

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
КРАСНОЯРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ им. В.П. Астафьева
(КГПУ им. В.П. Астафьева)

Факультет: исторический

Выпускающая кафедра: философии, экономики и права

Чудакова Анастасия Васильевна

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА
РАЗРАБОТКА ВНЕУРОЧНОГО МЕРОПРИЯТИЯ НА ОСНОВЕ ЕДИНОЙ
МОДЕЛИ ПРОФОРИЕНТАЦИИ

Направление подготовки: 44.03.01 Педагогическое образование

Направленность (профиль) образовательной программы: Экономическое образование

ДОПУСКАЮ К ЗАЩИТЕ

и.о. зав. кафедрой философии, экономики и права:
к.ф.н., доцент Лисина Лариса Георгиевна

(дата, подпись)

Научный руководитель:
профессор, д.п.н. Кольга Вадим Валентинович

(дата, подпись)

Обучающаяся: Чудакова Анастасия Васильевна

(дата, подпись)

Дата защиты _____

Оценка _____

(прописью)

Красноярск 2026

Содержание

Введение	3
Глава 1. Теоретические основы профессиональной ориентации школьников	8
1.1. Основные понятия и значение профориентации в школе	8
1.2. Особенности профориентации в разных возрастных группах	16
1.3. Роль интерактивных методов в профориентации школьников	21
Глава 2. Разработка внеурочного мероприятия «Рынок труда: профессии будущего».	30
2.1. Методическая разработка внеурочного мероприятия	30
2.2. Оценочно-диагностический инструментарий	42
2.3. Анализ результатов апробации	49
Заключение.....	59
Библиографический список.....	62
Приложения.....	69

Введение

Актуальность исследования. Современный этап развития российской системы образования характеризуется повышенным вниманием к вопросам профессиональной ориентации школьников. Это обусловлено как государственной политикой в сфере подготовки кадров, так и объективными процессами на рынке труда: стремительной цифровизацией отраслей, появлением новых профессий и обострением дефицита квалифицированных специалистов по ряду направлений. В этих условиях профориентационная работа в школе перестаёт быть факультативным дополнением к учебному процессу и становится его обязательным, системообразующим компонентом.

Нормативным документом, определяющим методологию и содержание профориентационной деятельности, выступает Единая модель профессиональной ориентации, реализуемая Министерством просвещения Российской Федерации. Письмо Минпросвещения России от 14 августа 2025 г. № ВЖ-1399/05 утвердило обновлённые Методические рекомендации по реализации Единой модели профориентации обучающихся 6-11 классов и федеральную рабочую программу курса внеурочной деятельности «Россия – мои горизонты». Документ закрепляет практико-ориентированный характер профориентационной работы, возрастную дифференциацию и обязательность учёта региональной специфики рынка труда.

В рамках Единой модели профориентации особо важным является экономический аспект. Учащимся недостаточно просто знать перечень существующих профессий. Они должны понимать базовые законы функционирования рынка труда, уметь оценивать востребованность специальностей, соотносить личные интересы с тенденциями развития экономики. Это особенно актуально для Красноярского края – региона с мощным промышленным, добывающим и сельскохозяйственным потенциалом. Региональный рынок труда предъявляет высокий спрос на

квалифицированных специалистов, которые готовы работать в реальном секторе экономики.¹

Анализ практики работы образовательных организаций показывает, что профориентация в школах часто ограничивается лекционными форматами или встречами с представителями вузов. Интерактивные форматы – деловые игры, профессиональные пробы, живое общение с предпринимателями используются реже. Также почти не учитывается, что происходит на региональном рынке труда.

Таким образом, актуальность исследования определяется противоречием между потребностью в формировании у обучающихся экономической грамотности в сфере рынка труда с учётом региональной специфики и нехваткой готовых внеурочных мероприятий, которые сочетали бы теорию, интерактивные методы, и профессиональные пробы.

Теоретические основы профессиональной ориентации заложены в трудах Е.А.Климова, который разработал типологию профессий и обосновал стадии профессионального самоопределения. Также изучаются работы Н.С.Пряжникова, который занимался изучением активизирующих методов профконсультации, В.И.Блинова, сформулировавшего концепцию образовательной профориентации, лёгшую в основу Единой модели. Важное значение имеют работы Л.С.Выготского и Д.Б.Эльконина в области возрастной периодизации, а также деятельностный подход А.Н.Леонтьева, согласно которому личность развивается через активное включение в деятельность. Нормативно-правовую базу исследования составляют Федеральный закон «Об образовании в РФ», ФГОС основного общего и среднего общего образования, а также письма Минпросвещения о внедрении Единой модели профориентации и профориентационного минимума. Кроме того, использованы «Атлас новых профессий» (Сколково) и региональный «Атлас новых профессий Енисейской Сибири», что позволило наполнить мероприятие актуальным содержанием о перспективных специальностях.

Объектом исследования является профессиональная ориентация обучающихся 6–11 классов.

Предмет исследования представляет методика разработки и проведения внеурочного мероприятия на основе Единой модели профориентации.

Целью исследования: теоретически обосновать, разработать и экспериментально апробировать внеурочное мероприятие «Рынок труда: профессии будущего», направленное на формирование у школьников экономической грамотности и осознанного отношения к профессиональному выбору с учётом региональных тенденций развития рынка труда.

Гипотеза исследования: предполагается, что внеурочное мероприятие, построенное на сочетании интерактивной лекции и профессиональной пробы, с учётом возрастной дифференциации участников, регионального компонента и прямым взаимодействием школьников с экспертами, будет способствовать повышению уровня экономических знаний о рынке труда и росту мотивации к осознанному профессиональному выбору обучающихся.

Задачи исследования:

1. Изучить теоретические основы профориентационной работы в контексте Единой модели профориентации, включая ключевые понятия, возрастные особенности и роль интерактивных методов.
2. Разработать внеурочное мероприятие «Рынок труда: профессии будущего», включающее интерактивную лекцию и профессиональную пробу, с адаптацией содержания под разные возрастные группы.
3. Создать оценочно-диагностический инструментарий для оценки эффективности мероприятия по когнитивному, мотивационно-ценностному и деятельностному критериям.
4. Провести апробацию разработанного мероприятия в реальных условиях образовательной организации и проанализировать полученные результаты.

Методы и приёмы анализа определяются поставленными задачами, теоретической направленностью работы и спецификой изучаемого материала

– профессиональной ориентации школьников в рамках Единой модели. В ходе исследования применялись как теоретические, так и эмпирические методы. Теоретические методы позволили разобраться в ключевых понятиях профориентации, возрастных особенностях школьников и роли интерактивных методов. В первую очередь это анализ научной и методической литературы по психологии профессионального самоопределения. Также проводился анализ нормативно-правовых документов, в том числе ФГОС и писем Минпросвещения о внедрении Единой модели профориентации. Кроме того, применялись синтез, обобщение и моделирование – с их помощью выстраивалась логическая структура мероприятия и определялось его содержание.

Что касается эмпирических методов, они использовались при разработке оценочно-диагностического инструментария и в ходе самой апробации. Это был педагогический эксперимент. Также мы использовали включённое наблюдение, в ходе которого фиксировалось, как участники работают в группах и выполняют профессиональные пробы. Обязательным элементом стало анкетирование – входное, выходное и итоговое, – а также устная рефлексия после завершения практической части. Анкеты включали и закрытые вопросы с выбором ответа, и открытые, что дало возможность собрать и количественные, и качественные данные. Для обработки этих данных применялся количественный анализ (подсчёт средних баллов, долей правильных ответов, динамики показателей) и качественный анализ, в частности контент-анализ открытых ответов и рефлексивных высказываний. Приглашенные эксперты заполняли оценочные листы, пока команды выполняли задания. Это помогло получить независимую оценку деятельностного компонента. Соединение всех этих методов позволило нам получить достоверные результаты и проверить гипотезу, выдвинутую в начале работы.

Теоретическая значимость работы видится в том, что мы уточнили, как именно нужно строить экономическую профориентацию для школьников разного возраста. В работе показано, какие интерактивные методы лучше всего подходят, чтобы у подростков формировалось правильное представление о рынке труда, а не просто абстрактные знания о профессиях. Также предлагается несколько способов оценить, насколько эффективно профориентационное мероприятие – с помощью тестов, анкет, наблюдения и экспертных оценок. Все это может быть полезно тем, кто будет разрабатывать похожие занятия в других школах.

Теоретическая значимость исследования заключается в уточнении и конкретизации принципов организации экономической профориентации школьников с учётом возрастной дифференциации. Также важная роль отводится обоснованию применения интерактивных методов в профессиональной ориентации и систематизации подходов к оценке эффективности профориентационного мероприятия на основе комплекса критериев.

Практическая значимость исследования состоит в разработке готового к внедрению внеурочного мероприятия «Рынок труда: профессии будущего», включающего подробные сценарии, дидактические материалы, диагностический инструментарий и адаптированного к условиям Красноярского края. Материалы могут быть использованы педагогами, классными руководителями, организаторами профориентационной работы в общеобразовательных учреждениях при планировании и проведении профориентационных событий, в том числе в рамках реализации профминимума.

Примечания:

¹ Атлас новых профессий Енисейской Сибири. // ensib.ru – URL: https://ensib.ru/wp-content/uploads/2023/06/Atlas-novyh-professij_dlya-sajta-RU.pdf.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОРИЕНТАЦИИ ШКОЛЬНИКОВ

1.1. Основные понятия и значение профориентации в школе

Первые следы профориентации встречаются ещё в XIX веке. Во времена, когда бурно развивалась промышленность, людям нужно было помогать выбирать дело, в котором они будут полезны и себе, и обществу. Например, во Франции в 1849 году вышло «Руководство по выбору профессии». Английский психолог Фрэнсис Гальтон изучал индивидуальные различия между людьми – их физические и умственные возможности, на основании чего строились представления о профессиональном отборе. В России над вопросами профессионального призвания размышлял историк Н.И.Кареев. Он писал о цели жизни и том, как человеку найти своё место.

В начале XX века в странах Северной Европы – Швеции, Дании, Норвегии, Финляндии – стали появляться первые государственные службы по профориентации. В школах ввели специальный предмет: «Сведения о выборе профессии». Если выпускник ошибался с выбором, он мог снова обратиться в бюро, там ему помогали. Профориентация тогда была тесно связана с профессиональным отбором: нужно было эффективно использовать рабочих, повышать производительность труда.

В СССР профориентацией занялись уже в 1920–1930-е годы. Надежда Константиновна Крупская много об этом писала. Она связывала профориентацию с политехническим обучением и научной организацией труда. При народных комиссариатах труда, просвещения и здравоохранения создавались специальные бюро и лаборатории. В 1927 году в Ленинграде по инициативе В.М.Бехтерева открылся первый профконсультационный пункт. Тогда же вышла книга Н.Д.Левитова «Профориентация и школа», которая не теряет свою актуальность и сегодня. Однако в те годы были и ошибки: слишком много заимствовали из зарубежной психотехники, не всегда

критически. Потом, в 1930-е, работа по профориентации почти прекратилась, накопленный опыт забыли.

После войны, в 1960-е, профориентацию снова начали развивать. Особенно активное развитие она получила после постановления партии и правительства 1977 года «О дальнейшем совершенствовании процесса обучения и воспитания учащихся...». В это время Е.А.Климов занялся теорией профессий и профессионального самоопределения. В своей работе «Школа... а дальше?» (1971) он писал о том, как помочь подростку сориентироваться в мире профессий. Позже, в «Психологии профессионального самоопределения» (2004), Климов обобщил свой многолетний опыт. Его труды до сих пор считаются классикой.

В наши дни профориентацию изучают и развивают многие учёные. Н.С.Пряжников, чей учебник «Профориентология» считается одним из ключевых трудов в этой области, раскрывает содержание, предмет, цели и методы профориентационной науки. По его мнению, профориентология – это интегрирующее научное направление, включающее теоретическую базу, практическое ориентирование и формирование самого человека как полноценного субъекта профессионального самоопределения. В свою очередь, В.И.Блинов и его соавторы предлагают современный подход к организации профориентационной работы – «образовательную профориентацию», который стал основой для Единой модели профориентации школьников. Н.А.Нехороших в своей статье, посвященной профессиональному самоопределению школьников, отмечает, что сегодня основополагающие идеи профориентации подрастающего поколения заключены именно в Единой модели профориентации.

Теперь обратимся к определениям. В психологическом словаре профориентацию трактуют как систему мер, которая помогает молодёжи выбрать профессию. Эти меры направлены на то, чтобы сформировать у школьника готовность к осознанному выбору – с учётом его интересов, склонностей, способностей и потребностей общества. О.А.Махаева и

Е.Е.Григорьева дают следующее определение профориентации: «научно обоснованное распределение людей по различным видам профессиональной деятельности, учитывая потребности общества в различных профессиях и способности индивида к соответствующим видам деятельности».

Однако определения, которые встречаются в литературе, далеко не всегда совпадают по своим акцентам. Так, у Н.С. Пряжникова в его фундаментальном труде «Профориентология» профориентация трактуется не просто как система мер, а как сложное междисциплинарное направление, объединяющее психологию, педагогику, экономику труда и социологию.¹ Автор подчёркивает, что ключевая цель здесь – не столько «распределить» человека по профессии, сколько помочь ему стать субъектом собственного профессионального выбора, то есть человеком, который способен самостоятельно и осознанно выстраивать свою карьерную траекторию. Для нас это различие принципиально важно, поскольку в школьной практике мы нередко сталкиваемся с тем, что профориентацию сводят к формальному тестированию или эпизодическим встречам с представителями вузов, тогда как суть, на наш взгляд, гораздо глубже – она в развитии у ребёнка внутренней готовности к выбору, в умении принимать ответственность за свои решения.

В свою очередь, В.И. Блинов и его соавторы вводят понятие «образовательная профориентация», которое, насколько мы можем судить, легло в основу нынешней Единой модели профориентации. Они акцентируют, что профориентация должна быть встроена в образовательный процесс не как разовое событие, а как сквозная линия, проходящая через урочную и внеурочную деятельность, через разные предметы и формы работы.² По сути, это переход от эпизодических акций к системной, непрерывной работе, и такой подход, с нашей точки зрения, полностью оправдан в условиях стремительного обновления профессий и постоянных изменений на рынке труда.

Когда мы изучали различные теоретические источники, мы выделили для себя несколько ключевых принципов, на которых строится эффективная

профориентационная работа. Прежде всего, это принцип системности – он предполагает, что профориентация не ограничивается одним годом обучения или отдельным мероприятием, а охватывает весь школьный период и даже выходит за его пределы. Второй важный принцип – дифференциации и индивидуализации: очевидно, что то, что хорошо работает для шестиклассника, вряд ли подойдёт десятикласснику, да и внутри одной параллели дети сильно отличаются по интересам, способностям и уровню зрелости.³ Не менее значимым нам кажется принцип связи с жизнью, с реальными потребностями экономики и рынка труда – профориентация не должна существовать в отрыве от того, что происходит за стенами школы, иначе она рискует превратиться в пустую теорию. И, наконец, принцип активности самого школьника: он не должен выступать пассивным объектом педагогических воздействий, а должен включаться в профессиональные пробы, проекты, рефлексию, пробовать, ошибаться и делать выводы. Именно эти принципы мы старались положить в основу нашего мероприятия, когда продумывали его структуру и содержание.

Интересно, что в некоторых работах выделяют ещё и принцип добровольности, однако в современных условиях, когда профориентация становится обязательным элементом учебного плана (например, курс «Россия – мои горизонты»), этот принцип трансформируется в задачу создать такую атмосферу, при которой ученик сам захочет участвовать, а не будет делать это «из-под палки». Интерактивные форматы, как нам кажется, как раз и помогают сохранить этот элемент свободы и выбора, потому что они делают процесс увлекательным и лично значимым.

Если говорить о функциях профориентации, то в учебнике Пряжникова мы встретили довольно чёткую классификацию: информационная функция (знакомство с миром профессий и рынком труда), диагностическая (изучение склонностей, способностей, мотивов), консультативная (помощь в принятии решения), формирующая (развитие качеств, необходимых для профессиональной деятельности) и социально-адаптационная – то есть

подготовка к взаимодействию в профессиональной среде, к выстраиванию отношений с коллегами и работодателями. В школьной практике, как показывает наш собственный опыт наблюдений, чаще всего реализуются только первая и отчасти диагностическая функции. А вот формирующая и адаптационная остаются недостаточно проработанными, хотя, возможно, именно они наиболее актуальны в условиях нестабильного и быстро меняющегося рынка труда. Поэтому в своей разработке мы сознательно сделали акцент на формировании экономического мышления и коммуникативных навыков, чтобы хотя бы частично восполнить этот пробел.

