МЕТОДИЧЕСКОЕ ПОСОБИЕ

Практико-ориентированный подход в профессиональной ориентации молодежи. Вектор твоего успеха

УДК 374.32

Практико-ориентированный подход в профессиональной ориентации молодежи: методическое пособие / под ред. Т. А. Кравченко. — Санкт-Петербург: СПб ГБУ «ВЕКТОР», 2025. — 101 с.

Авторы-составители:
Волкова Варвара Олеговна, директор Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения «Центр поддержки молодежных инициатив «ВЕКТОР»;
Титов Андрей Павлович, заместитель директора Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения «Центр поддержки молодежных инициатив «ВЕКТОР»;
Кравченко Татьяна Андреевна, начальник отдела профессионального консультирования и методического обеспечения Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения «Центр поддержки молодежных инициатив «ВЕКТОР»;
Гусева Елизавета Максимовна, методист отдела профессионального консультирования и методического обеспечения Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения «Центр поддержки молодежных инициатив «ВЕКТОР»;
Александрова Александра Игоревна, психолог отдела профессионального консультирования и методического обеспечения Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения «Центр поддержки молодежных инициатив «ВЕКТОР»;
Андреевцева Алёна Леонидовна, психолог отдела профессионального консультирования и методического обеспечения Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения «Центр поддержки молодежных инициатив «ВЕКТОР»;
Зимонин Игорь Николаевич, психолог отдела профессионального консультирования и методического обеспечения Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения «Центр поддержки молодежных инициатив «ВЕКТОР»;
Юдина Алевтина Владимировна, психолог отдела профессионального консультирования и методического обеспечения Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения «Центр поддержки молодежных инициатив «ВЕКТОР».

Методическое пособие предлагает систематизированный подход к профессиональному выбору молодежи, включает эффективные методики и практику. Первый раздел рассматривает теорию и методологию практико-ориентированного подхода. Второй раздел демонстрирует конкретные проекты и программы практической реализации предложенных идей.

СПб ГБУ «ВЕКТОР», 2025

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение.....3
РАЗДЕЛ 1. Теория практико-ориентированных форм работы.....4
Теоретические основы профессиональной ориентации.....4
Внутренние проблемы профессионального самоопределения.....12
Внешние (социальные) проблемы профессионального самоопределения.....18
Экономические проблемы профессионального самоопределения.....25
Видение работодателем профессионализма будущих претендентов.....30
Кейс-метод как форма практико-ориентированной профессиональной ориентации.....35
РАЗДЕЛ 2. Сборник практико-ориентированных материалов.....42
Влияние профессиональной ориентации на степень положительной адаптации новых сотрудников среди работающей молодежи на предприятиях.....42
Реализация творческого и профессионального потенциала молодежи через взаимодействие с учебными заведениями.....47
Использование методов психодрамы, психодиагностики и группового обсуждения в профориентации молодежи.....51
Проект «Навигатор в мире профессий».....54
Керамическая мастерская будущего: от увлечения к профессии.....56
Формирование профессиональных сообществ НКО.....61
Профпробы как метод успешного погружения в профессию.....69
Практический опыт проведения тренингов на командообразование для молодежи от 14 до 35 лет.....74
Развитие навыков цифровой грамотности и кибербезопасности на примере реализации цикла профилактических мероприятий по интернет-безопасности «f12 – знай из чего состоит твой код».....79
Значимость деятельности студенческих отрядов в системе молодежной политики России: поддержка и развитие традиционных ценностей.....85
Применение кейс-метода в профориентационной работе с молодежью. Технология выбора профессии.....89
Профориентационный навигатор: формирование надпрофессиональных навыков для наставников.....93
Роль наставничества в профессиональной ориентации современной молодежи на примере реализации проекта «Марафон профессий».....98

Часть статей печатается в авторской редакции

ВВЕДЕНИЕ

Рынок труда в наше время отличается высокой степенью изменчивости и неопределенности. Цифровая революция, возникновение новых профессий и быстрое устаревание знаний ставят перед молодыми людьми повышенные требования к выбору профессии. Традиционные методы профессиональной ориентации, основанные только на предоставлении информации, становятся менее эффективными. Им на смену приходит практико-ориентированный подход, который не просто рассказывает о профессиях, а позволяет молодым людям «окунуться» в них, примерить на себя различные профессиональные роли иполучить первый практический опыт.

Настоящий методическое пособие «Практико-ориентированный подход в профессиональной ориентации молодежи» предлагает системный взгляд на проблему профессионального выбора и представляет собой пособие актуальных методик и практик, доказавших свою эффективность.

В первом разделе рассматривается сущность и методология практико-ориентированных подходов, проблемы профессионального самоопределения (психологические барьеры самой молодежи, внешние социальные вызовы и экономические факторы, взгляд на подготовку кадров со стороны работодателя), кейс-турниры как эффективный формат моделирования профессиональных ситуаций.

Второй раздел является практическим воплощением теоретических основ. Он состоит из статей-кейсов, демонстрирующих, как идеи практико-ориентированного подхода реализуются в конкретных проектах и программах.

Цель пособия – стать полезным ресурсом для специалистов в сфере молодежной политики, образования, кадровых служб и всех заинтересованных в организации сопровождения профессионального выбора молодых людей. Мы надеемся, что предложенные теоретические материалы и богатый практический опыт, обобщенный на страницах этого издания, помогут вывести профориентационную работу на качественно новый уровень, сделав ее более живой, деятельностной и результативной.

Теоретические основы профессиональной ориентации

Современный рынок труда требует создания таких технологий профессионального развития, которые позволят выпускникам образовательных организаций, входящим в мир производственной деятельности, достичь высокого уровня конкурентоспособности. Конкурентоспособная личность должна обладать не только специальными знаниями и умениями в сфере профессиональной деятельности, а прежде всего развитыми личностными качествами, позволяющими эффективно осуществлять процесс деятельности и получать искомые результаты. Сегодня экономика страны нуждается в самостоятельных, творческих специалистах, инициативных и предприимчивых, способных приносить прибыль, предлагать и разрабатывать идеи, находить нетрадиционные решения и реализовывать экономически выгодные проекты. Это подтверждает Закон Санкт-Петербурга от 19.12.2018 № 771-164 «О Стратегии социально-экономического развития Санкт-Петербурга на период до 2035 года», согласно которому главной целью социально-экономического развития Санкт-Петербурга является «обеспечение стабильного улучшения качества жизни горожан и повышение глобальной конкурентоспособности Санкт-Петербурга на основе реализации национальных приоритетов развития, обеспечения устойчивого экономического роста и использования результатов инновационно-технологической деятельности». Одним из приоритетных направлений для достижения цели является развитие человеческого капитала (целенаправленные инвестиции в социальные сферы, где каждая сфера дополняет другую, создавая «эффект мультипликатора»). В Стратегии определены благоприятные факторы, способствующие развитию рынка труда и повышению качества трудовых ресурсов в Санкт-Петербурге: повышение уровня эффективности функционирования системы профориентации обучающихся и выпускников общеобразовательных организаций и профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования, молодежи; повышение уровня эффективности функционирования системы переподготовки и повышения квалификации кадров для осуществления трудовой деятельности. Однако определены и слабые стороны и факторы, сдерживающие развитие рынка труда и повышение качества трудовых ресурсов: усиление профессионально-квалификационного дисбаланса спроса и предложения трудовых ресурсов, связанного с недостатком профессиональных кадров, соответствующих требованиям рынка труда, особенно рабочих профессий и инженерно-технических специальностей; недостаточный уровень практических навыков применения знаний и квалификации выпускниками общеобразовательных организаций и профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования.

Таким образом, сегодня конкурентоспособность играет ключевую роль в обеспечении устойчивого развития и эффективности социально-экономических систем Санкт-Петербурга. Делая акцент на повышении конкурентоспособности, город получает не просто рабочую силу, а активный, здоровый, креативный человеческий капитал.

Методологическим аспектом удовлетворения этой экономической потребности является профессиональное становление молодежи, предполагающее обращение профессионального образования к практико-ориентированным технологиям обучения и воспитания. Рынок труда предъявляет жесткие требования к молодым специалистам, и наличие документа об образовании не дает гарантии получения престижного рабочего места по специальности. Ситуация

на современном рынке труда показывает, что молодые специалисты испытывают трудности в трудоустройстве, прежде всего, из-за низкого уровня конкурентоспособности личности.

Учитывая, что традиционные теоретические профориентационные формы работы часто создают разрыв между знаниями и их применением, практико-ориентированные методы могут стать эффективным решением. Прежде чем обсуждать конкретные кейсы и принципы организации практико-ориентированного подхода, необходимо рассмотреть следующие понятия: профессиональная ориентация, оптант, обучение, в том числе в процессе профессиональной ориентации, практико-ориентированный подход, а также понять, что считать практикой в обучении.

Профессиональная ориентация рассматривается как комплекс специальных мер в профессиональном самоопределении и выборе оптимального вида деятельности оптантом, определении его потребностей, индивидуальных особенностей и возможностей, а также востребованности профессии (специальности) на рынке труда. Как система, профессиональная ориентация носит комплексный, многосторонний, многоуровневый, межведомственный характер. Итогом данной деятельности предполагается, что оптант осознает себя субъектом труда, что позволяет реализовать собственные жизненные и профессиональные планы.

Система профессиональной ориентации включает в себя несколько направлений: профессиональное информирование; профессиональное просвещение; профессиональная диагностика; профессиональная консультация.

Иными словами, профессиональная ориентация как система мероприятий нацелена на ознакомление с миром профессий и подготовку к сознательному выбору профессии и / или специальности.

Оптант (от лат. optantis – желающий, выбирающий) – человек, находящийся в ситуации профессионального самоопределения или выбора профессии. Сущность профессионального самоопределения определяется как поиск и нахождение личностного смысла в выбираемой, осваиваемой или уже выполняемой трудовой деятельности. Исходя из положения о том, что каждый человек индивидуален, в работе с самоопределяющимся человеком специалисту предпочтительно ориентироваться в исключительных смыслах оптанта по поводу его профессионального выбора: им осуществляется поиск такой профессии и работы, которые дают возможность получать заработок в соответствии с затрачиваемыми усилиями; при выборе профессии человек ориентируется на то, что может дать ему профессия для повышения чувства собственной значимости; а также, вырабатывать способность подстраиваться / встраиваться под меняющуюся конъюнктуру рынка труда для реализации стремления к элитарности. Важно понимать, что оптантом может быть не только подросток в период выбора профессии, но и человек любого возраста, находящийся в процессе самоопределения.

Обучение нами будет рассмотрено как специфический процесс познания, когда предполагается передача профессионального и частично жизненного опыта наставником (специалистом по профессиональной ориентации) оптанту. Следовательно, такое обучение осуществляется на каждом этапе жизни человека как субъекта труда, основанное, прежде всего, на трудовом ориентировании, понимаемом как направленное развитие представлений об области доступных для конкретного человека видов трудовой деятельности в текущем периоде жизни, позволяющее формировать образ подходящей работы в виде самостоятельно построенной им формулы идеальной профессии для себя. Именно обучение в таком представлении позволит оптанту сформировать потребность в труде, представляющей собой умение направлять усилия по достижению заданного

результата осуществляемой профессиональной деятельности, необходимого другим людям, и, следовательно, возникновение оправданного желания поощрения своих усилий в зависимости от достигнутого результата.

Практика – это не только решение реальных задач, но и вообще любые задания, в которых оптант задумывается о своей деятельности и начинает осмыслять, какие именно знания и навыки он приобретает и зачем.

Без практики (практической составляющей) содержание программы профессиональной ориентации становится менее эффективным. Практические задания нужны не только для того, чтобы с их помощью отработать какой-то навык, у них есть другие цели и эффекты. Следует отметить одну ключевую пользу практические задания дают возможность осмыслить услышанное и заученное, сформировать свой опыт. Если дать только теорию, то возникнет вопрос: «Все было замечательно, а делать-то что?».

Для более взрослых людей практика – это процесс конструирования знаний и решений проблем совместно со спикером (модератором / наставником). Дело в том, что зачастую участники программ – это люди с уже немалым профессиональным опытом в своей области. Они не ждут, что кто-то даст им однозначные «рецепты» для решения их задач и научит единственно возможному «как правильно». Обучение для них должно быть активным процессом формирования знаний и опыта.

Практические задания позволяют поддерживать вовлеченность аудитории. Ведь информации для пассивного чтения или прослушивания сегодня и так слишком много, и, чтобы действительно вовлечь, такого контента недостаточно. Правда, при организации практических активностей, нередко приходится сталкиваться с инфантильной позицией молодежи, которые убеждены: «Мне должно быть весело, меня должны развлекать, обо мне все должны как-то позаботиться».

Справиться с этим помогает привязка каждого задания к конкретной профессиональной проблеме: практика должна быть с ясным посылом, какие реальные задачи она научит решать. Это дает реальный стимул к участию.

Практико-ориентированные подходы в профессиональной ориентации подразумевают обучение через непосредственный опыт, погружение в профессиональную среду и решение реальных задач. Теоретической основой таких подходов являются различные психологические и педагогические концепции, которые подчеркивают важность активного взаимодействия с реальностью для формирования профессиональных компетенций и осознанного выбора профессии.

Какие особенности в организации практико-ориентированного подхода следует учесть?

1. Практика возможна на любом этапе профессионального обучения. Иногда полезно отступить от привычного порядка: сначала теория, потом практика. Все зависит от того, какая цель у практического задания. Например, если вы хотите с помощью практических заданий вовлечь участников в активный процесс обучения, то это хорошо сделать сразу. Бывает, когда от участников требуется активность, но они «прячутся» друг за друга просто потому, что уже привыкли – на обучении требуется только сидеть и слушать. Поэтому, чтобы мотивировать участников с самого начала, следует предложить небольшие задания, которые помогут им проявить себя. Даже предварительный шаг записи на программу, может содержать небольшое практическое задание (например, написать самому себе письмо об ожиданиях от обучения).

Имеется еще одно обоснование пользы практических заданий в самом начале обучения. Молодые люди зачастую не настроены слушать теорию, поэтому в начале занятия им полезно попытаться самостоятельно решить задачу или найти ответ

на вопрос. Конечно, получится далеко не все, но после этой попытки аудитория точно будет внимательнее к объяснениям ведущего (спикера).

2. В практике полезна междисциплинарность. Полезно стимулировать участников использовать в решении практической задачи знания и навыки из разных предметных областей. Например, ключевая составляющая – работа в группах над совместным проектом из реальной практики компании. В процессе участники задействуют знания сразу из множества областей. Такой подход в реализуемой программе сработает не сразу, но его необходимо применять.

3. Важна не практика ради практики, а работа на результат. Любая профориентационная программа рассматривается как продукт, который участник осваивает, чтобы успешно работать по выбранной профессии и на конкретные результаты. Так называемый «продуктовый подход» выражается в том, что решаются задачи и создаются проекты в выбранной сфере деятельности. Пока у оптанта нет готового решения, нет и результата по проекту. И, наоборот, научившись выполнять задачу раньше, чем было запланировано, можно завершить задание досрочно. Причем к оценке результатов привлекаются работодатели.

Очевидно, что ориентация на результат в обучении важна не менее формата практики. Привычен формат: «теория – практика – защита проекта». Но при разработке профориентационных программ целесообразно исходить от планируемого результата и под него набирать необходимые формы обучения.

Если у обучения есть заказчик, он должен участвовать в практике – этот принцип важен для всех программ, связанных с освоением профессиональных навыков. В таких случаях заказчиком, как правило, выступает компания или организация, заинтересованная в кадрах или в новых решениях каких-либо своих задач. Чтобы практическое обучение достигало результата, формировались нужные навыки и создавались работающие решения, заказчику нужно участвовать в процессе разработки, проведения и оценивания. Вот примеры, как это можно организовать:

1. работодатели предлагают участникам свои бизнес-задачи для решения или оценивают идеи, с которыми те приходят на занятия. В ходе программы группы проходят с проектом через несколько контрольных точек, где обсуждают с заказчиками промежуточные результаты;

2. по бизнес-ориентированной методологии, установленные в профессиональных стандартах требования к специальности, разбивают на конкретные роли в соответствии с тем, как это устроено у реальных работодателей, при этом задачи для проработки в границах каждой роли предоставляют потенциальные работодатели;

3. в организациях, ориентированных на инновации и технологическое предпринимательство, молодые специалисты решают задачи, поставленные работодателями. Они нацелены на проработку сложных проблем и часто создают инновационные разработки, включая небольшие технологические стартапы. Если команда участников предлагает работающее решение, она может продолжить сотрудничество с заказчиками.

И, конечно, поскольку работа над такими большими практическими задачами всегда идет в группах, участникам приходится учиться работать в команде. Вследствие чего многие программы нацелены на формирование гибких (надпрофессиональных) навыков, развитие умений сотрудничать. И это еще один важный эффект практико-ориентированного подхода.

Такой подход актуален для всех возрастных групп из числа молодежи: несовершеннолетняя молодежь (обучающиеся в общеобразовательных организациях) – от 14 до 17 лет; студенческая молодежь (обучающиеся в образовательных организациях) – от 18 до 23 лет; работающая молодежь, имеющая тот или иной уровень образования (квалификации) – от 24 до 35 лет; работающая

молодежь без уровня профессионального образования или квалификации (имеющие лишь уровень основного общего или основного среднего образования) – от 18 до 35 лет.

Исходя из подобной условной категоризации молодежи по возрастам, следует выделить специфику организации и проведения профориентационных программ в практико-ориентированном подходе.

Рассмотрим некоторые формы практико-ориентированных подходов в профессиональной ориентации:

- профессиональные пробы: участники могут попробовать себя в различных профессиях через выполнение небольших заданий, имитирующих реальную трудовую деятельность;
- кейс-стади: анализ реальных профессиональных ситуаций и поиск решений;
- проектная деятельность: решение комплексных задач, требующих применения знаний и умений из разных областей;
- стажировки и практики: непосредственное погружение в профессиональную среду на предприятиях и организациях;
- мастер-классы: обучение у профессионалов конкретным навыкам и техникам;
- деловые игры: имитация реальных профессиональных ситуаций для отработки навыков принятия решений и взаимодействия в команде.

Профессиональные пробы и мастер-классы наиболее целесообразно применять для обучающихся в общеобразовательных организациях. Данные формы позволяют получить подкрепление (подтверждение) замыслу на свою будущую профессию, оценку ценностно-смыслового ядра личности, связанного с развитием определенных склонностей и способностей человека, или, наоборот, осознать – «не мое». В этом возрасте человек имеет слабые представления о себе, своих способностях, о рынке труда, недостаточно информированы о мире профессий, поэтому случайный и необоснованный выбор деятельности нередко приводит к разочарованиям и хаотичным и необдуманным попыткам трудоустройства, порой не обеспечивающим позитивные изменения о смысле труда как источнике не просто заработка, а прежде всего, самостановления и саморазвития. Данные формы могут оказать положительное влияние на будущий профессиональный выбор, когда можно начать свой жизненный путь с наименьшими социально-психологическими потерями.

Кейс-стадии, деловые игры, проектная деятельность, стажировки наиболее эффективны для работающей молодежи и обучающихся в образовательных организациях. В ходе трудовой деятельности в определенных условиях развиваются специфические психические процессы и отдельные функциональные системы (профессиональное восприятие, профессиональная память, моторные функции и т.д.) и постепенно формируются так называемые профессионально важные качества, рассматриваемые как индивидуальные психические и психофизиологические особенности, наличие которых обеспечивают успешность выполнения конкретной профессиональной деятельности. Следовательно, усложнение практико-ориентированных форм профессиональной ориентации наиболее выгодно для указанной категории молодежи, так как им необходимо быть мобильным и адаптивным к изменяющимся требованиям рынка труда.

Следовательно, любые формы практико-ориентированного подхода в той или иной вариации применяются для всех категорий молодежи в зависимости от запроса и уровня заинтересованности оптантов, а также актуальных задач профессиональной ориентации среди молодых людей, так как важен результат.

Преимущества практико-ориентированных подходов заключаются в следующем:

- повышение мотивации к обучению и выбору профессии;
- формирование устойчивых профессиональных знаний, умений и навыков;
- развитие профессиональной идентичности и уверенности в себе;
- осознанный выбор профессии;
- снижение риска ошибок при выборе профессии.

Таким образом, практико-ориентированные подходы в профессиональной ориентации являются эффективным способом подготовки молодежи к будущей профессиональной деятельности, позволяют участникам приобрести минимум профессиональных умений и навыков, небольшой опыт организаторской работы, теоретические знания, понимание профессиональной мобильности и компетентности, что соответствует запросу рынка труда (работодателя) и делает их конкурентоспособными.

Практико-ориентированные подходы в профессиональной ориентации предполагают учет многих факторов и условий, влияющих на жизнь и деятельность каждого человека. Эти факторы помогают создать более персонализированный и эффективный подход к профессиональной ориентации. Авторами пособия рассматриваются как экономические проблемы, тренды на рынке труда и видение работодателем профессионализма будущих претендентов на рабочее место, так и внутренние проблемы человека (выраженность интересов и предпочтений, способностей и направленности; индивидуально-психологические особенности, состояние здоровья и его влияние на познавательную деятельность и в целом социальную активность, особенности моделей поведения, выработанные в процессе социализации; общая осведомленность и информированность о профессиях и труде, и др.), внешние проблемы и их влияние на выбор будущей профессиональной деятельности (успехи и достижения, а также неудачи в предыдущем опыте; влияние социума и социальное сопротивление индивида; география и иные условия жизни человека, и т.д.).

Первый аспект. Экономические проблемы профессионального самоопределения молодежи представляют собой те внешние финансово-экономические барьеры и обстоятельства, которые негативно влияют на выбор и реализацию профессиональных планов молодежи. К ключевым барьерам относятся низкая зарплатная привлекательность стартовых позиций. По данным Росстата (2024), медианная зарплата выпускников профессиональных образовательных организаций в первый год работы составляет 38 400 руб., а образовательных организаций высшего образования – 52 100 руб. (против средней по экономике – 78 500 руб.). В Москве и Санкт-Петербурге лишь 68 % выпускников трудоустраиваются по специальности, в других регионах – 42–49 % (данные Минтруда, 2024). По данным Росстата 34 % молодых специалистов меняют профессию в первые 3 года, а 22 % выпускников не работают по специальности из-за низкой зарплаты (опрос АНО «Россия – страна возможностей», 2023). Решение проблем, связанных с профессиональным самоопределением молодежи в условиях современного рынка труда, экономики, демографии и социально-политической ситуации, приведет к формированию устойчивой и конкурентоспособной рабочей силы. Молодые специалисты станут более адаптивными к изменениям, уверенными в своих способностях и реализованными в профессиональной сфере. Общество в целом получит повышение экономической стабильности, снижение социальной напряженности и рост инновационного потенциала страны.

Второй аспект. Российский рынок труда продолжает стремительно трансформироваться под влиянием новых технологий и эволюции социальных

запросов. Компании меняют стратегию найма, смещая фокус с жестких требований к гибкости и лояльности (76 % компаний из 200, опрос РБК), но при этом ожидают от работников высокой работоспособности, самостоятельности и ответственности. От специалистов в данных динамичных условиях требуются не только профессиональные качества, навыки и компетенции, а также, адаптивность и способность к обучению. Так 63 % работодателей ищут кандидатов с опытом проектной работы, даже на стартовые позиции (HeadHunter, 2024), а 58 % вакансий требуют цифровой грамотности (работа с ИИ-инструментами, аналитикой, CRM), хотя в 2020 г. – лишь 32 % (исследование «Сколково», 2024). Сегодня ключевыми навыками выступают адаптивность (89 % HR-менеджеров называют ее критически важной, самообучение (72 % компаний ожидают, что сотрудник осваивает новые навыки самостоятельно) и кросс-функциональность (65 % вакансий предполагают работу на стыке 2-3 специализаций). Для решения данной проблемы можно использовать ряд практико-ориентированных инструментов, таких как индивидуальное обучение, стажировки, наставничество, программы профессиональной переподготовки и повышения квалификации, а также различные формы практико-ориентированного обучения для молодежи. Проблема снижения несоответствия между требованиями работодателя и навыками / опытом кандидата, а также сокращением разрыва между ожиданиями работодателя и компетенциями соискателя, с использованием данных форм может быть минимизирована.

Третий аспект. Внешние (социальные) проблемы профессионального самоопределения включают в себя факторы и условия, возникающие вне личности молодого человека, которые затрудняют его выбор профессии и успешное построение карьеры. Так 44 % молодежи отмечают сложность в выборе профессии из-за избытка противоречивых данных, 57 % старшеклассников выбирают специальность под влиянием родителей (исследование РАНХиГС, 2023), а 38 % абитуриентов идут в образовательные организации из-за социального статуса, а не интереса (опрос ВЦИОМ, 2023). Решение внешних проблем способствует развитию полноценных, социально активных и мобильных поколений, готовых к вызовам современного мира.

Четвертый аспект. Внутренние проблемы профессионального самоопределения связаны с психологическими и эмоциональными факторами, которые влияют на мотивацию и поведение молодежи. Согласно статистическим данным, можно определить психологические барьеры: неуверенность в способностях (68 % студентов испытывают синдром самозванца); страх ошибки (54 % откладывают выбор профессии из-за боязни «не исправить» решение); низкое самопознание (47 % выпускников не могут назвать 3 свои сильные стороны); конфликт ожиданий (39 % выбирают профессию, чтобы оправдать надежды семьи, а не свои интересы); отсутствие целей (31 % молодежи не имеют карьерного плана на 5 лет). Вышеперечисленные барьеры приводят к сомнениям, тревожности, затягиванию принятия решения, а иногда и к бездействию.

Для эффективного преодоления внутренних проблем профессионального самоопределения молодежи рекомендуется применять комплекс разнообразных методов и форм работы, направленных на развитие самопознания, повышение уверенности и формирование осознанного выбора.

Базовой идеей настоящего пособия является использование игр в практике профессиональной ориентации. Авторы исходят из представления, что игропрактика в профессиональной ориентации – это использование игр и игровых методов для помощи молодежи в выборе будущей профессии и построении карьерной траектории, позволяющие в игровой форме смоделировать различные профессиональные ситуации, расширить представления о мире труда, развить необходимые навыки и осознать свои склонности и интересы.

Игропрактика обладает рядом преимуществ в сфере профессиональной ориентации. Она обеспечивает высокую вовлеченность и мотивацию, повышает осознанность выбора, позволяя участникам лучше понять свои сильные стороны и интересы. Кроме того, игровые форматы способствуют развитию надпрофессиональных навыков (коммуникация, командная работа, принятие решений), снижают тревожность за счет безопасной среды для экспериментов и расширяют кругозор, знакомя с разнообразными профессиями и их взаимосвязями.

Виды игропрактики в профессиональной ориентации:

1. Трансформационные игры: направлены на самопознание, выявление жизненных стратегий и сценариев, которые можно изменить для достижения личных целей.

2. Бизнес-игры: помогают развивать навыки командной работы, принятия решений, решения проблем и понимания бизнес-процессов.

3. Симуляции: позволяют участникам в игровой форме попробовать себя в различных профессиях, например, в роли врача, инженера или учителя.

4. Настольные и ролевые игры: могут использоваться для знакомства с профессиями, развития навыков общения и работы в команде.

Таким образом, игропрактика – это эффективный и действенный инструмент для профессиональной ориентации, который помогает молодым людям сделать осознанный выбор будущей профессии, развить необходимые навыки и расширить горизонты планирования профессиональной деятельности.

Внутренние проблемы профессионального самоопределения

Профессиональное самоопределение молодежи – это сложный психологический процесс, в ходе которого молодой человек выбирает сферу деятельности, соответствующую его интересам, способностям и жизненным целям. Однако многие молодые люди испытывают внутренние трудности, препятствующие этому выбору. Неуверенность в себе, страх ошибки, недостаток самопознания и конфликт между личными желаниями и внешними ожиданиями формируют внутренние барьеры, задерживающие процесс профессионального самоопределения. Как отмечал классик отечественной профориентации Е.А. Климов, профессиональное самоопределение — это не единичный акт, а длительный процесс поиска своего места в мире профессий, тесно связанный с личностным становлением.

Основные внутренние проблемы (барьеры) профессионального самоопределения молодежи охватывают широкий спектр личностных особенностей и состояний, препятствующих осознанному выбору профессии и успешной адаптации на рынке труда.

Можно выделить основные направления проблем, с которыми могут сталкиваться молодые люди:

1. Психологические факторы. К наиболее часто встречающимся проявлениям относятся:

- сниженная самооценка. Когда молодой человек сомневается в своей способности успешно освоить выбранную специальность или трудоустроиться на желаемую должность, то вероятность неправильного выбора профессии или плохих результатов значительно возрастает. Часто такие сомнения возникают из-за негативного опыта прошлого, низкой успеваемости в образовательной организации, критики со стороны окружающих (взрослых, родителей, сверстников). По своей сути люди с низкой самооценкой склонны избегать сложных ситуаций, связанных с построением карьеры, откладывая решение либо соглашаясь на менее привлекательные варианты лишь бы избежать риска неудач;

- неопределенность жизненных ориентиров. Современная молодежь зачастую испытывает сложности с формулированием конкретных жизненных целей и приоритетов. Без четко обозначенных направлений развития трудно принять взвешенное решение о своей карьере. Исследования НИУ ВШЭ (2022) показывают, что около 40% студентов выпускных курсов сомневаются в правильности выбранной специальности, а каждый пятый рассматривает возможность работы не по профессии. Еще эта проблема усугубляется быстрым изменением социальных норм и требований рынка труда, что создает дополнительные сложности в формировании устойчивых жизненных стратегий;

- стресс и тревожность. Выбор профессии и построение карьерной траектории на всех этапах сопровождаются высоким уровнем стресса и тревоги, особенно если речь идет о первых шагах в трудовой деятельности. Тревожность проявляется в виде страха перед будущим, сомнениями в своем потенциале и нежеланием сталкиваться с новыми испытаниями. Подобные эмоции приводят к отказу от самостоятельного принятия решений, желанию переложить ответственность на кого-то другого. желанию переложить ответственность на кого-то другого. Концепция «страха перед будущим» активно исследуется в современной психологии (например, Т.В. Корнилова) и напрямую коррелирует с трудностями профессионального выбора.

2. Когнитивные факторы. К наиболее часто встречающимся проявлениям относятся:

- недостаточное понимание своих интересов и способностей. Многие молодые люди недостаточно осведомлены о своих истинных талантах и увлечениях. Они

ориентируются на внешние признаки успеха (например, материальное благополучие) или подражают своим друзьям и родственникам. Поэтому непонимание реальных характеристик своей личности ведет к профессии, которая изначально противоречит природным наклонностям и предрасположенности. Теория профессионального выбора Дж. Холланда подчеркивает, что соответствие типа личности профессиональной среде (конгруэнтность) является ключевым фактором удовлетворенности трудом;

- ограниченный доступ к информации. К сожалению, современная молодежь редко обладает полной информацией о специфике той или иной профессии, уровне заработной платы, условиях труда и особенностях трудовой деятельности. Информация поступает фрагментарно и нередко искаженно, а вот самостоятельно углубиться в специфику профессиональной сферы молодежь не стремится, в результате возникает ложное впечатление о привлекательности тех или иных профессий. По данным опроса ВЦИОМ (2023), лишь 34% старшеклассников заявили, что хорошо информированы о содержании профессии, которую они рассматривают как вариант;

- неправильное восприятие реальности. Идеализация одних профессий и преуменьшение значимости других также создает значительные преграды на пути профессиональной самореализации. Например, обучающийся выбирает медиа специальность потому, что считает ее наиболее высокооплачиваемой, даже если реальная ситуация совершенно противоположна.

3. Эмоциональные факторы. К наиболее часто встречающимся проявлениям относятся:

- страх изменений. Переход на разные этапы профессионального становления (от общеобразовательной организации к образовательной организации и далее к трудоустройству) воспринимается молодежью как значительный стресс-фактор. Особенно тяжело переносится необходимость покинуть зону комфорта и столкнуться с новыми обязанностями, правилами и людьми. Такой страх вызывает желание отстраниться от активных действий и экспериментов;

- зависимость от внешних факторов. Влияние авторитетных лиц (родителей, преподавателей, друзей) иногда настолько велико, что подавляет личные интересы и убеждения. Давление извне становится причиной выбора профессий, не удовлетворяющих глубинным потребностям личности. Такое поведение негативно сказывается на профессиональном развитии, приводя к неудовлетворенности работой и сниженной продуктивности;

- ригидность установок. Зачастую молодежь придерживается устоявшихся взглядов на ценность определенных профессий, считая их единственно правильными. Даже несмотря на изменение рыночной ситуации, таких людей сложно переубедить попробовать новые области деятельности. Этот фактор обусловлен консерватизмом воспитания и отсутствием гибкости мышления, необходимого для адаптации к современным условиям.

