатора, задавая учащимся вопросы, направляя ход беседы и помогая сформулировать появившиеся за время игры инсайты.

Примерный список вопросов:

- Было ли что-то, что особенно понравилось (не понравилось) или запомнилось тебе сегодня?
- Какой главный вывод ты сделал из сегодняшней игры?
- Кто-то из «работодателей» или других «соискателей» удивил/порадовал/расстроил тебя сегодня? Ты хотел бы сказать что-нибудь ему напоследок?
- Было ли что-то, что обеспокоило или вызвало у тебя тревогу сегодня? Или же, наоборот, порадовало и вдохновило?
- Как полученная сегодня информация может помочь тебе добиться своих целей в жизни?
- Какой совет ты мог бы дать школьникам, которые в дальнейшем будут играть в эту игру?
- Какой стратегии ты придерживался во время игры? Насколько она помогла тебе добиться поставленных целей?
- Как ты понял, какими качествами должен обладать успешный специалист, способный конкурировать за лучшие рабочие места с другими соискателями?

2. Заполнение профилей задействованных в процессе игры профессий.

После проведения игры участникам предлагается выбрать одну или две профессии из своего резюме и заполнить профиль на них, указав соответствующие профессии гибкие и жесткие навыки, а также связанные с ними школьные предметы.

3. Написание и оформление резюме.

Учащимся предлагается внести правки или переписать резюме, с которыми они участвовали в игре. Данное задание может сопровождаться тренинговым занятием, где школьников знакомят с правилами оформления резюме и на практике разбирают удачные и неудачные примеры.

4. Повторное проведение игры.

Игра «Работа мечты» может быть использована как оценочный инструмент для подведения итогов работы по профориентационной программе. Целесообразно будет проводить игру в начале – как проблематизирующее мероприятие, способствующее запуску рефлексии у участников, – и в конце, чтобы учащиеся смогли отметить свой прогресс в плане навыков написания резюме, навыков самопрезентации и умения ориентироваться на рынке труда. При повторном проведении участники во время рефлексивной беседы смогут более осознанно обсудить выбранную ими стратегию и свои достижения.

Стоит учесть, что явных личностных результатов трудно достичь за сильно ограниченное время, а потому целесообразно включать игру в более длительные профориентационные программы.

II. Описание содержания

Участникам предлагается представить себя через 10 лет и заполнить своё резюме, указав полученное образование, опыт, важные умения и личностные качества и прочее. Затем за ограниченное время каждому необходимо устроиться на как можно больше рабочих мест и получить наилучшую заработную плату. Реально существующих на территории Самары и Самарской области работодателей представляют игромастера, станции которых рассредоточены по всему игровому пространству. На каждой станции имеется QR-код, считав который, участники могут ознакомиться с имеющимися у работодателями вакансиями и требованиям к ним. Чтобы получить работу, участник должен пройти собеседование на выбранную вакансию у игромастера. В процессе тот посредством различных вопросов и заданий должен оценить, соответствует ли квалификация игрока выбранной им должности. Если игроку не хватает знаний или навыков, он может направиться к игромастерам, представляющим определенные учебные заведения, и через выполнение предложенных ими заданий получить необходимое «образование». Каждый игромастер – будь то работодатель или учебное заведение – ставит игроку отметку в резюме о том, на какую работу он устроился или какое образование получил.

Цель игрока – устроиться на как можно больше рабочих мест с наибольшей совокупной заработной платой. Для этого он может пользоваться различными стратегиями, самые успешные из которых коллективно обсуждаются потом при подведении итогов.

Этапы подготовки игры:

1. Организаторы отбирают и консультируют игромастеров, объясняют им суть и правила проведения игры.
2. Определяется количество и состав участников игры.
3. Между игромастерами распределяются существующие в Самаре работодатели и учебные заведения.

Примеры работодателей: РКЦ «Прогресс», Российские коммунальные системы, Самарская областная клиническая больница имени В. Д. Середавина, Бэби-клуб, школа, IT-компания NetCracker, ресторан «Чайхона», городская ветеринарная станция, ГТРК «Самара», Самарский театр юного зрителя.

Примеры учебных заведений: Самарский университет, СамГТУ, СамГМУ, СГСПУ, СГЭУ, СГИК, СХИ.

4. Игромастера изучают специфику доставшейся им «роли»: ищут вакансии на предприятиях и компаниях, изучают требования к специалистам, готовят вопросы и задания для участников в соответствии с ними. В случае с высшим учебным заведением игромастер готовит задания и вопросы по существующим в учреждении направлениям подготовки специалистов.