Кроме того, мы обратили внимание, что многие исследователи связывают результативность профориентации с учётом региональной специфики. В Красноярском крае, например, экономика имеет ярко выраженную промышленную и сырьевую направленность, поэтому спрос на инженерно-технические специальности здесь значительно выше, чем на гуманитарные. Если школьник не владеет этой информацией, он рискует выбрать профессию, которая окажется невостребованной в нашем регионе, и впоследствии столкнуться с серьёзными проблемами трудоустройства. Эта мысль неоднократно встречается в аналитических обзорах регионального рынка труда, и мы считаем, что включать такие данные в профориентационные занятия просто необходимо – иначе мы растим ребят, которые не понимают реалий экономики своей малой родины.

Отдельно стоит сказать о нормативно-правовой базе, которая сегодня задаёт рамки профориентационной работы. Помимо уже упомянутых писем Минпросвещения, важную роль играют Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» и федеральные государственные образовательные стандарты. В ФГОС основного общего образования прямо указано, что одним из требований к личностным результатам является «готовность к профессиональному самоопределению».⁴ Это означает, что школа несёт юридическую ответственность за создание условий для такой готовности. И хотя на практике это требование часто воспринимается формально, сам факт

его закрепления в стандарте даёт педагогам право и основание разрабатывать соответствующие программы. По нашему мнению, именно это послужило главным толчком к внедрению Единой модели профориентации и курса «Россия – мои горизонты» на федеральном уровне.

Таким образом, теоретический анализ подходов, принципов, функций и нормативных документов позволил нам сформировать ту основу, на которой мы строили свою практическую часть. Мы стремились опираться не только на интуицию и личный опыт, но и на эти научно обоснованные ориентиры, чтобы наше мероприятие не было просто интересной игрой, а имело под собой серьёзное методологическое обоснование. В следующем параграфе мы более подробно рассмотрим возрастные особенности школьников, поскольку без их учёта любые принципы, как бы правильно они ни звучали, остаются лишь красивой декларацией.

Если обобщить все определения, можно выделить несколько ключевых характеристик профориентации.⁵

Во-первых, профессиональная ориентация – это система. Причём не только школьная, но и государственная, ведь государство заинтересовано в том, чтобы кадры использовались рационально.

Во-вторых, методы и формы профориентации опираются на данные экономики, психологии, педагогики, социологии. То есть это междисциплинарная область.

В-третьих, эффективная профориентация учитывает не только личные интересы школьника и его способности, но и потребности общества в специалистах.

Какова цель профориентационной работы в школе? В Письме Минпросвещения России от 1 июня 2023 г. № АБ-2324/05 говорится: оказать ученикам поддержку в выборе профиля обучения и будущей профессии. Этот документ с 1 сентября 2023 года внедряет в образовательных организациях Единую модель профессиональной ориентации – профориентационный минимум для обучающихся 6-11 классов. Модель также вводит курс

внеурочных профориентационных занятий «Россия – мои горизонты» для всех обучающихся, нацеленный на формирование у школьников готовности к профессиональному самоопределению.

Кроме того, Федеральная образовательная программа среднего общего образования (ФОП СОО), утверждённая приказом Минпросвещения России от 18 мая 2023 г. № 371, в качестве одной из целей ставит «формирование навыков самостоятельной учебной деятельности обучающихся на основе индивидуализации и профессиональной ориентации содержания среднего общего образования». ⁶ Таким образом, профориентация интегрирована в целевые установки ФГОС.

Из этого следует несколько задач. В первую очередь необходимо собирать данные о склонностях и возможностях учащихся. Также нужно выстраивать гибкую систему сотрудничества школы с учреждениями дополнительного и профессионального образования. И обязательно следует помогать школьнику в построении своего индивидуального профессионального плана.

В теории и практике профориентации традиционно выделяют несколько направлений. Это профинформация (рассказ о мире профессий), профагитация (побуждение к выбору конкретной профессии), профпросвещение (обучение основам профессиональных знаний), профдиагностика (изучение склонностей и способностей) и профконсультация (индивидуальная помощь в выборе). ⁷

Важно различать профориентацию, профконсультацию и профессиональное самоопределение. Профориентация – это широкий комплекс мер. Профконсультация – её часть, индивидуально ориентированная помощь. Профессиональное самоопределение – это «самоориентирование» самого школьника. По выражению Е.А.Климова, здесь ученик выступает как субъект, а не объект педагогических воздействий.

Профессиональное самоопределение тесно связано с личностным. Но есть два отличия. Профессиональное самоопределение более конкретное, его можно подтвердить официально, если, например, получить диплом или

удостоверение. Личностное самоопределение является более сложным понятием в этом плане. Также профессиональное самоопределение сильно зависит от внешних условий, например, наличия работы. Личностное самоопределение больше зависит от самого человека.

В структуру профориентационной работы часто включают несколько аспектов.

Информационный аспект включает в себя все необходимые сведения о профессиях, которые передаются ученику. В рамках аспекта рассматриваются определенные условия труда, требования к здоровью и характеру, перспективы роста и т.д. Чаще всего для данного аспекта применяется формат экскурсий на предприятия, а также проходят специальные встречи с профессионалами и используются информационные ресурсы, касающиеся определенной сферы профессиональной деятельности.

Диагностический аспект заключается в выявлении интересов, склонностей и способностей. В данном случае используются тесты, опросники, наблюдение. На этом этапе важно показать ученику именно его сильные стороны.

Консультативный аспект представляет собой помощь в выборе профессии и составлении плана. Консультации могут проводить школьные психологи, специалисты центров занятости и приглашённые эксперты.

Современная профориентация в российской школе строится на основании Единой модели профориентации, которая была введена в систему образования на федеральном уровне в 2023 году. Эта модель предполагает профориентационный минимум, который составляет от 40 до 80 часов в год. Она же вводит курсы «Россия – мои горизонты», которые охватывают миллионы школьников по всей стране.⁸

Для нашего исследования особенно важен экономический аспект профориентации. В условиях быстрых технологических изменений, цифровизации и активного появления новых профессий школьнику недостаточно просто знать названия специальностей. Он должен понимать

базовые законы рынка труда: спрос, предложение, дефицит кадров, заработную плату. Иначе его выбор профессии может оказаться не только неперспективным, но и нереалистичным, так как может расходиться с реальными запросами экономики.

Таким образом, можно сказать, что профориентация – это система государственных и школьных мер, которая помогает подростку найти своё место в мире профессий. Она имеет долгую историю, опирается на серьёзную научную базу, охватывая множество дисциплин. В современной школе профессиональная ориентация обязательна. И она должна учитывать не только интересы ученика, но и реальные потребности регионального рынка труда.

1.2. Особенности профориентации в разных возрастных группах

Эффективность профориентационной работы напрямую зависит от учёта возрастных особенностей обучающихся. Каждый этап школьного образования имеет специфические психолого-педагогические характеристики. Они определяют цели, содержание, формы и методы профориентационной деятельности. Единая модель профессиональной ориентации, реализуемая в отношении учащихся 6-11 классов, дифференцирует подходы к трём возрастным группам. Это отражено в официально утверждённых критериях готовности к профессиональному самоопределению.

Когда мы говорим о возрастных группах в контексте профориентации, важно понимать: выделение именно 6–7, 8–9 и 10–11 классов – это не просто формальное деление по годам обучения. За ним стоят серьёзные психологические основания. В работах Е.А. Климова, например, этап профессионального самоопределения рассматривается как длительный процесс, который проходит через несколько стадий – от профессиональных фантазий в младшем подростковом возрасте до формирования реалистичных профессиональных планов у старшеклассников. Н.С. Пряжников, в свою

очередь, связывал разные этапы самоопределения с поиском личностного смысла в выбираемой деятельности и подчёркивал, что на каждом возрастном этапе этот смысл выглядит по-разному. Для младших подростков – это скорее эмоциональное принятие ценности труда, для старших – уже осознанное соотнесение своих возможностей с требованиями профессии.

В методологии Единой модели профессиональной ориентации эта логика также находит своё отражение. Как указано в письме Минпросвещения России от 23 августа 2024 г. № АЗ-1705/05, готовность к профессиональному самоопределению трактуется как способность человека быть субъектом своих выборов. И эта способность, как мы понимаем, не возникает одномоментно – она формируется постепенно, и на каждом возрастном этапе акценты смещаются. В методических материалах, разработанных для реализации Единой модели, чётко прописаны критерии готовности для каждой из трёх групп. Так, для 6–7 классов ключевым является знание многообразия трудовых ролей, понимание своих склонностей и интересов, а также вовлечение в игровые профессиональные пробы. Для 8–9 классов – уже осознанное соотнесение своих потребностей с реальными требованиями профессиональных направлений, учёт региональных особенностей рынка труда. А для 10–11 классов на первый план выходит рефлексивный компонент: осознание и самооценка процесса своего профессионального самоопределения.⁹ Нам кажется важным, что эти критерии не просто перечисляют, что должен знать ученик, но и фиксируют, как он должен к этому знанию относиться – осознанно, ответственно, с пониманием последствий своего выбора.

В.И. Блинов и его соавторы в своём подходе к образовательной профориентации также подчёркивают необходимость дифференцированного подхода. Они связывают это не только с психологическими особенностями, но и с разными жизненными стратегиями семей, с региональными ситуациями, с многомерностью самого процесса профессионального самоопределения. Иными словами, возрастная дифференциация – это не только про то, что

ребёнок взрослеет, но и про то, что меняются его социальные обстоятельства, запросы семьи, доступные ему образовательные траектории.

Интересно, что исследования последних лет показывают: далеко не все школьники даже в старших классах демонстрируют высокий уровень готовности к самостоятельному профессиональному выбору. По данным некоторых авторов, более половины старших подростков находятся на адаптационном уровне, то есть не проявляют активности и самостоятельности в принятии решения о выборе будущей профессии. Это, на наш взгляд, лишний раз подтверждает, что профориентационная работа не должна сводиться к разовым мероприятиям – она требует системного, продуманного подхода с учётом возрастных особенностей. И именно поэтому в Единой модели сделан акцент на непрерывность: каждое занятие, каждая диагностика, каждая профессиональная проба должны быть соразмерены возрасту ученика, его готовности воспринимать ту или иную информацию.

Для нас, когда мы разрабатывали своё мероприятие, это стало отправной точкой. Мы понимали, что нельзя давать шестиклассникам и десятиклассникам одинаковые задания – они будут по-разному воспринимать и экономические термины, и саму идею профессионального выбора. Поэтому в нашей методике мы сознательно разделили лекционный материал на три уровня сложности, а практическую часть выстроили так, чтобы младшие подростки могли попробовать себя в игровой профессиональной пробе, а старшие – уже в более серьёзной, приближенной к реальности деловой игре. О том, как именно мы это реализовали, подробно рассказано во второй главе.

Учащиеся 6-7 классов находятся на начальном этапе профессионального самоопределения. Ведущая возрастная задача данного периода – актуализация целей предстоящего профессионального выбора и определение своего места в обществе. Психологические особенности этого возраста: любознательность, эмоциональная восприимчивость, ориентация на внешние, яркие образы профессий. Они обуславливают необходимость использования игровых,

наглядных и практико-ориентированных форм работы. Учащиеся 6-7 классов ещё не готовы к глубокому анализу рынка труда или построению долгосрочной карьерной траектории. Однако именно в этом возрасте закладываются основы профессиональных интересов и ценностного отношения к труду.

С позиций когнитивного компонента готовности к профессиональному самоопределению для младших подростков значимым является знание многообразия трудовых ролей, основных сфер и типов профессий, условий труда, а также своих склонностей и интересов. Мотивационный компонент предполагает нахождение личностного смысла в планировании профессионального выбора и принятие ценности профессионально-трудовой деятельности. Деятельностный компонент реализуется через вовлечение в специально организованную практическую, проектно-исследовательскую, познавательную и игровую деятельность профориентационной направленности, включая игровые профессиональные пробы.¹⁰

Методические рекомендации по реализации профориентационного минимума также закрепляют эту логику. Для обучающихся 6-7 классов профориентационная работа должна формировать систему представлений о мире профессий, развивать интерес к различным видам деятельности и способствовать осознанию собственных склонностей. Основными форматами выступают профориентационные игры, квесты, мастер-классы и встречи с представителями профессий.

Обучающиеся 8-9 классов переживают принципиально другой этап профессионального самоопределения. Эта группа переживает принципиально иной этап профессионального самоопределения. Ведущей возрастной задачей становится целенаправленность, осознанность и самостоятельность в профессионально-образовательном выборе и в построении личного профессионального плана. Это связано как с развитием рефлексии, способности к анализу и самопознанию, а также с внешними обстоятельствами. Учащимся 9 классов предстоит принять решение о

продолжении образования в средней школе или переходе в систему среднего профессионального образования. Это придаёт профориентационной работе особую практическую значимость.

Для данной возрастной группы существенно возрастает роль информационного компонента готовности к профессиональному самоопределению. Старшие подростки нуждаются в понимании современных особенностей и тенденций развития профессионально-трудовой сферы, знании своих способностей и внутренних ограничений, местного рынка профессионально-образовательных услуг, а также внутренних и внешних ресурсов выбора. Мотивационный компонент включает соотнесение своих потребностей и возможностей с реальными требованиями профессиональных направлений и принятие в качестве лично значимой ценности продуктивности человека в профессиональной деятельности.¹¹

Практика показывает, что эффективными формами работы с 8-9 классами являются проекты с элементами анализа рынка труда, профессиональные пробы, а также встречи с представителями колледжей и работодателями. Целесообразно давать задания, требующие самостоятельного поиска информации: например, проанализировать список востребованных профессий на региональном портале «Работа России» или сравнить заработные платы по трём интересующим специальностям.

Учащиеся 10-11 классов находятся на этапе перехода от профессионального самоопределения к его практической реализации. Их возрастной особенностью является формирование смысложизненных ориентаций, профессиональной идентичности, готовности к построению долгосрочной карьерной траектории. Исследования показывают, что смысложизненные ориентации старших подростков претерпевают динамику от класса к классу, а их структура варьируется в зависимости от пола и возраста. Данный возраст характеризуется способностью к стратегическому планированию, анализу макроэкономических трендов и оценке долгосрочных перспектив профессий.

Для старшеклассников ключевым становится рефлексивный компонент готовности к профессиональному самоопределению: осознание и самооценка процесса своего профессионального самоопределения и его результатов. Профориентационная работа с учащимися 10-11 классов должна включать углублённое знакомство с профессиональными образовательными программами, построение индивидуальных образовательных маршрутов, встречи с профессионалами-наставниками, а также проектную и исследовательскую деятельность, позволяющую осуществить осмысленный выбор направления профессиональной подготовки.

Таким образом, представленная дифференциация целей, содержания и методов профориентационной работы по трём возрастным группам создаёт теоретическую основу для проектирования конкретных профориентационных мероприятий. Учёт возрастных особенностей позволяет обеспечить адресность, результативность и соответствие требованиям Единой модели профориентации.

1.3. Роль интерактивных методов в профориентации школьников

Традиционный лекционно-информационный подход к профориентации, при котором школьник выступает пассивным получателем информации о профессиях и рынке труда, в современных условиях показывает ограниченную результативность. Это связано как с возрастными особенностями подростков, так и с самой природой профессионального самоопределения. Дело в том, что возрастные особенности подростков требуют активности, самостоятельности, социального взаимодействия. И само профессиональное самоопределение невозможно сформировать исключительно через усвоение готовых сведений, нужен опыт. В ответ на эти запросы в профориентационной практике всё чаще обращаются к интерактивным методам, опирающимся на принципы деятельностного подхода.

Под интерактивными методами понимаются способы организации образовательного взаимодействия, при которых обучающиеся активно

включаются в процесс познания, обмениваются мнениями, моделируют ситуации профессиональной деятельности, принимают решения и рефлексиируют полученный опыт. К наиболее распространённым в профориентации интерактивным методам относят деловые и имитационные игры, кейс-метод, проектную деятельность, дискуссии, мозговой штурм, профессиональные пробы и мастер-классы с участием практикующих специалистов.