4. Личностные факторы (особенности). К наиболее часто встречающимся проявлениям относятся:

- эгоцентризм. Склонность сосредотачивать внимание исключительно на собственных потребностях и переживаниях без учета общественных нужд или рыночных реалий приводит к дисбалансу между возможностями человека и требованиями среды. Ощущение всевластия над ситуацией порождает иллюзию независимости, лишенную связи с действительностью;

- импульсивность. Быстрота принятия решений зачастую является следствием слабого критического мышления и поверхностного взгляда на проблему. Импульсивные выборы приводят к непоследовательности и нестабильности, разрушая чувство стабильности и защищенности. Такие импульсивные шаги

способствуют разочарованию и потере веры в возможность реализации собственного потенциала;

- некритичность восприятия информации. Полагаться на случайные факты или неподтвержденные мнения чужих людей опасно для правильного профессионального самоопределения. Некритичное отношение к источнику сведений приводит к формированию иллюзорных ожиданий относительно будущей карьеры. Более продуманное изучение ситуации помогает избежать ошибок и выстроить реалистичную картину будущих шагов.

5. Межличностные конфликты. К наиболее часто встречающимся проявлениям относятся:

- противоречивые советы близких. Родственники, преподаватели и знакомые часто высказываются противоречиво относительно оптимального варианта профессионального развития. Человек вынужден балансировать между рекомендациями разных сторон, испытывая внутреннее напряжение и нерешительность. Помощь в урегулировании конфликта интересов способствует повышению уверенности в принимаемых решениях;

- конкуренция среди сверстников. Сравнивая себя с друзьями, некоторые молодые люди начинают чувствовать свою несостоятельность и неспособность конкурировать с ними. Чужие успехи воспринимаются болезненно, вызывая негативные чувства зависти и ощущения недостаточности.

Таким образом, указанные внутренние барьеры создают серьезные препятствия на пути формирования полноценной профессиональной идентичности. Решение каждой конкретной проблемы должно учитывать уникальные характеристики конкретного человека и основываться на комплексном подходе, учитывающем различные аспекты внутреннего мира личности.

Эти внутренние проблемы формируют сложную систему препятствий, осложняющую успешное профессиональное самоопределение молодежи. Эффективное преодоление указанных барьеров требует комплексного подхода, направленного на развитие личной компетентности, укрепление внутренней устойчивости и осознание собственных ценностей и интересов. Поэтому молодежь нуждается в профориентационной поддержке на пути к осознанному и уверенному построению карьерной траектории. Именно в таком контексте особую значимость приобретает применение практико-ориентированного подхода к решению внутренних профориентационных проблем молодежи.

Практико-ориентированный подход представляет собой эффективный инструмент для устранения внутренних проблем профессионального самоопределения молодежи. Практическая деятельность позволяет молодежи лучше понять свои сильные стороны, таланты и личные предпочтения. Активное погружение в рабочие процессы раскрывает индивидуальные особенности и возможности, формирует адекватную оценку своих ресурсов и потребностей. Формируется объективное представление о будущем профессиональном пути, так как реальные ситуации и задания демонстрируют истинные условия труда, сложности и перспективы профессий, помогая избежать иллюзий и разочарований. Это уменьшает внутренний конфликт, связанный с несоответствием ожиданий реальности, снижая риск ошибок при построении карьерной траектории.

Важным результатом участия в мероприятиях под руководством опытных профессионалов является ощущение чувства безопасности и поддержка в сложных ситуациях. Регулярные успехи укрепляют уверенность в себе, снижают уровень внутренней тревожности и страха перед неизвестностью. Решение прикладных задач требует инициативы, самодисциплины и принятия решений. Все эти качества формируют внутреннюю готовность к профессиональной

самореализации, развивая ответственность и автономию в принятии ключевых жизненных решений.

В большинстве случаев, практико-ориентированный подход реализовывается в групповом формате, что позволяет поддерживать социальные связи и получать обратную связь. Работа в команде способствует установлению полезных контактов, развитию коммуникативных навыков и улучшению социальной адаптации. В целом, практико-ориентированный подход позволяет рассмотреть различные направления профессиональной деятельности, предоставляя возможность попробовать разные роли, что снижает риски необдуманных шагов и делает профессиональную самореализацию более последовательной.

Для эффективного преодоления внутренних проблем профессионального самоопределения молодежи рекомендуется организовывать работу в комплексе, сочетая различные формы работы, позволяющие учитывать индивидуальные потребности и особенности каждого участника процесса. Можно определить наиболее эффективные формы, рекомендуемые к применению:

1. Психологические тренинги и развивающие семинары. Направления: интерактивные упражнения, ролевые игры, дискуссии, групповые и индивидуальные задания, работа с конкретными жизненными и карьерными целями, методы SMART.

Цель: развитие навыков саморефлексии, повышение самооценки, облегчение выразительности внутренних ощущений, уверенности в себе, разработку стратегий поведения в профессиональной среде, формирование навыков командной работы, лидерства, коммуникации и управления временем.

Задачи: выявление сильных сторон и ресурсов, снижение тревожности, формирование позитивного отношения к профессиональному выбору.

2. Карьерное консультирование (индивидуальное и групповое). Особенности: профессиональная поддержка с опорой на тестирование и интервью.

Цель: помощь в анализе интересов, ценностей, навыков и коррекция профессиональных планов.

Задачи: конкретизация профессии, выработка стратегии достижения целей.

3. Ролевые игры и кейс-методы. Направления: моделирование реальных профессиональных ситуаций, принятие решений в контролируемой среде.

Цель: развитие адаптивности, навыка принятия решений и осознанности.

Задачи: снижение страха ошибок, приобретение опыта выбора.

4. Личностно-ориентированные формы (ведение дневника, арт-терапия, медитации). Особенности: акцент на внутренний мир и эмоциональное состояние.

Цель: улучшение эмпатии к себе, снижение внутреннего конфликта.

Задачи: улучшение саморегуляции, формирование устойчивой самооценки.

5. Проектная деятельность. Направления: конкурсные проекты, создание учебных стартапов, разработка социальных инициатив и технологических решений.

Цель: привлечь к решению прикладных задач, близких к реальной рабочей среде.

Задачи: формирование проектных компетенций, умение планировать работу, ставить цели, организовывать взаимодействие в команде.

Реализация комплексной системы работы с внутренними проблемами профессионального самоопределения способствует формированию у молодых людей глубокого осознания своих интересов и ресурсов, укреплению уверенности в собственных силах и способности принимать взвешенные решения. Молодежь становится более мотивированной и готовой к активному профессиональному развитию, что уменьшает неопределенность и страхи, связанные с выбором профессии.

Применение практико-ориентированных форм работы оказывает значительный социальный эффект в решении внутренних проблем молодежи.

Молодежь, получая реальный опыт успешной деятельности, укрепляет уверенность в своих силах и способностях. Успешное завершение даже небольших практических задач способствует снижению чувства тревоги и неуверенности, повышая мотивацию к дальнейшему обучению и самореализации. Участвуя в практических мероприятиях, молодые люди получают объективное представление о сложности и особенностях той или иной профессии. Это позволяет избежать завышенных ожиданий и разочарований, формируя более реалистичные планы и стратегии достижения успеха. Возможность применить теорию на практике уменьшает страх неизвестности, облегчает переход от обучения к профессиональной деятельности, снижая уровень тревожности и страха неудачи. Эффективная реализация таких форм работы существенно улучшает качество подготовки будущих специалистов, формирует ответственное отношение к труду и способствует социальному благополучию общества в целом.

Рассмотрим настольную игру «Поиск профессии» как инструмент практико-ориентированной профессиональной ориентации. «Поиск профессии» – это профориентационная командная настольная игра, рассчитанная на 3-5 человек и один игровой сеанс продолжительностью 2-4 часа. Она направлена на решение внутренних проблем профессионального самоопределения: неуверенности в выборе, заниженной самооценки, страха перед принятием решений и непонимания собственных сильных сторон.

Игра будет полезна обучающимся общеобразовательных организаций и студентам образовательных организаций, работающей молодежи, любому человеку, заинтересованному в ревизии своих компетенций и поиске новых векторов развития, даже если он не планирует менять род деятельности.

Игра дает ответ на ключевые вопросы, которые мешают сделать осознанный карьерный выбор: «Какие профессии подходят моим навыкам?», «В чем моя ценность на рынке?», «Как действовать в условиях неопределенности?». Данный инструмент практико-ориентированной профессиональной ориентации помогает молодому человеку оценить личные навыки и их применимость в разных профессиональных контекстах, способствует осознанию своих сильных сторон, в том числе тех, которые ранее недооценивались, и повышению уверенности в выборе дальнейшего профессионального пути, а также расширяет кругозор о мире профессий и рабочих ролях, развивает умение работать в команде, принимать нестандартные решения в условиях стресса и здоровой конкуренции.

Игра считается успешно завершенной, если каждый участник не только проявил свои сильные стороны, но и по итогам получил персональную сводку профессий, наиболее релевантных его набору компетенций.

Действие разворачивается в организации, сотрудники которой после необъяснимой аномалии забыли все правила труда. Команде из одного отдела предстоит с нуля выстроить функционирующее предприятие, не имея четких должностей. В процессе совместного преодоления кризиса и раскрываются истинные таланты каждого.

Игра построена по принципу настольной ролевой игры (далее – НРИ). В ней нет игрового поля – все взаимодействие происходит в формате живого обсуждения между участниками и ведущим.

Ход игры:

1. Старт: каждый игрок получает набор навыков (с первоначальной оценкой от 1 до 5) и закрепляется за одной из сфер деятельности компании.

2. Продвижение: основной двигатель процесса – решение профессиональных ситуаций. Каждой сфере деятельности соответствует 7 карточек с ситуациями разной сложности (от 1 до 5), связанными с конкретными навыками.

3. Механика решений: для решения ситуации уровень соответствующего навыка у игрока должен быть равен или превышать уровень сложности ситуации;

- если ситуация решена успешно (путем командного обсуждения и защиты решения перед ведущим), игрок повышает свой уровень в данном навыке;
- в случае неудачи навык теряет баллы.

Чтобы повысить уровень навыка для доступа к сложным задачам, можно решать нейтральные (неожиданные) карточки, которые требуют нестандартных решений.

4. Мотивация и завершение: основная цель игроков – набрать максимальное количество баллов за решенные ситуации. Игра заканчивается, когда все ключевые ситуации преодолены и виртуальное предприятие готово к работе.

Настольная командная игра «Поиск профессии» – эффективный практико-ориентированный инструмент для решения внутренних трудностей профессионального самоопределения, потому что в игровом, безопасном формате сочетает проверку навыков, рефлексию и конструктивную обратную связь: моделируя кризисную ситуацию и решая профессиональные кейсы, участники получают объективную оценку своих сильных и слабых сторон, открывают недооцененные компетенции и укрепляют уверенность в принятии решений без реальных рисков. Командная динамика и элементы НРИ тренируют коммуникацию, распределение ролей и принятие решений в условиях неопределенности, снижая страх выбора и заниженную самооценку, а механика повышения/потери навыков дает понятные, мотивирующие сигналы для роста. По итогам игры каждый получает персональную сводку релевантных профессий и практические рекомендации по развитию, что переводит абстрактные сомнения в конкретные шаги для профессионального развития.

Процесс профессионального самоопределения является ключевым этапом в жизни каждого человека. Он связан с выбором профессии и построением дальнейшей карьеры. Однако этот процесс нельзя рассматривать исключительно с позиции личностных интересов или способностей, так как он неизбежно происходит в социальной среде, где на каждого человека влияют скрытые и явные внешние факторы. Именно поэтому при анализе профессионального самоопределения важно выделять и подробно рассматривать внешние или социальные проблемы, которые нередко становятся серьезными барьерами на пути к успешной профессиональной реализации.

Внешние (социальные) проблемы профессионального самоопределения

Как говорилось ранее, процесс профессионального самоопределения является ключевым этапом в жизни каждого человека. Профессиональное самоопределение – это процесс выбора и формирования профессиональной идентичности личности, включающий интеграцию своих интересов, способностей, возможностей и построение жизненной траектории в мир труда. Этот процесс проходит на стыке личных установок и внешних социально-экономических условий, которые оказывают существенное влияние на возможности и выбор человека.

Внешние (социальные) проблемы профессионального самоопределения – это факторы и условия, возникающие вне личности молодого человека, которые затрудняют его выбор профессии и успешное построение карьеры. Они связаны с влиянием экономических условий, социальной среды, системы образования и рынка труда на выбор профессии. Эти проблемы формируются под влиянием структурных факторов общества, которые могут выражаться в неравенстве, недостатке ресурсов, социальном давлении и изменениях в системе труда. Также они осложняют профессиональный выбор, лишая его реальной самостоятельности.

К ключевым социальным проблемам, влияющим на профессиональное самоопределение молодежи, можно отнести следующие:

1. Семейное давление и необоснованные ожидания. В традиционных и современных семьях нередко наблюдается ситуация, когда родители или близкие родственники навязывают свои представления о «правильном» выборе профессии, исходя из собственных ценностей, социальных установок или материальных выгод. Такое давление может проявляться в форме требований продолжить семейное дело, выбрать престижную, но неинтересную для молодого человека специальность, либо в отказе поддерживать нестандартные профессиональные интересы. Учет семейного давления и необоснованных ожиданий является необходимым элементом при анализе внешних проблем профессионального самоопределения. Решение этой проблемы требует не только развития навыков самопознания у молодежи, но и просветительской работы с семьями, формирующей понимание важности поддержки индивидуального выбора и развития личностных качеств.

2. Недостаток положительных ролевых моделей. Ролевые модели – это люди, чьи успехи, поведение и ценности оказывают влияние на формирование представлений о профессии и мотивируют к развитию. Отсутствие таких примеров лишает молодого человека ориентира и поддержки в выборе профессионального пути. Недостаток положительных ролевых моделей – серьезный социальный фактор, затрудняющий профессиональное самоопределение, так как снижает уровень мотивации и затрудняет осознанный выбор профессии.

3. Отсутствие примеров успешных профессионалов в семье и окружении. Данный фактор создает значительное препятствие для профессионального самоопределения молодого человека. Без примеров настоящей успешной реализации в профессии значимо снижается понимание востребованности и привлекательности тех или иных специальностей.

4. Стереотипы и предрассудки в обществе. Стереотипы и предрассудки представляют собой устойчивые, но часто необоснованные представления о профессиях, ролях и возможностях людей разных социальных групп (по полу, возрасту, национальности, социальному положению и др.). Эти установки формируют внешний социальный контекст, который существенно влияет на процесс профессионального самоопределения. Иными словами, это гендерные, возрастные или этнические барьеры в выборе профессии.

5. Влияние группы сверстников. Группа сверстников является одной из ключевых социальных сред, оказывающих сильное влияние на процесс профессионального самоопределения молодежи. Это влияние можно рассматривать как внешнюю социальную проблему, так как оно формируется вне личного контроля человека, но существенно влияет на его выбор и развитие. Иными словами, речь идет о давлении со стороны друзей и знакомых, которое формируют негативное или ограниченное отношение к определенным профессиям.

Внешние (социальные) проблемы профессионального самоопределения оказывают значительное влияние на личность, формирование ее жизненного пути и адаптацию в обществе. Рассмотрим основные аспекты этого влияния.

1. Ограничение выбора и снижение уверенности в себе. Социальные факторы – недостаток информации о профессиях, давление семьи, стереотипы, экономическая нестабильность – сужают спектр возможных профессий у молодого человека. Это приводит к неопределенности в выборе, снижению самооценки и неуверенности в своих силах. В итоге молодые люди могут принимать решение, основанное на внешних обстоятельствах, а не на собственных интересах и способностях. В качестве примера можно привести следующий кейс: девушка из неблагополучной семьи сталкивается с ограниченным доступом к качественному образованию. Социальные стереотипы и экономические ограничения внушают ей, что высококвалифицированная и престижная профессия – недостижима. Это приводит к низкой самооценке и страху ошибиться, в результате чего она выбирает низкоквалифицированную работу, несмотря на свой потенциал и интересы, что в конечном итоге может привести к снижению мотивации к обучению и развитию, формированию ограниченных жизненных целей и амбиций, риску девиантного поведения.

2. Стресс и психологические проблемы. Несоответствие между ожиданиями общества и личными желаниями вызывает у людей стресс, тревожность, чувство неудовлетворенности. Это может привести к эмоциональному выгоранию, депрессии и другим психологическим расстройствам, особенно у молодежи, которая только формирует профессиональную личность. Например, в обществе распространено мнение, что успешная карьера должна быть связана с престижными профессиями – юристом, врачом, инженером. Родители и окружение активно настаивают, чтобы молодой человек отдал предпочтение таким специальностям. Однако подросток мечтает о творческой профессии, он хочет стать художником или музыкантом. Это воспринимается обществом как нестабильный и неоплачиваемый профессиональный путь. Данное несоответствие приводит к внутреннему конфликту, снижению мотивации и затруднениям в профессиональном самоопределении.

3. Трудности с трудоустройством и карьерным ростом. Внешние (социальные) проблемы, такие как экономический кризис или высокий уровень конкуренции на рынке труда, затрудняют успешное трудоустройство. Человек сталкивается с реальностью, где выбранная профессия может быть малоперспективной или стереотипно «низкооплачиваемой», что приводит к снижению мотивации и стремления к развитию. В качестве примера можно привести следующую ситуацию: молодой специалист после окончания образовательной организации сталкивается с проблемой высокой конкуренции и ограниченного числа вакансий в своей профессиональной сфере. Несмотря на наличие знаний и навыков он долго не может найти работу по специальности из-за требований работодателей к опыту и личным качествам. Это вызывает ощущение несправедливости и снижает уровень самооценки.

4. Социальная дезадаптация. При возникновении трудностей в профессиональном самоопределении человек может чувствовать себя изолированным от общества, что ведет к социальной дезадаптации. Это повышает

риск развития антисоциального поведения, конформизма или ухода в пассивность. Например, молодой человек не сумел найти работу по специальности из-за отсутствия опыта и социальных связей. По этой причине он сталкивается с длительным безработным периодом. Это приводит к его изоляции от социальной среды, снижению мотивации и потере интереса к дальнейшему профессиональному развитию. В результате происходит утрата чувства собственной значимости и социальной роли.

5. Ограничение личностного и профессионального роста. Внешние проблемы профессионального самоопределения мешают раскрытию потенциала личности. Когда выбор профессии продиктован не внутренними интересами, а внешними обстоятельствами, снижается качество выполнения задач профессии, что отражается на общем уровне жизни и самореализации. В качестве примера можно привести следующий кейс: молодая сотрудница, которая обладает высоким потенциалом и амбициями сталкивается с дискриминацией на рабочем месте по гендерному признаку. Ее возможности для повышения квалификации и карьерного роста систематически ограничиваются, что препятствует развитию профессиональных навыков и реализации личностного потенциала.

Приводимые ниже данные демонстрируют, насколько существенно внешние факторы затрудняют осознанный выбор профессии и влияют на социально-психологическое состояние молодежи:

- лишь 23 % выпускников проходят профессиональную диагностику до принятия решения (данные Минпросвещения, 2024);
- 57 % старшеклассников испытывают давление родителей при выборе профессии (исследование РАНХиГС, 2023);
- 48 % абитуриентов через год после поступления сомневаются в правильности выбора специальности (исследование НИУ ВШЭ, 2024);
- 39 % молодежи отмечают конфликты в семье из-за несовпадения карьерных ожиданий (опрос ФОМ, 2024);
- 44 % молодых специалистов признают, что работают не по призванию, а из-за требований близких (данные ИНСАП РАНХиГС, 2024);
- 41 % молодых специалистов признались, что не знали о реальных условиях труда до выхода на работу (исследование «Работа.ру», 2024).

Статистика позволяет сделать вывод, что без системных решений внешние (социальные) проблемы приведут к снижению человеческого капитала и «торможению» экономического развития. Иными словами, внешние (социальные) проблемы профессионального самоопределения оказывают влияние не только на молодежь, но и на общество в целом. Для молодежи возникают трудности в выборе профессии, увеличивается риск безработицы, снижается самооценка и уверенность в себе, появляется социальная неустроенность. Общество претерпевает снижение экономический эффективности, рост социальной напряженности, потерю человеческого потенциала.

Таким образом, появляется негативное влияние не только на личность молодого человека, но и на социально-экономическое развитие общества. Для уменьшения этих рисков необходима комплексная поддержка молодежи через систему образования, профессиональную ориентацию и социальные программы.

Внешние (социальные) проблемы создают комплекс препятствий для молодежи в процессе профессионального самоопределения. Запрос для решения данной проблемы является следующим: внешние (социальные) проблемы профессионального самоопределения молодежи существенно затрудняют осознанный и успешный выбор профессии, что может привести к снижению мотивации, конфликтам в семье и низкой социальной адаптации. В связи с этим можно сформулировать следующую гипотезу решения проблемы: если вовлекать семьи подростков в комплексные психолого-педагогические

мероприятия, направленные на повышение родительской поддержки, формирование позитивного отношения к выбору профессии и снижение давления социальных стереотипов, то можно значительно уменьшить внешние препятствия, связанные с семейным окружением, а также повысить эффективность профессионального самоопределения молодежи. Для решения внешних проблем также необходима комплексная поддержка: развитие эффективной профессиональной ориентации, взаимодействие с семьей, формирование правильных социальных установок, а также улучшение экономических условий и возможностей молодежи на рынке труда.

Можно выдвинуть следующие возможные варианты решения проблем с помощью практико-ориентированного подхода:

1. Развитие партнерств с работодателями и промышленностью. Например, организация регулярных практик, стажировок, обучения на базе реальных работодателей. Также это могут быть совместные проекты, где молодежь решает реальные задачи предприятий. Такой шаг создаст реальные условия для получения практического опыта, контакта с рабочей средой и понимания профессиональных предпочтений, снизит уровень неопределенности и поможет молодежи понять требования современного рынка труда.

2. Практико-ориентированные образовательные траектории. Например, модульные курсы с отслеживанием практических результатов (портфолио), проведение мастер-классов и семинаров от практиков отрасли с разбором реальных рабочих кейсов. Многие молодые люди испытывают неопределенность в выборе профессии по причине разрыва между школьным образованием и требованиями рынка труда, отсутствия практики, неосведомленности о профессиях. Практико-ориентированные траектории помогут уменьшить данный разрыв, поскольку у молодежи появится не только некоторый рабочий опыт, но и «связи» в этой области, что повысит уверенность в своем выборе.

3. Карьерные лаборатории и симуляторы рабочих мест. Молодежь испытывает трудности с выбором профессии из-за нехватки реального опыта, искаженного представления о рабочих обязанностях и страха перед трудовой средой. Решить данную проблему может карьерная лаборатория. Это организованное пространство для практических занятий, профессиональной ориентации и развития надпрофессиональных и профессиональных навыков через проекты, кейсы, тренинги. Симуляторы собеседований, деловых переговоров, управление проектами с получением обратной связи от практиков также помогут понять специфику профессии с реальными задачами и инструментами.

4. Система наставничества от практиков. Нехватка практических знаний и профессиональных связей может приводить к неверному выбору специальности, демотивации, трудностям адаптации на рынке труда. Участие молодежи в программе взаимодействия с наставниками из организаций и профессиональных сообществ, а также стажировки и прохождение мастер-классов для обмена опытом и развития надпрофессиональных навыков могут способствовать решению.

5. Информационная и консультационная поддержка, ориентированная на практику. В данный пункт можно включить профориентационные консультации с тестированием и практическими заданиями, демонстрирующими реальные способности молодого человека. Также в данный пункт включается обсуждение с молодежью информационных панелей о реальном рынке труда, где будут указаны зарплаты, требования, перспективы роста. Таким образом, произойдет борьба с дефицитом достоверной и актуальной информации о профессиях, требованиях рынка труда и путях профессионального развития.

6. Работа с социальными барьерами и стереотипами через практику. Первым шагом является выявление распространенных стереотипов, мешающих молодежи свободно выбирать профессию (например, «женские» и «мужские» профессии,

недооценка творческих или технических направлений). Затем необходимо проведение тематических тренингов с реальными стажировками, информационных кампаний с участием реальных специалистов из «непривлекательных» профессий, показывающих карьерные возможности. Важно представлять яркие примеры разных профессионалов, особенно тех, кто ломает традиционные шаблоны, это поможет молодежи увидеть реальные возможности и повысить уверенность в своем выборе.

7. Развитие предпринимательских навыков и практик самозанятости. Запуск практических курсов по развитию малого бизнеса с реальными задачами (бизнес-планы, продажи), а также наставническая поддержка в оформлении самозанятости и фриланса помогут расширить возможности самореализации, развить ключевые профессиональные и личностные навыки, получить поддержку инициатив, сформировать самостоятельность и ответственность.

8. Вовлечение семьи через практику. Семья – ключевой социальный институт, влияющий на выбор профессии и мотивацию молодого человека. Отсутствие информированности родителей, низкая вовлеченность или конфликтные ожидания усиливают неуверенность молодежи, приводят к ошибочным решениям и социальным рискам (безработица, маргинализация). Совместное посещение дней открытых дверей, мастер-классов, помогающих понять реальные требования профессий, а также просвещение родителей будут способствовать повышению качества профессионального самоопределения молодежи через активное вовлечение семей в практические мероприятия, формирующие реальное представление о профессиях, навыках и возможностях карьеры.

Ожидаемый результат решения влияния внешних (социальных) проблем на самоопределение молодежи – это создание развивающей социальный среды, в условиях которой возможно формирование необходимых навыков и знаний

у молодых людей для осознанного профессионального выбора и дальнейшего грамотного планирования и построения своей карьеры. Молодежь получает возможность на основе объективной информации и понимания условий рынка труда делать обоснованный и осознанный выбор профессии. Это снижает уровень неопределенности и психологического дискомфорта, связанного с выбором жизненного пути. Умение ориентироваться в современных требованиях рынка труда способствует успешной социальной адаптации молодежи, улучшает ее шансы на трудоустройство и экономическую независимость, что в свою очередь снижает уровень молодежной безработицы и маргинализации. Обеспечение доступа к информации и развитию навыков позволяет молодым людям легче менять направленность деятельности и адаптироваться к изменениям в экономике, что важно в условиях быстро меняющегося рынка труда. Равный доступ к профессиональной информации дает возможность молодым людям из различных социальных слоев реализовать свой потенциал, что способствует социальной справедливости и повышению уровня жизни. Четкое понимание своих возможностей и перспектив способствует формированию положительной самооценки, увеличивает мотивацию к профессиональному развитию и продолжению обучения. Образовательные организации могут корректировать свои программы под потребности рынка труда, делая процесс обучения более практико-ориентированным и востребованным, что повышает качество подготовки молодежи.

Решение внешних проблем самоопределения молодежи способствует развитию полноценных, социально активных и мобильных поколений, готовых к вызовам современного мира. К социальным эффектам решения проблем профессионального самоопределения молодежи можно отнести следующее:

1. Повышение уровня занятости. Эффективное профессиональное самоопределение способствует сокращению молодежной безработицы,

так как молодые люди выбирают востребованные профессии и успешно интегрируются на рынок труда.

2. Стабилизация социальной среды. Уверенность в своем профессиональном выборе и успешное трудоустройство снижают риск социальной дезадаптации, девиантного поведения и социальной маргинализации среди молодежи. Дополнительно формирование позитивного образа профессиональной деятельности будет способствовать успешной социализации и личностному росту.

3. Социальная мобильность. Решение проблем самоопределения дает возможность молодежи из разных социальных слоев повысить свой социальный статус через образование и карьеру, снижая уровень социального неравенства.

4. Укрепление гражданской позиции. Осознанный выбор профессии формирует чувство ответственности и мотивацию к активному участию в общественной жизни, что положительно влияет на социальную стабильность.

5. Снижение социальных расходов и развитие человеческого «капитала». Уменьшение молодежной безработицы и социальных проблем ведет к сокращению затрат государства на социальную поддержку, помощь и профилактику негативных явлений. Молодежь получает квалификацию и востребованные навыки, что способствует росту производительности труда и конкурентоспособности экономики в целом.

Для решения внешних (социальных) проблем самоопределения молодежи практико-ориентированным методом, можно рассмотреть настольную игру «Моя семья». Длительность игры составляет от 40 до 90 минут, включает в игру от 2 до 5 человек и рассчитана на обучающихся 8-11 классов общеобразовательных организаций, а также на их родителей.

Целью игры является помощь подростку в определении с осознанным и обоснованным выбором профессии. При этом игра помогает решить возникшие разногласия с родителями по вопросам выбора профессии. Благодаря данному инструменту подростки не только разбираются в многообразии профессиональных путей, но и развивают навыки аргументирования, критическое мышление, а также осуществляют осознанный выбор в самоопределении. Аудитория игры – молодежь в возрасте от 14 до 17 лет, которая стоит перед выбором профессии и/или имеют разногласия с родителями по поводу выбора профессии, а также их члены семьи. Роли, которые занимают игроки-подросток, стоящий на этапе выбора профессии, который хочет быть услышанным, а также родитель, который хочет для своего ребенка лучшей жизни.

Эффект игры измеряется не только в получении обратной связи от участников, но и в наблюдении за вовлеченностью, удовлетворенностью процессом прохождения данного инструмента. Дополнительно важно обратить внимание на снижение тревожности по завершении игры и появление некоторой осознанности. Родителям игра поможет развить навыки активного слушания и эмпатии по отношению к своему ребенку.

Иными словами, игра учит слушать и слышать друг друга, развивает навыки коммуникации, умение договариваться, а также стимулирует выработку стратегий по принятию совместных решений. Главным испытанием героев является несоответствие желаний подростка и его родителей в области профессионального самоопределения.

Действие игры происходит на островах неопределенности. Есть остров подростка и остров родителей, посередине их разделяет мост. Метафора игры заключается в том, что родители и дети путешествуют по незнакомой местности, проходя джунгли по шаткому мостику, с одной стороны подростком, с другой родителями навстречу друг другу. Чтобы завершить игру необходимо встретиться родителям и подростку на смотровой площадке, это символизирует принятие общего решения.

Ход игры является следующим: имеется игровое поле и кубик. Присутствует два старта, с одной стороны находятся родители, с другой – подросток. Герои должны прийти к месту взаимопонимания. Первым ходит тот, кто выкинет наибольшее число, используя кубик.

Каждый игрок по очереди делает свой ход на поле, бросая кубик. Игрок ходит по стрелочкам. На каждой позиции поля он получает карточку, читает ее вслух и выполняет задание. Важно отметить, что присутствует пять колод карточек: ресурсы, профессии, родительские убеждения, подростковые убеждения, пойми меня. Игроки поочередно бросают кубик, переходя по стрелочкам, берут карточки цвета, соответствующего ячейке. Главная задача игрока – аргументировать или контраргументировать высказывание карточки. После данного действия можно обсудить вопрос карточки с другим игроком.

Особое внимание уделяется карточкам «Родительское убеждение»; при попадании на нее необходимо не только найти контраргумент, но и бросить кубик. При выпадении числа от одного до трех игрок остается на месте, при цифрах от четырех до шести есть возможность пройти дальше и сократить путь. Каждый игрок может пропустить ход в случае, если не может аргументировать или контраргументировать вопрос на карточке, но сделать это возможно не более двух раз.

Во время игры необходимо следовать следующим правилам коммуникации: активное слушание, уважение и вежливость. Дополнительно отмечается важность главного правила критики – критика возможна, но начинать и заканчивать «критическое» предложение обязательно нужно хорошим, добрым словом, например похвалой.

Таким образом, настольная игра «Моя семья» способствует более осознанному выбору профессии, а также помогает решить возникшие разногласия с родителями по вопросам профессионального самоопределения их детей. Благодаря данному инструменту подростки не только разбираются в многообразии профессиональных путей, но и развивают навыки аргументирования, критическое мышление. Дополнительно игра учит слушать и слышать друг друга, развивает навыки коммуникации, умение договариваться, а также стимулирует выработку стратегий по принятию совместных решений, что является актуальным аспектом в вопросе гармонизации детско-родительских отношений.