К примеру, представитель IT-компании в качестве тестового задания на вакансию UX-дизайнера может попросить игрока придумать и схематично изобразить на листочке дизайн сайта школы, в которой проходит игра. Представитель клинической больницы может поинтересоваться у соискателя на должность санитаря, как делать внутримышечную инъекцию. Представитель СХИ может попросить игрока, желающего получить образование ветеринара, назвать шесть представителей отряда Парнокопытные.

Задача игромастеров – вовлечь участников в активную мыслительную и творческую деятельность. Задача игроков – продемонстрировать упорство и творческий подход в достижении поставленной цели.

5. Готовятся элементы оформления игры: карточки с названиями компаний-работодателей и учебных заведений, листы с QR-кодами, ведущими к описаниям вакансий. Подготавливается раздаточный материал (бланки с резюме).

6. Игромастера консультируются с организаторами по возникающим в процессе подготовки вопросам.

Оптимальное время подготовки – около недели.

Этапы игры:

1. Ведущим объявляется цель и правила игры.
 2. Игрокам предлагается представить себя через десять лет и продумать, как они представляют себе «работу мечты»: какое образование, какие навыки и знания понадобятся для неё.
 3. Игроки получают бланки для резюме и заполняют их в соответствии со своим образом желаемого будущего.
 4. Объявляется старт процесса трудоустройства – игроки путешествуют от станции к станции, общаясь с игромастерами, и проходят многочисленные собеседования с целью получить работу.
 5. Игромастера задают игрокам вопросы и предлагают тестовые испытания; в зависимости от результатов делают отметки в резюме участника (на какую должность данного соискателя приняли на работу и с какой заработной платой).
 6. По истечении отведенного на игру времени участники сдают свои резюме организаторам.
 7. Организаторы подсчитывают результаты и определяют победителей.
 8. Победители игры награждаются призами.
 9. С участниками проводится рефлексивная беседа об их стратегиях поведения на импровизированном «рынке труда» и инсайтах, появившихся у них в процессе игры. Ведущий записывает основные смысловые пункты на флипчарте.
- Общая длительность игры – от двух академических часов и более.

Этапы постигрового сопровождения:

1. Игрокам предлагается выбрать одну или две профессии (из представленных в игре) и составить профиль на них.
2. Игрокам предлагается дополнить или переписать своё «игровое резюме».
3. Участники могут быть включены в любую другую индивидуальную или групповую профориентационную работу в соответствии с их запросами и выявленными в процессе игры дефицитами.

III. Ресурсное обеспечение игры**Материально-технические ресурсы:**

- звуковое оборудование, микрофон для ведущего;
- баннер с названием и правилами игры;
- раздаточный материал (бланк с резюме) каждому участнику;
- ручки каждому участнику и игромастерам;
- оборудование для станций игромастеров: стол, стулья, табличка с названием компании, предприятия или учебного заведения; распечатанные листы с QR-кодами, ведущими на описание вакансий; иное оборудование или материалы, предусмотренные для выполнения предлагаемых игромастерами заданий;
- смартфоны с функцией считывания QR-кода у участников (предполагается использование участниками собственных мобильных устройств, при отсутствии таковых игромастер на станции может предоставить своё устройство для ознакомления со списком вакансий);
- призы победителям игры;
- актов зал (для запуска и подведения итогов игры) и аудиторные помещения из расчёта одно – на три игромастера.

Кадровые ресурсы: педагогические работники, ознакомленные с правилами игры, прошедшие инструктаж от организаторов по проведению мероприятия и имеющие базовые представления о современных тенденциях в профориентации. Общее количество – от восьми человек, в зависимости от количества участников.

Учебно-методические ресурсы:

- пояснительная записка с правилами организации и проведения игры;
- пакет раздаточных материалов для участников (резюме и профиль профессий).

На наш взгляд, деловая профориентационная игра «Работа мечты», полная версия которой опубликована в материалах психолого-педагогической программы «Профессиональная навигация» [1], может быть драйвером профориентационной работы в образовательной организации.

Список литературы

1. Деханова П. Ю. Психолого-педагогическая программа «Профессиональная навигация». – URL: http://rspc-samara.ru/specialist/obuch/9_11/materials/dehanova/navi.pdf (дата обращения: 20.03.2022).
2. Комплексная Стратегия развития г. о. Самара на период до 2025 года. – URL: <https://www.samadm.ru/docs/strategiya-2025> (дата обращения: 20.02.2022).
3. Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года – URL: <http://static.government.ru/media/files/f5Z8H9tgUK5Y9qtJ0tEFnyHlBitwN4gB.pdf> (дата обращения: 20.02.2022).
4. Стратегия развития Самарской области до 2030 года. – URL: <https://docs.cntd.ru/document/450278243> (дата обращения: 20.02.2022).