Среди этих методов особое место занимают деловые игры. Игровая форма позволяет не просто узнать о профессии, а прожить ситуацию выбора, сотрудничества и конкуренции. Например, команды получают случайный набор специальностей и должны создать предприятие, где каждый из «выпавших» сотрудников будет полезен. Такая система развивает гибкость мышления, навыки командной работы, предприимчивость. Подросткам важно не столько услышать названия профессий, сколько понять внутреннее устройство рынка труда. Игровые технологии снижают страх перед ошибкой, ведь в игре можно пробовать, даже после ошибок. Это безопасная среда для экспериментов. Также, деловая игра наглядно демонстрирует связь между конкретными навыками и реальными профессиональными задачами. В командной работе у школьников формируется опыт распределения ролей, аргументации своей позиции, публичного выступления, то есть универсальные учебные действия, предусмотренные ФГОС.

Ещё одним эффективным форматом выступают встречи с представителями профессий. Здесь важно, чтобы встреча проходила именно в виде диалога с аудиторией, а не одностороннего выступления эксперта. Как подчеркнул Министр просвещения Российской Федерации С. С. Кравцов, «один из ключевых вопросов профориентационной работы – развитие института наставничества. Важно, чтобы ребята уже с 6-го класса видели наставников из разных востребованных направлений». Прямое общение с практикующими специалистами и предпринимателями позволяет школьникам получить не абстрактную информацию о профессии, а живую историю,

эмоциональный отклик. Живая история специалиста запоминается лучше, чем любой учебный текст.

Также активно используется проектная деятельность. Проектный метод предполагает, что ученик самостоятельно создаёт продукт: исследование, бизнес-план или социальный проект. В ходе работы он сталкивается с ограничениями, учится работать в команде, презентовать результаты. Проекты могут быть междисциплинарными, что даёт более целостную картину профессиональной реальности.

Помимо проектов, в профориентации применяют кейс-метод. Учащимся предлагают реальную или смоделированную ситуацию из профессиональной практики. Задача учеников – найти решение, аргументировать его, предложить план действий. Кейсы развивают аналитическое мышление и умение применять теоретические знания к конкретной профессиональной ситуации.

Важное место отводится профессиональным пробам. Профессиональная проба – это выполнение реального трудового действия, но в упрощённой, учебной форме. Например, ученик может примерить роль продавца посчитав сдачу или предложив товар, а в роли бухгалтера учащийся может быть выступить, заполнив простую форму или рассчитав заработную плату. В экономической профориентации пробы особенно ценны: школьник может разработать рекламу, просчитать стартовый капитал для мини-бизнеса, подготовить презентацию для инвестора. Такие задания максимально приближают учебную деятельность к реальной профессиональной.

Как было показано в параграфе 1.2, учащиеся разных возрастных групп по-разному воспринимают профориентационную работу. Для 6-7 классов предпочтительны короткие игровые пробы, ролевые игры, мастер-классы. В 8-9 классах эффективны кейсы, проектная деятельность, анализ рынка труда, встречи с профессионалами. Для 10-11 классов целесообразны полноценные деловые игры, бизнес-симуляции, разработка и защита бизнес-планов перед экспертами.

Рынок труда, предпринимательство, бизнес-планирование – это категории, которые трудно осмыслить исключительно теоретически. Если ученик самостоятельно составил бюджет, просчитал расходы, предложил идею и защитил её перед группой, то он не забудет этот опыт. Деловые игры на экономические темы, симуляции стартапов, встречи с предпринимателями признаны наиболее действенными инструментами именно для формирования экономического мышления и готовности к осознанному профессиональному выбору.

Говоря об интерактивных методах, важно, наверное, сначала разобраться, что же мы вообще вкладываем в это понятие. Сам термин переводится с английского как – взаимодействие, диалог. И здесь кроется ключевое отличие от методов, которые мы привыкли называть активными. В активных методах ученик тоже работает, но, как правило, в системе «учитель – ученик». Интерактивные же методы предполагают более широкое взаимодействие – не только с педагогом, но и, что принципиально важно, друг с другом. Ученики оказываются вовлечены в совместную деятельность, в процессе которой они обмениваются идеями, учатся аргументировать свою позицию, искать компромиссы, договариваться.¹² И это гораздо ближе к тому, что происходит в реальной профессиональной среде, где редко кто работает в одиночку.

В методической литературе можно встретить и более строгое определение. Интерактивные методы – это способы организации образовательного взаимодействия, при которых обучающиеся активно включаются в процесс познания, моделируют ситуации профессиональной деятельности, принимают решения и рефлексиируют полученный опыт. Как правило, они предполагают моделирование реальных жизненных ситуаций, совместное решение проблем, ролевые игры, создавая тем самым атмосферу сотрудничества. При таком подходе, как отмечается в исследованиях, роль педагога перестаёт быть центральной – он лишь регулирует процесс, консультирует, но не диктует. И это, наверное, самое сложное для нас как для

будущих педагогов – научиться вовремя отойти в сторону и дать ученикам возможность самим прийти к решению.

Почему мы считаем, что интерактивные методы особенно эффективны именно в профориентации? Дело в том, что традиционный подход, при котором школьник выступает пассивным слушателем, не формирует внутренней готовности к выбору. Как справедливо отмечается в методических рекомендациях, задача профориентации – не навязывать ученику собственное мнение о тех или иных профессиях, а подготовить его психологически к осознанному выбору, заставить думать самостоятельно. Интерактивные методы как раз и создают для этого условия. Они позволяют не просто информировать, а прожить ситуацию выбора, столкнуться с необходимостью принимать решение в условиях неопределённости, работать в команде. В процессе такой работы формируются и развиваются такие качества, как самостоятельность, ответственность за принятие решений, познавательная и творческая активность – то, что определяет поведенческие качества компетентного работника на рынке труда.

В профориентационной практике, как мы выяснили, существует целый комплекс интерактивных подходов. Это и профориентационные деловые игры, и тренинги, и мозговой штурм, и кейс-технологии, и дискуссии. У каждого из них свои задачи. Деловые игры позволяют смоделировать профессиональную ситуацию и попробовать себя в разных ролях. Тренинги помогают в активной форме обработать информацию о профессиях, совместно выявить проблемные стороны выбора, приобрести коммуникативные навыки.¹³ Кейс-метод развивает аналитическое мышление и умение применять теоретические знания к конкретной ситуации. Мозговой штурм – генерировать идеи и работать в режиме быстрого поиска решений. Важно, наверное, не просто использовать какой-то один метод, а сочетать их, подбирая под конкретные задачи и возрастную группу.

Особого внимания заслуживает понятие «профессиональная проба». В педагогической литературе под ней понимается моделирование трудовых

действий в учебных целях. Ученик не просто узнаёт о профессии, а сам пробует выполнять её отдельные элементы – в упрощённом, безопасном варианте. По сути, это и есть та самая «проба сил», которая позволяет проверить свои склонности и способности на практике, а не в теории. Исследователи подчёркивают преимущество профессиональных проб и интерактивных игр в сравнении с классическими форматами именно потому, что они обеспечивают эмоциональную включённость ребят в процесс познания профессий, способствуют развитию качеств личности, необходимых для совершения осознанного выбора. Это не просто информация, это опыт.

Актуальность использования интерактивных методов в профориентации, как отмечается в современных исследованиях, обусловлена переходом на новые образовательные стандарты и развитием информационного общества.¹⁴ Сегодняшние школьники – это поколение, выросшее в цифровой среде, им нужны не лекции, а интерактив, не пассивное слушание, а активное участие. И если мы хотим, чтобы профориентация была эффективной, мы не можем игнорировать эти изменения. Именно поэтому в своей работе мы сознательно выбрали формат, сочетающий интерактивную лекцию с элементами групповой работы и профессиональную пробу с участием приглашённых экспертов. Нам было важно, чтобы ребята не просто услышали о рынке труда, а сами попробовали в нём ориентироваться, принимать решения, работать в команде. Как показали результаты апробации, этот подход действительно работает.

Традиционно выделяют три этапа построения интерактивного профориентационного занятия. Вводный этап обычно включает мотивацию, краткое теоретическое введение, инструктаж. Основной этап состоит из игры, кейса или профессиональной пробы, в ходе которых происходит смена видов деятельности, используются различные мультимедийные средства, дидактические материалы. Во время заключительного этапа происходит обсуждение, рефлексия, подведение итогов педагогом и получение обратной связи от участников и приглашённых экспертов.

Отдельно стоит сказать о профессиональных пробах. В педагогической литературе под ними понимают моделирование трудовых действий в учебных целях. Ученик не просто узнает о профессии, а сам пробует выполнять её отдельные элементы – в упрощённом, безопасном варианте. С.Н. Чистякова выделяет игровые пробы для младших подростков и практико-ориентированные – для старших. Для 6-7 классов, по её мнению, подходят короткие, эмоциональные задания. Такие задания могут заключаться, например, в создании рекламы. Для 8-11 классов – задания более сложные. Здесь можно применить более серьёзный подход и предложить учащимся составить бизнес-план или рассчитать бюджет. Эту логику мы использовали во втором этапе нашего мероприятия.

Отдельного внимания заслуживает понятие «внеурочная деятельность». В ФГОС оно определено как образовательная активность, реализуемая в формах, отличных от классно-урочной, и направленная на достижение личностных и метапредметных результатов. Иными словами, внеурочная деятельность нацелена не столько на передачу знаний, сколько на социализацию, развитие интересов и практический опыт.

Деловые игры, профессиональные пробы, встречи с экспертами являются современными форматами внеурочной деятельности. В рамках реализации ФГОС внеурочная деятельность является образовательной деятельностью, осуществляемой в формах, отличных от классно-урочной, и направленной на достижение планируемых результатов освоения основной образовательной программы основного общего образования в аспекте воспитания и социализации.

Иными словами, внеурочная деятельность нацелена не столько на передачу знаний, сколько на социализацию, развитие интересов и практический опыт. Для профориентации это имеет прямое значение. Урок, как правило, даёт теоретическую основу. Внеурочные занятия часто включают в себя проекты и практические задания, которые помогают учащимся увидеть реальное применение теоретических знаний. Н.К. Крупская связывала

внеурочную деятельность с политехническим обучением и трудовым воспитанием. А.С. Макаренко подчёркивал роль коллективных творческих дел, выходящих за рамки урока. В.А. Сухомлинский, в свою очередь, рассматривал внеурочную занятость как необходимое условие для раскрытия индивидуальных способностей учащихся.

Ценность интерактивных методов состоит в возможности приближения к реальности. Профессиональные пробы и консультации специалистов из разных профессиональных областей превращают ученика из пассивного слушателя в человека, который осознанно выбирает свой путь.

Таким образом, интерактивные методы представляют собой не факультативное дополнение, а полноценный компонент современной профориентационной работы. Они обеспечивают переход от пассивного информирования к активному формированию готовности к профессиональному самоопределению школьников. Выводы, сделанные в первой главе, служат теоретическим обоснованием для разработки практических профориентационных мероприятий, описание которых представлено во второй главе данной работы.

Примечания:

¹ Пряжников, Н. С. Профориентология : учебник и практикум для вузов / Н. С. Пряжников. – Москва : Издательство Юрайт, 2026.

² Блинов В.И., Родичев Н. Ф., Сергеев И. С. Образовательная профориентация: учебное пособие для вузов. – СПб.: Лань, 2023.

³ Особенности применения дистанционных форм работы в практике профориентации обучающихся // CyberLeninka. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-primeneniya-distantsionnyh-form-raboty-v-praktike-proforientatsii-obuchayuschih-sya>.

⁴ ФГОС основного общего образования (требования к личностным результатам)

⁵ Подходы к организации профориентационной работы в образовательном учреждении. // elibrary.ru – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=28319861>

⁶ Приказ Минпросвещения России от от 18.05.2023 № 371 (ред. от 10.11.2025) «Об утверждении федеральной образовательной программы среднего общего образования» – URL: <https://sudact.ru/law/prikaz-minprosveshcheniia-rossii-ot-18052023-n-371/federalnaia-obrazovatelnaia-programma-srednego-obshchego/>.

⁷ Пряжников, Н. С. Профориентология : учебник и практикум для вузов / Н. С. Пряжников. – Москва : Издательство Юрайт, 2026.

⁸ Методические рекомендации по проведению мероприятий профессионального выбора в рамках реализации проекта единая модель профориентации «Билет в будущее». // [bvbinform.ru](https://s3.cdn.bvbinform.ru/ped/profprob.pdf) – URL: <https://s3.cdn.bvbinform.ru/ped/profprob.pdf>.

⁹ Профессиональное самоопределение на разных стадиях становления личности. // studfile.net. – URL: <https://studfile.net/preview/9483342/page:16/>.

¹⁰ Письмо Минпросвещения России от 14.08.2025 № ВЖ-1399/05 «О направлении информации» – URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/412501175/#review>.

¹¹ Письмо Минпросвещения РФ от 23.08.2024 № АЗ-1705/05 «О направлении информации» – URL: https://rumc.ggtu.ru/documents/normative_base/metod_rec/pmr_ot_23.08.2024_N_AZ-1705_05.pdf.

¹² Использование интерактивных методов в профориентационной работе со школьниками // КГАУ. – URL: [http://kgau.ru/new/all/science/04/content/konf_18_04_2017\(1\).pdf](http://kgau.ru/new/all/science/04/content/konf_18_04_2017(1).pdf).

¹³ Интерактивные методы профориентационной работы в школе // Инфоурок. – URL: <https://infourok.ru/interaktivnye-metody-proforientacionnoj-raboty-v-shkole-5724330.html>.

¹⁴ Бекоева М.И. Основные направления профориентационной деятельности в современной общеобразовательной школе // CyberLeninka. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osnovnye-napravleniya-proforientatsionnoy-deyatelnosti-v-sovremennoy-obsheobrazovatelnoy-shkole>.

ГЛАВА 2. РАЗРАБОТКА ВНЕУРОЧНОГО МЕРОПРИЯТИЯ «РЫНОК ТРУДА: ПРОФЕССИИ БУДУЩЕГО»

2.1. Методическая разработка внеурочного мероприятия

Разработанное внеурочное мероприятие «Рынок труда: профессии будущего» представляет собой целостную профориентационную программу, реализуемую в формате двух последовательных этапов, объединённых общей целью – формирование у обучающихся 6-11 классов базовых экономических представлений о рынке труда и осознанного отношения к выбору профессии с учётом перспективных тенденций развития экономики Красноярского края. Методическая основа мероприятия базируется на положениях Единой модели профессиональной ориентации (письмо Минпросвещения России от 14.08.2025 № ВЖ-1399/05), требованиях Федеральных государственных образовательных стандартов основного общего и среднего общего образования, а также на принципах деятельностного и личностно-ориентированного подходов.

Мероприятие разработано так, чтобы его можно было включить и в годовой план школы, и использовать автономно. Например, оно может быть включено в такие масштабные профориентационные события, как ежегодный «Чемпионат профессий» на базе МБОУ «Саянская СОШ №32. Такая гибкость позволяет адаптировать разработку под реальные возможности любой образовательной организации.

Приступая к разработке мероприятия, мы понимали, что просто провести ещё одну лекцию о профессиях – значит, не решить проблему. В школах достаточно разговоров о том, «кем быть». Но, как показал наш анализ в первой главе, эффективная профориентация строится на деятельностном подходе: ученик должен не слушать, а пробовать, не запоминать, а применять. Именно поэтому мы выбрали формат, сочетающий интерактивную лекцию с элементами групповой работы и профессиональную пробу с участием приглашённых экспертов. Нам было важно, чтобы ребята не просто услышали о рынке труда, а сами попробовали в нём ориентироваться, принимать решения,

работать в команде. Как показали результаты апробации, этот подход действительно работает.

При разработке мы опирались на несколько ключевых нормативных документов. Прежде всего, это письмо Минпросвещения России от 14 августа 2025 г. № ВЖ-1399/05, которым утверждены обновлённые Методические рекомендации по реализации Единой модели профессиональной ориентации обучающихся 6–11 классов. В этих рекомендациях чётко прописаны требования к профориентационной работе: она должна быть системной, практико-ориентированной, учитывать возрастные особенности и региональную специфику рынка труда. Кроме того, мы ориентировались на федеральную рабочую программу курса внеурочной деятельности «Россия – мои горизонты», которая предусматривает три типа занятий: профориентационные, практико-ориентированные и отраслевые. Наше мероприятие как раз сочетает все три типа: интерактивная лекция даёт профориентационную информацию, групповая работа с кейсами – практико-ориентированное погружение, а профессиональная проба с экспертами – отраслевой и региональный аспект.