Подводя итоги вышеперечисленного, можно сделать выводы о том, что решение внешних (социальных) проблем профессионального самоопределения молодежи является ключевым фактором для формирования устойчивого и гармоничного общества. Эти проблемы включают доступность качественного образования, равные возможности для развития, поддержку со стороны семьи и государства, а также условия для адаптации на рынке труда. Без их решения молодые люди сталкиваются с барьерами, которые ограничивают их профессиональный выбор и личностное развитие, что ведет к росту безработицы, социальной изоляции и нестабильности. Напротив, эффективное устранение этих препятствий обеспечивает повышение социальной активности молодежи, развитие человеческого капитала, снижение уровня социальной напряженности и укрепление экономического потенциала страны. Иными словами, решение внешних (социальных) проблем самоопределения молодежи не только способствует успешной интеграции молодых людей в общество и рынок труда, но и обеспечивает долгосрочную социальную стабильность и прогресс всего общества.

Экономические проблемы профессионального самоопределения

Профессиональное самоопределение молодежи напрямую связано с экономическим состоянием страны. Экономика формирует рынок труда, уровень занятости, востребованность профессий и условия для карьерного роста. Стабильность и развитие экономики создают благоприятные условия для успешного выбора профессии, тогда как экономические трудности усложняют этот процесс, увеличивая неопределенность и риски.

В связи с этим вместе с психологическими и социальными проблемами профессионального самоопределения личности имеет смысл рассматривать и экономические проблемы, под которыми следует понимать внешние финансово-экономические барьеры и обстоятельства, которые негативно влияют на выбор и реализацию профессиональных планов молодежи. Эти проблемы не зависят напрямую от личных качеств, но влияют на мотивацию, возможности и реализацию профессиональных перспектив.

Авторы проанализировали научные труды по психологии самоопределения и аналитические отчеты по исследованию особенностей рынка труда такие как: Д. Л. Константиновский «Динамика неравенства: российская молодежь в меняющемся обществе» (2015); работы Э. Ф. Зеера, Е. А. Климова по психологии профессиональной мобильности в условиях технологической неопределенности; работы Н. С. Пряжникова, С. Н. Чистяковой по методикам профориентации и их доступности; исследования ВШЭ по занятости молодежи, ИНСАП РАНХиГС по территориальной мобильности молодежи, доклады Роструда, Росстата и Минтруда Российской Федерации о динамике безработицы среди молодых людей в возрасте от 18 24 лет; отчеты АСИ, «Сколково», HeadHunter, SuperJob, «Работа.ру».

Анализ показал, что чаще всего фигурируют следующие ключевые экономические проблемы, влияющие на профессиональную траекторию молодежи:

1. Экономическая нестабильность и кризисы. Колебания экономики уменьшают стабильные рабочие места, зарплаты и вызывают неопределенность при планировании карьеры. На стадии выбора и старте карьеры все чаще появляется страх сделать ошибочный выбор в пользу «не своей» профессии или «не своего» места работы. Это снижает уровень жизни и психологическую устойчивость личности, а в обществе приводит к социальной напряженности при необходимости трансформировать свою карьеру. Начинается «погоня» за «модными» профессиями, востребованности которых нет на ближайшие 10 лет.

2. Неравномерное развитие регионов. Слабая экономика регионов ведет к нехватке рабочих мест вне мегаполисов. Более того, реализация федеральных образовательных проектов и наличие должного количества образовательных организаций также зависят от отдаленности населенных пунктов и «богатства» их инфраструктуры. Молодежь вынуждена мигрировать, испытывая стресс и дезадаптацию из-за разрыва с семьей, либо выбирать доступный вариант профессионального развития, который не всегда соответствует предпочтениям и склонностям.

3. Высокая конкуренция на рынке труда. Рост числа выпускников при дефиците квалифицированных рабочих мест приводит к высокой конкуренции. Более того, актуальное состояние экономики в стране вынуждает работодателей искать не просто исполнителей, а инноваторов, самоорганизованных и опытных специалистов. Для молодежи, особенно на старте своей карьеры, такие требования – это стресс, который вызывает желание сделать выбор в пользу «простой» профессии и карьеры, где минимум сложных интеллектуальных задач и уровня ответственности. Отсюда и большой процент специалистов «не на своем месте» и очевидное снижение производительности.

4. Быстрая трансформация профессий и технологий. Автоматизация и цифровизация меняют требования к навыкам, а некоторые профессии устаревают. Молодым людям приходится постоянно учиться, что вызывает страх отставания. Для общества возникает необходимость переквалификации, что в свою очередь может снижать социальную стабильность.

5. Демографический спад и старение населения. Сокращение молодежи уменьшает конкуренцию, но увеличивает нагрузку на трудовой рынок и социальные системы. Это вызывает большее давление на специалистов и структурные проблемы в экономике.

6. Ограниченный доступ к качественному образованию и профессиональной ориентации. Неравномерность образовательных ресурсов и недостаток информации усложняют выбор профессии и приводят к несоответствию ожиданий и реальности, снижая качество кадрового потенциала.

7. Рост неполной и неофициальной занятости. Молодежь часто работает на неполной ставке или в «серой» экономике, что лишает социальных гарантий и стабильного дохода, увеличивая социальные риски и финансовые потери страны.

8. Социальное неравенство и барьеры самореализации. Материальные и социальные ограничения снижают возможности карьерного роста, вызывают отчуждение у личности и углубляют социальное расслоение.

Если взглянуть на данные проблемы системно, можно заметить, что все они начинают иметь весомое влияние на профессиональное самоопределение молодежи в ситуации низкой информированности о рынке труда и экономической ситуации в стране, более того, велик дефицит просветительских и развивающих событий, которые бы позволили молодым людям уверенно себя чувствовать на разных этапах своей карьеры.

Эти дефициты возможно преодолеть через формирование карьерной грамотности молодежи через:

- повышение доступности к достоверной и оперативной информации о рынке труда, экономических трендах и потребностях;
- формирование доступной и гибкой системы профессиональной ориентации и профессиональной переподготовки, ориентированной на реальные потребности экономики;
- финансовая поддержка (стипендии, гранты);
- развитие навыков адаптивности и предпринимательского мышления.

Таким образом, разработка и внедрение комплексной программы, сочетающей информационно-аналитическую поддержку с доступными практико-ориентированными образовательными модулями и финансовой помощью, значительно снижает экономические барьеры в профессиональном самоопределении молодежи.

При подтверждении данной гипотезы есть вероятность получения следующих эффектов:

- снижение безработицы и повышение занятости среди молодежи, повышение экономической стабильности благодаря более четкому профессиональному самоопределению;
- рост мотивации к обучению и развитию. При наличии ясных перспектив молодежь активнее инвестирует в свои навыки;
- увеличение предпринимательской активности и инноваций. Молодые люди более уверенно создают стартапы и вносят вклад в экономический рост;
- повышение социальной мобильности и снижение уровня экономического неравенства. Благодаря доступу к информации и ресурсам, больше молодых людей получают шансы на успешную карьеру;
- формирование адаптивных, инициативных личностей, готовых к вызовам современного рынка труда.

Для разработки подобной комплексной программы имеет смысл рассмотреть существующие практико-ориентированные инструменты, которые позволят минимизировать влияние экономических факторов на профессиональное самоопределение молодежи:

1. Онлайн-платформа с данными рынка труда. Форма: веб-сервис с базой вакансий и аналитикой. Цель применения: обеспечить доступ к актуальной информации о спросе на профессии и тренды на рынке труда. Решаемые задачи: формирование актуального представления о рынке труда и этапах трудоустройства у молодежи. Особенности применения: регулярное обновление данных, адаптация под региональные особенности.

2. Программы менторства и карьерного консультирования. Форма: онлайн и офлайн консультации с опытными профессионалами. Особенности применения: индивидуальный подход, учет местного рынка труда. Цель применения: помочь молодым людям адаптироваться к изменениям и конкуренции. Решаемые задачи: высокая конкуренция, быстрые изменения профессий, нестабильность.

3. Государственные программы стажировок и грантов для молодежи. Форма: финансовая и практическая поддержка для участия в рабочих проектах. Особенности применения: целенаправленное финансирование региональных и молодежных инициатив. Цель применения: снизить уровень неполной и неофициальной занятости. Решаемые задачи: рост неполной занятости, социальное неравенство.

4. Развитие предпринимательских «инкубаторов» для молодежи. Форма: программы поддержки стартапов и учебные курсы по предпринимательству. Особенности применения: специализация на адаптивных и инновационных профессиях. Цель применения: увеличение самостоятельности и экономической устойчивости молодежи. Решаемые задачи: быстрая трансформация технологий, экономическая нестабильность, социальные барьеры.

5. Публичные информационные кампании о востребованных профессиях. Форма: медиаресурсы, социальные сети, вебинары, форумы, конференции. Особенности применения: ориентация на разные социально-демографические группы. Цель применения: борьба с дефицитом информации, стимулирование интереса к новым профессиям. Решаемые задачи: ограниченный доступ к информации, демографический спад.

6. Психологическая поддержка и тренинги по управлению карьерой. Форма: семинары, тренинги, коучинг, групповые упражнения, деловые игры, мастер-классы. Особенности применения: поддержка в период экономических кризисов и социальных изменений. Цель применения: помочь молодежи адаптироваться к стрессу и неопределенности, повысить устойчивость личности. Решаемые задачи: экономическая нестабильность, конкуренция, социальные барьеры.

7. Программы по развитию цифровых и гибких навыков. Форма: курсы, воркшопы, хакатоны. Особенности применения: учет тенденций высокой трансформации профессий и технологий. Цель применения: повысить конкурентоспособность молодежи на рынке труда. Решаемые задачи: быстрая трансформация профессий, высокая конкуренция, рост неполной занятости.

Решение проблем, связанных с профессиональным самоопределением молодежи в условиях современного рынка труда, экономики, демографии и политической ситуации, приведет к формированию устойчивой и конкурентоспособной рабочей силы. Молодые специалисты станут более адаптивными к изменениям, уверенными в своих способностях и реализованными в профессиональной сфере. Общество в целом получит повышение экономической стабильности, снижение социальной напряженности и рост инновационного потенциала страны.

Учитывая ресурсы и компетенции специалистов молодежной политики, а также возможности образовательной среды, наиболее эффективным инструментом по минимизации действия различных факторов, влияющих на профессиональное самоопределение молодежи, являются профориентационные игры как активная форма обучения, в данном случае, повышения карьерной грамотности молодых людей через отработку жизненных и профессиональных ситуаций в искусственно созданных условиях. Технология «обучение через развлечение» позволяет сформировать устойчивую мотивацию у молодой аудитории, а сам процесс обучения сделать более доступным и продуктивным.

На примере профориентационной игры «Перезапуск» рассмотрим влияние образовательной технологии и ее содержания на знания и навыки молодежи по вопросам планирования карьеры.

«Перезапуск» – настольная профориентационная игра для выпускников образовательных организаций, позволяющая свободно ориентироваться на рынке труда за счет развитости гибких навыков: креативности, аналитических способностей и гибкости мышления.

Цель игры – помочь каждому игроку научиться выстраивать оптимальную карьерную стратегию через анализ актуального состояния рынка труда. Длительность игры – 30-40 минут.

Для эффективного проведения профориентационной игры требуется участие 4 человек, что позволяет усилить их активную позицию в процессе и иметь возможность адаптировать выводы мероприятия под свою реальную карьеру.

В рамках игровой легенды участники погружаются в мир, где получают игровые роли специалистов, которые столкнулись со сложностями при поиске работы, либо со сложностями в рабочих процессах. Задача каждого игрока – найти решение каждого кейса, учитывая описание своего игрового аватара и обстоятельств сложившейся ситуации.

Особенность проведения игры заключается в том, что она требует использования специального поля. Поле игры представляет собой 4 круга, каждый внутри другого (круговой «змейкой»). В центре находится таргет: золотая жила, которую стремятся достичь все игроки. На каждом круге есть секторы: «Вопрос», «Ситуация», «Бонус», «Перезапуск».

Механика игры выстраивается следующим образом:

1. В начале игры раздается 5 карт навыков (коммуникабельность, организованность, лидерский потенциал, стрессоустойчивость, находчивость или др.).

2. Для определения порядка ходов участников бросается кубик: игру начинает тот, кто выкинул больше очков.

3. Каждый игрок по очереди бросает кубик, передвигается в зависимости от выпавших очков (от 1 до 6) и выполняет действия в зависимости от выпавшего сектора. Карточка «Вопрос» предполагает, что игрок отвечает на вопрос, связанный со знанием рынка труда и карьерной грамотностью. Карточка «Ситуация» сталкивает персонажа с конфликтными проблемными ситуациями, решение которых ему предстоит придумать и презентовать оставшимся участникам, чтобы те оценили грамотность ответа и решили, переходит ли игрок на следующий этап.

4. За счет решения карточек участник передвигается к внутреннему кругу, где находится золотая жила.

5. Карты навыков участники получают за счет выпавших секторов «Бонус», что позволяет им находить более быстрые решения кейсов, а также возможность еще раз крутить барабан.

6. При попадании на сектор «Перезапуск» участник возвращается на старт игры.

7. Участник, который раньше всех достиг центра круга, побеждает.

Такая концепция игры позволит участникам расширить свою насмотренность по вопросам профессионального развития и не бояться трудностей на разных этапах карьеры и трудоустройства. Также активное вовлечение в игру может способствовать повышению мотивации у молодежи заниматься развитием своих личностных навыков для решения профессиональных и жизненных ситуаций.

Профессиональное самоопределение молодежи находится в тесной взаимосвязи с экономическими условиями, которые определяет структуру рынка труда, уровень занятости, востребованность профессий и перспективы карьерного роста. Благоприятная экономика способствует успешному выбору профессии, в то время как экономические кризисы увеличивают неопределенность и риск, затрудняя профессиональный путь молодых людей.

Видение работодателем профессионализма будущих претендентов

Российский рынок труда продолжает стремительно трансформироваться под влиянием новых технологий и эволюции социальных запросов. Компании меняют стратегию найма, смещая фокус с жестких требований к гибкости и лояльности, но при этом ожидают от работников высокой работоспособности, самостоятельности и ответственности. От специалистов, в этих динамичных условиях, требуются не только профессиональные качества, навыки и компетенции, но и адаптация и способность к обучению.

Основной проблемой остается кадровый дефицит в определенных профессиональных сферах (особенно в производственном секторе, строительстве, медицине, сельском хозяйстве и IT-сфере), разрыв между навыками кандидатов и требованиями работодателей, а также изменения в ожиданиях работников. Это подтверждают проанализированные авторами опросы и исследования: 52 % работодателей отмечают несоответствие дипломов реальным умениям выпускников (опрос ВЦИОМ, 2025); 68 % компаний вынуждены дополнительно обучать сотрудников за свой счет. Сегодня работодатели наблюдают дефицит ключевых навыков: цифровая грамотность – не хватает у 41 % соискателей в промышленности; проектное управление – отсутствует у 55 % выпускников образовательных организаций; работа с оборудованием – только 27 % молодых рабочих владеют современными станками (исследование ВШЭ, 2025).

В связи с этим в ближайшем будущем работодатели будут отдавать предпочтение кандидатам, демонстрирующим высокий уровень адаптивности к изменениям, умение работать с цифровыми инструментами и обладающим развитыми навыками коммуникации и командной работы.

Для решения данного вопроса рекомендуется использовать ряд практико-ориентированных инструментов, таких как индивидуальное обучение, стажировки, наставничество, дополнительные профессиональные программы профессиональной переподготовки и повышения квалификации, а также различные формы практико-ориентированного обучения в образовательных организациях.

Обратимся к краткой терминологии вышеупомянутых форм и инструментов:

Индивидуальное обучение – форма обучения, построенная на индивидуальных особенностях и потребностях молодежи.

Стажировка – форма обучения на рабочем месте, в ходе которой теоретические знания закрепляются на практике. Это период, в течение которого человек приобретает практический опыт работы в определенной сфере, позволяющий улучшить свои профессиональные навыки и получить знания, необходимые для будущей работы.

Наставничество – это процесс передачи знаний, опыта и поддержки со стороны более опытного человека (наставника) менее опытному (наставляемому) для профессионального и личностного развития последнего.

Дополнительные профессиональные программы профессиональной переподготовки и повышения квалификации – формы дополнительного профессионального образования, направленные на развитие или приобретение профессиональных компетенций.

Наиболее эффективными формами практико-ориентированных мероприятий являются:

1. Интерактивные коммуникативно-аналитические формы:

- семинарские занятия (обсуждение теоретического материала и решение практических задач. Участники осваивают навыки анализа ситуаций, принятия решений и презентации результатов);

- коллоквиумы (формируют знания путем устных обсуждений конкретных вопросов, подготовки докладов и выступлений перед аудиторией);

- круглые столы, дискуссии (развивают коммуникативные навыки и аналитическое мышление участников посредством коллективного обсуждения сложных проблем и обмена мнениями);

- конференции, симпозиумы (развивают профессиональные компетенции и навыки публичных выступлений).

2. Квазипрофессиональная деятельность – это форма организации, имитирующая реальные условия профессиональной среды, где участники решают задачи и проблемы, аналогичные настоящим профессиональным ситуациям:

- игровые методы: деловые игры, ролевые игры (способствуют моделированию реальных производственных процессов, принятию управленческих решений и взаимодействию членов команды) Классиком разработки деловых игр в России является Ю.Н. Емельянов;

- имитационные модели (моделирование рабочих процессов помогает развить умение решать конкретные производственные задачи и ситуации, анализировать риски и находить оптимальные пути развития);

- тренинги (практическое освоение надпрофессиональных навыков, например, коммуникационных или организационно-управленческих).

3. Учебно-профессиональная деятельность – это вид активности, направленный непосредственно на приобретение профессионального опыта через выполнение настоящих работ и проектов:

- производственная стажировка / практика (получение первого реального производственного опыта);

- научно-исследовательская работа (формирует научное мышление и углубляет профессиональные знания);

- участие в стартап-проектах (развивает предпринимательские способности и способность реализовывать идеи на практике).

4. Активные формы деятельности (активные методы обучения) – основаны на активном вовлечении молодежи в процесс самореализации, стимулируют инициативу и самостоятельность, повышают мотивацию:

- проектные задания (изучение конкретных областей профессиональной деятельности способствует развитию навыков самостоятельного исследования, анализа информации, принятия решений и организации собственной деятельности);

- профессиональная проба (позволяет ближе познакомиться с условиями труда, особенностями профессиональной деятельности и требованиями конкретной профессии);

- игры и квесты (позволяют развивать коммуникативные навыки, лидерские качества, командную работу и способность решать нестандартные задачи);

- мастер-классы и семинары специалистов-практиков (позволяют увидеть профессию изнутри, задать интересующие вопросы, обсудить перспективы развития отрасли и особенности карьеры);

- социальные практики и волонтерство (помогают почувствовать социальную значимость выбранной профессии, осознать свою роль в обществе и испытать ответственность перед людьми);

- экскурсии на предприятия и в организации (позволяют наглядно ознакомиться с рабочим процессом, технологическими особенностями и специфическими аспектами разных профессий).

Наиболее востребованными и эффективными формами практико-ориентированного подхода являются активные методы обучения.

Основными принципами активного обучения являются: активность и вовлеченность участников, практическая направленность, использование разнообразных методов и создание благоприятной атмосферы.

Личностно-ориентированные технологии активных методов обучения направлены на раскрытие и развитие индивидуальных особенностей, интересов и способностей человека.

Эти методы включают в себя использование различных методик, которые учитывают уникальность каждого человека, его мотивацию, ценности и жизненный опыт.

Ключевой целью практико-ориентированных инструментов является формирование у молодых людей не только теоретических знаний, но и практических навыков, необходимых для успешной деятельности в определенной сфере.

К основным задачам практико-ориентированных инструментов относится формирование навыка решения задач, связанных с применением знаний и умений в реальных жизненных ситуациях, развитие профессиональных компетенций, повышение осведомленности о том, что современный соискатель должен обладать универсальными навыками, востребованными в различных профессиональных сферах.

Разнообразие практико-ориентированных методов позволяет развивать и совершенствовать индивидуальные способности, а также формировать практические умения и навыки, такие как:

- обучение, основанное на реальных задачах и ситуациях: позволяет молодым людям не только осваивать теоретический материал, но и применять его на практике, развивая необходимые профессиональные навыки;

- повышение мотивации к профессиональному развитию: молодые люди видят практическую значимость изучаемого материала и его связь с реальной жизнью, их интерес к обучению возрастает;

- развитие самостоятельности и ответственности: практико-ориентированные методы часто предполагают работу в команде, решение проблемных задач, что способствует развитию самостоятельности, ответственности и умения работать в коллективе;

- развитие критического мышления: анализ реальных ситуаций и поиск решений для них требует критического мышления, умения оценивать информацию и делать выводы;

- формирование активной гражданской позиции: поскольку обучение направлено на решение социальных проблем, то молодые люди начинают понимать свою роль в обществе и формируют более осознанную гражданскую позицию;

- улучшение адаптации к будущей профессиональной деятельности: опыт работы с реальными задачами и ситуациями, полученный в процессе обучения, значительно облегчает адаптацию к будущей профессиональной деятельности.

Далее, на примере профориентационной игры «Идеальный соискатель», показано, как можно через данную практико-ориентированную форму решать проблему дефицита кадров в различных отраслях, а также снижать несоответствия между требованиями работодателя и навыками/опытом кандидата, сокращать разрыв между ожиданиями работодателя и компетенциями соискателя.

Цель игры: определить уровень актуальных компетенций, необходимых для успешного трудоустройства (владение современными цифровыми инструментами, обучаемость, адаптивность, универсальность, эмоциональный интеллект, умение работать в команде).

Игра помогает научиться презентовать себя и создавать свой личный бренд, развивает компетенции, обеспечивающие конкурентоспособность и успешную

адаптацию на рынке труда, учит планировать результат своей деятельности, разрабатывать алгоритм его достижения, самостоятельно осваивать знания и умения для решения поставленной задачи.

Игровая цель: получить желаемое место работы. Оптимальное количество участников – от 5 до 15 человек в возрасте от 14 до 35 лет. Время игры – 45-90 минут.

Роли соискателя и работодателя:

- 25 информационных карточек – профессий (пример, инженер, программист, менеджер. врач, экономист, дизайнер) из различных сфер (пример, медицина, IT-сфера, промышленность, сельское хозяйство, экономика);
- 25 карточек ситуаций – гибкие навыки (пример, коммуникация, критическое мышление, решение проблем, работа в команде, адаптивность, эмоциональный интеллект, творческое мышление, организационные навыки, лидерство);
- 25 карточек ситуаций – специальные навыки (знание специализированных программ, теоретических знаний, практические умения);
- 10 карточек ресурс – выдаются за выполнение дополнительного, более сложного задания.

В ходе игры работник должен конкурировать с другими работниками за ту или иную вакансию. На некоторых карточках гибких навыков есть дополнительные специальные задания – мотиваторы, при их выполнении соискатель получает карточку «ресурс».

Механика игры выстраивается следующим образом:

- определяет несколько участников-работодателей, они будут проводить отбор и выступать в качестве экспертов;
- участники-соискатели поочередно из трех колод (профессии, гибкие навыки, специальные навыки) берет себе по одной карточке. В итоге участник получает три случайных карточки, его задача собрать их таким образом, чтобы профессия, гибкие навыки и специальные навыки дополнили друг друга. Например, профессия менеджер, гибкий навык – коммуникация, специальный навык – знания основ управления персоналом. Участник может сам выбирать логику, по которой он будет собирать карточки, но при презентации их работодателю он должен аргументировать свой выбор;
- обменять можно только карточки гибких и специальных навыков путем решения кейса, описанного в карточке. При этом некоторые карточки содержат дополнительное, более сложное задание. Если соискатель его решает, то дополнительно получает карточку «ресурс». Карточки профессий обменять нельзя;
- если участник отдает карточку, то он вправе взять новую из колоды;
- побеждает тот, кто первый соберет наибольшее количество карточек с навыками по своей профессии, карточки-ресурсы и пройдет собеседование.

В результате профориентационной игры «Идеальный соискатель» участник будет обладать следующими знаниями:

- понимание своих интересов и склонностей, актуальные требования рынка труда;
- осознание готовности к постоянному обучению и развитию в выбранной сфере;
- совершенствование навыков самопрезентации и планирования профессиональной карьеры.

В контексте профессионального самоопределения и карьерного планирования идентификация индивидуальных сильных и слабых сторон, а также осознание своих компетенций и ограничений, играет ключевую роль в формировании реалистичного представления о собственных возможностях на рынке труда. Данный процесс способствует более осознанному выбору

профессиональной траектории и повышению шансов на успешное трудоустройство.

Определение профессиональных интересов является фундаментальным этапом в процессе карьерного самоопределения. Оно позволяет человеку сузить круг потенциальных профессий, соответствующих его личным предпочтениям и навыкам. Важно отметить, что понимание актуальных требований рынка труда и знание востребованных компетенций и профессий является критически значимым для эффективного планирования профессионального развития.

Владение навыками самопрезентации и умение грамотно презентовать свои профессиональные достижения, опыт и компетенции существенно повышают шансы на успешное трудоустройство. Кроме того, понимание основных этапов карьерного планирования, включая возможности повышения квалификации и смены профессиональной деятельности, способствует более уверенному и целенаправленному движению в профессиональной сфере.

Готовность к постоянному обучению, развитию и совершенствованию профессиональных навыков является необходимым условием для успешной карьеры в современных условиях. В этом контексте, молодой человек, обладающий фундаментальными знаниями и навыками в своей области, а также способностью адаптироваться к изменениям на рынке труда, демонстрирует высокий уровень профессиональной компетентности и конкурентоспособности.

Таким образом, комплексный подход к профессиональному самоопределению, включающий идентификацию личных интересов и компетенций, анализ требований рынка труда, развитие навыков самопрезентации и планирование карьерного роста, является ключевым фактором для достижения профессионального успеха и удовлетворения от трудовой деятельности.

Кейс-метод как форма практико-ориентированной профессиональной ориентации

Немаловажной функцией профессиональной ориентации является обеспечение качественного и количественного соответствия между спросом и предложением рабочей силы различного профиля и квалификации в разных районах и населенных пунктах. Проект «Билет в будущее» показывает, что в 2025 году 71,7% выпускников 11-х классов либо четко определились с профессией, либо находились в активной стадии выбора. В 2016–2017 годах доля тех, кто в 11-м классе не определился ни с профессией, ни с образовательным маршрутом, составляла около 40%, а сейчас – меньше 15%. По данным Роструда, в 2023 году центры занятости оказали 2,4 млн карьерных консультаций. Рост интереса к профориентации связан с кадровым голодом и трансформацией профессий. Эти данные показывают, насколько важна работа по профессиональной ориентации с молодежью. Несбалансированность спроса и предложения на рынке труда – одна из ключевых проблем, которую может решить эффективная система профориентации. При этом она должна быть актуальной, отвечающей запросам современной молодежи.

Одной из главных проблем традиционного обучения является недостаточная вовлеченность обучающихся. В классической модели обучение сводится к простому заучиванию без четкого понимания, как применять знания в реальных условиях. Это приводит к тому, что молодежь воспринимает материал как «сухую» теорию, не связанную с повседневной жизнью и тем более с будущей карьерой.

Применение практико-ориентированного подхода позволяет изменить ситуацию, делая обучение более интересным и мотивирующим за счет вовлечения молодых людей в практическую деятельность, имитации реальных ситуаций и создания условий для применения полученных знаний в практической деятельности. Одним из наиболее эффективных практико-ориентированных методов является кейс-метод. Это подтверждают данные опросов и исследований. По результатам опроса преподавателей бизнес-дисциплин (ВШМ СПбГУ) в 2024 году, 80,7% респондентов используют кейсы как постоянный элемент своей деятельности. При этом 48,9% применяют их при изучении отдельных тем, а 31,9% — при изучении большинства тем. В исследовании 2021 года 82% магистрантов экономического профиля отметили, что кейс-метод формирует профессиональную компетентность в условиях, приближенных к реальным. 77% респондентов указали на повышение мотивации к обучению при использовании кейсовых заданий, интегрированных с цифровыми ресурсами.

Кейс-метод (метод кейсов, метод ситуационного анализа, кейс-технология) – метод активного проблемно-ситуационного анализа, основанный на обучении путем решения конкретных кейсов в какой-либо сфере: социальной, экономической, медицинской и т.д. Кейс содержит не просто описание, но и проблему или противоречие и строится на реальных фактах.

Решить кейс – значит проанализировать предложенную ситуацию, разобраться в сути проблемы и найти оптимальное решение. Кейс-метод позволяет не просто изучать теорию, но сразу применять полученные знания для решения практических задач. Его ключевое преимущество заключается в глубоком погружении участников в профессиональный контекст, что достигается через высокую степень эмоциональной вовлеченности и активную познавательную деятельность. Такой подход помогает успешно подготовиться к выходу на рынок труда. Они получают реальный опыт и формируют портфолио, которое впоследствии могут представить потенциальным работодателям. Кроме того, метод кейсов способствует развитию важнейших надпрофессиональных навыков: аналитического мышления, коммуникативных способностей и творческого подхода, которые крайне востребованы в современном рабочем процессе.

Аналитические навыки – это способность систематизировать и анализировать информацию, видеть причинно-следственные связи, оценивать и структурировать данные, оперативно решать возникающие проблемы. В процессе решения кейсов развивается умение анализировать ситуации, синтезировать и оценивать информацию, разрабатывать несколько вариантов решений в условиях неопределенности (при не хватки данных или ограниченности ресурсов), обосновывать эти решения, выявлять причинно-следственные связи и оценивать альтернативы.

Под коммуникативными навыками понимается комплекс знаний и умений, который позволяет человеку эффективно общаться с другими людьми. В кейс-методе в первую очередь важна командная работа – распределение ролей, координация, разрешение конфликтов. Обсуждение кейсов в группах способствует развитию навыков общения, аргументации и сотрудничества, навыков публичных выступлений не только перед группой, но и перед экспертами, а также формированию профессионального коммуникативного поведения.

Творческие навыки – это различные подходы и техники, которые помогают находить нестандартные решения и рассматривать ситуации под новым углом. Поскольку кейсы не содержат однозначного ответа на поставленную проблему или противоречие, то при их решении тренируется умение генерировать альтернативные решения, которые нельзя найти логическим путем, воображение и творческая активность, а также дизайн-мышление.

Кейс-методы можно классифицировать по степени информационной насыщенности:

1. Структурированные кейсы, в которых дается минимальное количество дополнительной информации. В таких кейсах заложена определенная модель решения и существует оптимальный вариант решения. Они предназначены для оценки знания и/или умения использовать одну формулу, навык, методику в определенной области знаний.

2. Маленькие наброски, знакомящие только с ключевыми понятиями. При их решении обучающийся должен использовать собственные знания.

3. Неструктурированные – самые сложные из всех видов кейсов. Они содержат подробный материал с большим количеством данных, в том числе и ненужных, а необходимая информация может отсутствовать. Такие кейсы предназначены для оценки стиля и скорости мышления, умения отделить главное от второстепенного и навыков работы в определенной области. Для них существуют несколько вариантов решений и обычно не исключается возможность нахождения нестандартного.

4. Первооткрывательские кейсы могут быть как очень короткие, так и длинные и не содержать в себе готового решения. При разборе таких кейсов от обучающихся требуется не только применить уже усвоенные теоретические знания и практические навыки, но и предложить нечто новое, при этом они выступают в роли исследователей.

Помимо степени информационной насыщенности, кейс-методы можно классифицировать по целям, сложности и формату работы.

Каждый тип кейсов направлен на решение определенных задач в обучении и профессиональной ориентации:

1. Обучающие кейсы. Представляют собой структурированные ситуации с четкими вопросами и ожидаемыми решениями. Часто используются в академическом обучении для иллюстрации теоретических концепций. Обучающие кейсы помогают студентам понять базовые принципы профессии через конкретные примеры, формируют алгоритмическое мышление, упрощают запоминание сложных тем за счет привязки к практике.

2. Проблемные (аналитические) кейсы. Основаны на реальных или смоделированных сложных ситуациях, где нет единственно верного решения. Требуют глубокого анализа, выявления причинно-следственных связей и аргументации выбора. Такие кейсы развивают аналитическое мышление и способность работать с неопределенностью, учат выявлять скрытые проблемы, готовят к реальным профессиональным задачам.