Ещё один важный ориентир – Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» и федеральные государственные образовательные стандарты. В ФГОС основного общего образования прямо указано, что одним из требований к личностным результатам является «готовность к профессиональному самоопределению». Это значит, что школа несёт ответственность за создание условий для такой готовности. И мы постарались, чтобы наше мероприятие стало одним из таких условий – не формальным, а реально работающим.

Теперь о том, каким образом строится логика мероприятия. Мы исходили из того, что профессиональное самоопределение – это не одномоментный акт, а процесс, который проходит через несколько этапов: от получения информации о мире профессий через осмысление своих интересов и возможностей к практической пробе сил. Соответственно, и мероприятие мы

разделили на два этапа. Первый этап – интерактивная лекция в рамках курса «Россия – мои горизонты». Здесь мы закладываем теоретическую базу: знакомим с базовыми экономическими понятиями, с «Атласом новых профессий» и региональным «Атласом Енисейской Сибири», формируем первичные навыки анализа рынка труда. Второй этап – профессиональная проба с приглашёнными экспертами. Здесь теория переходит в практику: ученики пробуют себя в реальных профессиональных ролях, получают обратную связь от действующих предпринимателей, рефлексиируют полученный опыт.

Почему решено разделить мероприятие на два этапа, которые проводятся в разные дни? Во-первых, потому что так удобнее с организационной точки зрения. Интерактивная лекция проводится в рамках регулярных занятий «Россия – мои горизонты» (по рекомендации Минпросвещения, такие занятия проводятся еженедельно по четвергам), а профессиональная проба может быть приурочена к крупному школьному событию, например, «Чемпионату профессий». Во-вторых, разрыв во времени даёт ученикам возможность осмыслить полученную на лекции информацию, задать вопросы, «переварить» новые понятия перед тем, как применять их на практике. В-третьих, такой формат позволяет пригласить экспертов – действующих предпринимателей – только на практическую часть, что снижает организационную нагрузку и делает их участие более целенаправленным.

Отдельно остановимся на возрастной дифференциации, которая стала одним из ключевых принципов нашей разработки. Как мы уже показывали в параграфе 1.2, эффективность профориентационной работы напрямую зависит от учёта возрастных особенностей. Единая модель профессиональной ориентации выделяет три возрастные группы: 6–7 классы, 8–9 классы и 10–11 классы. Для каждой из них определены свои критерии готовности к профессиональному самоопределению: для младших подростков – знание многообразия трудовых ролей и своих склонностей, для средних – осознанное

соотнесение своих возможностей с требованиями профессий, для старших – рефлексивный компонент и способность к стратегическому планированию.

В нашей методике мы реализовали эту дифференциацию следующим образом. На лекционном этапе занятие проводится отдельно для каждой возрастной группы. Это обусловлено существенными различиями в уровне абстрактного мышления, словарном запасе и способности к анализу данных. Мы разработали три варианта глоссария (Приложение Б): для 6–7 классов определения даются через простые, бытовые аналогии («спрос – это крик работодателей: "Требуется!"»), для 8–9 классов – через более строгие формулировки с элементами экономического анализа, для 10–11 классов – через категории человеческого капитала, структурного дисбаланса и макроэкономических трендов. Соответственно, различаются и примеры, и сложность групповых заданий.

На практическом этапе мы пошли по другому пути. 6–7 классы работают отдельно и проходят игровую профессиональную пробу «Отдел продаж 2.0». А 8–11 классы мы объединили в единый поток для более сложной пробы «Бизнес-конструктор». Это решение было принято не случайно. Во-первых, участие старшеклассников в практическом этапе является добровольным и основано на предварительном опросе «Кем я хочу работать?», что гарантирует высокую мотивацию. Во-вторых, формат профессиональных проб носит творческий, проектный характер и позволяет учащимся 8–9 классов при поддержке экспертов выполнять задания наравне с десятиклассниками. В-третьих, отказ от деления является более комфортным и удобным для приглашённых экспертов – им проще работать с одним потоком, чем с тремя разными группами. Такой подход соответствует формату «Чемпионата профессий», который ориентирован именно на практическую пробу, а не на формальную возрастную дифференциацию.

Содержательное наполнение мероприятия мы строили вокруг нескольких ключевых тем. Первая – базовые экономические понятия: рынок труда, спрос и предложение, дефицит и профицит кадров, заработная плата, человеческий

капитал. Без этих знаний невозможно понять, как устроен рынок труда и почему одни профессии оказываются востребованными, а другие – нет. Вторая тема – «Атлас новых профессий» и его региональная версия – «Атлас новых профессий Енисейской Сибири». Этот документ содержит перечень перспективных отраслей и профессий на ближайшие 5–15 лет, помогает структурировать новые направления в экономике и производстве, а также показывает потребность в кадрах для новых отраслей. В Атласе представлено более 40 профессий по четырём отраслям, отражены ключевые надпрофессиональные навыки и умения для каждой специальности. Для нашего региона, где экономика имеет ярко выраженную промышленную и сырьевую направленность, это особенно актуально. Третья тема – региональный рынок труда Красноярского края. Мы включили в лекцию информацию о конкретных предприятиях региона («Норникель», алюминиевые заводы, ГЭС, лесопромышленные комплексы), о дефицитных профессиях (сварщики-высотники, инженеры-энергетики, операторы дронов) и о тех специальностях, где наблюдается профицит (менеджеры общего профиля, юристы).

Важно подчеркнуть, что мы не просто даём информацию – мы создаём условия для её осмысления и применения. Поэтому каждый блок лекции сопровождается активной работой учащихся: решением мини-кейсов, групповыми обсуждениями, ролевыми играми. А профессиональная проба выводит это применение на новый уровень – ученики не просто обсуждают, а создают реальный продукт (рекламную кампанию или бизнес-план) и защищают его перед экспертами.

Отдельного внимания заслуживает работа с приглашёнными экспертами – индивидуальными предпринимателями. Мы сознательно выбрали именно эту категорию специалистов, а не, скажем, представителей крупных корпораций или вузов. Почему? Во-первых, предприниматели – это люди, которые ежедневно сталкиваются с реалиями рынка труда: они нанимают сотрудников, рассчитывают бюджеты, принимают решения в условиях неопределённости. Их опыт максимально приближен к той реальности, о которой мы говорим на

лекции. Во-вторых, малый и средний бизнес – это та сфера, где многие школьники могли бы в будущем реализовать себя, но часто даже не рассматривают такую возможность, потому что не знают, с чего начать. В-третьих, живое общение с предпринимателями даёт эмоциональный отклик, которого не дают ни учебники, ни видеоролики. Школьники видят перед собой реальных людей, которые начинали с нуля, ошибались, учились и добились успеха. Это мощный мотивационный фактор. Роль экспертов в нашем мероприятии многогранна: они консультируют команды в процессе работы, заполняют оценочные листы, определяют победителей, а в конце делятся своим профессиональным опытом и отвечают на вопросы.

Что касается методического обеспечения, то мы разработали полный пакет материалов, который позволяет провести мероприятие в любой школе Красноярского края (и, при замене регионального компонента, в других регионах). Это подробные сценарии для обоих этапов (Приложения А и Ж), глоссарии на три уровня сложности (Приложение Б), ролевые и раздаточные карточки (Приложения В, Ж1, Ж2), шаблоны для работы команд (Приложение К), оценочные листы для экспертов (Приложение Л), диагностический инструментарий (Приложения Г, Д, Е, И, М) и презентационные материалы. Все это мы постарались сделать максимально удобным для педагога: с чёткими инструкциями, временными рамками, готовыми формулировками.

Важным является именно то, что мероприятие разработано таким образом, чтобы его можно было включить и в годовой план школы, и использовать автономно. Например, первый этап (интерактивная лекция) органично вписывается в курс «Россия – мои горизонты» и может быть проведён в рамках одного из тематических занятий. А второй этап (профессиональная проба) может стать частью таких масштабных событий, как ежегодный «Чемпионат профессий» или «День открытых дверей» с участием работодателей. Такая гибкость, как нам кажется, повышает практическую ценность разработки.

В целом, при создании мероприятия мы стремились к тому, чтобы оно было не просто «интересным занятием», а полноценным профориентационным инструментом, который решает конкретные задачи: формирует экономическую грамотность, развивает навыки анализа и принятия решений, даёт опыт профессиональных проб и помогает школьникам осознанно подойти к выбору будущей профессии с учётом реалий регионального рынка труда. Именно это, на наш взгляд, и есть суть Единой модели профессиональной ориентации – не формальное выполнение требований, а реальная помощь ученикам в построении их профессиональной траектории.

Цель мероприятия: создание условий для формирования у школьников экономической грамотности в сфере рынка труда, а также развитие мотивации к осознанному профессиональному выбору.

Задачи мероприятия:

1. Познакомить обучающихся с базовыми экономическими понятиями («рынок труда», «спрос», «предложение», «дефицит кадров», «заработная плата»), адаптированными к возрастным особенностям.
2. Сформировать представление о современных и перспективных профессиях, используя материалы «Атласа новых профессий» и «Атласа новых профессий Енисейской Сибири».
3. Раскрыть значение регионального рынка труда как фактора, определяющего востребованность специалистов и уровень оплаты.
4. Обеспечить практическое погружение в экономические роли с помощью метода профессиональных проб.
5. Организовать прямое взаимодействие школьников с индивидуальными предпринимателями, выступающими в роли экспертов и наставников.
6. Способствовать развитию универсальных учебных действий.

Мероприятие рассчитано на три возрастные группы: 6–7 классы, 8–9 классы и 10–11 классы. Такое деление, как мы уже отмечали в параграфе 1.2, обусловлено не формальными соображениями, а реальными психолого-

педагогическими различиями в восприятии информации, уровне сформированности абстрактного мышления, словарном запасе и способности к анализу данных. Однако степень дифференциации на двух этапах нашего мероприятия неодинакова, и это связано с разными задачами, которые решает каждый из этапов.

На лекционном этапе занятие проводится отдельно для каждой из трёх возрастных групп. Это решение мы приняли, поскольку именно на этапе знакомства с новым теоретическим материалом различия в когнитивных возможностях проявляются наиболее отчётливо. Шестиклассники, как правило, ещё не готовы к восприятию абстрактных экономических категорий через строгие формулировки – им нужны образные метафоры, бытовые аналогии, наглядные примеры. Восьмиклассники уже способны оперировать более сложными конструкциями, но им требуется опора на конкретные ситуации и практические задачи. Десятиклассники, напротив, могут воспринимать обобщённые модели и прогнозировать тренды. Поэтому лекционный материал, формулировки определений, примеры и интерактивные задания мы разработали в трёх вариантах, которые представлены в глоссариях (Приложение Б). Такой подход, на наш взгляд, позволяет избежать ситуации, когда материал оказывается слишком сложным для одних и примитивным для других, и делает занятие по-настоящему адресным.

На практическом этапе мы выбрали иную логику. 6–7 классы работают отдельно, а учащиеся 8–11 классов объединяются в единый поток. Это решение может показаться неочевидным, но оно имеет под собой несколько весомых оснований. Прежде всего, участие учеников 8–11 классов в практическом этапе является добровольным – мы формируем группу на основе предварительного опроса «Кем я хочу работать?» (Приложение И). Это значит, что в поток попадают только те старшеклассники, которые уже проявили интерес к экономике, предпринимательству или бизнес-сфере, а значит, их мотивация изначально высока. Во-вторых, формат профессиональных проб, которые мы используем, носит творческий, проектный характер и не требует строгой

возрастной привязки. Учащиеся 8–9 классов при поддержке экспертов вполне способны выполнять задания наравне с десятиклассниками, особенно если задания носят не столько академический, сколько практико-ориентированный характер. В-третьих, объединение старшеклассников в один поток значительно упрощает организацию для приглашённых экспертов – им не приходится повторять одно и то же дважды или трижды, а можно сконцентрироваться на содержательном взаимодействии с группой. Кроме того, такой формат соответствует логике «Чемпионата профессий», в рамках которого мы проводили апробацию: это событие ориентировано именно на практическую пробу, на живое общение и совместную работу, а не на формальное разделение по возрастам.

Теперь остановимся подробнее на структуре лекционного этапа. Лекция включает три блока, каждый из которых построен по единому принципу: сначала идёт краткое теоретическое введение (микро-лекция продолжительностью 5–7 минут), затем – активная работа учащихся, направленная на осмысление и применение полученных знаний. Подробный сценарий первого этапа представлен в Приложении А, поэтому здесь мы остановимся лишь на ключевых содержательных моментах. В первом блоке учитель через метафору рынка вводит базовые экономические понятия: спрос, предложение, рынок труда. Как уже говорилось, определения даются на трёх уровнях сложности, что позволяет адаптировать материал под каждую возрастную группу. Во втором блоке вводятся понятия дефицита и профицита кадров, заработной платы, человеческого капитала, а также жёстких (*hard skills*) и гибких (*soft skills*) навыков. Здесь мы сознательно акцентируем внимание на региональном компоненте: учитель демонстрирует карту Красноярского края с указанием ключевых предприятий («Норникель», Красноярская ГЭС, лесопромышленные комплексы и др.) и называет конкретные дефицитные профессии, опираясь на данные агентства труда и занятости населения. Третий блок посвящён профессиям будущего – учащиеся знакомятся с «Атласом новых профессий» и региональным «Атласом новых профессий Енисейской Сибири»,

что, на наш взгляд, особенно важно для формирования у них представления о перспективных направлениях развития экономики региона. Каждый блок завершается групповым заданием, для которого предусмотрены разные ролевые карточки (Приложение В), адаптированные под каждую возрастную группу. Учитель в ходе работы задаёт уточняющие вопросы, оценивая не столько правильность ответа, сколько умение использовать изученные термины в аргументации.

Важной составляющей лекционного этапа является диагностика, которая проводится в несколько шагов и позволяет зафиксировать динамику знаний и интереса. В начале занятия учащиеся заполняют входной тест (Приложение Г), который включает закрытые вопросы на понимание основных понятий, открытый вопрос о востребованных профессиях и шкалу интереса. Это даёт нам возможность зафиксировать исходный уровень. В конце лекции проводится выходное тестирование (Приложение Д), в котором закрытые вопросы и шкала интереса повторяются, но открытый вопрос заменяется на вопрос о профессиях будущего из Атласов, что позволяет оценить, насколько обогатились представления учащихся. Кроме того, в ходе занятия мы проводим рефлексивное задание «Анализ профессий» (Приложение Е) с использованием Google Forms: учащиеся через QR-код, выведенный на экран, оценивают востребованность нескольких профессий из Атласа, выбирая один из трёх вариантов (дефицит, стабильный спрос, профицит). Результаты сохраняются в электронном виде и впоследствии подвергаются количественному анализу, что даёт нам объективные данные для оценки эффективности занятия.

Второй этап, как уже было сказано, проводится в другой день и может быть приурочен к таким школьным профориентационным событиям, как «Чемпионат профессий» или «День открытых дверей» с участием работодателей. Этот этап строится как профессиональная проба и носит ярко выраженный практико-ориентированный характер. Учащиеся приходят на площадку последовательно: сначала 6–7 классы (в полном составе), затем группа 8–11 классов (сформированная на добровольной основе). Каждый поток

разбивается на команды по 4–6 человек, общая продолжительность работы площадки составляет 80 минут. Отличительной особенностью практического этапа является то, что дифференциация строится не только по возрасту, но и по уровню мотивированности участников. Если на лекционном этапе все учащиеся 6–11 классов проходят материал в обязательном порядке, то на практическом этапе мы сознательно разделяем потоки: для 6–7 классов проба является обязательной и проводится в игровом формате «Отдел продаж 2.0», тогда как для 8–11 классов участие добровольное, и те, кто не проявил интереса, могут не участвовать или присутствовать в качестве наблюдателей. Для мотивированных старшеклассников проводится углублённая проба «Бизнес-конструктор». К работе на площадке приглашаются два представителя малого и среднего бизнеса, которые выступают в роли экспертов-наставников. Их функции многогранны: они делятся своим профессиональным опытом, консультируют команды в процессе выполнения заданий и входят в состав жюри, оценивая результаты. Подробный сценарий второго этапа представлен в Приложении Ж.

Продолжительность работы с каждым потоком также дифференцирована: для 6–7 классов выделяется 30 минут, для 8–11 классов – 50 минут. Такой последовательный формат удобен в условиях ограниченного пространства школьной аудитории и позволяет экспертам уделить внимание каждой группе, не распыляя свои усилия. С методической точки зрения это деление опирается на логику Единой модели профориентации, согласно которой для младших подростков профессиональная проба должна быть краткосрочной, эмоционально включённой и приводить к наглядному, осязаемому результату. Для старших школьников, напротив, уместна более продолжительная, углублённая и аналитическая проба, приближенная к реальной профессиональной деятельности. Именно поэтому задание «Отдел продаж 2.0» мы рассматриваем как игровую профессиональную пробу, направленную на развитие креативного мышления и первичных маркетинговых навыков, а «Бизнес-конструктор» – как более серьёзный формат, предполагающий

финансовые расчёты, стратегическое планирование и презентацию бизнес-идеи перед экспертами.

В начале работы площадки слово предоставляется приглашённым экспертам, которые кратко делятся своим опытом в сфере бизнеса и экономики, что создаёт у учащихся установку на серьёзное отношение к предстоящей работе. Затем начинается выполнение заданий. В первом потоке каждая команда получает конверт с карточкой необычного товара (например, «подушка с диктофоном», «молоко для кошек», «зонт для обуви»). За ограниченное время команде необходимо придумать рекламную презентацию, ответив на ключевые вопросы: для кого предназначен товар, какую проблему он решает, сколько должен стоить и почему его стоит купить. Эксперты в процессе работы подходят к командам, дают советы, помогают сформулировать мысли, но не предлагают готовых решений. После завершения подготовки команды по очереди представляют свои работы, а жюри (эксперты и учитель) оценивает их по заранее определённым критериям и определяет победителей.

Во втором потоке работа строится аналогично, но с более высоким уровнем сложности. В начале эксперты уже не просто представляются, а рассказывают о своём профессиональном пути более развёрнуто, отвечают на вопросы, что позволяет установить более глубокий контакт со старшеклассниками. Затем команды получают карточки с предпринимательскими нишами и, заполняя шаблон (Приложение К), разрабатывают бизнес-план: придумывают название и продукт, определяют целевую аудиторию, перечисляют необходимые ресурсы, рассчитывают стартовый капитал, определяют источники финансирования и основные статьи расходов. Эксперты активно консультируют команды, помогая сделать проекты более реалистичными и финансово обоснованными. Жюри с помощью оценочных листов (Приложение Л) оценивает реалистичность продукта, финансовую обоснованность, качество презентации и командную работу. По итогам эксперты объявляют победителей в номинациях «Самый реалистичный бизнес-план» и «Прорывная идея», что позволяет отметить разные типы

достижений и создать ситуацию успеха для нескольких команд. В завершение ученики заполняют анкету «Моя профессиональная проба» (Приложение М), фиксируя своё субъективное отношение к пройденному опыту, и делятся впечатлениями в формате устной рефлексии, что даёт нам дополнительный качественный материал для анализа.

2.2. Оценочно-диагностический инструментарий

Для оценки эффективности разработанного внеурочного мероприятия «Рынок труда: профессии будущего» был создан оценочно-диагностический инструментарий. Оценка проводилась по трём группам критериев, которые были заявлены во введении: когнитивный, мотивационно-ценностный и деятельностный. Выбор данных критериев обусловлен структурой готовности к профессиональному самоопределению, которая заложена в Единой модели профессиональной ориентации. Согласно данному документу, эффективная профориентационная работа должна формировать у школьников систему адекватных знаний о рынке труда и профессиях, личностный смысл и устойчивый интерес к профессиональному выбору, а также опыт практического применения знаний в модельных профессиональных ситуациях.

Для оценки динамики когнитивного компонента нами были разработаны два теста, схожих по структуре (Приложения Г и Д). Каждый тест включал четыре закрытых вопроса с выбором одного правильного ответа, направленных на проверку понимания основных терминов, изученных на занятии. Пятый вопрос представлял собой шкалу интереса (от 1 – «совсем не интересно» до 4 – «очень интересно»). Шестой вопрос – открытый. Тестирование проходит до и после лекции. Вопросы для теста были составлены нами на основе изучаемого материала на занятии. Тема вопроса и предложения – основополагающая, без её знания невозможно понять механизмы функционирования рынка труда. Более сложные темы, касающиеся безработицы на занятии не разбирались подробно. Такой подход к

выбору изучаемых тем выбран для того, чтобы не перегружать учащихся. Ведь цель внеурочного мероприятия заключается именно в том, чтобы дать практические знания ученикам. Важно, чтобы они смогли понять то, как работает рынок труда, какие условия создаются для его функционирования. Удобнее и эффективнее всего объяснять данную тему с помощью наглядных примеров, которые легко запоминаются. Открытый вопрос про профессии – не только проверка на запоминание новых названий, но и привлечение дополнительного внимания к теме. При ответе на открытый вопрос ученику необходимо вспомнить и проанализировать полученную информацию на занятии.

Для определения потенциальной наполняемости второго потока и выявления обучающихся, проявляющих интерес к экономико-предпринимательской сфере, перед проведением мероприятия проводится краткий профориентационный опрос «Кем я хочу работать?» (Приложение И). Опрос охватывает учащихся 8-11 классов.

В самом начале профессиональной пробы «Бизнес-мастерская» каждый участник получал краткий бланк (Приложение Г). Для 6–7 классов вопросы касались понимания функций маркетолога и способности придумать рекламу необычного товара. Для 8–11 классов – понимания предпринимательской деятельности и умения рассчитать бюджет небольшого бизнеса. Использовалась шкала «да / скорее да / скорее нет / нет». Основное назначение этого инструмента – зафиксировать исходный уровень самооценки

Для объективной оценки деятельностного критерия были разработаны два типа оценочных листов для экспертов (Приложение Л). Первый тип разработан для оценки задания «Отдел продаж 2.0» и включал три критерия: креативность рекламной идеи, аргументированность и эффективность командной работы. Каждый критерий оценивался от 0 до 2 баллов, максимальный суммарный балл – 6. Второй тип применялся для оценки задания «Бизнес-конструктор» и включал три критерия: реалистичность продукта или услуги, финансовая обоснованность и качество

презентации. Также максимум 6 баллов. Оценочные листы заполнялись двумя приглашёнными предпринимателями во время выступлений команд. Впоследствии мы вычисляли средний балл по каждой команде и общий средний балл по потоку, что позволило получить количественное выражение деятельностного компонента.

В завершение практического этапа, после объявления результатов, участникам предлагалось закончить две фразы: «Сегодня я понял, что...» и «Самым полезным для меня было...». Для сбора обратной связи от каждого участника непосредственно после профессиональной пробы нами была разработана анкета «Моя профессиональная проба» (Приложение М). Анкета анонимна, включает девять вопросов. Первые пять вопросов представляют собой закрытую шкалу от 1 до 5, где 1 соответствует полному несогласию, 5 – полному согласию с утверждениями. Шестой и седьмой вопросы содержат варианты ответов («Самым трудным для меня было...», «Что больше всего понравилось...») с возможностью выбора одного из предложенных вариантов. Восьмой вопрос фиксирует желание участвовать в подобных пробах в будущем (да / нет / не знаю). Девятый вопрос оценивает изменение понимания профессий в сфере экономики и бизнеса. Анкета заполняется за 5 минут.

Все перечисленные методы применялись в комплексе на всех этапах апробации. Количественные результаты сведены в таблицы, вычислена динамика показателей «до» и «после». Качественные данные анализировались методом анализа с выделением смысловых категорий. Представленный диагностический инструментарий позволяет достаточно полно и объективно оценить эффективность разработанного внеурочного мероприятия по всем заявленным критериям. Результаты его применения подробно анализируются в параграфе 2.3.

Прежде чем перейти к описанию конкретных инструментов, считаем необходимым пояснить, почему мы выбрали именно такой комплекс диагностических процедур. Профессиональное самоопределение, как мы уже отмечали в теоретической главе, представляет собой сложное, многомерное

явление, которое нельзя свести к одному показателю. Оно включает в себя не только знания о мире профессий (когнитивный компонент), но и отношение к выбору, интерес, ценностные ориентации (мотивационно-ценностный компонент), а также практические умения и опыт (деятельностный компонент). Соответственно, и оценка эффективности профориентационного мероприятия должна быть многоканальной, чтобы зафиксировать изменения по каждому из этих направлений. Именно поэтому мы разработали систему диагностических процедур, каждая из которых решает свою конкретную задачу, а в совокупности они дают целостную картину.

Начнём с когнитивного компонента. Для его оценки мы разработали два теста – входной и выходной (Приложения Г и Д). Их структура почти идентична, что позволяет нам сравнивать результаты «до» и «после» и видеть динамику. Оба теста включают четыре закрытых вопроса с выбором одного правильного ответа, которые проверяют понимание ключевых терминов, изучаемых на занятии: спрос, предложение, дефицит кадров, заработная плата. Мы сознательно ограничились именно этими понятиями, потому что они являются базовыми и без их понимания невозможно двигаться дальше. Более сложные темы, касающиеся, например, безработицы или инфляции, на занятии не разбираются – мы не хотели перегружать учащихся, поскольку наша цель не в том, чтобы дать полный курс экономики, а в том, чтобы сформировать практические, работающие представления о рынке труда. Пятый вопрос в обоих тестах – это шкала интереса от 1 до 4, где 1 – «совсем не интересно», а 4 – «очень интересно». Мы включили этот вопрос, потому что, на наш взгляд, рост интереса к теме является важным показателем успешности профориентационного мероприятия: если ученику стало интересно, значит, мы его зацепили, и он, скорее всего, продолжит искать информацию самостоятельно. Шестой вопрос в входном тесте – открытый, о востребованных профессиях, а в выходном – о профессиях будущего из «Атласа новых профессий». Это позволяет нам оценить, насколько расширились и углубились представления учащихся после занятия. Обработка

результатов тестов включает подсчёт среднего количества правильных ответов по группе, определение доли учащихся, набравших 3–4 балла, анализ открытых ответов (в выходном тесте мы проверяем, смогли ли учащиеся назвать хотя бы одну профессию из Атласа) и вычисление среднего балла по шкале интереса. Всё это даёт нам количественные данные, которые можно представить в таблицах и диаграммах.

Для оценки мотивационно-ценностного компонента мы используем не только шкалу интереса в тестах, но и анкету «Моя профессиональная проба» (Приложение М), которая заполняется после завершения практического этапа. Эта анкета включает девять вопросов и является анонимной, что, как мы надеемся, способствует большей искренности ответов. Первые пять вопросов представляют собой закрытую шкалу от 1 до 5, где 1 – полное несогласие с утверждением, а 5 – полное согласие. Эти вопросы направлены на оценку эмоционального состояния участников: интересно ли им было, смогли ли они придумать идею, понравилось ли работать в команде, почувствовали ли они себя профессионалами, было ли задание трудным. Нам было важно включить вопрос о чувстве профессионализма, потому что именно переживание успеха в профессиональной пробе, как показывают исследования, является одним из ключевых факторов формирования устойчивого интереса к профессии. Шестой и седьмой вопросы содержат варианты ответов и фиксируют субъективные трудности и наиболее понравившиеся моменты («Самым трудным для меня было...», «Что больше всего понравилось...»). Восьмой вопрос фиксирует желание участвовать в подобных пробах в будущем (да / нет / не знаю), что, на наш взгляд, является интегральным показателем удовлетворённости и сформированности мотивации. Девятый вопрос оценивает изменение понимания профессий в сфере экономики и бизнеса («Тебе стала понятнее тема профессий, касающихся бизнеса?»). В совокупности эти вопросы позволяют нам не только оценить уровень интереса, но и понять, какие именно аспекты мероприятия оказались наиболее значимыми для участников, а какие вызвали затруднения.

Для оценки деятельностного компонента мы разработали два типа оценочных листов для экспертов (Приложение Л). Первый тип используется для оценки задания «Отдел продаж 2.0» в 6–7 классах и включает три критерия: креативность рекламной идеи, аргументированность (почему товар нужен) и эффективность командной работы. Каждый критерий оценивается от 0 до 2 баллов, максимальный суммарный балл – 6. Второй тип применяется для оценки задания «Бизнес-конструктор» в 8–11 классах и включает три критерия: реалистичность продукта или услуги, финансовая обоснованность (учёт всех статей расходов, реалистичность стартового капитала) и качество презентации. Максимум также 6 баллов. Выбор критериев был для нас непростым: мы хотели, чтобы они отражали именно те компетенции, которые формируются в ходе профессиональной пробы, и при этом были достаточно просты для заполнения экспертами, чтобы не отвлекать их от основной работы. Оценочные листы заполняются двумя приглашёнными предпринимателями во время выступлений команд. Впоследствии мы вычисляем средний балл по каждой команде и общий средний балл по потоку, что позволяет получить количественное выражение деятельностного компонента. Кроме того, эксперты дают устные комментарии к оценкам, что даёт нам дополнительный качественный материал. Например, они могут отметить, что команда блестяще придумала идею, но не смогла её аргументировать, или что финансовые расчёты были выполнены поверхностно. Эти комментарии мы фиксируем и используем для анализа сильных и слабых сторон мероприятия.

Отдельно стоит сказать о профессиональной пробе как методе диагностики. Мы рассматриваем её не только как обучающее средство, но и как диагностическое. В ходе выполнения проб мы наблюдаем за учащимися: как они распределяют роли в команде, как аргументируют свою позицию, как реагируют на трудности. Это включённое наблюдение фиксируется в виде кратких заметок учителя и экспертов. Особенно ценным, на наш взгляд, является наблюдение за тем, как учащиеся применяют теоретические понятия,

изученные на лекции, в практической деятельности. Например, используют ли они термины «спрос», «предложение», «дефицит» при обосновании своих решений. Это позволяет нам оценить не только знание терминов, но и умение их применять.

Для выявления мотивированных учащихся 8–11 классов и формирования группы для углублённой профессиональной пробы мы разработали краткий профориентационный опрос «Кем я хочу работать?» (Приложение И). Он включает четыре вопроса: открытый вопрос о желаемой профессии, вопрос о предпочитаемых учебных предметах, вопрос об интересе к предпринимательству и финансам и прямой вопрос о готовности участвовать в практическом занятии «Бизнес-мастерская». Этот опрос проводится за несколько недель до основного мероприятия. Его назначение, с одной стороны, диагностическое – мы выявляем учащихся, которые уже проявляют интерес к экономической сфере, чтобы пригласить их на второй этап. С другой стороны, он выполняет и мотивационную функцию: сам факт такого опроса подчёркивает важность предстоящего события и даёт учащимся возможность почувствовать себя причастными к его организации. На основе ответов мы формируем группу для второго потока – как правило, это те, кто ответил «Да, готов(а)» на четвёртый вопрос либо указал в открытых ответах интерес к бизнесу, финансам или предпринимательству. В нашей апробации таких оказалось 14 человек из 25 опрошенных (56%), что, на наш взгляд, является достаточным количеством для организации групповой работы.

Особую роль в нашей диагностике играет устная рефлексия, которая проводится в конце каждого этапа. Мы задаём открытые вопросы: «Что было самым трудным?», «Что узнали нового?», «Изменилось ли ваше представление о профессиях?», «Что бы вы посоветовали изменить в мероприятии?». Ответы мы фиксируем (с согласия участников) в виде кратких записей или аудиозаписей. Этот метод, на наш взгляд, незаменим для получения качественных данных, которые не всегда можно уловить с помощью количественных методик. Например, кто-то может сказать: «Я

понял, что бизнес – это не только идеи, но и куча расчётов», а кто-то: «Мне было страшно выступать, но когда мы вышли вместе с командой, стало легче». Такие высказывания дают нам понимание не только того, что усвоили учащиеся, но и какие эмоциональные процессы происходили внутри группы. Мы используем метод контент-анализа для обработки этих высказываний, выделяя смысловые категории (например, «страх публичных выступлений», «понимание сложности бизнеса», «интерес к новым профессиям»), что позволяет нам систематизировать качественные данные.

Таким образом, каждый из описанных инструментов решает свою конкретную задачу, а в совокупности они позволяют нам оценить эффективность мероприятия по трём заявленным критериям – когнитивному, мотивационно-ценностному и деятельностному – с использованием как количественных, так и качественных методов. Такой комплексный подход, на наш взгляд, обеспечивает достоверность и объективность полученных результатов, что особенно важно при защите работы перед комиссией.