3. Исследовательские (инновационные) кейсы. Направлены на поиск новых решений, продуктов или бизнес-моделей. Часто используются в стартапах, IT, маркетинге. Решение исследовательских кейсов стимулирует креативность и поиск нестандартных подходов, учит работать с трендами, помогает отрабатывать навыки презентации и защиты идей перед инвесторами.

4. Тренинговые (поведенческие) кейсы. Фокусируются на отработке надпрофессиональных навыков – коммуникации, переговоров, командной работы. Часто включают ролевые игры. Поведенческие кейсы учат разрешать конфликты, тренируют навыки убеждения и публичных выступлений, помогают понять мотивацию всех заинтересованных сторон.

Разные виды кейсов дополняют друг друга: обучающие дают структурированные данные, что составляет базу для анализа, проблемные учат глубокой аналитике и взвешенному выбору стратегии, исследовательские развивают инновационные подходы, тренинговые – надпрофессиональные навыки. Все эти элементы могут быть объединены в условиях, близких к реальной профессиональной среде – в кейс-турнире.

Кейс-турнир – это командное соревнование, где участники решают масштабную задачу в ограниченное время, а затем защищают решение перед жюри. Кейс-турнир может проводиться как в целях профессиональной ориентации молодежи для знакомства с отраслевыми вызовами, так и для отбора талантов, когда компании-заказчики оценивают потенциал участников и по результатам турнира могут предложить лучшим участвующим стажировку или работу.

Турнир воспроизводит ключевые особенности профессиональной деятельности: ограниченные бюджет, сроки или кадровый ресурс, необходимость учитывать интересы новичков, наставников и руководителей, необходимость доказать преимущество своего решения перед другими командами и получение экспертной оценки, во время которой жюри, выступающие как работодатели, критикуют и задают неудобные вопросы. Во время проведения турнира участники учатся видеть проблему системно, работать в условиях неполных данных и быстро адаптироваться, ведь условия могут меняться.

Результаты турнира часто имеют прикладное значение. Участники видят, как их работа может повлиять на проблемы реального бизнеса, улучшают не только надпрофессиональные навыки, но и отраслевые (профессиональные), например, могут попробовать себя в роли бизнес-аналитика, развить управленческие компетенции, практику в анализе данных, финансовом моделировании, создании презентаций, понять, в каком профессиональном направлении было бы интересно развиваться в дальнейшем: все это повышает профессиональную мотивацию молодежи.

Кейс-турнир – это своеобразная «микромодель» профессии, где соединяются теория, анализ, креатив и навыки презентации. В профессиональной ориентации это помогает участникам не только узнать о профессии, но и «примерить» ее на себя.

Для того, чтобы кейс выполнил свои функции, а его решение принесло необходимый результат, существует ряд требований к его составлению:

1. Кейс должен быть составлен с учетом уровня подготовки целевой аудитории, изложен четким и доступным языком. Для усиления реалистичности стоит включить высказывания сотрудников – представителей компании;

2. Участникам и экспертам должна быть понятна суть проблемы, а сама постановка задачи отражала реальные профессиональные вызовы, с которыми сталкиваются специалисты в данной области;

3. Описываемая ситуация должна носить характер проблемы, при этом текст кейса не подсказывать ни одного решения относительно поставленной проблемы;

4. Достоверность фактов также играет немаловажную роль. Желательно, чтобы кейс описывал реальные обстоятельства и предлагал ситуацию с позиции лиц, непосредственно принимающих решение.

5. Необходимо тщательно продумать объем и структуру информации. Кейс должен содержать достаточное количество данных для глубокого анализа, но без избыточной детализации, которая может отвлечь от сути проблемы. При этом следует предусмотреть возможность различных интерпретаций ситуации, что будет способствовать развитию критического мышления участников.

Структура кейса обеспечивает баланс между учебной ценностью и практической значимостью.

Заголовок кейса играет важную роль – он должен быть ярким, запоминающимся и отражать суть проблемы. Если есть возможность добавить логотип компании-заказчика, то это усилит эффект погружения и продемонстрирует связь с реальным бизнесом.

Во введение необходимо представить компанию или организацию: сферу деятельности, миссию, корпоративные ценности, позицию на рынке. Это поможет участникам понять среду, в которой существует проблема. Затем следует описать ситуацию, которая привела к проблеме. Важно показать не только текущее состояние дел, но и динамику изменений. Такой подход помогает участникам понять начальную точку, от которой им предстоит отталкиваться в поиске решений.

Сердце кейса – описание проблемы. Она должна быть сформулирована четко и конкретно, но без готовых ответов. Например: «снижение вовлеченности молодых сотрудников». Проблему необходимо детализировать, указав конкретные «симптомы», проявления и последствия (низкая вовлеченность, жалобы на отсутствие обратной связи). Использование фактических данных, цифр и цитат сотрудников (если это не нарушает конфиденциальность) значительно усиливает реалистичность. Важно, чтобы проблема была достаточно сложной, не имела очевидного единственного решения и требовала анализа различных аспектов. Именно такая комплексность стимулирует обучающихся к глубокой проработке решений и поиску баланса между интересами заинтересованных сторон.

В целях и задачах для команд необходимо сформулировать конкретное задание, которое предстоит выполнить участникам: провести анализ, разработать план действий, принять решение или предложить стратегию. Особое внимание уделяется выходным требованиям: что должно быть представлено в финальном решении (например, SWOT-анализ или план внедрения) и критерии оценки (реалистичность, креативность, финансовое обоснование, соответствие ценностям компании). Это фокусирует участников на результате и показывает, какие аспекты будут особенно важны для жюри.

Реальные бизнес-задачи всегда существуют в условиях ограничений, и кейс должен это отражать. Тут прописываются доступные ресурсы такие как бюджет, временные рамки, количество сотрудников. Учитываются внешние факторы: действия конкурентов, изменения законодательства, экономическая ситуация. Также можно указать «неизвестные» – данные, которые команды могут предположить самостоятельно. Это добавляет реализма и учит работать в условиях неопределенности.

Если кейс предполагает ролевую игру, важно распределить роли внутри команды, прописать зоны ответственности и интересы каждого участника. Такой

подход позволяет моделировать реальные командные взаимодействия и конфликты интересов, что особенно актуально для развития лидерских качеств.

Завершают кейс вопросы для размышления, помогающие структурировать анализ, не давая готовых ответов. Эти вопросы стимулируют критическое мышление и помогают избежать поверхностных решений.

Грамотно структурированный кейс учит анализировать информацию, работать в команде, принимать решения в условиях ограничений – и все это в контексте конкретной отрасли. Именно поэтому такой формат становится все более популярным в образовании и профессиональной ориентации.

На примере кейса по профессиональной ориентации «Поколение Z в TechNova: как зажечь искру и удержать талант?» рассмотрим, как теоретические концепции воплощаются на практике и оценим эффективность практико-ориентированного подхода в решении актуальных задач современной индустрии. Этот кейс не только демонстрирует актуальную HR-проблему современного IT-рынка, но и позволяет участникам в реальном времени протестировать свои управленческие и аналитические навыки, предлагая решения для снижения текучести молодых специалистов.

Цель кейса-турнира – выявление и отбор молодежи (студенты и молодые специалисты) с развитыми лидерскими качествами. Целевая аудитория – студенты образовательных организаций, молодые специалисты 20-25 лет.

Введение и контекст: компания: «TechNova» – динамично растущая российская IT-компания среднего размера (около 500 сотрудников), специализирующаяся на разработке мобильных приложений и облачных решений для бизнеса. Известна инновационным подходом и гибкими методологиями. Миссия компании звучит так: «Создавать цифровые решения, которые делают бизнес проще и жизнь лучше!». Ключевыми ценностями компании являются инновации, коллаборация, ответственность, непрерывное развитие.

Последние два года «TechNova» активно нанимала выпускников образовательных организаций и молодых специалистов (поколение Z, 20-25 лет) для поддержки роста. Однако, HR отдел бьет тревогу: 40 % новых сотрудников увольняются в течение первого года работы. Анализ опросов при увольнении показывает: молодые сотрудники чувствуют себя «потерянными» в сложных проектах, жалуются на недостаток понятной обратной связи и поддержки, не видят четких путей развития в компании, разочарованы формальными процедурами адаптации. Текучесть кадров среди «зумеров» приводит к срыву сроков проектов, потере знаний, увеличению затрат на найм и обучение, а также снижает моральный дух в командах.

Существующая двухнедельная программа адаптации показала себя неэффективной. Назначенные наставники перегружены своими задачами и не имеют мотивации и навыков для поддержки новичков, руководители проектов недовольны медленной интеграцией новых сотрудников и их низкой продуктивностью на старте, а финансовый отдел сигнализирует о растущих издержках из-за постоянного найма, увольнения и обучения.

Задание: вы – рабочая группа, созданная HR-директором «TechNova». Вам поручено разработать концепцию новой программы адаптации, наставничества и раннего развития, ориентированную на потребности поколения Z, которая значительно снизит текучесть кадров в первый год работы, повысит их вовлеченность и лояльность к компании, и позволит быстрее раскрыть потенциал молодых сотрудников. Пилотный запуск программы планируется через 3 месяца.

Выходные требования:

- ключевые принципы и структура программы. Программа должна включать название, сроки реализации, этапы проведения, основные компоненты;

- модель наставничества. Необходимо прописать критерии отбора наставников, порядок их обучения, мотивации, формат взаимодействия между наставником и наставляемым, меры по поддержке наставников во избежание перегрузки;
- инструменты адаптации и развития. Укажите мероприятия и инструменты помимо наставничества, которые будут использоваться для поддержки молодых специалистов;
- система обратной связи и оценки успеха. Продумайте, с помощью каких инструментов и как часто будет собираться обратная связь от наставляемых и наставников. Приведите минимум три метрики, которые будут использоваться для оценки эффективности программы;
- пилотный запуск и риски. Предложите план пилотного запуска, включающий сроки программы и количество участников. Определите 2-3 ключевых риска для вашей концепции и предложите способы их минимизации;
- ожидаемый результат. Каких улучшений вы ожидаете от программы через год?

На разработку и пилотный запуск программы выделено 2 миллиона рублей. Затраты на рабочее время наставников должны быть минимизированы или компенсированы. Команда HR из 4 человек будет курировать программу, но функции наставничества и обучения лягут на линейных сотрудников и руководителей. При этом, у части опытных сотрудников присутствует сопротивление новой программе наставничества и адаптации, так как они не хотят тратить время на обучение новых сотрудников («мы и так загружены»).

При разработке концепции программы необходимо учесть специфику поколения Z, а именно гибкость, цифровизацию, получение быстрого фидбэка, неформальность и существующие подходы к работе в компании.

Поскольку данные анонимизированы, то точные причины увольнения каждого конкретного человека неизвестны. Вы можете делать обоснованные предположения о мотивах и ожиданиях поколения Z на основе общих трендов. Данные о глубинных причинах сопротивления опытных сотрудников можно уточнить у жюри во время вопросов и ответов.

Чтобы усилить взаимодействие и конфликт, вы можете разделиться на роли:

Роль 1: Специалист по управлению персоналом. Фокус на решении проблемы, создании метрик, реализации в рамках бюджета и ресурсов. Ваша цель в том, чтобы создать работающую, измеримую и экономически эффективную программу, которая решит проблему текучести кадров.

Роль 2: Руководитель IT-проекта. Фокус на продуктивность проектов, минимизацию отвлечения опытных сотрудников. Вы должны убедиться, что программа не навредит срокам текущих задач, а новички будут быстрее становиться полезными. Вы скептически относитесь к дополнительной нагрузке на своих лучших разработчиков.

Роль 3: Молодой специалист. Фокус на личный опыт и потребности. Вы должны донести, что действительно нужно молодым сотрудникам для успешного старта и почему они уходят. Цените аутентичность, развитие и признание.

Вопросы для размышления:

1. Каковы глубинные причины низкой эффективности текущей системы адаптации и наставничества в «TechNova»?

2. Кто является ключевыми заинтересованными сторонами этой проблемы и новой программы? Каковы их настоящие интересы, опасения и мотивация?

3. Как можно мотивировать опытных сотрудников стать эффективными и вовлеченными наставниками, учитывая их загруженность?

4. Какие конкретные инструменты и форматы будут максимально релевантны и привлекательны для поколения Z? Как интегрировать программу в существующие рабочие процессы?

5. Как измерить реальный успех программы, кроме снижения текучести? Какие метрики будут показательными в первый месяц, квартал, год?

6. Какой самый большой риск вашего предложения? Как вы будете его смягчать?

7. Как ваша программа создает ценность не только для новичков, но и для наставников и компании в целом?

Таким образом, кейс-метод представляет собой эффективный инструмент современной профессиональной ориентации и подготовки будущих специалистов. Он выходит за рамки простого информирования о профессиях, создавая пространство для глубокого погружения в отраслевые реалии и «примерки» профессиональной роли на себя, способствуя формированию нового поколения профессионалов, обладающих аналитическим мышлением, развитыми коммуникативными навыками и творческим подходом к решению задач, что особенно важно в условиях быстро меняющегося рынка труда и растущей конкуренции.

В перспективе развитие кейс-технологий в сфере профессиональной ориентации позволит создать более эффективную систему подготовки кадров, отвечающую потребностям современной экономики. Кейс-турниры становятся не просто форматом соревнований, а важным инструментом профессионального развития молодежи, помогающим сделать осознанный выбор карьерного пути и успешно реализовать свой потенциал в выбранной сфере.

Интеграция кейс-метода в систему профессиональной ориентации является перспективным направлением развития образования, способствующим подготовке квалифицированных специалистов, готовых к вызовам современного рынка труда.

УДК 374.32

Титов Андрей Павлович,
заместитель директора Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения «Центр поддержки молодежных инициатив «ВЕКТОР»,
Кравченко Татьяна Андреевна,
начальник отдела профессионального консультирования и методического обеспечения Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения «Центр поддержки молодежных инициатив «ВЕКТОР»
Еремин Денис Андреевич,
директор Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения «Городской центр социальных программ и профилактики асоциальных явлений среди молодежи «КОНТАКТ»,

ВЛИЯНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОРИЕНТАЦИИ НА СТЕПЕНЬ ПОЛОЖИТЕЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ НОВЫХ СОТРУДНИКОВ СРЕДИ РАБОТАЮЩЕЙ МОЛОДЕЖИ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ

Аннотация. Профессиональная адаптация молодых специалистов является важным аспектом успешного функционирования предприятия, поскольку именно от уровня адаптационных процессов зависит эффективность труда, производительность и общая конкурентоспособность организации. Профессиональная ориентация представляет собой процесс формирования устойчивых профессиональных предпочтений личности и выбор соответствующей профессии. Настоящая статья направлена на определение взаимосвязи между профессиональной ориентацией и степенью положительной адаптации принятых работников из числа молодежи.

Ключевые слова: профессиональная ориентация, адаптация молодых специалистов, молодежь, профессиональная адаптация.

В современных условиях развития экономики особую актуальность приобретает вопрос эффективного привлечения и адаптации молодых специалистов на предприятиях. Молодежь, только начинающая профессиональную карьеру, часто сталкивается с трудностями в интеграции в рабочие процессы из-за недостаточной подготовки и нереалистичных ожиданий. Профессиональная ориентация как система мероприятий по содействию в выборе профессии и трудоустройстве играет ключевую роль в формировании качественного кадрового потенциала.

В настоящее время наблюдается дисбаланс в организации профориентационной работы с молодежью. Активно ведутся мероприятия по профессиональной ориентации обучающихся общеобразовательных организаций, направленные на помощь в выборе будущей профессии и осознанному принятию решений относительно своего профессионального пути. Это помогает молодым людям лучше понимать себя, свои способности и интересы, а также делает выбор образовательной организации и специальности более обоснованным. Однако, студенты получают значительно меньше внимания в плане профориентационной поддержки. Действующих мероприятий недостаточно для полного охвата всей молодежи. Многие старшеклассники и студенты сталкиваются с трудностями выбора карьеры и неопределенностью будущего трудоустройства. Проблема усугубляется недостатком доступной и актуальной

информации о рынке труда, тенденциях развития профессий и требованиях работодателей.

Проблема состоит в том, что недостаточный охват молодежи профориентационными мероприятиями напрямую влияет на эффективность процесса профессиональной адаптации на рабочем месте. Снижение эффективности адаптации проявляется в размытом представлении о профессиях и завышенными ожиданиями, многие соискатели не обладают необходимыми навыками самоорганизации и планирования карьеры. У специалистов усугубляется отсутствие четкого понимания своих профессиональных задач и перспектив развития, что приводит к повышенному стрессу в период адаптации, снижению мотивации к работе, сложностям с освоением профессиональных компетенций, проблемам с командной интеграцией, неудовлетворенностью рабочим местом.

Все это последствия неправильного выбора профессии, приводящие к неудовлетворенности своей работой, поиску альтернативных вариантов трудоустройства и, как следствие, к увеличенной текучести кадров. Исследования показывают, что молодые специалисты меняют место работы в течение первого года из-за несоответствия выбранной профессии их ожиданиям и способностям.

Решение проблемы текучести кадров через профессиональное самоопределение начинается на стадии получения профессионального образования. Выбор профессии является фундаментальным этапом в профессиональном становлении личности. Однако, исследования показывают, что около 70 % выпускников образовательных организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций испытывают трудности с профессиональной самореализацией и нуждаются в дополнительной поддержке на начальном этапе. Для минимизации рисков ошибочного выбора рекомендуется повышать систему информирования студентов об особенностях профессий, специфических условиях работы, возможностях карьерного роста и необходимых компетенциях. Немаловажной составляющей решения проблемы является практическая подготовка. Возможность стажировок, участия в мастер-классах и встречах с представителями профессий позволяет лучше понять специфику будущей деятельности и оценить свои способности и интересы. Наконец, важную роль играет профессиональное консультирование. Оно направлено на помощь в формировании реалистичных ожиданий относительно возможностей развития карьеры и постановку конкретных профессиональных целей. Регулярные консультации с опытными специалистами помогают минимизировать риски разочарований и ошибок на ранних этапах построения карьеры.

По своей сути, образовательные организации должны играть центральную роль в профессиональной ориентации молодежи. Так как они предоставляют базовые знания и формируют необходимые компетенции, однако часто оказываются изолированными от реального сектора экономики. В свою очередь интеграция работодателей в образовательный процесс должен обеспечить доступ студентов к актуальным профессиональным стандартам и даст возможность апробации полученных знаний на практике. Что повысит качество подготовки специалистов и облегчит их последующую интеграцию в рабочую среду. Совместная работа образовательных организаций и работодателей создаст эффективную экосистему профессионального развития молодежи. Такой подход позволит повысить качество профессиональной ориентации, улучшить показатели трудоустройства выпускников, снизить затраты на адаптацию новых сотрудников, обеспечить соответствие подготовки специалистов реальным потребностям рынка труда.

Для повышения степени положительной профессиональной адаптации молодых сотрудников за счет профессиональной ориентации необходимо интегрировать в работу образовательных организаций практико-ориентированный подход, являющийся наиболее эффективным инструментом подготовки молодежи

к будущему трудоустройству. Цель мероприятий этого подхода обеспечить осознанный выбор профессии, сформировать практические навыки и реалистичные карьерные ожидания, способствующие успешной адаптации на предприятиях. Это достигается через интеграцию образовательных программ с реальными профессиональными задачами, развитие надпрофессиональных навыков и повышение соответствия компетенций молодежи требованиям рынка труда. Ценность практико-ориентированного подхода заключается в непосредственном погружении участников в реальные ситуации.

При всем многообразии профориентационных практико-ориентированных форм работы можно выделить основные направления, благотворно влияющие на будущую профессиональную адаптацию:

1. знакомство с профессиями (содержание труда, условия работы, требования к специалистам, возможности карьерного роста, востребованность профессий, престижность и социальная значимость различных профессий);

2. оценка профессиональных интересов и склонностей (индивидуальные предпочтения и склонности, профессиональные ценности и мотивация, соотнесение интересов и склонностей с требованиями конкретных профессий);

3. развитие профессионально важных качеств (коммуникативные навыки, умение работать в команде, навыки самоанализа и самооценки, повышение уверенности в себе и своих силах, лидерские качества, ответственность, самостоятельность, креативность и др.);

4. формирование профессиональных навыков и компетенций (базовые навыки и приемы в конкретной профессии, получение практического опыта работы в различных сферах деятельности, развитие умения применять теоретические знания на практике);

5. повышение конкурентоспособности на рынке труда (приобретение опыта, рекомендаций от работодателей, прохождение практик и стажировок, формирование портфолио достижений, развитие навыков поиска работы и прохождения собеседований).

Подготовка молодого поколения к профессиональной самореализации требует комплексного подхода, сочетающего все вышеуказанные направления. Сегодняшняя молодежь сталкивается с широким спектром возможных профессиональных направлений деятельности, что делает правильный выбор особенно трудным. Проведение регулярных информационных кампаний, посвященных различным сферам занятости, позволяет молодым людям глубже изучить особенности каждой профессии и принять обоснованное решение. Чем больше усилий вложено в этот процесс, тем выше шансы привлечь молодых специалистов, обладающих знаниями и навыками, соответствующими современным требованиям работодателя. Именно такая интеграция теории и практики гарантирует подготовку конкурентоспособных и уверенных в своих силах сотрудников.

Качественная профориентационная работа закладывает основу для успешной профессиональной адаптации в профессиональной среде, обеспечивая молодым специалистам осознанный выбор профессии и подготовку к реальным рабочим задачам. Раннее пройденные профориентационные мероприятия облегчают адаптацию в корпоративной среде, так как молодой человек уже знаком со спецификой профессии. Современные исследования показывают, что молодые специалисты, прошедшие профессиональную ориентацию, демонстрируют на 32% более высокую вовлеченность в первые месяцы работы. Таким образом, профориентационная работа создает прочную базу для профессиональной адаптации, минимизируя стресс и ускоряя интеграцию в коллектив.

Эффективная профессиональной адаптация, в свою очередь, закрепляет результаты профессиональной ориентации, обеспечивая плавный переход от теоретической подготовки к практической деятельности. Профессиональная адаптация включает в себя приспособление работника к содержанию профессиональных и функциональных обязанностей, овладение необходимыми знаниями, умениями, навыками, быструю ориентацию в различных производственных ситуациях, контроль и программирование своих действий, привыкание к производственным требованиям, режиму труда, особенностям своего рабочего места. Программы адаптации чаще всего включают наставничество и обучение на рабочем месте, что позволяет молодым специалистам быстро адаптироваться к конкретным задачам и корпоративным стандартам.

Процесс профессиональной адаптации и приспособления к коллективу можно разделить три стадии:

1. Ознакомление с новой ситуацией: продолжается в течение периода трудоустройства и первых рабочих дней. В этот период очень важна роль представителей организации и трудового коллектива. От них молодой сотрудник узнает об истории и традициях организации, об организационной структуре и производственных задачах подразделений.

2. Приспособление: продолжается от нескольких недель до нескольких месяцев, в зависимости от сложности профессии и опыта работника. В течение этого периода работник изучает технологический процесс, налаживает производственные контакты с членами коллектива, приспосабливается к требованиям производственной дисциплины, включается в общественную жизнь подразделения, признает главные элементы новой системы ценностей, но у него сохраняются в качестве равноценных многие прежние установки. Важную роль в прохождении стадии играет поддержка более опытных сотрудников – наставников. Основными функциями наставника являются помощь в освоении приемов труда, организации рабочего места, рационального использования материалов и рабочего времени, приобщение к традициям коллектива. Тесные межличностные отношения способствуют не только более успешной профессиональной адаптации, но и развитию личности профессионала. Наставничество помогает новичкам быстрее освоить специфику рабочего процесса, избежать ошибок и интегрироваться в коллектив. Для эффективной реализации системы наставничества важно соблюдать следующие принципы:

- индивидуализация подхода: каждому сотруднику определяется наставник исходя
из особенностей своей должности и потребностей;

- регулярность встреч: способствуют систематическому обучению и решению возникающих вопросов;

- обратная связь: обеспечивает понимание прогресса и выявляет возможные трудности.

3. Стадия ассимиляции: продолжается от 6 месяцев до 1 года. Эта стадия характеризуется полным вхождением в коллектив, принятием его установок, освоением технологического процесса на уровне, достаточном для начала самостоятельной профессиональной деятельности. На стадии ассимиляции работодатель и сам работник решают вопрос профессиональной пригодности специалиста на данном рабочем месте. Процесс ассимиляции имеет двухсторонний характер. Работник, с одной стороны, усваивает приемы и способы труда, особенности межличностных отношений в данном коллективе, с другой стороны, он может постепенно преобразовывать трудовой процесс, вырабатывая собственный индивидуальный стиль деятельности, а также привносить новые традиции в коллектив, обогащая корпоративную культуру.

Практико-ориентированный подход в профессиональной адаптации предполагает использование реальных производственных ситуаций для обучения и тренировки новых сотрудников. Этот метод особенно эффективен, поскольку позволяет сразу увидеть результаты своей работы и внести необходимые исправления. Ключевыми элементами практико-ориентированного подхода являются:

- моделирование процессов: создание моделей производства, позволяющее имитировать реальные условия труда;
- работа над проектами: выполнение практических заданий совместно с коллегами развивает навыки командной работы и решения проблем;
- анализ кейсов: разбор конкретных случаев из практики помогает лучше понять особенности профессии и выработать стратегии поведения в сложных ситуациях.

Практико-ориентированный комплексный подход к профессиональной ориентации при профессиональной адаптации позволяет: сократить период адаптации новых сотрудников, повысить качество подготовки специалистов, снизить затраты на будущее обучение, улучшить показатели эффективности работы, сформировать стабильный кадровый состав.

Таким образом, снижение текучести кадров становится естественным следствием профориентационной работы. Профессиональная ориентация и профессиональная адаптация на рабочем месте – это неразрывно связанные элементы единой системы, обеспечивающей успешное профессиональное становление молодого специалиста. Пренебрежение одним из этих элементов может привести к снижению мотивации, ухудшению результатов работы и повышению текучести кадров. Поэтому, предприятиям и образовательным организациям необходимо уделять пристальное внимание развитию и совершенствованию как профориентационной работы, так и программ трудовой адаптации, обеспечивая комплексный подход к поддержке и развитию молодых специалистов. Только в этом случае можно создать высококвалифицированную и мотивированную команду, способную решать сложные задачи и обеспечивать устойчивое развитие организации.

Список литературы

1. Письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 01.06.2023 № АБ-2324/05 «О внедрении Единой модели профессиональной ориентации». – Текст: непосредственный.
2. Андреева, Г. М. Социальная психология : учебник / Г. М. Андреева. – Москва : Аспект-Пресс, 2018. – Текст : непосредственный.
3. Гудкова, Е. В. Основы профориентации и профессионального консультирования: учебное пособие / Е. В. Гудкова ; под редакцией Е. Л. Солдатовой. – Челябинск : Издательство ЮУрГУ, 2004. – 210 с. – Текст : непосредственный.
4. Иванова, Н. Г. Профессиональное самоопределение, ошибки и их последствия // Ученые записки университета им. П. Ф. Лесгафта. – 2019. – С. 137-139. – Текст: непосредственный
5. Климов Е.А. Основы психологии : Учебник / Е. А. Климов. – Москва : Академия, 2003. – 560 с. – Текст : непосредственный.
6. Психология XXI века – 2023: наука как свобода и творчество. Сборник тезисов участников XXVII Международной научной конференции молодых ученых 10–12 мая 2023 г. / Под ред. А.В. Шаболтас. – Санкт-Петербург : Скифия-принт, 2023. – 354 с. – Текст : непосредственный.

УДК 331.54

Белавина Татьяна Игоревна
Заместитель директора по методической работе Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения «Дом молодежи «Пулковец» Московского района

РЕАЛИЗАЦИЯ ТВОРЧЕСКОГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ПОТЕНЦИАЛА МОЛОДЕЖИ ЧЕРЕЗ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С УЧЕБНЫМИ ЗАВЕДЕНИЯМИ

Аннотация: В статье рассмотрены практические методы работы со студентами в освоении выбранной профессии на базе СПб ГБУ «Дом молодежи «Пулковец» Московского района. Автором раскрываются эффективные формы работы по развитию профессиональных компетенций и творческого потенциала молодежи, представлен опыт взаимодействия с образовательными организациями. Статья полезна для заведующих подростково-молодежных клубов, домов молодежи и специалистов по работе с молодежью.

Ключевые слова: взаимодействие, молодежь, профессиональная ориентация, творчество, практика.

Сегодня современному обществу требуется молодой человек, который осознанно подходит к выбору профессии, эффективно проходит этапы становления в профессиональной деятельности, грамотно использует практические приемы работы.

В СПб ГБУ «Дом молодежи «Пулковец» (далее – Дом молодежи) создана система работы с образовательными организациями Московского района, направленная на применение качественных профориентационных практик со студентами, повышение уровня профессионального и психологического роста молодежи. Актуальность и эффективность профориентационной деятельности выражается в применении универсальных форматов работы со студентами образовательных организаций для формирования их внутренней готовности к самостоятельному и осознанному построению своего профессионального и жизненного пути.

Для развития профориентационной деятельности, поддержки наставничества и общественных инициатив, реализации новых молодежных проектов во взаимодействии с образовательными организациями Московского района, учреждением реализуются проекты: «Интенсив» и «Моя первая сцена».

На протяжении последних лет мы плодотворно работаем с образовательными организациями Московского района по формированию мотивации и профессиональных компетенций у студентов. Нас объединяет: учебно-производственная практика студентов, преемственность, стажировка студентов, реализация совместных проектов и участие в различных мероприятиях. Такое многолетнее тесное сотрудничество вызывает у студентов доверие, способствует возникновению желания оказаться в команде профессионалов. Основным объединяющим фактором, является стремление к сотрудничеству с образовательными организациями Московского района, обмен идеями между специалистами и молодежью, а также поиск и взаимодействие с новыми социальными партнерами.

Приоритетным направлением совместной работы остается реализация проекта «Интенсив», который популяризирует профориентационную деятельность и направлен на совершенствование профессиональных компетенций студентов,

развитие их творческого потенциала и профессиональной самореализации, трансляцию положительного социального образа молодежи.

В рамках проекта студенты проходят учебно-производственную практику, активно вовлекаются в деятельность учреждения, проводят новые мероприятия, обсуждают молодежные проблемы и выявляют лучшие социальные практики работы. В творческой атмосфере со специалистами учреждения студенты работают над преобразованием и развитием современного пространства и социально-культурной среды для молодежи. Принимая студентов на практику, специалисты Дома молодежи проводят экскурсию, знакомят с традициями и историей учреждения, рассказывают о достижениях и успехах, делятся планами, вызывая интерес к профессиям в отрасли «молодежная политика».

Отдельно хотелось бы выделить ключевые этапы реализации проекта «Интенсив»:

- заключение договора с образовательными организациями на прохождение учебно-производственной практики и стажировки студентов;
- проведение совместной информационной кампании о практике, обмен информацией;
- проведение анкетирования и диагностика интересов студентов;
- координация действий всех специалистов и студентов во время практики;
- разработка плана мероприятий, составление плана-графика, определение срока
  и ответственных лиц;
- проведение не менее 5 обучающих модулей;
- проведение не менее 3-х психологических тренингов;
- проведение не менее 3-х профориентационных игр, дискуссий;
- вовлечение студентов в 5 творческих мероприятий учреждения;
- очная защита студентами разработанных проектов и мероприятий с участием представителей образовательных организаций и социальных партнеров;
- мониторинг, подведение итогов работы и сбор обратной связи;
- планирование дальнейшего развития проекта.

Во время практики студенты овладевают профессиональными навыками и эффективными формами вовлечения своих сверстников в молодежные пространства Дома молодежи и разнообразные творческие мероприятия, акции, проекты. Учитывая запросы образовательных организаций, интересы молодежи, будущую специальность студентов, профессиональная ориентация проходит в виде: тренингов, игровых форматов, коуч-практик, форсайт-сессий, интерактивных занятий и дискуссий. При активном участии студентов успешно проводятся: цикл игр «Есть, о чем подумать?», интерактивная игра «Твой выбор», студенческий марафон «Действуй», цикл игр «Твори свое лето», мастер-класс «Квест русской земли», мультиформатный фестиваль День молодежи, форум «Московский Молодежный», музыкально-творческие квартирники. Самостоятельный опыт при проведении мероприятий формирует профессиональный рост, придает студентам уверенности в своих силах и ощущение собственной значимости.