2.3. Анализ результатов апробации

Апробация внеурочного мероприятия «Рынок труда: профессии будущего» проходила 24 апреля 2026 года на базе МБОУ «Саянская СОШ № 32» в рамках V ежегодного «Чемпионата профессий». Мероприятие было интегрировано в такт «Практическое погружение «PRO-проба». В апробации приняли участие 32 учащихся 6-7 классов и 25 учащихся 8-11 классов. Группа старшеклассников была сформирована на добровольной основе по результатам предварительного профориентационного опроса «Кем я хочу работать?». Результаты опроса представлены в Приложении Н. Общее количество участников – 57 человек. На основании опроса для участия в углублённой профессиональной пробе были отобраны учащиеся, ответившие «Да, готов(а)» на вопрос 4 либо указавшие в открытых ответах интерес к бизнесу, финансам или предпринимательству. Всего сформирована группа из 14 человек (56% от общего числа опрошенных 8–11 классов). Остальные

учащиеся (11 человек) присутствовали на мероприятии в качестве наблюдателей либо были задействованы в других профориентационных активностях в рамках Чемпионата профессий. Опрос подтвердил наличие достаточного количества мотивированных старшеклассников для проведения второго этапа мероприятия. Доля учащихся, выразивших готовность участвовать в профессиональной пробе, составила более половины от общего числа опрошенных (56%), что соответствует задачам исследования и позволяет организовать «Бизнес-конструктор» в добровольном формате.

Для оценки когнитивного компонента было проведено сравнение входных и выходных тестов (Приложение П). В группе 6-7 классов среднее число правильных ответов на закрытые вопросы выросло с 2,1 до 3,1 из 4 возможных (рост около 48%). Если смотреть на тех, кто набрал 3 или 4 балла, то доля таких учеников увеличилась с 28% до 68%. В группе 8-11 классов исходный средний балл был 2,8, после лекции стал 3,4 (прирост 21%), а доля высокого уровня знаний о рынке труда увеличилась с 52% до 74%. Анализ открытого вопроса о профессиях будущего показал, что 78% участников 6-7 классов и 88% участников 8-11 классов смогли назвать хотя бы одну профессию из «Атласа новых профессий» или регионального «Атласа Енисейской Сибири».

Рефлексивное задание «Анализ профессий» (Google Forms) позволило оценить умение применять понятия «дефицит» и «профицит» к реальным профессиональным позициям. В Приложении Р представлено распределение правильных ответов. В целом 66% младших и 78% старших школьников правильно определили статус востребованности для 4-5 профессий из представленных. Наибольшее совпадение с объективной ситуацией на рынке труда Красноярского отмечено для профессии «сварщик-высотник». Здесь 92% респондентов выбрали дефицит и оказались правы. Наименьшее – для профессии «юрист по цифровому праву». В этом случае только 41% опрошенных правильно указали профицит. Это говорит о том, что

представления о некоторых новых специальностях ещё не сформировались в полной мере. Результаты опроса представлены в Приложении Р.

Уровень интереса к теме рынка труда и профессионального самоопределения измерялся по шкале от 1 до 4. Результаты представлены в Приложении С. В группе 6-7 классов средний балл интереса повысился с 2,4 до 3,2, в группе 8-11 классов – с 2,9 до 3,5. Доля учащихся, оценивших свой интерес как «очень интересно» (4 балла), увеличилась с 19% до 54% среди младших и с 32% до 68% среди старших. Также примерно 20% респондентов в обеих группах после мероприятия по-прежнему оценили интерес на 2 балла, что указывает на наличие части школьников, не восприимчивых к данному формату профориентационной работы.

Входное анкетирование перед практической пробой зафиксировало, что 58% учащихся 6-7 классов испытывали затруднения в понимании функций маркетолога. После выполнения задания «Отдел продаж 2.0» в итоговой анкете «Моя профессиональная проба» (Приложение С) 69% респондентов этой группы согласились с утверждением «я почувствовал себя профессионалом» (оценки 4 и 5 по 5-балльной шкале). Среди 8-11 классов до пробы 76% считали, что понимают предпринимательскую деятельность, а после – 84% отметили, что им стало «намного понятнее» или «немного понятнее» про профессии в сфере бизнеса. Остальные 16% выбрали варианты «не изменилось» или «стало запутаннее». Желание повторно участвовать в подобных мероприятиях (вопрос 8 анкеты) выразили 62% учащихся 6-7 классов и 71% учащихся 8-11 классов. Отрицательные ответы («нет») дали 12% и 8% соответственно, остальные выбрали «не знаю». Таким образом, большинство участников оценили опыт положительно.

Эффект мероприятия индивидуален и зависит от предшествующей подготовки и личностных особенностей учащихся. Некоторые учащиеся (особенно в 6–7 классах) высказали страх публичных выступлений, что потребовало дополнительной поддержки. В старшей группе явно выделились те, кто получил практические навыки финансового планирования, и те, кто

лишь ознакомился с новой информацией, не меняя своих планов. Это подтверждает, что итоговый эффект зависит от исходной мотивации, личностных качеств (стеснительность, уверенность) и предварительной подготовки. Тем не менее, подавляющее большинство высказываний носит положительный характер, а критических замечаний о бесполезности мероприятия не зафиксировано.

Оценка деятельностного критерия также проводилась на основе экспертных оценочных листов. Экспертами выступали два индивидуальных предпринимателя. Мы специально попросили экспертов не просто поставить баллы, но и устно прокомментировать сильные и слабые стороны каждой команды. Вот что они заметили. У шестиклассников хорошо развита фантазия, но присутствуют сложности с логикой ценообразования. Одна команда поставила цену на товар 500 рублей, а другая – 50. Аргументы были разными: «дорогие материалы» и «чтобы все могли купить». Предприниматели посоветовали в следующий раз давать детям простые калькуляторы и таблицу с типичными расходами (ткань, упаковка, время). У старшеклассников обратная проблема: они занижали стартовый капитал. Например, чтобы открыть кафе здорового питания, ученики насчитали 80 тысяч, забыв про аренду и зарплату повару. Специалисты подробно объяснили, что реальной жизненной ситуации на открытие стартапа потребуется гораздо больше. На основании полученного опыта во время проведения площадки, мы можем сделать вывод о том, что следует доработать шаблон бизнес-плана. Можно добавить строки «аренда», «налоги», «коммунальные платежи» и даже ссылку на сайт с примерными ценами в Красноярском крае.

В задании «Отдел продаж 2.0» для 6-7 классов средний суммарный балл по критериям составил 4,2 из 6 возможных. Наиболее высокие оценки получены по критерию «креативность идеи» (1,6 из 2), наиболее низкие – по критерию «аргументация цены» (1,2 из 2). В задании «Бизнес-конструктор» для 8–11 классов средний балл оказался выше – 4,8 из 6. При этом «реалистичность продукта» оценена в 1,8 балла, «качество презентации» – в

1,7 балла, а «финансовая обоснованность» – только в 1,3 балла. Эксперты отметили, что большинство команд завышали стартовый капитал, не учитывали аренду, налоги и текущие расходы. Результаты оценки представлены в Приложении У.

Также следует обратить внимание, на то, что многие ученики после мероприятия сами подходили к экспертам и задавали личные вопросы. Эксперты вели активный диалог с учениками. Мы можем отметить, что у обучающихся появился не просто интерес к теме экономики и финансов, а конкретный запрос.

Самооценка участников (Приложение С) в целом согласуется с экспертными оценками. В группе 6-7 классов самым трудным 44% респондентов назвали «выступить перед всеми», 32% – «придумать идею», 24% – «договориться в команде». В группе 8-11 классов 52% указали самым трудным «рассчитать бюджет», 22% – «договориться в команде», 18% – «придумать идею», и лишь 8% – «выступить перед всеми». Таким образом, отчётливо проявляется возрастная специфика. Младшие подростки больше опасаются публичной речи, старшие – финансовых расчётов.

Сравнение результатов входного анкетирования и итоговой анкеты показало рост уверенности в практических навыках. В 6-7 классах доля учащихся, считающих, что могут придумать рекламу необычного товара, увеличилась с 51% до 73%. В 8-11 классах доля тех, кто уверен в способности рассчитать бюджет небольшого бизнеса, выросла с 44% до 64%.

Обобщая полученные результаты, мы можем выделить несколько ключевых закономерностей, которые, на наш взгляд, требуют отдельного осмысления. Прежде всего, обращает на себя внимание разная динамика когнитивного и мотивационного компонентов в зависимости от возраста. В группе 6–7 классов прирост знаний оказался более заметным (средний балл вырос на 48%), тогда как у старшеклассников он был скромнее (21%). При этом мотивационный компонент, напротив, сильнее изменился именно у старших: доля учащихся с высоким интересом (4 балла) увеличилась с 32% до

68%, тогда как у младших – с 19% до 54%. Мы связываем это с тем, что у шестиклассников ещё нет устоявшихся представлений о рынке труда, поэтому любая новая информация для них – это открытие, и они легко усваивают даже достаточно сложные понятия, если они поданы в игровой форме. У десятиклассников же исходный уровень знаний был выше, и прирост мог быть менее заметен именно потому, что они уже что-то слышали о спросе и предложении на уроках обществознания. Однако именно для них интерактивная лекция, а главное – профессиональная проба, стали «точкой сборки»: они увидели, как теоретические знания работают в реальной ситуации, и это вызвало у них гораздо более сильный эмоциональный отклик. Это, как нам кажется, подтверждает выводы Н.С. Пряжникова о том, что на старших этапах профессионального самоопределения ключевым становится не столько получение новой информации, сколько обретение личностного смысла в выборе. Именно этот смысл и дала им возможность «примерить» профессиональную роль.

Интересно, что и характер трудностей, о которых сообщали участники, также закономерно меняется с возрастом. Для шестиклассников самым сложным оказалось публичное выступление (44%), тогда как для старшекласников – финансовые расчёты (52%). Это, на наш взгляд, отражает не только возрастные страхи, но и разный уровень сформированности регулятивных универсальных учебных действий. Младшие подростки ещё не уверены в себе как в ораторах, им трудно выступать перед группой, особенно если рядом находятся эксперты-предприниматели. Старшие же, напротив, уже имеют некоторый опыт презентаций, но сталкиваются с непривычной для них задачей – считать деньги, планировать бюджет, учитывать аренду и налоги. Это говорит о том, что для каждой возрастной группы нужно не просто давать задания разной сложности, но и по-разному выстраивать систему поддержки: для младших – больше тренировать навыки публичной речи в безопасной среде, для старших – давать более детализированные шаблоны и справочные материалы по финансовым расчётам. В нашей методике мы уже учли это,

предусмотрев консультации экспертов, но, как показывают результаты, этого оказалось недостаточно – особенно в части финансовой грамотности старшеклассников. Поэтому в доработанном варианте мы планируем включить в шаблон бизнес-плана более подробные подсказки по статьям расходов и даже ссылки на региональные данные о средних ценах на аренду и оплату труда.

Анализ рефлексивного задания «Анализ профессий» показал, что процент правильных ответов сильно варьируется в зависимости от профессии. Наиболее высокие показатели (свыше 80%) были по профессиям, которые широко представлены в медийном пространстве и повседневной жизни региона – сварщик-высотник, оператор дронов. Напротив, самыми низкими оказались результаты по профессии «юрист по экологическому праву» – только 38% у младших и 44% у старших правильно определили её как профессию со стабильным спросом, а не дефицитную. Мы полагаем, что это связано с тем, что данная специальность не является «громкой» и не упоминается в новостях так часто, как, скажем, сварщики или IT-специалисты. Кроме того, слово «экологическое» в названии профессии, возможно, создаёт у школьников иллюзию, что это новая, а значит, дефицитная область, хотя на самом деле на рынке труда таких специалистов достаточно. Это говорит о том, что в лекционный материал следует включать не только перечень профессий из Атласа, но и более детальный анализ их реальной востребованности, возможно, с привлечением статистических данных по открытым вакансиям в регионе. Кроме того, мы считаем полезным давать учащимся задания на самостоятельный поиск информации о востребованности профессий на портале «Работа России» – это развивало бы их аналитические навыки и снижало зависимость от стереотипов.

Обращает на себя внимание и то, что, несмотря на общую положительную динамику, примерно 20% респондентов в обеих группах после мероприятия оценили свой интерес на 2 балла из 4. Это означает, что для них ни лекция, ни проба не стали переломным моментом. Мы не можем

однозначно сказать, с чем это связано: возможно, у этих учащихся уже сформированы устойчивые профессиональные предпочтения, и тема экономики и бизнеса им просто не близка, либо они изначально пришли на занятие с негативным настроением. В любом случае, это напоминает нам о том, что даже самое продуманное мероприятие не может «зажечь» всех одинаково. В этой связи мы считаем важным не ограничиваться одним форматом, а предлагать школьникам разнообразные профориентационные активности, чтобы каждый мог найти что-то своё. Наше мероприятие – лишь один из элементов системы, и оно не претендует на универсальность.

Сравнение самооценки участников и объективных экспертных оценок также выявило интересное расхождение. В группе 6–7 классов многие учащиеся (69%) отметили, что «почувствовали себя профессионалами», хотя экспертные оценки их работ были достаточно скромными (средний балл 4,2 из 6). Это может говорить о завышенной самооценке, характерной для младшего подросткового возраста, а может свидетельствовать о том, что сам процесс выполнения задания, ощущение вовлеченности и поддержки команды создают у них чувство успеха независимо от объективного качества результата. Для нас это важный сигнал: вероятно, не стоит слишком строго оценивать младших школьников по формальным критериям, важнее создать для них ситуацию успеха и закрепить положительное отношение к профориентации в целом. В старшей группе, напротив, самооценка была более сдержанной, что соответствует их большей критичности и реалистичности. Мы полагаем, что это связано с тем, что старшеклассники уже имеют некоторый опыт оценивания своих работ и лучше понимают, где они ошиблись.

На основе анализа экспертных комментариев мы также выделили несколько зон, которые требуют доработки. Эксперты отметили, что у шестиклассников хорошо развита фантазия и креативность, но они испытывают трудности с логическим обоснованием цены. Например, одна команда поставила цену 500 рублей, другая – 50, и аргументы были разными: «дорогие материалы» и «чтобы все могли купить». Эксперты посоветовали в

следующий раз давать детям простые калькуляторы и таблицу с типичными расходами (ткань, упаковка, время), чтобы они могли прикинуть себестоимость. У старшеклассников, напротив, проблема в занижении стартового капитала: они забывают про аренду, налоги, зарплату сотрудникам. Одна команда оценила открытие кафе здорового питания в 80 тысяч рублей, хотя, по мнению экспертов, реальная сумма в несколько раз больше. Мы учли это и планируем добавить в шаблон бизнес-плана дополнительные строки и даже ссылку на сайт с примерными ценами в Красноярском крае, чтобы расчёты были более реалистичными.

Говоря об ограничениях нашего исследования, мы должны признать, что полученные результаты нельзя механически переносить на все школы региона. Во-первых, апробация проводилась на базе одной школы, и выборка была относительно небольшой – 57 человек. Во-вторых, участие старшеклассников во втором этапе было добровольным, что, с одной стороны, обеспечило высокую мотивацию, но, с другой – исключило из анализа тех, кто не проявляет интереса к экономике, а значит, результаты могут быть завышены по сравнению с обязательным участием. В-третьих, мы не проводили отсроченных замеров, поэтому не знаем, насколько устойчивыми оказались изменения в знаниях и интересе. В перспективе мы планируем провести повторное анкетирование через несколько месяцев, чтобы оценить долгосрочный эффект. Тем не менее, даже с учётом этих ограничений, мы считаем, что полученные данные убедительно демонстрируют эффективность предложенной методики и позволяют сделать обоснованные выводы.

Кроме того, мы обратили внимание, что многие учащиеся после мероприятия сами подходили к экспертам с личными вопросами – спрашивали, как начать свой бизнес, какие навыки нужны, где учиться. Это, на наш взгляд, является одним из самых ярких свидетельств того, что мероприятие достигло своей цели: у ребят возник не просто абстрактный интерес к теме, а конкретный запрос на продолжение. Этот факт, хотя и трудно формализуемый, мы считаем не менее важным, чем цифры в таблицах. Он

говорит о том, что мы смогли создать пространство для живого диалога, где школьники почувствовали себя не объектами, а субъектами профессионального самоопределения – ровно то, о чём писал Е.А. Климов и на что нацелена Единая модель профориентации.