Специалистами Дома молодежи для студентов создается профессиональная среда, разработаны методики по вовлечению их в досуговое пространство Дома молодежи и поддержке лучших разработанных проектов для дальнейшей реализации. Кроме того, для нас особенностью работы со студентами являются: индивидуальный подход, формирование мотивации к профессиональной деятельности, подбор адекватных заданий при стажировке, постоянное наставничество и поддержка со стороны специалистов, привлечение экспертов,

неформальное общение с коллективом учреждения и оказание содействия в оформлении результатов учебно-производственной практики, стажировки.

К тому же, важно и ценно, что проект сочетает теоретические и практические мероприятия с применением современных технологий для взаимодействия всех участников. Это делает его привлекательным для молодежи, которая ищет новые формы для самореализации и индивидуальные траектории развития в профессиональной деятельности.

Студенты не только учатся решать задачи на всех этапах реализации проекта «Интенсив», но и работают над поиском идей, планированием, презентацией и анализом конкретных мероприятий для молодежи. Можно выделить такие мероприятия, как: профориентационный тренинг «Таланты и способности – путь в профессию», творческую программу «PRO мир», иммерсивное шоу «АВТОРфест», «Масленица», «Пулковский квиз» и др.

Также успешной практикой работы по проекту стало взаимодействие с СПб ГБПОУ «Колледж «Звездный» через развитие и поддержку совместных инициатив. Деятельность со студентами колледжа проводится через сформированную систему мероприятий, таких как: фестиваль «Фолк-пикник», фестиваль молодых исполнителей «Взлетная полоса», фестиваль этносов и народов России «В стиле ЭТНО», семейный фестиваль «Близкие Люди», фестиваль вокального искусства «Путь к сцене».

Кроме того, нами налажена эффективная работа по стажировке студентов колледжа в рамках регионального Чемпионата по профессиональному мастерству «Профессионалы» по компетенции «Звукорежиссура», проводятся обучающие занятия, практические сессии и совместные мероприятия. В течение года студенты колледжа успешно проходят учебно-производственную практику на базе Дома молодежи по направлениям «Социокультурная деятельность» и «Звукорежиссура».

Ежегодно более 50 студентов из СПб ГБПОУ «Колледж «Звездный», СПб ГБПОУ «ТОТФип», СПб ГУАП «Факультет № 12» регулярно участвуют в данном проекте, получают и развивают важные профессиональные навыки, учатся организовывать события, работать в командах и реализовывать свои творческие инициативы. По нашим наблюдениям, более 95 % участников отмечают, что проект помог им развить профессиональные, коммуникативные и лидерские навыки, уверенность в себе, сформировать необходимую мотивацию.

Внедрение интерактивного проекта «Моя первая сцена» стало практико-ориентированной формой профориентационной деятельности со студентами выпускных курсов образовательных организаций. В период подготовки дипломных проектов студенты оценивают собственные возможности для освоения выбранной профессии и развивают творческий потенциал. Ими разрабатываются сценарии, проводится подготовительная работа, представляются дипломные спектакли и театрализованные представления для молодежи и жителей Московского района. Так, за последнее время в рамках проекта «Моя первая сцена» на базе Дома молодежи были проведены:

- в 2024 году – театрализованное представление «Радея за Отечество», посвященное Дню Российской науки, театрализованное представление «Южные ворота Северной столицы», посвященное 105-летию Московского района, театрализованное представление, посвященное врачам «Волшебники страны 03»;
- в 2025 году – театрализованное представление «Музыка, подарившая надежду», посвященное Дню снятия блокады Ленинграда, театрализованное представление «Сокрытая сила», театрализованное представление, посвященное Российскому Дню Земли «Дай созерцать твой белый свет».

Все представленные театрализованные представления получили высокую оценку у специалистов, экспертов и тепло поддержаны молодежью и жителями района.

Наряду с этим, в работе по профессиональной ориентации был сделан акцент на психологический рост и коммуникативное развитие молодежи. Как показывает опыт, для студентов необходимо проведение цикла тренингов «Твоя сила», направленных на развитие личности и коммуникативных навыков, индивидуальных способностей и самовыражения, снижение тревожности.

На наш взгляд, успешность профориентационной работы определяется объединением усилий всех ведомств и учреждений, заинтересованных в формировании творческого и профессионального потенциала молодежи.

Таким образом, на примере профориентационной работы Дома молодежи можно сказать, что личностные качества наставников, умение увлечь и заинтересовать студентов, позитивный настрой на мероприятиях, положительные результаты, современные практики – все это формирует успешные принципы деятельности и незаменимые слагаемые тесного взаимодействия с образовательными организациями в профессиональной ориентации.

Список литературы:

1. Магомедова, З. Ж., Хачароева, Х. А., Турлова, Ф. С. Профессиональное самоопределение молодежи в современных условиях мегаполиса / З. Ж. Магомедова, Х. А. Хачароева, Ф. С. Турлова // Мир науки, культуры, образования. – 2022. – № 6 (97). – С. 328 –330. – Текст : непосредственный.

УДК: 37.048.45

Бельских Алексей Викторович,
Психолог организационно-методического отдела
Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения
«Подростково-молодежный центр «Лигово»
Красносельского района Санкт-Петербурга

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ МЕТОДОВ ПСИХОДРАМЫ, ПСИХОДИАГНОСТИКИ И ГРУППОВОГО ОБСУЖДЕНИЯ В ПРОФОРИЕНТАЦИИ МОЛОДЕЖИ

Аннотация: Статья содержит в себе описание примера мероприятия, в рамках которого можно глубоко и всесторонне поговорить с молодежью на тему профессиональной ориентации, благодаря использованию методов психодрамы, психодиагностики и группового обсуждения. Также немаловажно, чтобы в процесс организации и проведения данных мероприятий привлекались специалисты разных профилей, например психолог.

Ключевые слова: профессиональная ориентация, психодрама, психодиагностика, групповое обсуждение, молодежь, молодежная политика.

Профориентационная деятельность является важным аспектом всесторонней поддержки молодежи со стороны молодежной политики.

По словам президента Российской Федерации Владимира Владимировича Путина «Что касается профориентации ранней, это вопрос, который постоянно в поле нашего зрения, и определенные результаты уже есть. Количество молодых людей, которые стремятся посвятить себя в будущем именно рабочим профессиям, растет, и прием в эти учебные заведения растет. Так что в целом, я думаю, мы на правильном пути».

Губернатор Санкт-Петербурга Александр Дмитриевич Беглов на открытии форума «Профит» 17 апреля 2025 года отметил, что важно помогать молодым людям в выборе не просто работы, а любимого дела, начиная со школьной скамьи.

Согласно Федеральному закону от 30.12.2020 № 489-ФЗ (ред. от 28.12.2024) «О молодежной политике в Российской Федерации» одним из направлений молодежной политики в России является «обеспечение гарантий в сфере труда и занятости молодежи, содействие трудоустройству молодых граждан, в том числе посредством студенческих отрядов, профессиональному развитию молодых специалистов и молодых работников». Это говорит о том, что государство в лице комитета по молодежной политике и взаимодействию с общественными организациями заинтересовано в том, чтобы молодые люди как можно раньше начали заниматься своим профессиональным самоопределением и готовили себя ко взрослой жизни.

В рамках этого процесса существует множество проблем, которые необходимо решать специалистам по работе с молодежью: низкая информированность молодежи о спектре профессий и их содержании, недостаточное количество квалифицированных специалистов, которые могут оказать необходимую информационную помощь молодежи, дефицит актуальных методов работы, которые согласуются с вызовами времени либо опережали бы их, низкая согласованность усилий специалистов, осуществляющих профориентационную работу с актуальной ситуацией на рынке труда в том или ином регионе.

Существует также и психологические аспекты данной проблемы: высокая тревожность и неуверенность в себе молодых людей на фоне мировых событий, низкая социальная зрелость молодых людей, вызванная высоким порогом вхождения во взрослую самостоятельную жизнь, культурные паттерны молодежной среды, демонстрирующие примеры стремительных карьер музыкантов и блогеров.

Также в условиях нестабильной ситуации в мире и том, как это может отразиться на экономике страны, обстановка на рынке труда может меняться быстрее и резче, чем будущие специалисты смогут к ней приспособиться.

В связи с этим, одной из задач профессиональной ориентации становится информированная и моральная подготовка молодежи к нелинейному построению их будущей карьеры и необходимости быть гибкими в условиях постоянно-изменяющегося мира.

Для решения этих задач уместно применять комплексный подход в выборе методов работы с молодежью, в рамках которых необходимо привлекать разнообразных специалистов. Особое внимание стоит уделять индивидуальному подходу при проведении профориентационных занятий среди молодежи.

В подростково-молодежном центре «Лигово» в клубе «Умелец» силами специалиста по работе с молодежью Медведевой Натальи Михайловны был поставлен психодраматический этюд с привлечением занимающихся подростково-молодежного клуба.

Психодрама – это метод групповой работы, представляющий собой ролевую игру, в ходе которой отыгрываются роли реальных или вымышленных людей и создаются условия для выражения собственных чувств участников.

В рамках этого этюда занимающиеся отыгрывали роли различных подростков, стоящих на пороге сдачи выпускных школьных экзаменов и по-разному подходящих к вопросу о построении своей взрослой жизни.

Данный этюд был записан на видео и представлен в виде короткометражного фильма другим занимающимся подростково-молодежного клуба «Умелец».

К просмотру фильма был привлечен психолог подростково-молодежного центра «Лигово» – Бельских Алексей Викторович. После просмотра психологом были заданы наводящие вопросы для группового обсуждения: «У кого из героев более реалистичный взгляд на карьеру?», «Чей взгляд вам ближе?», «Как, по-вашему, сложится судьба этих героев?», «Как часто героям предстоит менять их место работы, сферу деятельности и профессию?», «Как часто им придется доучиваться и переучиваться?», «В связи с этим, на что героям следует обратить внимание при выборе вуза?», «О чем им стоит позаботиться заранее, чтобы не оказаться в затруднительном положении?».

Благодаря наводящим вопросам психолога у участников мероприятия была возможность глубже задуматься о проблеме своего профессионального самоопределения, снизить уровень тревожности и начать более осознанно подходить к данному вопросу.

После группового обсуждения участники мероприятия прошли онлайн-версию дифференциально-диагностического опросника по профориентации за авторством Е.А. Климова. Данный опросник предназначен для того, чтобы выявить склонности респондента к различным категориям профессий: «Человек-Человек», «Человек-Природа», «Человек-Знаковая система», «Человек-Техника», «Человек-Художественный образ». По мере того, как участники проходили опросник каждый мог задавать вопросы и получать квалифицированную обратную связь от психолога по результатам теста.

Участники высоко оценили пользу данного мероприятия, т.к. они посмотрели на ситуацию глубже и под несколько другим углом. Также они делились короткометражным фильмом и полученными знаниями со сверстниками, которые не могли присутствовать в клубе в этот день.

Таким образом, благодаря комплексному подходу молодежь Красносельского района смогла глубоко и с разных сторон рассмотреть непростой для них и для многих взрослых вопрос о профессиональной ориентации, сделать выводы и поделиться ими со сверстниками.

Список литературы:

1. Беглов: форум «Профит» станет новой площадкой для поддержки молодежи по профориентации : [сайт] // СПб дневник: сайт. – URL: https://spbdnevnik.ru/news/2025-04-17/beglov-forum-profit-stanet-novoy-ploschadkoy-dlya-podderzhki-molodezhi-v-proforientatsii (дата обращения: 15.07.2025). – Текст: электронный.

2. Морено, Я. Л. Психодрама / Я. Л. Морено ; перевод с английского Г. Пимочкиной, Е. Рачковой. – Москва : Психотерапия, 2008. – 492 с.

3. Пряжников, Н. С. Профориентология : учебник и практикум для вузов / Н. С. Пряжников. – Москва : Юрайт, 2025. – 405 с. – (Высшее образование).

4. Совещание по социальным вопросам : [президент провел совещание по социальным вопросам] : [сайт] / Президент России. – URL: http://kremlin.ru/events/president/news/77439 (дата обращения: 15.07.2025). – Текст : электронный.

5. Российская Федерация. Законы. О молодежной политике в Российской Федерации : Федеральный закон от 30.12.2020 № 489-ФЗ : принят Государственной Думой 23 декабря 2020 года : одобрен Советом Федерации 25 декабря 2020 года : сайт // КонсультантПлюс. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_372726/ (дата обращения: 15.07.2025). – Текст: электронный.

УДК 331.548

Волошенко Вера Александровна
Специалист по социальной работе с молодежью
информационно-методического отдела
Санкт-Петербургского государственного бюджетного
учреждения «Ровесник»

ПРОЕКТ «НАВИГАТОР В МИРЕ ПРОФЕССИЙ»

Аннотация: Проект нацелен на помощь в профессиональном самоопределении молодежи. Содержит в себе комплексный подход, включающий проведение профориентационных мероприятий, опирающихся на раскрытие профессий как с теоретической, так и с практической стороны.

Ключевые слова: профессиональная ориентация; профориентационное мероприятие; профессиональное самоопределение.

В современном мире выбор карьеры стал сложным и многообразным процессом, требующим от молодежи глубокого осознания своих интересов и талантов. Чтобы помочь в этом, важно создать информационную базу о различных профессиях, их требованиях, а также перспективах развития, которые они предлагают. Это позволит молодежи не только узнать о том, что представляют собой те или иные профессии, но и осознать, насколько они соответствуют их личным качествам и желаниям.

Проект «Навигатор в мире профессий» направлен на помощь молодым людям в выборе профессии и осознании своих увлечений и возможностей. Он включает в себя увлекательные игры, лекции, а также онлайн и оффлайн экскурсии, которые помогут участникам получить полное представление о различных профессиях.

Также важным является создание платформы для общения и обмена опытом между молодежью и уже состоявшимися специалистами. Это позволит молодым людям больше узнавать о реалиях разных профессий и получить советы от тех, кто уже прошел этот путь. Обмен идеями и опыт создает пространство для взаимопомощи и вдохновения что безусловно, станет важным шагом на пути к успешной карьере.

Проект стартовал в январе 2025 года, сроки реализации до января 2026 года. Было проведено 10 мероприятий, в которых участвовало 95 человек. Изначально среди подростков и молодежи было проведено анкетирование, в ходе которого были заданы вопросы:

«Насколько на твой взгляд ты определился с будущей профессией?»

«Какая область деятельности тебя больше интересует?»

«Предпринимаешь ли ты что-нибудь для подготовки к будущей профессии?»

Стало известно, что одна треть респондентов рассматривали профессии, востребованные в непосредственной близости от их места проживания в сфере медицины, педагогики, силовых структурах, а также технические специальности. Для всестороннего ознакомления с перспективными специальностями был разработан комплексный подход.

Ключевым шагом стало заключение соглашения с крупной производственной компанией «АЭМ-технологии» (входит в государственную корпорацию «Росатом»), расположенной в непосредственной близости от учреждения и заинтересованной в привлечении молодых кадров. На данном предприятии имеются цеха – это сварочное и механообрабатывающее производство, осуществляющее полный цикл, от выплавки стали и изготовления металлургической заготовки до выпуска готовой продукции.

Первым этапом сотрудничества стало посещение специалистами предприятия нашего учреждения, которые рассказали о специфике работы, востребованных профессиях на заводе – это инженерно-технические и рабочие специальности. Они провели обстоятельную презентацию, посвященную специфике различных профессий, таких как сварщик, штамповщик, востребованных на заводе, рассказали о преимуществах, льготах и богатой истории предприятия. Для закрепления полученных знаний, была организована увлекательная викторина, посвященная истории предприятия, профессиям и всему тому, о чем рассказали. Победителей ждали ценные призы, а каждый участник получил приятный поощрительный подарок.

Следующим шагом стало посещение предприятия самими участниками проекта. Экскурсия позволила ребятам познакомиться с производственным процессом, увидеть выпускаемую продукцию и пообщаться с работниками различных специальностей.

Завершающим этапом стало посещение учебно-производственного учреждения СПб ГБПОУ «Ижорский политехнический колледж», один из тех колледжей, где готовят специалистов, востребованных на предприятии. Это позволило участникам проекта получить полное представление о карьерных возможностях и образовательных траекториях. После посещения колледжа ребята смогли задать интересующие их вопросы преподавателям и студентам, узнать об особенностях поступления и обучения, а также о возможностях трудоустройства после окончания учебы.

Такой комплексный подход позволил участникам проекта увидеть профессию не только в теории, но и на практике. Оценить свои силы и возможности, а также получить ответы на все волнующие вопросы.

Эффективность проекта будет оцениваться путем проведения повторного анкетирования и сбором информации о поступлении молодежи в СПб ГБПОУ «Ижорский политехнический колледж».

Следующий шаг – расширение географии проекта и привлечение большего количества участников. Также планируется разработка новых форматов профориентационных мероприятий, которые будут учитывать интересы и потребности современных подростков. Проект доказал: осознанный выбор профессии рождается не в учебниках, а на стыке интересов подростка и реальных возможностей среды.

УДК 331.54

Дмитриева Елена Александровна,
специалист по работе с молодежью
Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения
«Подростково-молодежный центр «Петроградский»,
молодежное пространство «Общественные мастерские»

КЕРАМИЧЕСКАЯ МАСТЕРСКАЯ БУДУЩЕГО: ОТ УВЛЕЧЕНИЯ К ПРОФЕССИИ

Аннотация: В статье рассматривается инновационный подход к развитию творческого потенциала молодежи через прикладное искусство керамики. Представлена комплексная система профессиональной ориентации и обучения, реализованная в креативном пространстве «Общественные мастерские», которое на данный момент не имеет аналогов. Работа ведется по трем направлениям, а именно: столярное, швейное и керамическое. О последнем и будет идти речь в данной статье.

Ключевые слова: профессиональная ориентация, креативная индустрия, керамическое искусство, молодежная политика, творческий потенциал, дополнительное образование.

В современных условиях развития общества особую актуальность приобретает вопрос профессиональной ориентации молодежи в сфере креативных индустрий. Керамическое искусство, обладающее глубокими историческими корнями и значительным творческим потенциалом, становится одним из перспективных направлений профессионального развития.

Целью реализации данного направления является создание комплексной системы развития творческого потенциала у молодежи через прикладное (керамическое) искусство, обеспечивающей непрерывный процесс обучения и самосовершенствования от начального до профессионального уровня.

Для достижения данной цели решаются такие ключевые задачи, как:

- выявление и поддержка творчески талантливой молодежи;
- формирование творческой среды, способствующей формированию устойчивого интереса у молодежи к данному направлению;
- создание многоуровневой системы обучения;
- формирование и развитие профессиональных навыков;
- применение гибких подходов в обучении, ориентированных на разные возрастные категории молодежи, а также молодые семьи.

Комплексная система профессиональной ориентации, успешно функционирующая на базе молодежного пространства «Общественные мастерские», представляет собой своего рода экосистему для развития творческого потенциала молодежи, где каждый участник может пройти путь от новичка до профессионала, получая необходимую поддержку и ресурсы на каждом этапе своего развития. При этом используются различные форматы работы с молодежью, продуманные и внедренные в практику с учетом интересов и потребностей молодых людей.



Рисунок 1 - Комплексная система профориентационного развития в линейной диаграмме

Профориентационная система включает в себя различные этапы: мастер-классы и интенсивы; коворкинг и онлайн-чат; индивидуальные консультативные встречи и мероприятия; лекции и курсы керамики, направленные на углубление знаний в области профессии керамиста; резидентство.

За 2024 год осуществлено более 55 скрининговых мастер-классов, по итогам которых выявлялась заинтересованная, творческая и одаренная молодежь которой предлагалось перейти на самостоятельную деятельность, а именно в формат коворкинга, либо повысить свою квалификацию с помощью посещения интенсивов. Для молодежи проводились лектории трех ступеней сложности, в общем охвате за год на лекциях присутствовало около 89 человек, а всего за год было охвачено 380 уникальных респондентов.



Рисунок 2 - Примеры работ, выполненных в рамках мастерской и курса профориентации

Эффективным способом повышения уровня заинтересованности и стимулирования к дальнейшему развитию в области керамического искусства является создание чат-группы в онлайн-формате, в которой уже коворкеры

(отобранные после скринингового мероприятия) имеют прямой контакт с мастером и могут спросить любой важный для них вопрос. Внутри группы выстроена хорошая система взаимодействия с четким распределением обязанностей (шефство-наставничество), что служит также формированию эффективных коммуникативных связей, как между мастером и занимающимся, так и между самими занимающимися.

Для тех, кто хочет повысить и улучшить свои прикладные навыки и знания о материалах проводятся личные встречи, индивидуальное обучение на гончарном круге, а также был разработан и апробирован курс «Куке» (Курс керамики). Данный курс направлен на ознакомление с профессией и основную профессиональную ориентацию.

Таблица 1 - План мероприятий по реализации курса «Куке» (Курс керамики)

№ п\п	Наименование	Форма работы
1.	Вводное занятие. Знакомство с деятельностью профессии керамиста. Информирование о правилах безопасности на занятиях с соответствующим оборудованием. Знакомство с терминологией и основами материалов для работы на курсе. Освоение ручной техники лепки «Из кома», крепление деталей, декорирование с помощью налепов.	Профориентационная прикладная лекция.
2.	Пластовые формы. Конструктивный и отминочный пласт. Презентация на тему «Виды брака и как его избежать». Изучение видов декорирования.	Лекция, презентация, практическая работа.
3.	Жгутовые техники. (Техника набора массы и декорирования черепка). Создание ангобов и знакомство с компонентами (добавками).	Лекция, презентация, практическая работа.
4.	Изучение техники скульптуры. Комбинирование различных изученных техник для создания скульптуры. Декорирование глазурями.	Лекция, презентация, практическая работа.
5.	Экскурсия в музей ЛФЗ. Знакомство с фарфором и представленными техниками декорирования. Знакомство с производственными техниками литья и отминки.	Встречи со специалистами, экскурсия.
6.	Лекция практикум «Способы декора». Изучение различных способов декора, таких как: нерикоми/нерияге; марморирование.	Лекция-практикум
7.	Лекция о важности сушки и знакомство с работой печи. Практика по загрузки печи, а также знакомство с различными видами обжигов.	Практикум, просмотр видеороликов.
8.	Работа с отминкой по форме. Создание групповой работы. Знакомство с понятием КТР и изучение различных керамических масс	Лекция, презентация, практическая работа.

9.	Работа по декорированию изделий простыми техниками: баббл, набрызг, градиент. Нанесение декора, текстуры при помощи этих способов. Создание свободной формы. Знакомство с рынком реализации керамики.	Лекция, презентация, практическая работа.
10.	Подготовка презентаций на тему «Мировые виды декорирования» Работа в технике Сграффито.	Лекция, практическая работа.
11.	Итоговая работа по созданию сервиза (2 чашки 1 чайник)	Лекция, практическая работа.
12.	Итоговая работа по созданию сервиза (2 чашки 1 чайник)	Практическая работа
13.	Итоговая работа по созданию сервиза (2 чашки 1 чайник)	Практическая работа
14.	Посещение керамической ярмарки.	Встречи со специалистами, экскурсия.
15.	Подведение итогов курса.	Профориентационная прикладная лекция.

Последним этапом в работе на данный момент является резидентство, которое подразумевает отбор четырех наиболее успешных в данном направлении занимающихся на полугодовую практику совместную с мастером. Ребята создают план проекта, ведут занятия в керамической мастерской вместе с мастером и практикуются в отточке навыков.

По состоянию на июль 2025 года наблюдается положительная динамика в росте численных показателей заинтересованной молодежи в керамическом искусстве, а также в приобретении профессиональных компетенций в данной сфере.

Таблица 2 - Численные показатели за 2024 и 2025 год

Наименование	2024 год	I полугодие 2025 года	Запланированное количество на конец 2025 года
Скрининговые мастер-классы	55 ед.	48 ед.	82 ед.
Участники коворкинга	83 чел.	130 чел.	172 чел.
Слушатели лекториев	89 чел.	67 чел.	105 чел.
Прошедшие «Курс керамики»	12 чел.	24 чел.	36 чел.
Уникальных респондентов	380 чел.	232 чел.	398 чел.

Таким образом, функционирующая система включает молодых людей в непрерывный процесс развития и самосовершенствования своего творческого потенциала, а также формирует устойчивый интерес к набирающей популярность среди молодежи профессии керамиста.

На сегодняшний день можно говорить о достигнутых значимых результатах, в частности:

- рост вовлеченности молодых людей в данную сферу;
- стабильное развитие творческого потенциала;

- формирование профессиональных компетенций;
- активное участие в конкурсах и значимые результаты в сфере керамики.

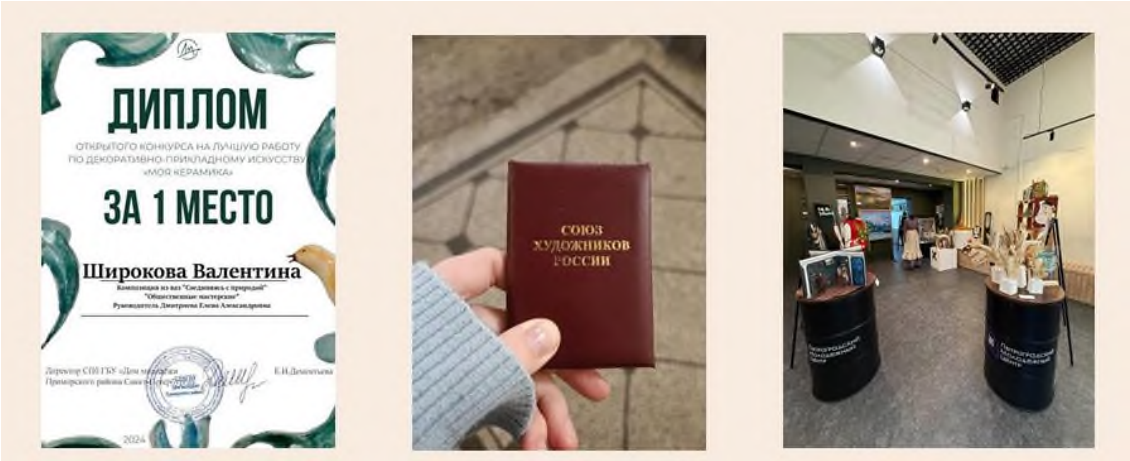


Рисунок 3 - Значимые достижения в сфере керамики

Список литературы:

1. Поверин, А. И. Гончарное искусство : учебное пособие для вузов / А. И. Поверин. – Москва : МГУКИ, 2006. – 229 с. : ил. – Текст : непосредственный.

2. Крамаренко, Л. О самоценности современной керамики / Л. Крамаренко // Пути
и перепутья : исследования и материалы по отечественному искусству XX века / редактор-составитель А. В. Дехтерева, Н. С. Степанян. – Москва, 2006. – Текст : непосредственный.

3. Малолетков, В. А. Глобализация и национальные традиции в современной художественной керамике / В. А. Малолетков // Декоративное искусство и предметно-пространственная среда. Вестник МГХПА. – 2013. – № 2. – С. 3–11. – Текст : непосредственный.

4. Соколов, М. В. Профессиональная подготовка художника декоративного искусства на основе активизации проектной деятельности / М. В. Соколов // Педагогическое образование в России. – 2015. – № 11. – С. 43–46. – Текст : непосредственный.

5. Чухловина, Н. А. Необходимость актуализации профилирующей дисциплины «Материаловедение» для художников-керамистов в условиях новых требований времени / Н. А. Чухловина // Новые идеи нового века : материалы Международной научной конференции ФАД ТОГУ. – Хабаровск : Изд-во Тихоокеан. гос. ун-та, 2017. – С. 461–465. – Текст : непосредственный.

УДК 374.32

Иванова Ирина Геннадьевна,
начальник отдела поддержки НКО
Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения
«Центр поддержки молодежных инициатив «ВЕКТОР»,
Фролова Нина Дмитриевна,
специалист по работе с молодежью отдела по поддержке НКО
Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения
«Центр поддержки молодежных инициатив «ВЕКТОР»,
Остроухова Анна Николаевна
специалист по работе с молодежью отдела по поддержке НКО
Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения
«Центр поддержки молодежных инициатив «ВЕКТОР»

ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СООБЩЕСТВ НКО

Аннотация: Социальные некоммерческие организации выступают значимым звеном социальной сферы любого города. На примере работы Центра поддержки молодежных инициатив «ВЕКТОР» города Санкт-Петербург рассмотрены практики взаимодействия с НКО, включая анализ обратной связи представителей профессиональных сообществ. Статья посвящена изучению процесса формирования профессиональных сообществ среди организаций некоммерческого сектора (НКО). Основное внимание уделяется практико-ориентированному подходу, который включает в себя очное взаимодействие и сотрудничество представителей различных НКО. В рамках такого подхода происходит консолидации НКО внутри административно территориальной единицы (города), что является эффективным механизмом. Рассматриваются механизмы такого взаимодействия, такие как обмен опытом, совместные проекты и мероприятия, направленные на повышение эффективности работы участников профессиональных сообществ.

Ключевые слова: профессиональные сообщества, социально ориентированные некоммерческие организации, практико-ориентированный подход, событийность, взаимодействие.

С начала 2025 года Санкт-Петербургским государственным бюджетным учреждением «Центр поддержки молодежных инициатив «ВЕКТОР» осуществляется взаимодействие и поддержка социально ориентированных некоммерческих организаций (в законодательстве Российской Федерации нормативное закрепление понятия социально ориентированных некоммерческих организаций предусмотрено в статье 2 Федерального закона от 12.01.1996 № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях» (далее – Закон о НКО), согласно которой указанные субъекты понимаются как НКО, созданные в предусмотренных Законом о НКО формах и осуществляющие деятельность, направленную на решение социальных проблем, развитие гражданского общества в Российской Федерации, а также виды деятельности, предусмотренные статьей 31.1 Закона о НКО). В учреждении была запущена деятельность структурного подразделения – отдел поддержки некоммерческих организаций. За первые шесть месяцев функционирования были получены предварительные данные об особенностях

деятельности некоммерческого сектора, обобщенные в виде выводов и практических рекомендаций, которые предлагается рассмотреть подробнее.

Некоммерческие организации Санкт-Петербурга играют важную роль в социальной сфере города, выполняя разнообразные общественные функции. Социально-ориентированные некоммерческие организации выявляют и решают актуальные проблемы, недооцениваемые общественными структурами, включая поддержку лиц, попавших в сложную жизненную ситуацию, интеграцию инвалидов, защиту прав детей-сирот и других уязвимых групп населения. Кроме того, организации развивают институт волонтерства, предоставляя социальные услуги и способствуя внедрению инициатив, направленных на повышение уровня жизни различных слоев общества.

Развитие некоммерческого сектора Санкт-Петербурга характеризуется высокой активностью: на текущий момент в городе насчитывается 9 тысяч некоммерческих организаций, из которых более двух тысяч и относятся к категории социально ориентированных. По численности зарегистрированных НКО, показатели являются одними из ведущих по стране. Профессиональными сообществами реализуются основные цели, такие как: достижение социальных, благотворительных, культурных, образовательных, научных и управленческих целей; охрана здоровья граждан, развитие физической культуры и спорта; удовлетворение духовных и иных нематериальных потребностей граждан; защита прав, законных интересов граждан и организаций, разрешение споров и конфликтов, оказание юридической помощи; иные цели, направленные на достижение общественных благ.

Однако большое число организаций влечет за собой наличие значительных разрывов в степени их зрелости и масштабе деятельности. Поскольку каждая НКО сталкивается с общими проблемами и задачами, важнейшим фактором достижения устойчивого результата развития становится эффективный обмен опытом и знаниями. Отсутствие эффективных каналов коммуникации между субъектами некоммерческого сектора препятствует распространению передового опыта и оптимизации решений общих проблем. Бывают случаи, что организации, достигшие определенного успеха в своей области деятельности, стремясь минимизировать потенциальную конкуренцию, не раскрывают публично методы и инструменты своего продвижения, формируя представление о закрытости и ограниченной поддержке внутри сообщества, что негативно сказывается на общей атмосфере сотрудничества и взаимообмена. Отсутствие развитых механизмов координации и информационной поддержки является серьезным препятствием. Существуют организации работающие обособленно, не имея доступа к опыту коллег и специализированным консультациям, что существенно снижает эффективность их деятельности.

Специалистами Центра поддержки молодежных инициатив «ВЕКТОР» была проведена работа, направленная на оценку отношения сотрудников социально ориентированных некоммерческих организаций Санкт-Петербурга к профессиональным сообществам, на выявление уровня сформированности и доступности подобных сообществ, а также на определение основных факторов, способствующих эффективному функционированию и развитию сообществ некоммерческих организаций.

Профессиональное сообщество некоммерческих организаций представляет собой специализированное объединение представителей некоммерческих организаций, формирующееся на основе принципов взаимопомощи, взаимообмена профессиональным опытом и экспертизой, а также

ориентированное на повышение продуктивности и результативности своей деятельности. Профессиональное сообщество аккумулирует организации, схожие по профилю деятельности, территориальному признаку либо отрасли функционирования, обеспечивая благоприятную среду для личностного и профессионального роста каждого участника, а также совместное развитие и совершенствование компетенций.

Участие в профессиональном сообществе позволяет членам обмениваться полезными практиками и успешными примерами преодоления возникающих трудностей, оперативно получать компетентные рекомендации от специалистов с большим опытом работы, находить потенциальных партнеров для реализации масштабных проектов и эффективно продвигать собственные идеи и инициативы. Такое сотрудничество значительно усиливает потенциал отдельных организаций, повышая их конкурентоспособность и ускоряя общий прогресс сектора.

Возникает закономерный вопрос: каким образом инициировать формирование соответствующего сообщества и консолидировать некоммерческие организации, принимая во внимание специфику структуры третьего сектора в Санкт-Петербурге? Предполагается, что базовым принципом становления и укрепления профессионального сообщества должен выступать подход, обеспечивающий представителям некоммерческих структур получение объективно ощутимой выгоды от своего активного включения в процессы совместной деятельности. Таким подходом является практико-ориентированный. Организация сообществ должна строиться посредством последовательного поэтапного вовлечения заинтересованных субъектов в практическую активность, ориентированную на реализацию прикладных решений и моделирования ситуаций реального опыта (кейсов).

На первом этапе работы был проведен онлайн-опрос, в котором приняли участие 75 представителей социально-ориентированных некоммерческих организаций Санкт-Петербурга, имеющих рабочие контакты с Центром поддержки молодежных инициатив «ВЕКТОР». Среди участников опроса представлены специалисты различных направлений общественной деятельности.

Работа проводилась методом онлайн-анкетирования, включавшего пять тематических блоков вопросов, позволяющих оценить следующие аспекты:

- значимость профессионального сообщества для сотрудников НКО;
- текущий уровень сформированности профессиональных сообществ;
- степень личного вовлечения сотрудников в работу профессиональных сообществ;
- доступность информации о существующих сообществах;
- факторы, способствующие успешному развитию профессиональных сообществ.

Важность формирования профессиональных сообществ.

Практически единогласное признание респондентами важности профессиональных сообществ (93 %) свидетельствует о высокой потребности в институционализации сетевого взаимодействия в рамках некоммерческого сектора. Основными преимуществами профессиональных сообществ участники назвали возможность обмена опытом и взаимовыручки с коллегами, что воспринимается ими как ключевой механизм повышения эффективности деятельности некоммерческих организаций (НКО). Полученные данные демонстрируют высокий уровень консенсуса относительно ценности и полезности профессиональных сообществ как инструмента совершенствования работы организаций сектора.

Текущий уровень сформированности сообщества НКО в Санкт-Петербурге.

Большинство опрошенных указали на частичную сформированность профессионального сообщества НКО (57 %); при этом значительная часть респондентов (43 %) подчеркнула недостаточность текущего уровня развития. Данный вывод отражает имеющийся потенциал для дальнейшего укрепления связей и расширения межорганизационного взаимодействия. Результаты опроса указывают на необходимость продолжения усилий по повышению согласованности действий и сплоченности членов профессионального сообщества, практически половина респондентов выразила недовольство нынешним состоянием организованности и единства сообщества.

Участие в профессиональном сообществе.

Большинство респондентов (64 %) заявили о своем участии в текущих профессиональных сообществах. Примерно треть (35 %) сообщила, что пока не вовлечена в деятельность сообществ, но проявляет интерес к вступлению в них в перспективе. Ни один участник исследования не выразил отрицательного отношения к идее участия в профессиональных сообществах. Такие результаты подтверждают высокий уровень мотивации сотрудников НКО к сотрудничеству и совместной деятельности, направленному на расширение профессионального кругозора и укрепление взаимосвязей в секторе.

Оценка доступности информации о мероприятиях и возможностях профессионального сообщества. Оценивая доступность информации о событиях и перспективах профессионального сообщества, респонденты распределились следующим образом:

- высокая доступность: 14 %;
- средняя доступность: 57 %;
- низкая доступность: 28,6 %.

Полученные данные отражают преобладание умеренно затрудненного доступа к актуальным сведениям, что вызывает необходимость усовершенствования информационных ресурсов и методов передачи информации. Большинство участников оценивают доступность сведений как среднюю или низкую, что оказывает негативное влияние на полноту охвата и вовлеченность потенциальных участников.

Факторы эффективного развития сообществ НКО.

Респонденты выделили наиболее важные условия, способствующие динамичному развитию профессиональных сообществ:

- регулярность и разнообразие проводимых мероприятий (29%);
- активизация информационно-коммуникационных каналов и цифровых платформ (27%);
- кооперация с государственными структурами и бизнес-сообществом (16%);
- повышение вовлеченности участников (16%);
- наличие консультационно-наставнической инфраструктуры (10%).

Таким образом, полученные результаты проведенного опроса подтвердили исходные предположения о низком уровне сформированности профессиональных сообществ в секторе некоммерческих организаций Санкт-Петербурга. Одновременно эмпирически обосновано утверждение о значимости практико-ориентированного подхода, способствующего эффективному функционированию организаций за счет повышения реальной пользы от участия в совместных проектах и решения практических задач.

В результате были выделены направления для работы по расширению круга профессиональных сообществ некоммерческого сектора запланированные

к реализации Центром поддержки молодежных инициатив «ВЕКТОР»: повышение доступности информационных ресурсов и расширение информационного поля для привлечения новых участников, содействие в установление партнерских отношений НКО с государственными и коммерческими структурами для увеличения ресурсной базы, создание механизма наставничества и консультативной поддержки новичков опытными членами НКО-сообщества, планомерная организация мероприятий и развитие событийного-пространства, нацеленного на укрепление интеграционных процессов в сообществе.

Рассмотрим подробнее последнее направление – событийное. В частности, проанализируем результативность данного практико-ориентированного подхода к созданию профессиональных сообществ некоммерческого сектора на примере выездного интенсива «ВЕКТОРxНКО».

Этот интенсив служит наглядным примером того, как именно правильно спланированная событийная практика способна обеспечить эффективную интеграцию, рост квалификации участников и значительное улучшение качества сотрудничества между некоммерческими организациями.

Цель выезда: развитие системы профессиональных сообществ некоммерческого сектора в Санкт-Петербурге, создание эффективных площадок для обмена опытом, поддержки инициатив и взаимодействия между представителями НКО.

Задачи выезда:

1. Укрепление партнерского взаимодействия: формирование доверительной сети связей между НКО, органами власти и гражданским обществом.

2. Повышение компетенций: развитие профессиональных навыков сотрудников НКО, способствующее оперативной реакции на нужды общества и рынка.

3. Решение корпоративных проблем: помощь специалистам НКО в разрешении внутренних вопросов, конфликтов и кадровых трудностей.

Практико-ориентированный подход мероприятия строится на применении теоретических знаний в реальных ситуациях, решении практических задач и моделировании реальных кейсов. Интеграция теории и практики в ходе интерактивных сессий, мастер-классов и групповых обсуждений создает уникальные возможности для профессионального общения, налаживания долгосрочных контактов и передачи ценных практик и подходов между различными субъектами НКО-сообщества.

Проведение мероприятий в выездном формате обладает рядом особенностей, определяющих его высокую эффективность. Во-первых, смена привычного окружения снимает психологическое напряжение, способствует снижению стресса и увеличивает творческий потенциал участников. Во-вторых, свободная атмосфера мероприятия упрощает процесс коммуникации, способствует установлению прочных личных и профессиональных связей, формирует площадки для конструктивного обсуждения и совместного планирования будущих проектов. Активные и интерактивные формы работы, такие как дискуссии, мозговые штурмы и деловые игры, обеспечивают быстрое освоение нового материала и непосредственное применение полученных знаний на практике. Благодаря использованию метода практико-ориентированного обучения участники не только изучают теорию, но и применяют ее в конкретных жизненных ситуациях, учатся разрабатывать сценарии, управлять проектами и персоналом, эффективно преодолевать возникающие трудности. Важным элементом выступает обратная связь, позволяющая зафиксировать личный опыт и критически осмыслить

достигнутые результаты. Наконец, игровой компонент мероприятия снижает уровень тревожности, стимулирует творчество и принятие быстрых, нестандартных решений. Все эти аспекты делают выездной формат оптимальным инструментом для качественного повышения компетенций участников, построения надежных партнерских сетей и последующего устойчивого развития всей инфраструктуры некоммерческого сектора.

Выездной интенсив «ВЕКТОРхНКО» проходил с пятницы на субботу в загородном курортном комплексе. На мероприятие были приглашены 50 представителей – руководителей и ведущих специалистов различных некоммерческих организаций.

Мероприятие началось с активных форм взаимодействия участников, направленных на знакомство и сплочение друг с другом. Использовались такие формы, как блиц-знакомство, представление всех участников выезда на экране с фотографиями и яркими динамичными слоганами. Далее участникам раздали карточки «бинго». Заполняя их, гости смогли ближе познакомиться друг с другом, выполняя интересные задания: вписать имя человека, работающего в секторе более десяти лет, найти участника, родившегося в тот же месяц, что и вы, отыскать представителя организации, ведущей экологические проекты и др. Подобные задания помогали создать доверительную и непринужденную атмосферу, облегчающую начало общения между участниками.

После этапа знакомства участники разделялись на команды, формируемые по пяти тематическим блокам, представленным самими участниками: экологические инициативы и помощь животным, культура и творчество, инклюзия и интеграция инвалидов, патриотические инициативы и поддержка спорта, поддержка семей и детства. Каждая группа работала под руководством лидера – специалиста
из некоммерческой организации, проявившей успехи в определенной сфере. Командам предстояло решить кейсовые задания, характерные для ежедневной деятельности НКО, такие как привлечение и удержание волонтеров, получение поддержки молодой организацией и др. В течение часа проходила стратегическая сессия, в ходе которой команды искали оптимальные пути для решения кейсов, после чего выступали перед всеми участниками, демонстрируя свои находки и выводы.

По завершению стратегической сессии последовал неформальный блок рефлексии и обмена опытом, где участники имели возможность открыто обсуждать вопросы, возникшие в ходе предыдущих этапов, создавая уникальную карту возможных путей развития НКО. Каждый мог зафиксировать для себя полезные инструменты и методы, примененные в конкретных ситуациях, улучшив таким образом собственный опыт.

Во второй день проходили три интерактивные лекции-тренинги, освещающие такие темы как внутренняя политика и корпоративная культура некоммерческой организации, основы эффективной коммуникации и мотивация персонала, эффективное управление проектами и организация тематических мероприятий. Таким образом, помимо коммуникативной и информационной ценности, участники получали ценные навыки и методологию для последующего внедрения в практику собственных организаций.

По итогам обратной связи большинство участников заявили, что остались довольны выездным интенсивом. Проведен детальный анализ распределений оценок отдельно по каждому дню мероприятия. Первый день включал активные знакомства и решение командных задач. Полученные оценки показали высокий

уровень удовлетворенности: около 78 % респондентов поставили максимальную оценку. Низких оценок практически не наблюдалось (менее 11 %), остальные респонденты отметили среднюю степень удовлетворенности. Во второй день проходили преимущественно интерактивные лекции от специалистов. Данная часть была также высоко оценена большинством участников 72 %. Оставшиеся респонденты оценили лекционный блок ниже, но незначительно повлияли на общую картину. Оба дня мероприятия получили хорошие оценки. Средние показатели не превышают четыре балла, что по пятибалльной шкале свидетельствует о высокой общей удовлетворенности участников.

Оценивая итоги мероприятия, можно отметить значительный вклад событийного формата в построение эффективных коммуникаций, повышение вовлеченности молодых лидеров и экспертов в совместные проекты, а также общее укрепление потенциала некоммерческого сектора. Таким образом, событийная поддержка становится важным инструментом, усиливающим способность центров поддержки создавать профессионально активные сообщества, способные решать конкретные общественные задачи и повышать уровень доверия и солидарности среди представителей некоммерческого сектора. Таким образом, во время выездного интенсива «ВЕКТОРхНКО», была доказана эффективность использования практико-ориентированного подхода к формированию профессиональных сообществ НКО. Участники интенсива активно взаимодействовали, обсуждали темы, принимали решения и обсуждали реализацию совместных проектов. Применялись интерактивные форматы, лекции с элементами тренингов, стратегические сессии и разбор кейсов, что позволило представителям НКО обменяться опытом, освоить реальные практики и совместно выработать эффективные решения актуальных проблем.

По итогам работы можно сделать вывод, что профессиональные сообщества оказывают значительное положительное воздействие на развитие сферы НКО в Санкт-Петербурге. Их деятельность решает важные задачи, стоящие перед некоммерческими организациями. Особую роль в формировании сообществ играет применение практико-ориентированных форматов – форумов, стратегических сессий и выездных мероприятий. Благодаря этому участники активно делятся опытом, осваивают практические знания и эффективно сотрудничают друг с другом, повышается квалификация сотрудников, внедряются инновации. Данный подход становится важным инструментом формирования профессиональных сообществ и выступает мощным стимулом устойчивого развития и повышения эффективности работы и общественного значения организаций.

Список литературы

Рюмин, А. Р. Правовой статус социально ориентированных некоммерческих организаций // Юридическая наука. – 2023. – № 11. – С. 288–292.

Министерство Юстиции Российской Федерации. Информация о зарегистрированных некоммерческих организациях: официальный сайт. – URL: https://nco.minjust.gov.ru/ru/registries?status=REGISTERED&region=город+федерального+значения+Санкт-Петербург (дата обращения: 02.09.2025).

Реестр социально ориентированных некоммерческих организаций, сформированный в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 30 июля 2021 г. N 1290. Список организаций, Город Санкт-Петербург URL: https://data.economy.gov.ru/analytics/sonko/region/81 (дата обращения: 02.09.2025).

Суровнева, А. А., Полянин, А. В., Головина, Т. А. Особенности менеджмента некоммерческих организаций // Труд и социальные отношения. – 2017. – Т. 28, № 4. – С. 33–48.

Молчанова, О. П. Стратегический менеджмент некоммерческих организаций: учебник для бакалавриата и магистратуры / О. П. Молчанова. — Москва : Издательство Юрайт, 2016. – 261 с. – Серия: Бакалавр и магистр. Модуль.

УДК 331.54

Куликова Светлана Владимировна,
заместитель директора
Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения
«Подростково-молодежный центр «Петроградский»

ПРОФПРОБЫ КАК МЕТОД УСПЕШНОГО ПОГРУЖЕНИЯ В ПРОФЕССИЮ

Аннотация: В статье раскрывается практика применения одного из самых эффективных инструментов профессиональной ориентации – профессиональной пробы. Представлены возможности использования профпробы в таких направлениях работы с молодежью, как организация досуга через кружки, секции и мероприятия, а также поддержка молодежных инициатив через проектную деятельность.

Ключевые слова: профессиональная проба, профессиональная ориентация, профессиональные компетенции, выбор профессии.

Профессиональная проба давно зарекомендовала себя как действенный метод профориентационной работы, который через практику позволяет познакомить молодых людей с определенной профессиональной сферой.

Ряд авторов определяют профессиональную пробу как «профессиональное испытание, моделирующее элементы конкретного вида профессиональной деятельности, имеющее вид завершенного технологического процесса (или его отдельного этапа) и способствующее сознательному, обоснованному выбору профессии». Иначе говоря, профессиональная проба – это испытание себя в определенной профессии. В рамках профпробы могут формироваться определенные профессиональные знания и умения, но главная ее цель – это создание условий для профессионального выбора и профессионального самоопределения.

Отдельно разработанных программ профессиональных проб нет, но программы и проекты, реализуемые на базе структурных подразделений Петроградского молодежного центра, предлагают молодым людям узнать содержание той или иной профессии, требования, предъявляемые к личности и профессиональным качествам, а также дают возможность на практике погрузиться в профессию.

Популярными среди молодежи становятся хорошо забытые старые профессии, связанные с ручным трудом. Возможно, это связано с потребностью создавать уникальные изделия, не похожие друг на друга, тем самым способствуя самовыражению, творческому развитию и самореализации молодежи. А возможно интерес к данным профессиям вызван тем, что для приобретения навыков профессии в сфере ручного труда достаточно пройти курсы, мастер-классы и можно развивать свой личный бренд, а также открывать свое дело.

Познакомиться с профессиями ручного труда можно в рамках кружково-секционной и проектной деятельности молодежных пространств «Общественные мастерские» и «Палата ремесел».

Пространство «Общественные мастерские» объединяет три мастерские с профессиональным оборудованием: керамическую, швейную и столярную.

Перезагрузка молодежного пространства состоялась в январе 2024 года, в результате чего произошло обновление дизайна, форматов работы мастерских и запуск новых проектов, способствующих профессиональному самоопределению молодежи. С этого года в мастерских запущена в реализацию программа клуба молодых семей, которая включает в себя различные форматы проведения занятий для молодых родителей с детьми.

Работа в мастерских организована в форматах мастер-классов, краткосрочных интенсивов и курсов, индивидуальных консультационных встреч и практик, коворкингов и резиденства. Наиболее эффективным форматом для знакомства с профессией является профориентационный интенсив, который представляет собой краткий курс на 3-4 занятия в области выбранного направления. По окончанию интенсива молодой человек получает общее представление о профессии, ее плюсах и минусах, а также приобретает определенный навык и может изготовить конкретное изделие.

Так, например, в столярной мастерской молодой человек, не обладающий соответствующими профессиональными компетенциями, под чутким руководством мастера проходит путь от знакомства с технологиями работы с различными породами древесины и другими материалами до создания собственного законченного изделия. Происходит погружение в профессию столяр, которая в настоящее время включает в себя сочетание традиционных навыков обработки древесины с новейшими технологиями, например, автоматизированное проектирование и программное управление. В случае, если молодой человек принимает решение связать свое будущее с данной профессией, специалисты молодежного пространства предлагают форматы работы по углублению знаний и формированию профессиональных компетенций в данной области.



Рисунок 1 - Примеры интенсивов в столярной мастерской

За первое полугодие 2025 года в рамках реализации программ и проектов проведено 216 мастер-классов и интенсивов, из которых 63 – в керамической, 56 – в швейной, 41 – в столярной мастерских. В рамках деятельности клуба молодых семей организовано и проведено 56 мастер-классов и интенсивов, связанных

с тематикой в области керамического и швейного искусства. Всего охват участников вышеуказанных мероприятий составил 1074 человека.

Для более опытных и увлеченных одним из направлений мастерских, а также начинающих мастеров, которые уже обладают определенными знаниями и навыками, молодежное пространство предлагает формат коворкинга или резиденства. Данные форматы позволяют молодежи самостоятельно оттачивать свои профессиональные умения или работать над своими проектами. Конечно, чтобы работать в таком формате, молодому человеку нужно получить соответствующий доступ от специалистов мастерских.

Специфика профориентационной работы молодежного пространства «Палата ремесел» связана с обращением к исконно русским видам профессий – ремесленным. Среди молодежи пользуются спросом прядение и ткачество, гончарное дело, кружевоплетение, плетение поясов, изготовление русских народных музыкальных инструментов, пошив традиционного костюма. Начиная с 2020 года на ежегодной основе в молодежном пространстве реализуются более 20 программ и проектов в рамках кружков и студий, которые успешно сочетают в себе элементы фольклора, этнографии и ремесел.

Программы и проекты включают в себя как проведение традиционных занятий и интенсивов, так и мастер-классов с приглашением мастеров народных ремесел, музыкантов, дизайнеров и художников, в том числе из других городов России. Проводятся ремесленные фестивали, где молодые люди могут не только принять участие в мастер-классах, но и продемонстрировать свои изделия. Одним из популярных среди молодежи является фестиваль «Нити возьмите», который проходит ежегодно в ноябре. В рамках фестиваля проводятся тематические встречи и мастер-классы, посвященные нитям, важнейшему материалу для самых разных ремесел: кружевоплетения, вышивки, ткачества, вязания и т.п. Количество участников такого фестиваля достигает до 100 человек. Поддержкой молодых и талантливых начинающих дизайнеров, художников, гончаров и керамистов, ремесленников служат регулярные выставки их творчества, а также подготовка к участию в различных конкурсах и фестивалях.

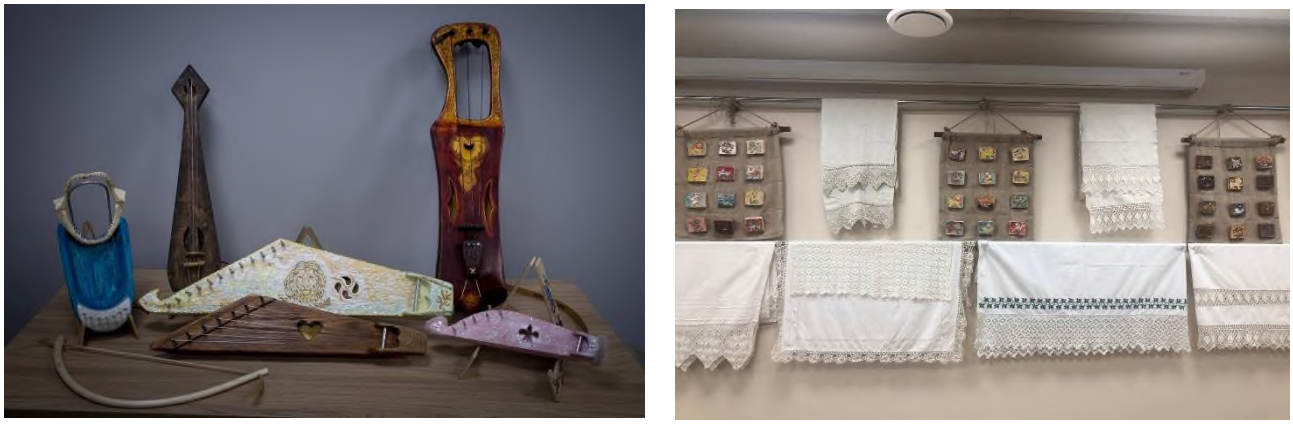


Рисунок 2 - Изделия ремесленного труда

С марта 2024 года активно развивается направление диджеинг-виджеинг на базе молодежного клуба «Альфа». Первоначальная идея раскрытия творческого потенциала через погружение в мир электронной музыки привела к созданию востребованного среди молодежи направления – школы диджеинга для молодежи Петроградского района. Любой молодой человек может окунуться в мир цифровой

музыки, а желающие приобрести более глубокие знания и профессиональные компетенции в области диджеинга, виджеинга, композирования и звукорежиссуры включаются в группу участников проекта, срок реализации которого не менее полгода. В 2024 году в проекте приняли участие 60 молодых людей, из которых 10 человек уже пробуют себя в качестве профессиональных диджеев на различных мероприятиях, в том числе мероприятиях Петроградского молодежного центра.

Не менее интересен формат профессиональных проб, который осуществляется в рамках проекта «ПрофАрт» на базе молодежного пространства «Центр добрососедства театров «Дом». Данный проект родился как следствие запроса и инициативы молодых и талантливых любителей и профессионалов театрального искусства. В апреле 2025 года состоялся цикл встреч с театральными деятелями (режиссерами, драматургами, театральными продюсерами и представителями других не менее важных профессий), которые поделились своим профессиональным опытом в области театрального искусства и практическими советами. Отдельные практические задания, включенные в программу тематических встреч, способствовали понять изнутри некоторые профессии в области театральной сферы. Ввиду роста интереса к проекту среди творческой театральной молодежи, проект продолжит свою реализацию и в 2026 году.

Одним из направлений, где весьма успешно могут применяться профессиональные пробы, является волонтерская (добровольческая) деятельность.

В Петроградском молодежном центре осуществляет свою деятельность Добро.Центр, на базе которого функционирует районный штаб «Волонтеры Победы», а также ведется систематическая работа по вовлечению молодежи в волонтерскую (добровольческую) деятельность. Официальным открытием стало подписание соответствующего договора 10-14 июня 2024 года на Добро.Конференции-2024 (г. Москва).

Количество молодежи, зарегистрированной в Добро.Центре Петроградского района через платформу Добро.ру, на конец 2024 года составило 314 волонтеров, на конец первого полугодия 2025 года – 513 человек.

Несмотря на то, что само волонтерство подразумевает под собой добровольную деятельность на благо общества без расчета на денежное вознаграждение, тем не менее оно достаточно разнообразно по своему содержанию. Одним из распространенных направлений является событийное волонтерство. Оказывая помощь при организации и проведении мероприятий, молодые люди могут получить опыт работы в сфере event-индустрии, начиная от разработки концепции мероприятия, формирования команды для ее реализации до собственно проведения мероприятия и подведения итогов. Волонтеры Петроградского района принимают активное участие в различных мероприятиях, как Петроградского молодежного центра, так и в мероприятиях районного и городского уровней.

Одним из крупных районных мероприятий, в котором на ежегодной основе помогают волонтеры Петроградского района, является мероприятие «Ожившие воспоминания военных лет «Страницы памяти листая», посвященное празднованию Победы в Великой Отечественной войне. Так в 2024 году в нем приняли активное участие 19 волонтеров, а в 2025 году – уже 37 волонтеров из числа молодежи Петроградского района. Еще одним крупным мероприятием, которое проводится ежегодно для творческой молодежи Петроградского района и города, является фестиваль уличных театров на «Карповке». В 2024 году в нем приняли участие 18 волонтеров, а в 2025 году – 23. Всего в 2024 году количество волонтеров,

принявших участие в мероприятиях Петроградского молодежного центра составило 517 человек.

Профессиональные пробы в социальном волонтерстве помогают понять готов ли молодой человек к приобретению профессиональных компетенций специалистов помогающих профессий, например, социального работника или врача.

В рамках социального волонтерства волонтеры Петроградского района приняли участие в оказании помощи пожилым и одиноким людям в социальном доме Петроградского района, в обучающих проектах для старшего поколения на базе библиотек Петроградского района, людям с ограниченными возможностями Всероссийского общества слепых Петроградского района и других мероприятиях. На регулярной основе ведется работа по оказанию помощи приютам для бездомных животных.

Также в рамках социального волонтерства волонтеры часто выступают в роли наставников, лекторов, педагогов, транслируя верные жизненные ценности для подростков и помогая им разобраться в тех или иных ситуациях. Команда Добро.Центра на регулярной основе проводит профилактические лекции, занятия в формате квизов и викторин на темы здорового образа жизни, важности донорства крови, негативных последствий различных форм зависимостей и т.п.

Таким образом, в ходе проведения профориентационной работы для молодежи специалистами молодежного центра используются различные форматы и технологии, в том числе профессиональные пробы, которые способствует развитию интереса к определенным видам профессиональной деятельности, формированию готовности к самостоятельному, сознательному и обоснованному выбору дальнейшей профессии.

Список литературы

1. Профессиональная ориентация учащейся молодежи: теория и практика развития [Текст] / Т. А. Антопольская, Н. Ф. Родичев, С. В. Сарычев, И. С. Сергеев, А. Н. Ходусов,
С. Н. Чистякова ; под общей редакции Т. А. Антопольской. – Курск : Курский государственный университет: ИП Андрушко Е. Н., 2016. – Текст: непосредственный.

2. Сергеев, И. С., Кузнецова, И. В., Никодимова, Е. А. Профессиональные пробы в вопросах и ответах // Профессиональное образование. Столица. – Москва, 2016. – № 6. – Текст: непосредственный.

УДК 374.32

Малова Анна Игоревна,
начальник отдела просветительской работы
и дополнительного образования Санкт-Петербургского государственного
бюджетного учреждения «Центр поддержки молодежных инициатив «ВЕКТОР»,
Алеврос Екатерина Андреевна,
специалист по работе с молодежью
отдела просветительской работы и дополнительного образования
Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения
«Центр поддержки молодежных инициатив «ВЕКТОР» ,
Храмова Анастасия Андреевна,
специалист по работе с молодежью
отдела просветительской работы и дополнительного образования
Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения
«Центр поддержки молодежных инициатив «ВЕКТОР»

ПРАКТИЧЕСКИЙ ОПЫТ ПРОВЕДЕНИЯ ТРЕНИНГОВ НА КОМАНДООБРАЗОВАНИЕ ДЛЯ МОЛОДЕЖИ ОТ 14 ДО 35 ЛЕТ

Аннотация: В современном мире успешная работа команды играет ключевую роль в достижении общих целей. Данная статья посвящена опыту проведения тренингов на командообразование среди молодежи от 14 до 35 лет в Санкт-Петербурге, накопленному специалистами Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения «Центр поддержки молодежных инициатив «ВЕКТОР».

Ключевые слова: командообразование, взаимодействие, навыки, молодежь, практические игры.

В современном мире успех и развитие личности невозможны без развитых навыков командной работы и эффективного взаимодействия с окружающими. Особенно остро вопрос командообразования стоит перед молодыми людьми в возрасте от 14 до 35 лет, находящимися в процессе активного становления и самоидентификации. Этот этап характеризуется высокими потребностями в социальной адаптации, получении опыта взаимодействия в коллективе и понимании механизмов работы в команде.

За 2024-2025 учебный год из 70 мероприятий, в организации которых принял участие отдел просветительской работы и дополнительного образования Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения «Центр поддержки молодежных инициатив «ВЕКТОР», 30 были на тему командообразования. Это говорит о том, что данная тема является чрезвычайно актуальной и востребованной среди молодежи Санкт-Петербурга.

Молодые люди в возрасте от 14 до 35 лет сталкиваются с целым рядом проблем, которые помогают решить командообразующие занятия. Вот основные из них:

1. Недостаточная социальная адаптация. Многие молодые люди сталкиваются с проблемами социализации, особенно в новых коллективах или при смене окружения. Тренинги помогают легче адаптироваться к новым социальным ситуациям, устанавливать дружеские и партнерские отношения.

2. Низкий уровень навыков командной работы. Одна из распространенных проблем молодежи – отсутствие навыков эффективной работы в команде. Люди

часто не знают, как правильно распределять роли, принимать совместные решения и контролировать процесс работы.

3. Трудности в разрешении конфликтов. Проблемы в отношениях с коллегами или членами команды приводят к серьезным последствиям. Тренинги предлагают методы профилактики и урегулирования конфликтов, учат искать компромисс и развивать навыки толерантности и терпимости.

4. Проблема низкой мотивации и вовлеченности. Иногда молодые люди чувствуют апатию и теряют интерес к выполнению задач, не видят смысла в участии в общем деле. Командообразующие тренинги помогают заново заинтересоваться процессом работы, поднять мотивацию и уровень энтузиазма, создать чувство сопричастности и ответственности за общий результат.

5. Непонимание своих талантов и возможностей. Люди зачастую недооценивают собственные таланты и способности, сомневаются в себе и своих силах. Тренинги помогают участникам обнаружить скрытый потенциал, поверить в свои силы и научиться правильно использовать имеющиеся ресурсы.

6. Недоверие и низкая прозрачность коммуникаций. Недостаточное доверие в коллективе ведет к напряженности и неэффективности работы. Тренинги способствуют установлению открытого и честного общения, устранению недоверия и укреплению доверия между членами команды.

7. Низкая самооценка и нехватка уверенности в себе. Большинство молодых людей сталкивается с проблемой заниженной самооценки, отсутствием веры в собственные силы и опасения перед выполнением новых задач. Тренинги помогают преодолеть комплексы, повысить самооценку и приобрести уверенность в своих силах.

Они помогают молодежи приобретать необходимые навыки взаимодействия, учиться эффективно коммуницировать и разрешать конфликтные ситуации. Современный рынок труда стремительно развивается, и умение работать в команде становится ключевым фактором успеха. Поэтому своевременное вложение сил и времени в развитие навыков командной работы и эффективного взаимодействия способно серьезно повлиять на будущие успехи молодой личности как в профессиональной деятельности, так и в личной жизни.

Согласно социологическому исследованию, проведенному Центром поддержки молодежных инициатив «ВЕКТОР» в 2025 году среди молодежи Санкт-Петербурга, из 2361 респондента почти треть (32 %) заявили, что предпочли бы формат мероприятий, связанный с тренингами и тимбилдингами. Этот факт подчеркивает востребованность таких форматов и подтверждает, что тренинги на командообразование эффективны в формировании необходимого набора навыков и качеств.