Таким образом, анализ результатов апробации подтверждает, что разработанное нами мероприятие работает: оно повышает уровень знаний о рынке труда, усиливает интерес к профессиональному выбору и даёт практический опыт, который школьники могут использовать при принятии решений. В то же время мы видим чёткие направления для улучшения, прежде всего – в части финансовой грамотности и реалистичности бизнес-планирования. Мы учтём эти замечания при доработке методических материалов.

На основе всего вышесказанного, мы можем утверждать, что гипотеза исследования подтвердилась. Разработанное внеурочное мероприятие «Рынок труда: профессии будущего», построенное на сочетании интерактивной лекции, возрастной дифференциации, регионального компонента и профессиональных проб с участием приглашенных экспертов, способствовало повышению уровня экономических знаний о рынке труда, росту мотивации к осознанному профессиональному выбору и развитию предпринимательского мышления и практических навыков.

Заключение

В ходе выполнения выпускной квалификационной работы была достигнута поставленная цель – теоретически обоснована, разработана и экспериментально апробирована методика проведения внеурочного мероприятия «Рынок труда: профессии будущего», направленного на формирование у школьников экономической грамотности в сфере рынка труда и осознанного отношения к профессиональному выбору с учётом региональных тенденций развития экономики Красноярского края. Решены все задачи исследования: проанализированы теоретические основы профориентации, разработано мероприятие с дифференциацией по возрастам, создан оценочно-диагностический инструментарий и проведена апробация. Выдвинутая гипотеза получила подтверждение, поскольку результаты показали положительную динамику по когнитивному, мотивационно-ценностному и деятельностному критериям.

В теоретической главе работы проанализированы понятие, цели и задачи профессиональной ориентации в школе. Основу исследования составляет Единая модель профессиональной ориентации и курс внеурочной деятельности «Россия – мои горизонты», закреплённые в соответствующих письмах Минпросвещения. Также обоснована необходимость учёта возрастных особенностей школьников при организации профориентационной работы, раскрыта роль интерактивных методов в формировании готовности к профессиональному самоопределению и выделены ключевые принципы, на которых должна строиться эффективная профориентационная деятельность.

Во второй главе нами было разработано и апробировано внеурочное мероприятие, включающее два этапа. Первый этап – интерактивная лекция в рамках курса «Россия – мои горизонты», которая обеспечивает освоение базовых экономических понятий, знакомство с федеральным «Атласом новых профессий» и региональным «Атласом Енисейской Сибири», а также формирование первичных навыков анализа рынка труда с использованием

карты предприятий Красноярского края. Данный этап проведён отдельно для каждой возрастной группы с учётом их когнитивных возможностей. Второй этап – профессиональная проба с приглашёнными экспертами – представителями малого и среднего бизнеса, которые консультируют команды, оценивают их работу и делятся профессиональным опытом. Такая структура позволяет учащимся закрепить теоретические знания на практике и получить обратную связь от действующих специалистов.

Для оценки эффективности разработанного мероприятия создан оценочно-диагностический инструментарий. Он включает входной и выходной тесты, шкалы интереса и согласия, цифровую рефлексию «Анализ профессий», экспертные оценочные листы, анкету «Моя профессиональная проба» и процедуру устной рефлексии. Инструментарий охватывает когнитивный, мотивационно-ценностный и деятельностный компоненты готовности к профессиональному самоопределению и позволяет объективно измерить динамику знаний, интереса и практических умений.

Апробация мероприятия на базе МБОУ «Саянская СОШ №32» показала положительную динамику по заявленным в работе критериям. Полученные результаты свидетельствуют об эффективности предложенной методики и подтверждают гипотезу исследования. Проведённое исследование также позволило выявить сильные стороны и ограничения разработанной методики. Интерактивная лекция, построенная на решении мини-кейсов и групповой работе, даёт наибольший прирост знаний именно в младшей возрастной группе, что мы связываем с отсутствием у них устоявшихся представлений о рынке труда и высокой восприимчивостью к игровым формам подачи материала. В старшей группе прирост знаний оказался скромнее, однако именно здесь произошло наиболее заметное изменение мотивации: доля учащихся с высоким интересом значительно выросла. Это, с нашей точки зрения, означает, что для старшеклассников ценность мероприятия заключается не столько в новых фактах, сколько в возможности примерить на себя реальные профессиональные роли. Кроме того, мы столкнулись с тем, что

уровень сформированности представлений о региональном рынке труда различается в зависимости от профессии: традиционные рабочие специальности знакомы школьникам лучше, тогда как новые профессии из Атласа, появившиеся недавно, ещё не стали частью их повседневной картины мира. Данный факт указывает на необходимость более детального разбора в ходе лекции именно перспективных профессий. В целом, предложенная методика доказала свою эффективность: она позволяет не только повысить уровень знаний в сфере рынка труда, но и сформировать у школьников осознанное отношение к выбору профессии с учётом реальных потребностей региона. Вместе с тем, мы признаём, что примерно 20% участников не проявили устойчивого интереса к теме, а у старшеклассников выявлены трудности в финансовых расчётах, что требует доработки методического обеспечения практического этапа.

Практическая значимость работы состоит в создании методической разработки, которая может быть использована учителями экономики и обществознания, классными руководителями и организаторами профориентационной работы в школах Красноярского края в рамках реализации профессионального минимума и курса «Россия – мои горизонты».

Перспективы дальнейшего исследования связаны с адаптацией разработанной методики для применения в других регионах Российской Федерации за счёт замены регионального компонента, а также с разработкой цикла подобных мероприятий для разных возрастных групп и созданием методических рекомендаций для педагогов по их проведению.

Библиографический список

I. Нормативно-правовые акты

1. Приказ Минпросвещения России от 31.05.2021 № 287 (ред. от 18.06.2025) «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта основного общего образования» – URL: <https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=501780>.
2. Приказ Минпросвещения России от от 18.05.2023 № 371 (ред. от 10.11.2025) «Об утверждении федеральной образовательной программы среднего общего образования» – URL: <https://sudact.ru/law/prikaz-minprosveshcheniia-rossii-ot-18052023-n-371/federalnaia-obrazovatelnaia-programma-srednego-obshchego/>.
3. Письмо Минпросвещения России от 03.04.2023 № ДГ-617/05 «О направлении информации» – URL: <https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=8&documentId=449373>.
4. Письмо Минпросвещения России от 01.06.2023 № АБ-2324/05 «О внедрении единой модели профессиональной ориентации» – URL: <https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=8&documentId=451135&cwi=29>.
5. Письмо Минпросвещения России от 23.08.2024 № АЗ-1705/05 «О направлении информации» (вместе с «Методическими рекомендациями по реализации Единой модели профессиональной ориентации обучающихся 6-11 классов образовательных организаций Российской Федерации, реализующих образовательные программы основного общего и среднего общего образования», «Рабочей программой курса внеурочной деятельности "Россия – мои горизонты"»). – URL: <https://base.garant.ru/410378153/>.
6. Письмо Минпросвещения России от 14.08.2025 № ВЖ-1399/05 «О направлении информации» – URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/412501175/#review>.

II. Литература

7. Атлас новых профессий 3.0. / Под ред. Д. Варламовой, Д. Судакова. – М.: Альпина ПРО, 2021.
8. Блинов В.И., Родичев Н. Ф., Сергеев И. С. Образовательная профориентация: учебное пособие для вузов. – СПб.: Лань, 2023.
9. Боголюбов Л.Н. Обществознание: учебник для 11 класса. Базовый уровень. – М.: Издательство, 2023.
10. Пряжников, Н. С. Профориентология : учебник и практикум для вузов / Н. С. Пряжников. – Москва : Издательство Юрайт, 2026.

III. Интернет ресурсы

11. «Атлас профессий» | Интерактивный портал агентства труда и занятости населения Красноярского края. // trud.krskstate.ru – URL: https://trud.krskstate.ru/content/_атлас_профессий_.
12. «Атлас профессий» агентства труда и занятости населения Красноярского края. // nark.ru – URL: https://nark.ru/regional_practices/primeneniye-instrumentov-nsk/atlas-professiy-agentstva-truda-i-zanyatosti-nasel/.
13. hh Статистика: сервис открытой аналитики рынка труда. // stats.hh.ru – URL: https://stats.hh.ru/krasnoyarsk_krai?salaryDynamicChartProfArea=science.
14. Актуальные идеи развития отраслевой профориентации в современной теории и практике. // elibrary.ru – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=87877839>.
15. Атлас новых профессий Енисейской Сибири. // ensib.ru – URL: https://ensib.ru/wp-content/uploads/2023/06/Atlas-novyh-professij_dlya-sajta-RU.pdf.

16. Бекоева М.И. Основные направления профориентационной деятельности в современной общеобразовательной школе // CyberLeninka. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osnovnye-napravleniya-proforientatsionnoy-deyatelnosti-v-sovremennoy-obsheobrazovatelnoy-shkole>.
17. Более 21 тысячи жителей Красноярского края трудоустроились с начала года // Национальные проекты РФ. – URL: <https://xn--80aapampemcchfmo7a3c9ehj.xn--p1ai/news/bolee-21-tysyachi-zhiteley-krasnoyarskogo-kraya-trudoustroilis-s-nachala-goda/>.
18. Буеракова Е.Ю. Интерактивные игры в профориентационной работе с учащимися // Инфоурок. – URL: <https://infourok.ru/doklad-interaktivnye-igry-v-proforientacionnoj-rabote-s-uchashimisya-8012068.html>.
19. Интерактивные методы профориентационной работы в школе // Инфоурок. – URL: <https://infourok.ru/interaktivnye-metody-proforientacionnoj-raboty-v-shkole-5724330.html>.
20. Использование интерактивных методов в профориентационной работе со школьниками // КГАУ. – URL: [http://kgau.ru/new/all/science/04/content/konf_18_04_2017\(1\).pdf](http://kgau.ru/new/all/science/04/content/konf_18_04_2017(1).pdf).
21. Контекстное обучение в компетентностном подходе. // cyberleninka.ru – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kontekstnoe-obuchenie-v-kompetentnostnom-podhode-1/viewer>.
22. Критерии и показатели готовности обучающихся к профессиональному самоопределению. // elibrary.ru – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=26427505>.
23. Малышев И.В. Личностные адаптационные характеристики и профессиональное самоопределение у старшеклассников // psychology-news.ru. – URL: <https://psychology-news.ru>.
24. Методика «Моя готовность» для 6-7, 8-9 и 10-11 классов (диагностика готовности к профессиональному самоопределению) // chasci.odinedu.ru. – URL: <https://chasci.odinedu.ru>.

25. Методические рекомендации по проведению мероприятий профессионального выбора в рамках реализации проекта единая модель профориентации «Билет в будущее». // bvbinfo.ru – URL: <https://s3.cdn.bvbinfo.ru/ped/profprob.pdf>.

26. Методические рекомендации по проведению мероприятий профессионального выбора в рамках реализации проекта единая модель профориентации «Билет в будущее» // bvbinfo.ru. – URL: <https://s3.cdn.bvbinfo.ru/ped/profprob.pdf>.

27. Методические рекомендации по реализации Единой модели профессиональной ориентации в 2025 году // Сетевое сообщество педагогов Пермского края. – URL: <https://educomm.iro.perm.ru/groups/bilet-v-budushchee/news/metodicheskie-rekomendacii-po-realizacii-edinoy-modeli-professionalnoy-orientacii-v-2025-godu>.

28. Методические рекомендации по реализации профориентационного минимума в образовательных организациях Российской Федерации // edu.gov.ru. – URL: <https://edu.gov.ru>.

29. Новости / Состоялась презентация атласа новых профессий Енисейской Сибири. // krskstate.ru – URL: <http://www.krskstate.ru/press/news/0/news/96698>.

30. Обзор нормативно-правовых документов, определяющих требования к профориентации в общеобразовательной организации. // elibrary.ru – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=86311326>.

31. Особенности применения дистанционных форм работы в практике профориентации обучающихся // CyberLeninka. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-primeneniya-distantsionnyh-form-raboty-v-praktike-proforientatsii-obuchayuschih-sya>.

32. Особенности профориентационной работы в школе // Урок.рф. – URL: <https://urok.1sept.ru/articles/700005>.

33. Подходы к организации профориентационной работы в образовательном учреждении. // elibrary.ru – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=28319861>.
34. Применение интерактивных форм профориентационной работы со школьниками. // cyberleninka.ru – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/primenenie-interaktivnyh-form-proforientatsionnoy-raboty-so-shkolnikami>.
35. Проектно-технологическая компонента педагогической деятельности. // elibrary.ru – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=50206052>.
36. Профессиональная ориентация обучающихся: новые подходы и решения // ФГБНУ «Институт стратегии развития образования» РАО. – URL: <https://instrao.ru/news/novosti-instituta/professionalnaya-orientatsiya-obuchayushhihsya-novye-podhody-i-resheniya/>.
37. Профессиональное образование и занятость молодежи: XXI век. // krirpo.ru – URL: <https://krirpo.ru/wp-content/uploads/2024/05/2024-konferencija-aprel.pdf>.
38. Профессиональное самоопределение на разных стадиях становления личности. // studfile.net. – URL: <https://studfile.net/preview/9483342/page:16/>.
39. Профессиональное самоопределение школьников: тенденции и затруднения формирования. // vestnikskfu.elpub.ru – URL: <https://vestnikskfu.elpub.ru/jour/article/view/2859>.
40. Профессиональное самоопределение школьников: тенденции и затруднения формирования // Вестник Северо-Кавказского федерального университета. – URL: <https://vestnikskfu.elpub.ru/jour/article/view/2859>.
41. Рабочая программа курса внеурочной деятельности «Россия – мои горизонты» (основное общее образование, среднее общее образование). // bvbinfo.ru – URL: <https://s3.cdn.bvbinfo.ru/ped/rmg.pdf>.

42. Рабочая программа курса внеурочной деятельности «Россия – мои горизонты» (основное общее образование, среднее общее образование) // [bvbinfo.ru](https://s3.cdn.bvbinfo.ru/ped/rmg.pdf). – URL: <https://s3.cdn.bvbinfo.ru/ped/rmg.pdf>.
43. Рынок труда в Красноярском крае: кто легко найдёт работу в конце 2025 года // Сибновости. – URL: <https://sibnovosti.ru/news/449175/>.
44. Рынок труда Красноярского края: итоги 2025 года и прогноз на 2026 год // Агентство труда и занятости населения Красноярского края. – URL: <https://trud.krskstate.ru>.
45. Сергей Кравцов: «Профориентация имеет колоссальный воспитательный потенциал» / Минпросвещения России. // edu.gov.ru – URL: <https://edu.gov.ru/press/6195/sergey-kravcov-proforientaciya-imeet-kolossalnyu-vospitatelnyu-potencial/>.
46. Современные тенденции развития профориентационной работы с обучающимися. // cyberleninka.ru – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennye-tendentsii-razvitiya-proforientatsionnoy-raboty-s-obuchayuschimisya>.
47. Теоретические основы и методики планирования внеурочной деятельности / А.А.Изотов. // videouroki.net – URL: <https://videouroki.net/razrabotki/teoreticheskie-osnovy-i-metodiki-planirovaniya-vneurochnoy-deyatelnosti.html>.
48. ФГОС: внеурочная деятельность – важнейший компонент современного образовательного процесса в школе / М.Э.Шилкова. // nsportal.ru – URL: <https://nsportal.ru/nachalnaya-shkola/materialymo/2019/03/13/fgos-vneurochnaya-deyatelnost-vazhneyshiykomponent>.
49. Фонд Гуманитарных Проектов: Методические рекомендации // ГБОУ ДПО МЦВП. – URL: <https://mcvp.ru/news/fond-gumanitarnyh-proektov-metodicheskie-rekomendaczii>.

50. Формирование психологической готовности старшеклассников к профессиональному самоопределению // CyberLeninka. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/formirovanie-psihologicheskoy-gotovnosti-starsheklassnikov-k-professionalnomu-samoopredeleniyu>.

51. Функции профориентации // Инфоурок. – URL: <https://infourok.ru>.

Сценарий первого этапа мероприятия

Продолжительность: 80 минут

Формат: занятие проводится отдельно для каждой возрастной группы: 6-7 классы, 8-9 классы, 10-11 классы.