Наиболее важными преимуществами тренингов являются:

- непосредственное участие и активная практика;
- сочетание теории и практических упражнений;
- безопасность и комфортная атмосфера для проб и ошибок;
- развитие доверия и открытости между участниками;
- возможность выявления скрытого потенциала и талантов;
- быстрое получение обратной связи и коррекция поведения.

Примером удачного опыта можно считать разработанную специалистами отдела просветительской работы и дополнительного образования программу, которая реализуется в форме интерактивного тренинга продолжительностью 1 академический час в очном формате. Занятие рекомендуется проводить с группой от 10 до 30 человек в просторном помещении. В ходе мероприятия используются

разнообразные методы: информационные беседы, игровые упражнения, групповое взаимодействие и рефлексия. Такой подход позволяет максимально вовлечь участников в процесс командообразования через игру.

Программа включает в себя теоретическую часть, в ходе которой ведущий должен раскрыть что такое команда, ее функции и принципы командной работы, а также практическую часть:

Ведущий самостоятельно определяет последовательность и количество проведенных игр. В зависимости от общего количества участников ведущий так же решает нужно ли участникам поделиться на команды для проведения тех или иных игр. Условия в игре ведущий определяет самостоятельно, но опираясь на основные правила.

Игры для малых групп:

Игра 1. «Построение». Участникам необходимо выстроиться по порядку, не разговаривая друг с другом. Можно общаться знаками и жестами, подталкивать или передвигать друг друга, чтобы перестроиться. На каждое построение отводится по 1 минуте.

Возможные варианты построения:

- по дате рождения, от большей к меньшей;
- по первой букве имени;
- по первой букве фамилии;
- по росту, от меньшего к большему;
- по длине волос, от большей к меньшей;
- по отдаленности места проживания к образовательной организации, от меньшей к большей и так далее.

После игры проходит обсуждение: «С какими трудностями вы столкнулись при перестроениях?».

Игра 2. «Сходства и различия». Разбить участников на две команды. Первой команде необходимо найти как можно больше сходств, которые присутствуют у каждого члена команды. Второй команде нужно найти как можно больше различий. На выполнение задания дается 5 минут, у кого получится больше пунктов, тот выигрывает. Затем около 5 минут на обсуждения: «Насколько сложно было найти сходства и различия?».

Игра 3: «Угадай кто». Выбирается один человек (ведущий), который загадывает любого человека из аудитории. Остальные участники должны угадать кого загадал ведущий, задавая вопросы, на которые ответ может быть «да» или «нет». Тот, кто отгадывает, становится ведущим следующий. На игру отводится 10-15 минут, в зависимости от количества человек.

Обсуждение по окончанию игры: «Трудно ли было отгадывать? Почему?».

Игры для больших групп:

Участники делятся на команды, необходимо обращать внимание на материалы, которые понадобятся для проведения!

Игра 1. «Рисунок фигур». Нужно встать в круг и всей командой с закрытыми глазами нарисовать фигуру, которую назовет ведущий, маркер можно передавать и вести в нужном направлении только с закрытыми глазами, задействованы должны быть все участники.

Игра 2. «Квадрат». Разделите команду на группы от четырех до шести человек и попросите каждую группу встать в круг. Попросите всех участников завязать или закрыть глаза и дайте одному человеку веревку. Не глядя на то, что они делают, команды должны передавать кусок веревки так, чтобы каждый человек держал ее, и при этом сформировать идеальный квадрат. Когда команда уверена,

что квадрат готов, можно положить веревку на пол, снять с глаз повязки (или открыть глаза) и посмотреть, что получилось.

Игра 3. «Найди пару». Участникам на спину клеятся картинки или надписи. Общаясь друг с другом, они должны узнать, что написано/изображено у них на спине задавая только вопросы, на которые можно ответить «да» или «нет» (например, «Я сладкий? Меня можно надеть? Я холодный?»). Когда они узнают, кто они, им нужно будет найти себе пару!

После завершения всех игр ведущий обращается к участникам с вопросами: «Что вы поняли под словом «команда»?», «Проще работать в одиночку или в команде?», «Какие негативные моменты возникают при работе в команде?». Ведущему важно выслушать мнения участников, обобщить выводы и подчеркнуть преимущества командной работы.

Проведение тренингов на командообразование среди молодежи в возрасте от 14 до 35 лет является важной и актуальной задачей, решающей множество проблем, с которыми сталкиваются молодые люди в процессе социализации и профессионального становления. Современные тренинги помогают участникам приобрести важнейшие навыки, необходимые для успешной работы в команде, научиться эффективно взаимодействовать с окружающими и минимизировать конфликтные ситуации.

При проведении тренингов и игр для молодежи выявлено несколько ключевых факторов, подтверждающих их эффективность. Прежде всего, игровая форма занятий позволяет участникам оставаться в центре событий, постоянно выполняя задания и получая мгновенную обратную связь. Это способствует лучшему восприятию и запоминанию материала. Помимо этого, созданная в тренинге безопасная среда, где ошибки допустимы и не наказуемы, позволяет участникам смело пробовать новое и развивать уверенность в себе. Задания, построенные на взаимодействии и сотрудничестве, укрепляют доверие между участниками, что крайне важно для эффективной командной работы. Большое внимание уделяется развитию лидерских качеств, ведь большинство упражнений направлены на формирование навыков принятия решений и управления конфликтами. Наконец, позитивные эмоции и чувство успеха после выполнения заданий заметно повышают мотивацию участников к дальнейшему участию в командной работе.

Практика показывает, что наибольшего эффекта удается достигнуть при сочетании структурированной теоретической базы и активных, увлекательных упражнений, вовлекающих участников в процесс обучения. Регулярное проведение подобных мероприятий способствует формированию у молодежи позитивного отношения к командной работе, увеличивает шансы на успешную карьеру и гарантирует большую удовлетворенность жизнью.

Таким образом, тренировки на командообразование становятся неотъемлемой частью успешной социализации молодежи и базой для будущих профессиональных достижений.

Список литературы:

1. Байдаков, А. Н. Лидерство и командообразование : учебное пособие / А. Н. Байдаков, Д. В. Запорожец. – Ставрополь : Ставропольский государственный аграрный университет (АГРУС), 2018. – 132 с. – Текст : непосредственный.

2. Кочеткова, А. И. Психологические механизмы командообразования : учебник и практикум для вузов / А. И. Кочеткова, П. Н. Кочетков. – 6-е изд., испр. и доп. – Москва : Юрайт, 2025. – 652 с. – Текст : непосредственный.

3. Леванова, Е. А. Игра в тренинге. Возможности игрового взаимодействия / Е. А. Леванова, А. Н. Соболева, В. А. Плешаков. – Москва : Речь, 2009. – 160 с.

4. Надточий, Ю. Б. Командообразование: задания, тесты, игры : учебно-методическое пособие / Ю.Б. Надточий. – Москва : Дашков и К, 2020. – 86 с. – Текст : непосредственный.

УДК 331.54

Морозова Галина Ивановна,
специалист по работе с молодежью подростково-молодежного клуба
«Буревестник»
Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения
«Подростково-молодежный центр «Лигово»
Лямин Владислав Андреевич,
заведующий клубом «Буревестник»
Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения
«Подростково-молодежный центр «Лигово»

РАЗВИТИЕ НАВЫКОВ ЦИФРОВОЙ ГРАМОТНОСТИ И КИБЕРБЕЗОПАСНОСТИ НА ПРИМЕРЕ РЕАЛИЗАЦИИ ЦИКЛА ПРОФИЛАКТИЧЕСКИХ МЕРОПРИЯТИЙ ПО ИНТЕРНЕТ-БЕЗОПАСНОСТИ «F12 – ЗНАЙ ИЗ ЧЕГО СОСТОИТ ТВОЙ КОД»

Аннотация: Автором представлен опыт по развитию цифровой грамотности и навыков безопасного поведения в интернете среди подростков и молодежи в рамках реализации грантового проекта «F12 – знай из чего состоит твой код».

В статье рассмотрены ключевые моменты, которые позволяют в рамках проектной деятельности создавать условия для формирования устойчивых моделей ответственного поведения в цифровом пространстве, предотвращения киберугроз и повышения уровня информационной безопасности молодежи.

Целевая аудитория проекта и предмет исследования статьи: подростки и молодежь в возрасте от 14 до 25 лет, активно использующие цифровые технологии в образовательной, социальной и досуговой деятельности. Предметом исследования является процесс формирования цифровой безопасности и критического мышления у подрастающего поколения в условиях реализации проекта.

Среди важных результатов проекта стоит выделить формирование у участников следующих компетенций: навыков распознавания киберугроз, критического анализа информации, защиты персональных данных, а также развитие ответственного поведения в сети и повышение осведомленности о современных угрозах информационной безопасности.

Ключевые слова: кибербезопасность, цифровая грамотность, молодежь, интерактивное обучение, профилактика рисков, цифровое поведение.

В современном мире развитие цифровых технологий сопровождается ростом информационных угроз, особенно среди молодежи – активных пользователей интернета и социальных сетей. По данным «Лаборатории Касперского» за 2024 год, в России было отражено около 1,8 млрд кибератак, включая вирусы, шифровальщики и фишинговые кампании. При этом только в I квартале 2024 года количество кибератак на устройства Android выросло до 19 млн, что в 5,2 раза превышает аналогичный показатель прошлого года. Среди мобильных пользователей особенно растет число атак банковскими троянцами – такие программы были обнаружены у почти 222 тысяч устройств в марте 2024 года.

Кроме того, эксперты «Лаборатории Касперского» фиксируют активный рост угроз, связанных с приложениями и играми. Так, в первые четыре месяца 2025 года число вредоносных файлов, маскирующихся под популярные детские игры и мультфильмы, выросло на 19% по сравнению с аналогичным периодом 2024 года. Также около 76 % детей указывают реальный возраст в своем профиле, что облегчает злоумышленникам доступ через социальные сети.

Согласно данным аналитического агентства «TAdviser», в 2023 году произошли масштабные утечки данных крупных компаний, затронувшие сотни миллионов пользовательских учетных записей. Особенно опасными стали схемы фишинга через социальные сети. Эти данные подчеркивают высокую уязвимость молодежной аудитории в цифровой среде и подтверждают необходимость реализации образовательных проектов, направленных на формирование устойчивого и безопасного поведения в интернете.

Актуальность темы подтверждается положениями ключевых нормативно-правовых актов Российской Федерации. Так, в соответствии со Стратегией национальной безопасности Российской Федерации (Указ Президента РФ от 02.07.2021 № 400), информационная безопасность отнесена к приоритетным направлениям обеспечения национальной безопасности страны. Особое внимание уделяется вопросам защиты персональных данных и формирования культуры безопасного поведения в цифровой среде.

Кроме того, Доктрина информационной безопасности Российской Федерации (Указом Президента РФ от 5 декабря 2016 года №646) подчеркивает необходимость повышения цифровой грамотности и кибербезопасности как среди специалистов, так и среди молодежи. Программа «Цифровая экономика Российской Федерации» (паспорт утвержден распоряжением Правительства РФ от 28.07.2017 № 1632-р) также выделяет развитие кадров и формирование цифровых компетенций граждан как ключевое направление государственной политики Российской Федерации. Таким образом, повышение кибербезопасности и формирование навыков безопасного поведения в сети среди подростков и молодежи соответствуют стратегическим направлениям государственной политики Российской Федерации в области информационной безопасности и цифрового развития.

Проект направлен на формирование безопасного поведения молодежи в интернет-пространстве путем проведения цикла интерактивных мероприятий, охватывающих различные аспекты цифровой безопасности. Целевая аудитория – подростки и молодежь в возрасте 14-25 лет из Санкт-Петербурга, включая учащихся средних школ, трудоустроенную молодежь и социально сопровождаемых подростков.

Проект реализуется через следующие форматы деятельности:

1. Интерактивные лекции по кибербезопасности. Эти мероприятия проводятся на базе молодежного клуба «Буревестник» и партнерских площадок. К числу партнерских организаций относятся общеобразовательные школы, высшие учебные заведения, а также структуры, реализующие программы профориентации и трудоустройства подростков в рамках городской молодежной политики. Лекции включают мультимедийные презентации, анализ реальных кейсов, дискуссии по основам цифровой гигиены, защите персональных данных, выявлению фишинговых атак и социально-инженерных приемов. Занятия направлены не только на передачу теоретических знаний, но и на формирование критического мышления и навыков оценки информационной среды.

2. Киберспортивные офлайн и онлайн викторины, турниры в дисциплинах Counter Strike 2 и Dota 2. Все этапы турниров проходят в офлайн-формате на базе молодежного клуба «Буревестник» с использованием профессионального игрового оборудования и программного обеспечения. Команда специалистов проекта «F12» сопровождает участников на всех этапах, акцентируя внимание на безопасном поведении в игровых сообществах, предупреждении читерства и токсичной коммуникации, защите игровых аккаунтов и персональных данных. Через формат командных соревнований подростки развивают навыки взаимодействия, цифровой этики, критического мышления и ответственности. Профориентационная составляющая турниров направлена на знакомство участников с профессиями в сфере информационной безопасности, игровой

индустрии и цифрового медиаконтента. Викторины по цифровой безопасности реализуются в двух форматах: оффлайн – проводятся на выездных мероприятиях на базе партнерских организаций и онлайн – проходят с использованием интерактивной платформы MyQuiz, что позволяет охватывать более широкую аудиторию, включая участников из других районов Санкт-Петербурга. Вопросы викторин охватывают тематику цифровой гигиены, фишинга, конфиденциальности, киберугроз и цифровой этики.

3. Профилактические игры и соревнования. Эти мероприятия моделируют типичные цифровые угрозы. Например, в игре «Гонки на клавиатуре» подростки соревнуются в скорости и правильности составления надежных паролей, распознавания фишинговых сообщений. «Киберспортивная башня» предполагает пошаговое выполнение задач по защите цифрового устройства, распознаванию вредоносного ПО, оценке рисков. Участники работают в командах, что формирует коммуникативные и проектные компетенции. Такие игровые форматы способствуют закреплению навыков в безопасной и контролируемой среде.

4. Организацию досуга в молодежном клубе с элементами тренировок для участия в турнирах. В неформальной обстановке подростково-молодежного клуба «Буревестник» подростки имеют возможность регулярно тренироваться в киберспортивных дисциплинах под наблюдением наставников. Занятия дополняются мини-лекциями и консультациями по цифровой гигиене, использованию антивирусного ПО, защите социальных аккаунтов. Привлечение к системной работе в клубе помогает удерживать подростков из групп риска в позитивном информационном поле и способствует их социальной адаптации.

В рамках проекта был проведен опрос среди 527 подростков и молодежи Санкт-Петербурга для выявления уровня кибербезопасности и цифровой грамотности. Результаты показали, что 43 % участников столкнулись с взломами своих социальных аккаунтов за год, 52 % получали фейковые сообщения с просьбами о финансовой помощи, при этом 6 % потеряли деньги, переведя их мошенникам. Кроме того, 30,7 % респондентов никогда не меняют пароли, а 60,9 % используют универсальные пароли, что значительно повышает риски безопасности.

Проект «F12 – знай из чего состоит твой код» базируется на междисциплинарных подходах к формированию цифровой грамотности и безопасного поведения в информационном пространстве. В основу положены современные теории когнитивного и поведенческого развития, а также теории социального развития и информационной безопасности.

Цифровая грамотность определяется как комплекс знаний, умений и навыков, позволяющих эффективно и безопасно использовать цифровые технологии в повседневной жизни. В рамках проекта акцент сделан на развитии следующих ключевых компетенций:

1. Критическое мышление – способность анализировать информацию, проверять источники и оценивать достоверность данных, что снижает риск стать жертвой дезинформации и фейковых новостей.

2. Навыки распознавания киберугроз – понимание типов угроз (фишинг, социальная инженерия, вредоносное ПО, взлом аккаунтов) и способов их выявления.

3. Защита персональных данных – умение устанавливать и регулярно менять сложные пароли, использовать двухфакторную аутентификацию, контролировать настройки приватности в социальных сетях.

4. Адекватное реагирование на онлайн-угрозы – знание алгоритмов действий в случае столкновения с мошенничеством или кибератаками (сообщение в службы поддержки, блокировка аккаунтов, обращение к правоохранительным органам).

В интерактивных форматах, таких как лекции с элементами дискуссий, игровые викторины, киберспортивные турниры и соревнования, участники вовлекаются в активное изучение. Это способствует не только усвоению теоретических знаний, но и формированию устойчивых практических навыков. По теории социального обучения активное участие и моделирование правильного поведения в контролируемой среде способствует лучшему закреплению навыков и их переносимости в реальную жизнь.

Особое внимание уделяется развитию метапознания – способности осознавать и контролировать собственные когнитивные процессы, что критически важно для самостоятельного предотвращения и анализа потенциальных угроз в интернете.

Реализация проекта «F12» демонстрирует значительное влияние на цифровую грамотность и безопасность среди молодежи, что подтверждается как эмпирическими данными опросов, так и анализом успешных кейсов применения полученных знаний.

Благодаря комплексному охвату уровень осведомленности участников о существующих киберугрозах увеличился, что проявляется в улучшенном понимании рисков и способов их предотвращения. Участники теперь лучше различают легитимные и подозрительные сообщения, умеют правильно обращаться с паролями и настраивать средства защиты. Повышенная информированность снижает вероятность стать жертвой мошенничества и способствует формированию устойчивых цифровых навыков.

Участие в проекте способствует развитию критического отношения к поступающей информации и осознанию своей ответственности за безопасность не только собственной, но и окружающих цифровых сообществ. Это проявляется в более осознанном поведении в социальных сетях, избегании рискованных онлайн-ситуаций и готовности к взаимодействию с правоохранительными и профилактическими службами при выявлении угроз. Проект так же способствует созданию позитивного отношения к новым технологиям, уменьшает страх и тревожность, связанные с возможными киберугрозами. Это важно для активного и безопасного использования интернет-ресурсов в учебе, работе и социальном взаимодействии, что в свою очередь поддерживает процесс цифровой трансформации общества.

Проект «F12 – знай из чего состоит твой код» на момент подготовки статьи находится на этапе активной реализации, однако уже достигнутые результаты позволяют говорить о его значительном профилактическом и просветительском эффекте. С сентября 2024 года по июнь 2025 года в рамках проекта проведено 29 мероприятий: интерактивные лекции, киберспортивные турниры, викторины и профилактические игры. Общее число участников превысило 550 человек, включая подростков из групп социального риска. До завершения проекта планируется вовлечь не менее 622 человек.

Формирование цифровых компетенций оценивается с помощью комплексной системы мониторинга, включающей:

1. Тестирование до и после участия в мероприятиях (выявление уровня базовых знаний о киберугрозах, цифровой гигиене, персональной безопасности).

2. Анализ кейсов и ситуационных заданий, выполняемых участниками во время профилактических игр и лекций.

3. Анкетирование и обратная связь, позволяющая отследить изменение отношения к поведению в интернете.

4. Наблюдение за вовлеченностью участников в дискуссии, командные соревнования и личные достижения.

По результатам текущего этапа:

1. Уровень осведомленности о способах защиты аккаунтов повысился в среднем на 41% (по результатам контрольных тестов).

2. Доля респондентов, умеющих отличить фишинговое сообщение, увеличилась с 38% до 67%.

3. Количество подростков, использующих сложные пароли и двухфакторную аутентификацию, возросло с 29% до 61%.

В рамках информационного сопровождения размещено более 120 публикаций в социальных сетях и сети «Интернет», общее количество просмотров которых превысило 70 тысяч. К окончанию проекта планируется достичь 154 публикаций и 81 050 просмотров.

Информационное сопровождение проекта осуществляется через размещение материалов в социальных сетях, а также на онлайн-платформах партнерских организаций. Публикуются анонсы и отчеты о проведенных мероприятиях. Командой проекта «F12» также создан отдельный сайт, на котором размещается информация о ключевых направлениях работы, составе волонтерского актива, а также регулярно публикуются актуальные новости в сфере кибербезопасности, цифровой грамотности и защиты персональных данных.

Особенность проекта заключается в акценте на практико-ориентированное развитие. Участники закрепляют знания в процессе интерактивных лекций, игр и соревнований. Такой подход, согласно теориям социального изучения, способствует формированию устойчивых моделей поведения.

Итогом реализации проекта станет формирование устойчивых цифровых компетенций, позволяющих молодым людям безопасно использовать интернет-ресурсы и цифровые технологии. Это обеспечит как личную безопасность участников, так и укрепление национальной кибербезопасности.

Проект формирует основу для дальнейшего тиражирования разработанной профилактической модели, а также взаимодействия образовательных учреждений, органов молодежной политики и правоохранительных структур. Несмотря на незавершенность (планируемое окончание – август 2025 года), текущие результаты подтверждают практическую значимость проекта и его потенциал масштабирования на другие регионы страны.

Список литературы:

1. Стратегия национальной безопасности Российской Федерации : утв. Указом Президента Российской Федерации от 02.07.2021 № 400 : сайт // Официальный интернет-портал правовой информации. – URL: http://pravo.gov.ru (дата обращения: 11.07.2025). – Текст : электронный.

2. Доктрина информационной безопасности Российской Федерации : утв. Указом Президента Российской Федерации от 05.12.2016 № 646 : сайт // Официальный интернет-портал правовой информации. – URL: http://pravo.gov.ru (дата обращения: 10.07.2025). – Текст : электронный.

3. Паспорт национальной программы «Цифровая экономика Российской Федерации» : утв. распоряжением Правительства Российской Федерации от 28.07.2017 № 1632-р : сайт // Официальный интернет-портал правовой информации. – URL: http://pravo.gov.ru (дата обращения: 15.07.2025). – Текст : электронный.

4. Шалаев, И. А. Актуальные проблемы обеспечения кибербезопасности в России // Образование и наука без границ : социально-гуманитарные науки. – 2024. – № 23. – Текст : электронный.

5. Колодяжная, Ю. В. Формирование информационно-цифровой культуры обучающихся
в образовательной среде // Проблемы современного педагогического образования. – 2023. – № 80-1. – URL: https://cyberleninka.ru/article/n/formirovanie-informatsionno-

tsifrovoy-kultury-obuchayuschihsya-v-obrazovatelnoy-srede (дата обращения: 13.07.2025). – Текст : электронный.

6. Сидорова, Н. М. Цифровая грамотность – необходимая компетенция обучающихся // Вестник науки. – 2023. – № 6 (63). – URL: https://cyberleninka.ru/article/n/tsifrovaya-gramotnost-neobhodimaya-kompetentsiya-obuchayuschihsya (дата обращения: 17.07.2025). – Текст : электронный.

УДК 316.3

Розов Владимир Игоревич,
специалист по работе с молодежью
Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения
«Центр поддержки молодежных инициатив «ВЕКТОР»,

ЗНАЧИМОСТЬ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СТУДЕНЧЕСКИХ ОТРЯДОВ В СИСТЕМЕ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ РОССИИ: ПОДДЕРЖКА И РАЗВИТИЕ ТРАДИЦИОННЫХ ЦЕННОСТЕЙ

Аннотация: В статье рассматривается роль студенческих отрядов в реализации государственной молодежной политики в контексте сохранения и приумножения традиционных российских ценностей. Основываясь на положениях Указа Президента Российской Федерации от 09.11.2022 г. № 809 «Об утверждении основ государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей» проведен анализ влияния деятельности студотрядов на развитие у молодежи таких ценностных ориентаций, как патриотизм, гражданственность, коллективизм, трудолюбие, историческая память и преемственность поколений.

Ключевые слова: студенческие отряды, молодежная политика, традиционные ценности, патриотизм, трудовое воспитание, гражданственность.

Современные вызовы, стоящие перед российским обществом, актуализируют необходимость воспитания молодежи на основе духовно-нравственных ориентиров, глубоко укорененных в отечественной культуре и исторической памяти. В Указе Президента РФ от 09.11.2022 № 809-ФЗ обозначены традиционные ценности, определяющие основу национального самосознания и устойчивого развития государства. Одним из эффективных механизмов их приобщения и трансляции среди молодого поколения являются студенческие отряды – уникальная форма молодежной самоорганизации, сочетающая трудовую, воспитательную и гражданскую функции.

Молодой человек, включенный в процесс профессионального обучения, должен получить не только специальную образовательную подготовку, но и в то же время, комплекс знаний и практических умений, способствующих расширению его адаптивных способностей, повышению конкурентоспособности на рынке труда, его социальному и личностному развитию.

Студенческие отряды как массовое движение сформировались в СССР в 1960-х годах и стали значимой частью государственной молодежной политики.

Основными направлениями деятельности были строительство крупных промышленных объектов, объектов инфраструктуры, сельскохозяйственные работы, педагогическая практика в сельских школах. Участие в отрядах сочетало в себе трудовую мотивацию, идеологическое воспитание и развитие коллективистских установок. Через работу в студенческих отрядах молодежь вовлекалась в реализацию национальных проектов, что способствовало формированию у участников гражданской ответственности, чувства сопричастности к судьбе страны, уважения к труду и традициям.

Современный этап развития движения студенческих отрядов начался в 2000-е годы. Поддержка со стороны государства, создание Молодежной общероссийской общественной организации «Российские студенческие отряды» (РСО), развитие региональных штабов способствовали возвращению и модернизации данной формы работы с молодежью. Движение студотрядов вновь

приобрело системный характер, дополняя формальное образование и способствуя формированию у молодежи ценностных, профессиональных и гражданских установок.

Студенческие отряды как проводники традиционных ценностей:

1. Созидательный труд и ответственность.

Деятельность в студотрядах неизменно связана с реальной трудовой практикой: в строительных, педагогических, сельскохозяйственных, сервисных, медицинских отрядах молодые люди получают первый профессиональный опыт. Это укрепляет у молодежи ценность созидательного труда, формирует ответственное отношение к делу и понимание общественной пользы личного вклада.

Согласно статистике, в 2024 году в составе РСО трудились более 400 тыс. ребят из 85 регионов России, в Санкт-Петербурге деятельность студенческих отрядов охватила более 4000 студентов из 29 вузов и ссузов Санкт-Петербурга.

На территории Санкт-Петербурга при поддержке Комитета по молодежной политике и взаимодействию с общественными организациями, Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения «Центр поддержки молодежных инициатив «ВЕКТОР», Санкт-Петербургского регионального отделения Молодежной общероссийской общественной организации «Российские Студенческие Отряды» и крупных работодателей в 2024 году было реализовано 2 трудовых проекта по созданию рабочих мест для студентов – Межрегиональная студенческая стройка «Санкт-Петербург» и Всероссийский сводный студенческий сервисный отряд «Взлетная полоса», общий охват которых составил почти 500 человек.

2. Коллективизм, взаимопомощь и справедливость.

Работа в составе отряда требует координации действий, поддержки друг друга, взаимовыручки. Внутриотрядная жизнь воспитывает чувство плеча, развивает коллективную ответственность, уважение к общим правилам и принципу справедливости.

В рамках реализации молодежной политики Санкт-Петербурга государственными учреждениями проводится ряд мероприятий по обмену опыта и практиками, а также обучению будущих руководителей. Такими мероприятиями являются Слет актива студенческих отрядов, городской слет студенческих отрядов и школа командных составов.

Одной из ключевых акций студенческих отрядов является «День ударного труда», цель которой заключается в сборе средств для поддержки членов РСО, оказавшихся в трудной и кризисной жизненных ситуациях, а также возмещение организационных расходов участников гуманитарных миссий РСО.

3. Гражданственность и патриотизм.

Участие в значимых для общества проектах, в том числе всероссийских стройках, акциях памяти, волонтерских инициативах, формирует у бойцов чувство гражданского долга, принадлежности к судьбе страны, гордость за Россию. Это укрепляет патриотическую идентичность и приверженность служению Отечеству.

В рамках деятельности студенческих отрядов реализуется несколько молодежных патриотических акций. Всероссийская акция «Снежный десант» – это молодежная добровольческая акция, которая включает в себя комплекс мероприятий, направленных на развитие добровольчества в молодежной среде, профессиональную ориентацию и содействие трудоустройству молодежи, патриотическое воспитание, просветительскую деятельность населения и формирование ценностей здорового образа жизни.

Всероссийская трудовая патриотическая акция «Поклонимся великим годам» направлена на сохранение и развитие патриотического отношения к героическому

прошлому России среди молодежи. В рамках акции проходит уборка, очистка памятников и мемориалов, поздравление и оказание необходимой помощи ветеранам Великой Отечественной войны, лекции преподавателей образовательных организаций о знаковых событиях войны.

4. Историческая память и преемственность поколений.

Многие студенческие отряды сохраняют связь поколений – традиции передаются от старших бойцов к младшим, практикуются встречи с ветеранами движения, организуются мероприятия, посвященные истории отрядов. Это позволяет воспитывать уважение к историческому опыту и укреплять идеи преемственности.

В рамках деятельности РСО проводится слет ветеранов ВССО – РСО. В рамках Слета участники обсудили вопросы преемственности поколений и передачи опыта, поговорили о структуре, функциях и задачах ветеранского движения, а также предложили пути решения проблем возрождения студенческих отрядов XX века. В регионах создаются советы ветеранов студенческих отрядов из активных участников движения 70-80-хх годов.

Одним из ключевых мероприятий в Санкт-Петербурге по реализации молодежной политики является Фестиваль студенческих отрядов, в рамках которого проводятся встречи с ветеранами движения, обмен практиками, исторические выставки.

Важно отметить создание аналогичных проектов, которые реализовывались в 70-80е гг. Так, например, возродился всероссийский трудовой проект «БАМ 2.0», который прошел летом 2024 года уже в третий раз. В нем приняли участие более 100 студотрядов из 36 регионов России.

5. Высокие нравственные идеалы и гуманизм.

Студенческие отряды традиционно выступают пространством формирования у молодежи высоких нравственных ориентиров, отражающих духовные основы российской идентичности. Центральное место в этом процессе занимает воспитание гуманизма, милосердия, уважения к личности, достоинству человека и служения обществу.

Важным элементом становится корпоративный кодекс студенческих отрядов, формулирующий моральные нормы поведения, принципы взаимопомощи, честности, уважения к старшим, ответственности за общее дело.

Отрядная жизнь насыщена ритуалами и традициями, в которых закрепляются ценности гуманизма: вручение отрядного значка, посвящения, вечерние «огоньки», коллективная рефлексия после трудового дня. Через эти формы молодежь осваивает опыт нравственного выбора, ответственности перед коллективом и обществом.

Государственная молодежная политика России нацелена на создание условий для всестороннего развития личности, активного участия молодежи в жизни общества, приобщения к труду и служению обществу. Студенческие отряды успешно интегрируются в реализацию этих целей за счет:

- участия в федеральных и региональных программах (например, Всероссийский слет студенческих отрядов, летние трудовые проекты, социально-значимые акции);
- взаимодействия с органами власти, вузами, работодателями;
- проведения воспитательных, патриотических и культурных мероприятий;
- создания пространства для лидерства и самореализации молодежи.

Студенческие отряды представляют собой не только эффективную форму временной трудовой занятости молодежи, но и мощный инструмент воспитания, социализации и гражданского становления личности. Их многолетняя история, внутренняя культура, ценностная направленность и общественно полезная

деятельность делают движение студенческих отрядов значимым ресурсом в реализации государственной молодежной политики.

Особое значение студотряды приобретают в контексте сохранения и трансляции традиционных российских духовно-нравственных ценностей, закрепленных в Указе Президента Российской Федерации от 09.11.2022 г. № 809-ФЗ. Через участие в отрядной жизни у молодых людей формируются установки на патриотизм, коллективизм, ответственность, гуманизм, справедливость и уважение к исторической памяти.

Государственная поддержка и развитие студенческих отрядов в современных условиях следует рассматривать как стратегическую инвестицию в формирование трудолюбивого, нравственного, социально активного поколения, способного взять на себя ответственность за будущее страны.

Список источников:

1. Указ Президента Российской Федерации от 09.11.2022 № 809-ФЗ «Об утверждении Основ государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей» : сайт // Официальное интернет-представительство президента России. – URL: http://www.kremlin.ru/acts/bank/48502 (дата обращения: 17.07.2025). – Текст : электронный.

2. Федеральный закон от 28.06.2023 № 276-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации» : сайт // официальное интернет-представительство президента России. – URL: http://www.kremlin.ru/acts/bank/46328 (дата обращения: 17.07.2025). – Текст : электронный.

3. Российские студенческие отряды: официальный сайт : сайт // Молодежь России. – URL: https://трудкрут.рф (дата обращения: 17.07.2025). – Текст : электронный.

УДК 159.99

Руппиева Елена Олеговна,
психолог отдела профессионального консультирования и методического обеспечения Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения «Центр поддержки молодежных инициатив «Вектор»,

ПРИМЕНЕНИЕ КЕЙС-МЕТОДА В ПРОФОРИЕНТАЦИОННОЙ РАБОТЕ С МОЛОДЕЖЬЮ. ТЕХНОЛОГИЯ ВЫБОРА ПРОФЕССИИ

Аннотация: В статье рассматривается применение кейсов как активного метода обучения в работе с молодежью. Дается определение понятия кейс и кейс-метод. Приводятся общие требования к разработке кейсов. Дается подробное описания занятия с использованием данного метода в профориентационной работе с молодежью.

Ключевые слова: кейс-метод, активные методы обучения, профессиональная ориентация, работа с молодежью.

Кейс-метод относится к активным методам обучения, позволяет участникам в ходе обсуждения кейса проявлять активность, вырабатывать в ходе групповой дискуссии и предлагать различные варианты решения конкретной жизненной ситуации, которые в дальнейшем могут быть использованы и в их собственной жизни. Таким образом, кейс – это история, которая повествует о происходивших в прошлом событиях и ситуации, опираясь на реальные факты. Она описывает реальную проблему, которая требует проведения анализа ситуации, выработки и принятия обоснованных решений. Суть кейса отражена в ключевых словах этого определения: история, факты, прошлое, анализ и принятие решений.

Кейс-метод (метод кейсов, кейс-стади, метод конкретных ситуаций, метод ситуационного анализа) – это метод проведения детального анализа одной конкретной ситуации, который используется для достижения определенных целей (обучения, исследования).

Кейсы можно представить в различной форме: от нескольких предложений на одной странице до множества страниц. Но надо учитывать, что большие по объему кейсы могут вызвать у многих некоторые затруднения, особенно при работе впервые.

Кейс должен удовлетворять следующим требованиям:

- соответствовать четко поставленной цели создания;
- иметь уровень трудности в соответствии с возможностями участников;
- быть актуальным на сегодняшний день;
- быть ориентированным на коллективную выработку решений;
- иметь несколько решений для организации дискуссии.

При работе над кейсом прослеживается сотворчество организатора кейса и участников занятия – они равноправны в процессе обсуждения проблемы. Им приходится постоянно взаимодействовать, выбирать определенные формы поведения. Главное в этой ситуации – не навязывать свою точку зрения, дать молодежи возможность аргументировано высказать свои предположения и самим найти пути решения проблемы. Но для этого они должны быть готовы к такой работе, иначе существует риск поверхностного обсуждения темы и формального ведения дискуссии.

Данный метод успешно применяется психологами отдела профессионального консультирования и методического обеспечения Санкт-Петербургского

государственного бюджетного учреждения «Центр поддержки молодежных инициатив «ВЕКТОР» в работе с молодежью на базе общеобразовательных школ нашего города. В 2025 году на базе гимназии № 426 в 10-х классах было проведено занятие по теме «Как принимать решения? Технология выбора профессии». Данное занятие проводится с использованием кейс-технологий, разработанных на основе модифицированного задания «Восьмиугольник основных факторов выбора профессии по Е. А. Климову».

Вначале ведущий знакомит участников группы со схемой, которая поможет проанализировать ситуацию выбора профессии. Для этого ведущий рисует круг и размещает следующие факторы, влияющие на выбор профессии:

- интересы и склонности подростка;
- информация о профессии;
- мнение родителей;
- мнение друзей;
- «хочу» – желание получать эту профессию;
- «могу» – наличие достаточных знаний и способностей для ее освоения;
- «надо» – востребованность данной профессии на рынке труда.

Под кругом указывается профессия, которую выбирает подросток.

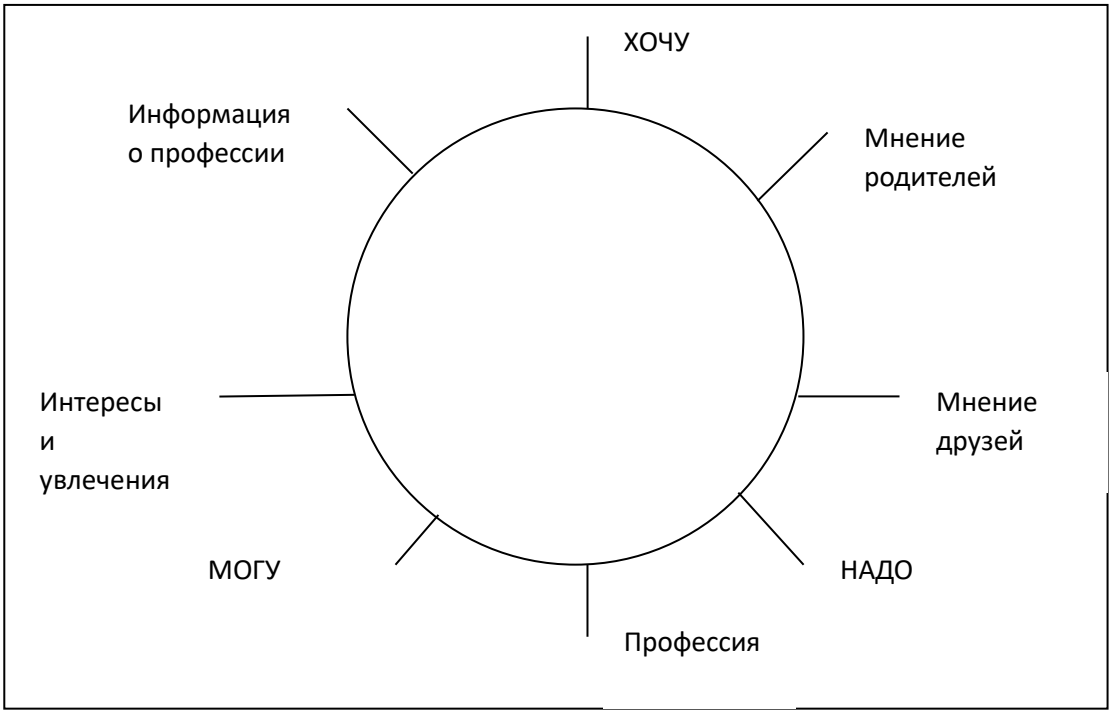


Рисунок 1 - Восьмиугольник основных факторов выбора профессии по Е. А. Климову

Для лучшего освоения данной схемы первый кейс ведущий разбирает вместе с участниками.

Кейс. Девятиклассник Юра собирается стать юристом. Его дедушка, заслуженный юрист, намерение внука одобряет. Юра увлекается спортом, ходит в секцию футбола, дома собирает радиоприемник. В школе он учится на тройки и четверки. На вопрос, почему он хочет быть юристом, Юра отвечает, что это «уважаемая профессия и много зарабатывают». После окончания средней школы надеется сразу поступить на юридический факультет Университета, так как убежден, что к тому времени станет отличником. Юра любит рассказывать товарищам о дедушке-юристе. Товарищи слушают Юру молча…

После того как участники выслушали задачу, необходимо оценить, соответствует ли каждый из факторов выбранной профессии юриста. Например, интересы Вовы не соответствуют юридической профессии, а вот позиция родителей не указана, зато дедушка выбор внука одобряет и так далее. Результаты обсуждения отображаются на данной схеме. Причем полное соответствие фактора и выбираемой профессии отображается линией, частичное соответствие – прерывистой линией, а полное несоответствие – отсутствием линии.

Один из вариантов решения данного кейса приведен ниже.

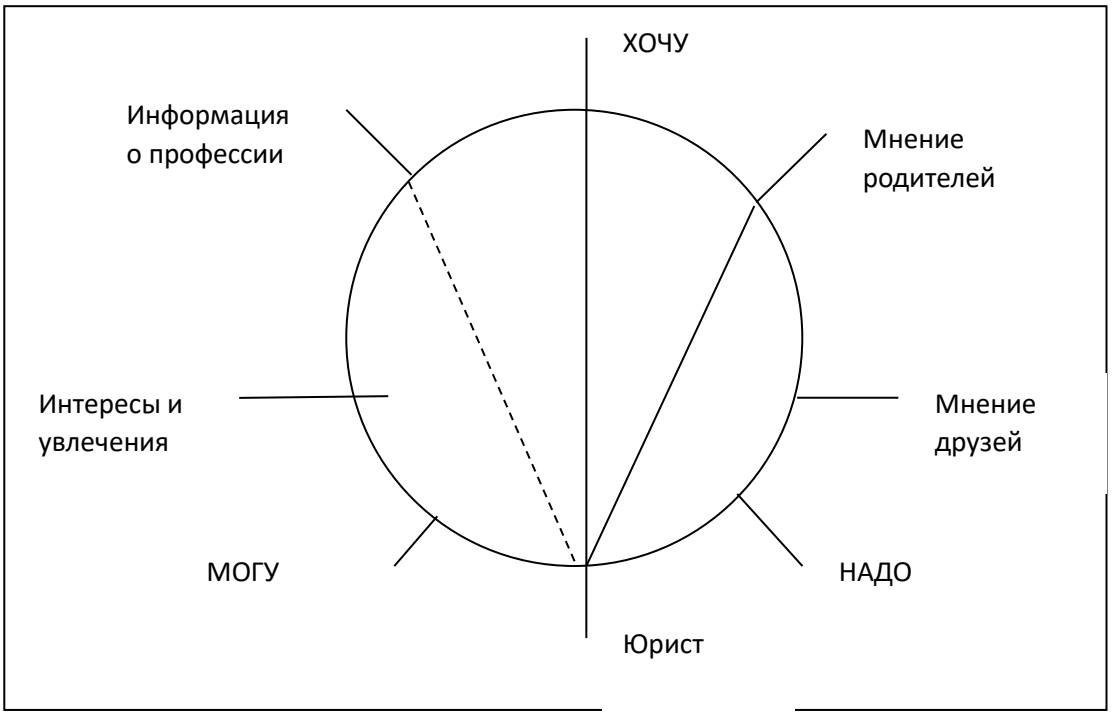


Рисунок 2 - Восьмиугольник основных факторов выбора профессии по Е. А. Климову

После этого предлагается для выполнения следующего задания объединиться в 3 группы, каждой из групп также дается кейс с описанием ситуации профессионального самоопределения, и ребята самостоятельно обсуждают и оценивают данную ситуацию. А затем на листе ватмана изображают вышеприведенную схему, на ней отображают результаты своего обсуждения. Затем каждая из групп выходит, зачитывает свой кейс и рассказывает, как они оценили данную ситуацию профессионального самоопределения. Ведущий может спросить, а чтобы ребята порекомендовали сделать подростку, историю которого они прочитали, чтобы успешно справиться с выбором профессии.

На заключительном этапе данного занятия участникам группы раздаются чистые листы бумаги, им предлагается самостоятельно по той же схеме оценить собственную ситуацию профессионального самоопределения. Если подросток еще не готов выбрать одну профессию, ему предлагается по этой схеме проанализировать все профессии, которые ему нравятся, и таким образом их удается сравнить между собой, что может способствовать прояснению ситуации профессионального выбора.

В конце занятия для получения обратной связи проводится анонимное анкетирование обучающихся.

В анкете исследуются следующие параметры:

1. Актуальность тренинга.

2. Общий уровень занятий.
3. Оценка работы ведущих.

Все пункты анкеты имеют шкальную форму, а именно участники должны оценить свои ответы по шкале от 1 до 10 баллов (1 балл минимальное значение, 10 баллов максимальное значение).

Количественный анализ результатов анкетирования проводился путем подсчета среднего арифметического по каждому пункту анкеты. В результате количественного анализа данных анкеты были получены следующие результаты.

Таблица 1 - 10А класс

Вопросы анкеты	Средний балл
1. Актуальность тренинга	6,0
2. Общий уровень занятий	6,2
3. Оценка работы ведущих	7,1

Таблица2 10Б класс

Вопросы анкеты	Средний балл
1. Актуальность тренинга	5,7
2. Общий уровень занятий	5,3
3. Оценка работы ведущих	6,2

Полученные данные позволяют сделать вывод о том, что наиболее высоко участники тренинга оценили работу ведущего, что может говорить о создании комфортной атмосферы при проведении занятий, установлении доверительного контакта с участниками группы. Показатели актуальности занятий, а также общего уровня проведения занятий, находятся в пределах высоких значений, что может подтверждать эффективность применения кейс-метода в профессиональной ориентации молодежи.

Список используемой литературы:

1. Беляков, В. Г., Стрекалова, Н. Д. Разработка и применение учебных кейсов : практическое руководство. – Санкт-Петербург : НИУ ВШЭ, 2013. – 80 с. – Текст : непосредственный.

2. Скулкин, А. А. Кейс-метод как педагогическая технология // Образовательная социальная сеть – 2021. – 12 мая. – URL: https://nsportal.ru/shkola/raznoe/library/2021/05/12/keys-metod-kak pedagogicheskaya-tehnologiya (дата обращения 15.07.2025). – Текст : электронный.

3. Пряжников, Н. С. Профориентационные игры. Проблемные ситуации, задачи, карточные методики : учебно-методическое пособие / Н. С. Пряжников – Москва : Издательство Московского университета. – 1991. – С. 50-51. – Текст : непосредственный.

УДК 378.142 : 331.108

Татаркина Софья Павловна,
специалист по связям с общественностью
Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения
«Центр поддержки молодежных инициатив «ВЕКТОР»

ПРОФОРИЕНТАЦИОННЫЙ НАВИГАТОР: ФОРМИРОВАНИЕ НАДПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ НАВЫКОВ ДЛЯ НАСТАВНИКОВ

Аннотация: В статье рассматривается концепция профориентационного навигатора как инновационного инструмента развития надпрофессиональных навыков наставников. Основное внимание уделяется формированию ключевых компетенций, необходимых современному наставнику для эффективной работы с подопечными.

Ключевые слова: наставничество, профессиональная ориентация, интенсивы, надпрофессиональные компетенции, навыки.

В современных условиях модернизации системы профессионального образования особую актуальность приобретает проблема подготовки квалифицированных наставников, осуществляющих эффективную профориентационную деятельность. Ключевым аспектом статьи выступает формирование надпрофессиональных компетенций, необходимых для успешной реализации наставнической функции.

Профессиональная ориентация представляет собой комплексный процесс, направленный на помощь личности в профессиональном самоопределении. В основе данного процесса лежит диагностика индивидуальных особенностей человека, его склонностей, способностей и предпочтений. Профориентационный навигатор понимается как комплексный инструмент профессиональной ориентации, позволяющий анализировать индивидуальные склонности, способности и интересы человека, предлагая персонализированные рекомендации по выбору профессии с учетом его личностных особенностей, образовательных возможностей и требований современного рынка труда; он работает на основе алгоритмов обработки данных, тестирования и экспертной оценки, помогая выстроить оптимальный путь профессионального развития. Сегодня он является инновационным инструментом, так как объединяет в себе современные технологии искусственного интеллекта, обширные базы данных о профессиях и образовательных программах, а также механизмы непрерывного мониторинга и корректировки профессиональных предпочтений пользователя в соответствии с изменениями на рынке труда и его личными достижениями.

Наставничество играет ключевую роль в профессиональном самоопределении молодого поколения, представляя собой комплексный процесс взаимодействия, в ходе которого опытный специалист не только передает свои знания и профессиональные навыки начинающему карьеру, но и выступает в качестве надежного проводника в мире профессий, мудрого советника и вдохновляющего примера для подражания.

Суть наставничества заключается не просто в трансляции опыта, а в создании особой образовательной среды, где молодой человек под чутким руководством наставника осваивает не только специализированные компетенции, но и важнейшие надпрофессиональные навыки, формирует целостное профессиональное мировоззрение, учится адаптироваться к постоянно меняющимся условиям современного рынка труда и преодолевать возникающие

трудности. Опытный наставник помогает своему подопечному избежать типичных ошибок на старте карьеры, быстрее найти свое призвание и уверенно двигаться по выбранному профессиональному пути, становясь для него не просто учителем, а настоящим проводником в мир профессиональной реализации.

Исследование на тему «Наставничество как условие успешной адаптации молодежи при выборе профессии» выявило существенную потребность молодых специалистов в поддержке наставника. Количественные показатели подтверждают значимость этой роли: 65,6 % опрошенных отметили, что наставник «очень важен» для них, что напрямую свидетельствует о необходимости профессиональной поддержки в период адаптации. Для повышения эффективности наставничества необходимы специализированные программы, учитывающие индивидуальные особенности молодежи и этапы профессионального становления. Поэтому внедрение институциализированного наставничества в муниципальные и региональные программы, подготовка и сопровождение наставников, использование цифровых технологий в наставничестве, а также стимулирование молодежи к участию в наставничестве значительно повышают эффективность профессиональной ориентации молодых специалистов. Исследование проводилось среди членов Совета работающей молодежи, бойцов студенческих отрядов и молодых специалистов Санкт-Петербурга.

Для определения преобладающих профессиональных сфер у наставников необходимо углубиться в типологию Дж. Холланда (одна из наиболее признанных моделей определения профессиональной направленности личности). Согласно данной типологии, выделяются шесть основных типов личности:

- реалистический тип – ориентирован на работу с конкретными объектами и решение практических задач;
- исследовательский тип – характерен аналитической деятельностью и научными исследованиями;
- художественный тип – характеризуется креативностью и творческими способностями;
- социальный тип – ориентирован на взаимодействие с людьми и оказание помощи;
- предпринимательский тип – стремится к лидерству и организации деятельности;
- конвенциональный тип – склонен к структурированной работе с четкими правилами.

На основании теоретического анализа выдвигается гипотеза о преобладании социального типа личности среди наставников при одновременном присутствии черт предпринимательского типа. Это объясняется особенностями наставнической деятельности, которая предполагает развитый эмоциональный интеллект и организационные способности.

Надпрофессиональные компетенции наставников социального и предпринимательского типов личности характеризуются особенностями. Социальный тип личности проявляется через высокую эмпатию и способность к сопереживанию; развитые коммуникативные навыки; умение выстраивать доверительные отношения; способность к эффективной помощи и поддержке; стремление к развитию других. В свою очередь, предпринимательский тип личности в контексте наставничества характеризуется способностью к эффективной организации групповой работы; реализацией лидерских функций; внедрением инновационных подходов в профессиональной деятельности; созданием результативных систем поддержки обучающихся; развитыми организаторскими способностями.

Методология формирования надпрофессиональных компетенций наставников основывается на практико-ориентированном подходе, включающем

диагностический, формирующий и оценочный компоненты. Диагностический блок выявляет типологические характеристики личности, оценивает уровень мягких навыков и определяет направления развития. Формирующий блок развивает гибкие навыки, командное взаимодействие и проектные компетенции. Оценочный блок анализирует результативность обучения, совершенствует личные компетенции и корректирует индивидуальные планы развития.

Таблица 1 - Формы реализации компонентов практико-ориентированного подхода

Компонент	Суть
Диагностический	- психологическое тестирование, индивидуальные консультации; - определение типологических особенностей личности; - оценка уровня развития надпрофессиональных компетенций; - выявление потенциальных зон роста.
Формирующий	- проведение мастер-классов по развитию гибких навыков; - организация тренинг-сессий по командной работе; - проведение практических семинаров; - реализация проектной деятельности.
Оценочный	- мониторинг эффективности обучения; - оценка сформированности компетенций; - корректировка индивидуальных траекторий развития.

Результаты исследования свидетельствуют о том, что практико-ориентированные формы работы выступают наиболее эффективным инструментом развития надпрофессиональных компетенций наставников. Они способствуют формированию необходимых навыков и умений в условиях, максимально приближенных к реальной профессиональной деятельности. Поэтому практико-ориентированный подход к формированию надпрофессиональных компетенций наставников предполагает внедрение комплексной программы, направленной на систематическое развитие ключевых навыков и качеств, необходимых для эффективной передачи опыта и знаний молодым специалистам. Такая программа должна включать теоретическую подготовку, практическое обучение через участие в реальных проектах, обмен опытом с коллегами, регулярную оценку достижений и обратную связь. Комплексность подхода заключается в интеграции различных методов
и инструментов обучения, позволяющих учитывать индивидуальные особенности и потребности каждого наставника, обеспечивая таким образом максимальный эффект от реализации программы.

Практическая реализация программы осуществляется через интенсивы как форму обучения, представляющую собой концентрированное погружение в профессиональную деятельность. Интенсивы включают модули развития гибких навыков, организационные модули и профориентационные модули. Модули развития гибких навыков охватывают тренинг эффективной коммуникации, развитие эмоционального интеллекта, управление конфликтами и публичные выступления. Организационные модули включают основы проектного менеджмента, техники тайм-менеджмента, организацию командной работы и делегирование полномочий. Профориентационные модули направлены

на освоение современных методик профориентации, работу с профессиональными стереотипами, техники профессионального консультирования и анализ рынка труда.

В Санкт-Петербургском государственном бюджетном учреждении «Центр поддержки молодежных инициатив «ВЕКТОР» активно разрабатывается программа, состоящая из серии практико-ориентированных интенсивов, направленная на развитие надпрофессиональных навыков наставников. Инициатива создания программы основана на результатах комплексного исследования, выявившего высокий спрос на практическую подготовку молодых наставников из числа молодежи для молодежи, а также необходимость развития их профессиональных компетенций в формате интенсивного обучения.

Идея создания новой образовательной платформы возникла благодаря результатам масштабного социологического исследования, которое показало высокую потребность в практической подготовке начинающих наставников из числа молодежи. Молодое поколение требует форматов обучения, позволяющих быстро адаптироваться к современным реалиям рынка труда и реализовать себя профессионально.

Программа ставит перед собой цель – качественно подготовить новое поколение профессионалов-наставников, предоставив им необходимые инструменты и ресурсы для успешной работы с молодыми людьми. Проект ориентирован на комплексное развитие следующих направлений: освоение базовых навыков наставничества; формирование необходимых надпрофессиональных компетенций; определение индивидуальной профессиональной траектории каждого участника; создание сети профессиональных контактов, обеспечивающих поддержку и продвижение карьеры.

Особое внимание будет уделяться вопросам передачи накопленного опыта молодым специалистам и адаптации приобретенных навыков к решению конкретных жизненных ситуаций и достижению поставленных карьерных целей.

Участие в программе несет ощутимые преимущества как для самих наставников, так и для тех, кого они будут поддерживать в профессиональном росте.

Преимущества карьерного наставничества для наставника:

- экспертный обмен: передача ценного опыта молодому поколению;
- лидерские компетенции: развитие навыков коучинга и мотивации;
- профессиональное обновление: знакомство с современными трендами;
- социальная значимость: осознание важности своего вклада;
- расширение связей: знакомство с перспективными специалистами.

Преимущества карьерного наставничества для наставляемых:

- профессиональное развитие: приобретение новых техник, стратегий и инструментов;
- карьерный рост: содействие в постановке целей и помощи в поиске рабочих мест;
- самопознание: идентификация сильных сторон и областей для дальнейшего роста;
- личностный рост: повышение самооценки и уверенности в себе;
- нетворкинг: расширение круга полезных знакомств и деловых связей.

Предполагается, что участие в программе позволит значительно повысить уровень надпрофессиональных компетенций участников, существенно улучшит качество наставнических услуг и увеличит степень удовлетворенности всех вовлеченных лиц. Среди показателей эффективности проекта выделяются: значительный прирост в уровне надпрофессиональных компетенций выпускников программы; повышение качества и востребованности наставнического

сопровождения; рост количества успешно реализованных примеров эффективной профессиональной ориентации.

Перспективы включают разработку индивидуальных планов развития наставников, углубленное изучение их потребностей и регулярное усовершенствование подходов к мониторингу и оценке эффективности обучения. Большое значение придается внедрению новейших педагогических технологий и расширению теоретического фундамента, необходимого для качественной организации работы наставников.

Важнейшей задачей является достижение баланса между развитием социальных и управленческих компетенций, что обеспечит будущим наставникам способность гармонично сочетать личную инициативу и командную работу, формируя целостную картину будущей профессии и эффективные стратегии ее освоения.

Реализуемый проект станет важным инструментом повышения конкурентоспособности петербургской молодежи на рынке труда, обеспечивая не только качественное сопровождение их профессионального пути, но и стимулируя дальнейший профессиональный рост самих наставников. Эта инициатива призвана внести существенный вклад в реализацию концепции устойчивого человеческого капитала и поддержать экономику города новым поколением высококлассных специалистов.

Список литературы:

1. Батаршев, А. В. Диагностика профессиональных способностей / А. В. Батаршев. – Санкт-Петербург : Питер, 2020. – 272 с. – Текст : непосредственный.

2. Зеер, Э. Ф. Психология профессий : учебное пособие / Э. Ф. Зеер. — Екатеринбург : Издательство Уральского университета, 2019. – 345 с. – Текст : непосредственный.

3. Ильин, Е. П. Дифференциальная психология профессиональной деятельности : монография / Е. П. Ильин. – Санкт-Петербург: Питер, 2017. – 721 с. – Текст : непосредственный.

4. Климов, Е. А. Психология профессионального самоопределения / Е. А. Климов. – Москва : Академия, 2018. – 304 с. – Текст : непосредственный.

5. Маркова, А. К. Психология профессионализма / А. К. Маркова. – Москва : Международный гуманитарный фонд «Знание», 2019. – 312 с. – Текст : непосредственный.

6. Пряжников, Н. С. Профессиональное самоопределение : теория и практика / Н. С. Пряжников. – Москва: Академия, 2018. – 320 с. – Текст : непосредственный.

7. Реан, А. А. Психология личности / А. А. Реан. – Санкт-Петербург : Питер, 2020. – 298 с. – Текст : непосредственный.

8. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2012. – № 53. – Ст. 7598. – Текст : непосредственный.

9. Шепелева, Е. А. Развитие профессиональных компетенций наставников в системе дополнительного образования / Е. А. Шепелева // Профессиональное образование. – 2020. – № 4. – С. 24-28. – Текст : непосредственный.

10. Якимова, Е. А. Формирование надпрофессиональных компетенций в системе профессионального образования / Е. А. Якимова // Педагогическое образование. – 2019. – № 3. – С. 45-51. – Текст : непосредственный.

УДК 331.54

Юрченко Екатерина Алексеевна,
начальник отдела инновационной деятельности и молодежных проектов
Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения
«Подростково-молодежный центр «Лигово»

РОЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОРИЕНТАЦИИ СОВРЕМЕННОЙ МОЛОДЕЖИ НА ПРИМЕРЕ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОЕКТА «МАРАФОН ПРОФЕССИЙ»

Аннотация: Автором представлен опыт по развитию института наставничества как инструмента профессиональной ориентации молодежи.

В статье рассмотрены современные подходы к организации наставнической деятельности, выявляются ключевые факторы эффективности данного процесса. Особое внимание уделяется исследованию влияния наставничества на успешность профессионального самоопределения подростков на примере реализации профориентационного проекта «Марафон профессий».

Целевая аудитория проекта и предмет исследования статьи: молодежь в возрасте от 14 до 18 лет, занимающаяся в Санкт-Петербургском государственном бюджетном учреждении «Подростково-молодежный центр «Лигово».

Среди важных итогов проекта стоит выделить процесс передачи опыта и знаний от опытных специалистов сферы молодежной политики к трудоустроенным подросткам во время работы в качестве «помощника специалиста» в свободное от учебы время в подростково-молодежных клубах.

В ходе исследования были сделаны выводы о том, что такой подход позволяет участникам профориентационного проекта глубже понять специфику будущей профессии через взаимодействие с опытными специалистами.

Ключевые слова: молодежная политика, наставничество, профессиональная ориентация, трудоустройство несовершеннолетней молодежи, проект для молодежи.

Молодежная политика в современных условиях направлена на создание эффективной системы поддержки подрастающего поколения, в которой профориентационная деятельность занимает важное место. Среди основных направлений реализации молодежной политики следует выделить развитие института наставничества и содействие трудоустройству молодых граждан. Для построения эффективной траектории профессионального развития подростков необходимо создавать условия для успешного совмещения их учебной, трудовой и проектной активности. В Санкт-Петербургском государственном бюджетном учреждении «Подростково-молодежный центр «Лигово» на протяжении нескольких лет реализуется профориентационный проект «Марафон профессий», направленный на оптимизацию процесса трудоустройства подростков в соответствии с их желаниями и способностями. В данной статье мы рассмотрим роль наставничества в профессиональной ориентации современной молодежи на примере реализации указанного проекта.

Основной целью данной работы является формирование у подростков готовности к самостоятельному и осознанному выбору сферы своей трудовой деятельности, планированию собственного профессионального будущего. Проект реализуется на базе 11 подростково-молодежных клубов, общий охват участников за 2025 год составляет 78 человек в возрасте от 14 до 18 лет.

Проект направлен на организацию занятости молодежи и представляет собой цикл профориентационных тренингов и мероприятий. За каждым участником закреплен наставник, который сопровождает весь процесс трудоустройства

молодежи, что создает комфортные условия для несовершеннолетних. Система выстроена таким образом, что наставник не только помогает собрать пакет необходимых документов для трудоустройства подростков в качестве «помощника специалиста», но и курирует работу непосредственно на рабочем месте, а также мотивирует молодежь принимать участие в мероприятиях различной направленности. Отдельно стоит отметить, как сильно важна поддержка партнеров. Наш проект мы реализуем в сотрудничестве с Санкт-Петербургской общественной организацией содействия профориентации и занятости молодежи «Правый берег».



Рисунок 1 - Работа в молодежном клубе «Буревестник»

Проект объединяет в себе две части: интенсив по профессиональной ориентации и реальную работу за заработную плату в комфортных условиях подростково-молодежных клубов Санкт-Петербурга. Такой подход повышает уровень компетенций участников, необходимых для успешной карьеры в будущем, развитие навыков общения и умения работать в команде, прохождение профориентационных тестов и участие в тематических играх и мероприятиях. Такой формат позволит молодым людям прибрести необходимые знания, получить первый опыт официального трудоустройства на базе подростково-молодежных клубов Красносельского района Санкт-Петербурга.

Еще одной эффективной практикой наставничества в рамках проекта являются тематические занятия с приглашением экспертов в сфере профессиональной ориентации. Это и психологические тренинги «Профессия и самоопределение», встреча с представителями востребованных профессий на рынке труда, семинар по подготовке пакета документов для временного трудоустройства на должность «помощник специалиста», игры на командообразование, экскурсии на предприятия и различные учреждения, квест «яПрофи», вечер настольных игр по профессиям. На таких встречах участники проекта задавали вопросы, касающиеся профессиональной жизни в целом: какие навыки необходимы в той или иной работе, как преодолевать трудности и препятствия, какие перспективы открываются перед молодыми специалистами. Прямой контакт с профессионалами помогает развеять стереотипы о профессиях и сформировать более реалистичное представление о работе в различных сферах.



Рисунок 2 - Фотоссесия участников проекта «Марафон профессий»

Одним из самых эффективных методов наставничества в рамках проекта стала стажировка «Открытый центр «Лигово», слоган которой звучит как «Изучи работу молодежной политики изнутри». Участники познакомились с системой работы подростково-молодежного клуба, с теми функциями и обязанностями, которые заведующие и специалисты по работе с молодежью выполняют ежедневно, обучились новым навыкам и узнали про различные направления работы клуба. В рамках стажировки подростки приняли участие в организации мероприятий, проводили мастер-классы для ровесников, писали анонсы мероприятий, фотографировали мероприятия, работали с документами. Это отличная возможность раскрыть свой потенциал, научиться командной работе и приобрести ценный опыт для своего будущего карьерного роста.



Рисунок 3 - Стажировка «Открытый центр «Лигово»

Наставничество в рамках проектной деятельности является важным элементом профессиональной ориентации молодежи. Оно помогает сформировать осознанный интерес к различным специальностям в сфере молодежной политики, развивает необходимые навыки и умения для построения карьерной траектории. Развитие системы наставничества требует комплексного подхода, включающего

нормативно-правовое обеспечение, методическую поддержку и создание благоприятных условий для взаимодействия всех участников процесса.

Список литературы:

1. Федеральный закон «О молодежной политике в Российской Федерации» от 30.12.2020 N 489-ФЗ (последняя редакция) : сайт //СПС КонсультантПлюс. – URL: https://www.consultant.ru/ (дата обращения: 20.07.2025). – Текст : электронный.