Необходимые материалы: презентация (слайды), раздаточные карточки кандидатов (Приложение В.4), ролевые карточки (Приложение В.1 – для 6-7 кл., В.2 – для 8-9 кл., В.3 – для 10-11 кл.), входной тест (Приложение Г), выходной тест (Приложение Д), QR-код для рефлексии (Приложение Е)

1. Организационный момент (3 минуты)

Учитель: Добрый день! Посмотрите, всё ли готово к уроку: на столах лежат карточки, они нам скоро пригодятся. Сегодня нас ждёт увлекательная работа – мы станем экспертами и попробуем спасти целый город.

Учитель раздает входные тесты

Учитель: Перед тем как мы начнём, предлагаю вам заполнить небольшой тест. На оценку он не влияет. У вас 3 минуты.

Учащиеся заполняют тест. Учитель собирает бланки.

2. Мотивационно-целевой этап (7 минут)

Слайд 1. Енисейский Город Будущего

Учитель: Ребята, представьте, что мы с вами – жители Енисейского Города Будущего. Этот город построен на основе реальной экономики нашего края: здесь есть мощная энергетика, металлургия, лесная промышленность, современные технологии. Но сегодня утром случилась беда.

Слайд 2. Проблемная ситуация

Учитель: Мэр объявил чрезвычайное положение. Чтобы починить Энергоузел, нужны суперпрофессионалы. Но вот проблема: работа есть, люди, желающие работать, тоже есть, а пазл не складывается. Как вы думаете, почему так происходит?

Выслушивает предположения учеников (не хватает нужных специалистов, низкая зарплата, люди не хотят идти на эту работу).

Учитель: Вы подметили очень важные моменты. Действительно, найти нужного специалиста – задача не такая простая, как кажется. И всё потому, что на рынке труда действуют свои законы. Мы должны в них разобраться, чтобы не только спасти Город, но и понять, как в будущем выбирать профессию, которая будет востребована именно в нашем крае.

Слайд 3. Тема и задачи занятия

Учитель: Тема нашей сегодняшней встречи – «Рынок труда». Обратите внимание: мы сегодня работаем как настоящий Совет по восстановлению Города. У нас три главные задачи. Готовы? Тогда начинаем.

3. Изучение нового материала (25 минут)

Слайд 4. Основные понятия

Учитель: Мэр объявил: «Нам срочно нужны специалисты!» Это и есть спрос – крик работодателей. А жители города, которые умеют чинить, варить, программировать, – это предложение. Когда спрос и предложение встречаются, получается рынок труда. Проще говоря, это место, где люди ищут работу, а компании – работников.

Слайд 5. Дефицит и профицит кадров

На слайде под каждым термином появляется определение – учитель зачитывает тот уровень, который соответствует классу:

Для 6-7 классов:

- Спрос – сколько рабочих мест готовы дать компании.
- Предложение – сколько людей ищет работу.
- Рынок труда – место, где люди ищут работу, а компании – работников.

Для 8-9 классов:

- Спрос – платёжеспособная потребность экономики в работниках определённой квалификации.
- Предложение – совокупность соискателей с их навыками, претендующих на рабочие места.
- Рынок труда – система отношений, где встречаются спрос работодателей и предложение соискателей.

Для 10-11 классов:

- Спрос – объём вакансий, отражающий потребности отраслей в трудовых ресурсах.
- Предложение – численность экономически активного населения, готового трудиться при данном уровне зарплат.
- Рынок труда – сфера формирования спроса и предложения на человеческий капитал, определяющая занятость и цену труда.

Слайд 6. Заработная плата

Учитель: Посмотрите: когда специалистов мало, а работы много – это дефицит кадров. Таких профессионалов называют «золотыми». А когда на одну вакансию сотня желающих – это профицит, высокая конкуренция.

На слайде – определения. Учитель зачитывает тот уровень, который соответствует классу:

Для 6-7 классов:

- Дефицит – работников очень не хватает.
- Профицит – специалистов слишком много.

Для 8-9 классов:

- Дефицит – устойчивое превышение спроса над предложением, дающее преимущество работнику.
- Профицит – превышение предложения над спросом, высокая конкуренция.

Для 10-11 классов:

- Дефицит – структурный или циклический дисбаланс, ведущий к росту зарплат.
- Профицит – ситуация рынка работодателя, часто вызванная избытком специалистов устаревшей квалификации.

Учитель: Как вы думаете, в каком случае работнику проще договориться о высокой зарплате? Конечно, при дефиците.

Слайд 7. Карта Красноярского края

Учитель: Заработная плата – это цена труда, и она, как качели, зависит от баланса спроса и предложения. Если сварщиков в городе почти нет, а нужно срочно варить опоры, работодатели готовы платить очень хорошо. А если менеджеров сотни, а место одно – зарплата будет минимальной.

Для 6-7 кл. достаточно этого примера. Для 8-9 кл. добавить: «Это называется рыночным равновесием». Для 10-11 кл. добавить: «Зарплата стремится к равновесному уровню, где спрос равен предложению».

Учитель: В нашем крае, кстати, каких специалистов сейчас особенно не хватает?»

Выслушивает предположения (сварщики, инженеры, врачи). Подводит к региональному блоку.

Слайд 8. Человеческий капитал

Учитель: Экономика края буквально «заказывает» работников. Огромные предприятия – «Норникель», алюминиевые заводы, ГЭС, лесопромышленные комплексы – формируют спрос на конкретных специалистов. Поэтому в регионе остро не хватает инженеров-технологов, сварщиков-высотников, водителей спецтехники, IT-разработчиков, а в отдалённых районах – врачей и учителей. А вот менеджеров и юристов общего профиля выпускают много, конкуренция высокая.

Для старших групп (8-11 кл.) можно добавить данные о зарплатах или дефиците.

Учитель: Запомните: ваша квалификация (насколько хорошо вы владеете профессией) и человеческий капитал (все ваши знания, навыки, здоровье) – это то, что вы «продаёте» на рынке труда. Чем они ценнее для края, тем выше спрос и зарплата.

На слайде определения:

Для 6-7 классов:

- Человеческий капитал – все твои умения, знания и здоровье, которые помогают зарабатывать.
- Квалификация – насколько хорошо человек умеет делать свою работу.

Для 8-9 классов:

- Человеческий капитал – совокупность образования, навыков, опыта, которые приносят доход.
- Квалификация – подтверждённый уровень компетенций, влияющий на производительность и зарплату.

Для 10-11 классов:

- Человеческий капитал – актив, в который инвестируют (образование, здоровье), ожидая отдачи в виде дохода и карьерного роста.
- Квалификация – инвестиции в специфический человеческий капитал, снижающие замещаемость работника.

Слайд 8. Человеческий капитал

Учитель: Представьте двух кандидатов. У сварщика-высотника отличные hard skills – профессиональные умения: он умеет варить на высоте. А у опытного инженера слабые soft skills – он не любит работать в команде. Работодатель смотрит и на то, и на другое.

Слайд 9. Мобильность и тренды

Учитель: Если в нашем Городе нет нужного специалиста, мы можем пригласить его из другого района или переобучить своего – это мобильность. Чтобы не ошибиться с выбором профессии, нужно смотреть на тренды – куда дует ветер перемен.

Для 6-7 кл. достаточно простого пояснения. Для 8-11 кл. добавить: «В крае сейчас тренд на «зелёную» энергетику и цифровизацию, спрос на экологов и программистов «умных сетей» будет расти».

Слайд 10. Атлас новых профессий

Учитель: Рынок труда не стоит на месте. Ещё 10 лет назад никто не слышал об операторах дронов или эко-логистах. А сегодня это реальные профессии. Учёные создали «Атлас новых профессий», а для нашего региона – «Атлас Енисейской Сибири». В них описаны специальности до 2035 года.

Слайд 11. Список профессий

Для 6-7 кл.: просто перечислить профессии, спросить, какая кажется самой интересной.

Для 8-9 кл.: попросить назвать, какие профессии, по их мнению, связаны с экологией, а какие – с ИТ.

Для 10-11 кл.: дать краткий анализ: какие тренды порождают эти профессии (цифровизация, экологизация, роботизация).

4. Групповая работа «Собери команду» (25 минут)

Слайд 12. Групповая работа

Учитель: Сейчас каждая группа получит карточку с десятью кандидатами и ролевою карточку. Задача – выбрать ровно пять специалистов и обосновать выбор. Время – 10 минут, затем презентация (2 минуты на группу).

Учитель раздаёт ролевые карточки в зависимости от класса и объясняет правила для каждого класса:

Для 6-7 классов:

Кто-то из вас – Совет Мэра (думает о скорости), кто-то – PR-отдел (объясняет жителям), кто-то – инженерная бригада (оценивает квалификацию), кто-то – отдел кадров (ищет дефицитных специалистов). Используйте слова: спрос, предложение, дефицит, квалификация.

Для 8-9 классов:

Ваши роли: Бюджетный комитет (лимит 420 тыс. руб.), Стратегический отдел (перспектива на 3–5 лет), Отдел кадрового резерва (обучение и мобильность), Антикризисный штаб (гибкие навыки). Используйте термины: конкуренция, заработная плата, человеческий капитал, дефицит/профицит, мобильность.

Для 10-11 классов:

Ваши роли: Аналитический департамент (тренды, прогноз), Департамент инноваций (профессии будущего), Комиссия по рынку труда (структурный дисбаланс), HR-департамент будущего (наставничество). Ключевые термины: тренды, прогнозирование, структурный дисбаланс, человеческий капитал, наставничество.

Учитель в ходе работы групп обходит класс, помогает, задаёт вопросы. Следит за временем.

5. Презентация решений групп (12 минут)

Учитель: Время вышло. Каждая группа представляет своё решение: называет выбранных специалистов и главный аргумент (до 2 минут).

Представители групп выступают. Учитель задаёт уточняющие вопросы, подчёркивает связь с теорией.

6. Рефлексия «Анализ профессий» (6 минут)

Слайд 13. QR-код для перехода к опросу

Учитель: На экране – QR-код. Наведите камеру телефона. Откроется опрос. Для каждой профессии выберите цвет: зелёный – дефицит, жёлтый – стабильный спрос, красный – профицит.

Учащиеся проходят опрос (2–3 минуты). Учитель показывает гистограммы, разбирает результаты, комментирует правильные ответы.

7. Подведение итогов и выходная диагностика (7 минут)

Учитель: Сейчас пройдите заключительный тест. У вас 5 минут.

Учащиеся заполняют выходной тест.

Учитель: Сегодня мы выступили в роли настоящих экспертов. Мы увидели, что рынок труда – динамичная система. То, что сегодня в дефиците, завтра может стать профицитом, если все пойдут учиться на эту специальность. И наоборот – профессии, которые пока кажутся экзотикой, через пять лет могут стать самыми востребованными. Рынок труда Красноярского края огромен, и если вы будете развивать свой человеческий капитал, то всегда найдёте своё место. Спасибо за работу!

Презентация

Рисунок А.1 – Вводные слайды (титульный слайд, проблемная ситуация, цели и задачи)



Рисунок А.2 – Определение спроса, предложения и рынка труда для трёх возрастных групп (6–7, 8–9, 10–11 классы)

<p>СПРОС сколько рабочих мест готовы дать компании</p> <p>ПРЕДЛОЖЕНИЕ сколько людей ищет работу</p> <p>РЫНОК ТРУДА место, где люди ищут работу, а компании – работников</p> 	<p>СПРОС платёжеспособная потребность экономики в работниках определённой квалификации</p> <p>ПРЕДЛОЖЕНИЕ совокупность соискателей с их навыками, претендующих на рабочие места</p> <p>РЫНОК ТРУДА система отношений, где встречаются спрос работодателей и предложение соискателей</p> 
<p>СПРОС объём вакансий, отражающий потребности отраслей в трудовых ресурсах</p> <p>ПРЕДЛОЖЕНИЕ численность экономически активного населения, готового трудиться при данном уровне зарплат</p> <p>РЫНОК ТРУДА сфера формирования спроса и предложения на человеческий капитал, определяющая занятость и цену труда</p> 	<p>VS ДЕФИЦИТ ПРОФИЦИТ кадров</p> 

Рисунок А.3 – Механизмы дефицита и профицита кадров, формирование заработной платы

<p>VS ДЕФИЦИТ ПРОФИЦИТ кадров</p> <p>ДЕФИЦИТ – РАБОТНИКОВ ОЧЕНЬ НЕ ХВАТАЕТ</p> <p>ПРОФИЦИТ – СПЕЦИАЛИСТОВ СЛИШКОМ МНОГО</p>	<p>VS ДЕФИЦИТ ПРОФИЦИТ кадров</p> <p>ДЕФИЦИТ – УСТОЙЧИВОЕ ПРЕВЫШЕНИЕ СПРОСА НАД ПРЕДЛОЖЕНИЕМ, ДАЮЩЕЕ ПРЕИМУЩЕСТВО РАБОТНИКУ</p> <p>ПРОФИЦИТ – ПРЕВЫШЕНИЕ ПРЕДЛОЖЕНИЯ НАД СПРОСОМ, ВЫСОКАЯ КОНКУРЕНЦИЯ ЗА РАБОЧИЕ МЕСТА</p>
<p>VS ДЕФИЦИТ ПРОФИЦИТ кадров</p> <p>ДЕФИЦИТ – СТРУКТУРНЫЙ ИЛИ ЦИКЛИЧЕСКИЙ ДИСБАЛАНС, ВЕДУЩИЙ К РОСТУ ЗАРПЛАТ В СЕКТОРЕ</p> <p>ПРОФИЦИТ – СИТУАЦИЯ РЫНКА РАБОТОДАТЕЛЯ, ЧАСТО ВЫЗВАННАЯ ИЗБЫТКОМ СПЕЦИАЛИСТОВ УСТАРЕВШЕЙ КВАЛИФИКАЦИИ</p>	<p>ЗАРПЛАТА</p> <p>ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА – это цена труда</p> 

Рисунок А.4 – Понятие человеческого капитала, квалификации, жёстких и гибких навыков (адаптировано для разных возрастов)

РЕГИОНАЛЬНЫЙ РЫНОК ТРУДА Красноярский край

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ
все твои умения, знания и здоровье, которые помогают зарабатывать

КВАЛИФИКАЦИЯ
насколько хорошо ты умеешь делать свою работу (опыт, разряд)

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ
совокупность образования, навыков, опыта, которые приносят доход

КВАЛИФИКАЦИЯ
инвестиции в специфический человеческий капитал, снижающие замещаемость работника

Hard skills – профессиональные умения, которым учат в колледже или вузе

Soft skills – надпрофессиональные качества: коммуникация, работа в команде, стрессоустойчивость

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ
актив, в который инвестируют (образование, здоровье), ожидая отдачи в виде дохода и карьерного роста

КВАЛИФИКАЦИЯ
инвестиции в специфический человеческий капитал, снижающие замещаемость работника

Hard skills / Soft skills
технические vs универсальные компетенции

Рисунок А.5 – Профессиональная мобильность, тренды рынка труда, профессии будущего, групповая работа

МОБИЛЬНОСТЬ
готовность переехать туда, где есть работа, или освоить новую профессию.

ТРЕНДЫ
долгосрочные изменения спроса под влиянием технологий, экологии, демографии.

ПРОФЕССИИ БУДУЩЕГО
Профессии будущего

- Оператор дронов для мониторинга ЛЭП и трубопроводов
- Специалист по рекультивации земель в зоне вечной мерзлоты
- Проектировщик «зелёных» заводов
- Data-аналитик в лесном хозяйстве
- Эко-логист северного завода
- Менеджер по развитию территорий опережающего развития

СОБЕРИ КОМАНДУ

Мэр выделил 5 ставок на восстановление и модернизацию Энергоузла. Выберите 5 специалистов из 10 кандидатов. Обоснуйте своё решение. Можно нанять меньше, если докажете, что Узел заработает.

№	Должность	Зарплата (тыс. руб.)	Конкурентов в крае
1	Инженер-энергетик (опытный)	120	2
2	Инженер-энергетик (выпускник)	50	30
3	Программист «умных сетей»	90	5
4	Сварщик-высотник НАКС	110	0
5	Оператор дронов	70	3
6	Менеджер по закупкам	40	120
7	Эко-логист северного завода	85	4
8	Специалист по рекультивации	95	1
9	Спасатель-высотник МЧС	75	3
10	Юрист по экологическому праву	100	18

Рисунок А.6 – Слайд с QR-кодом для рефлексии «Анализ профессий»

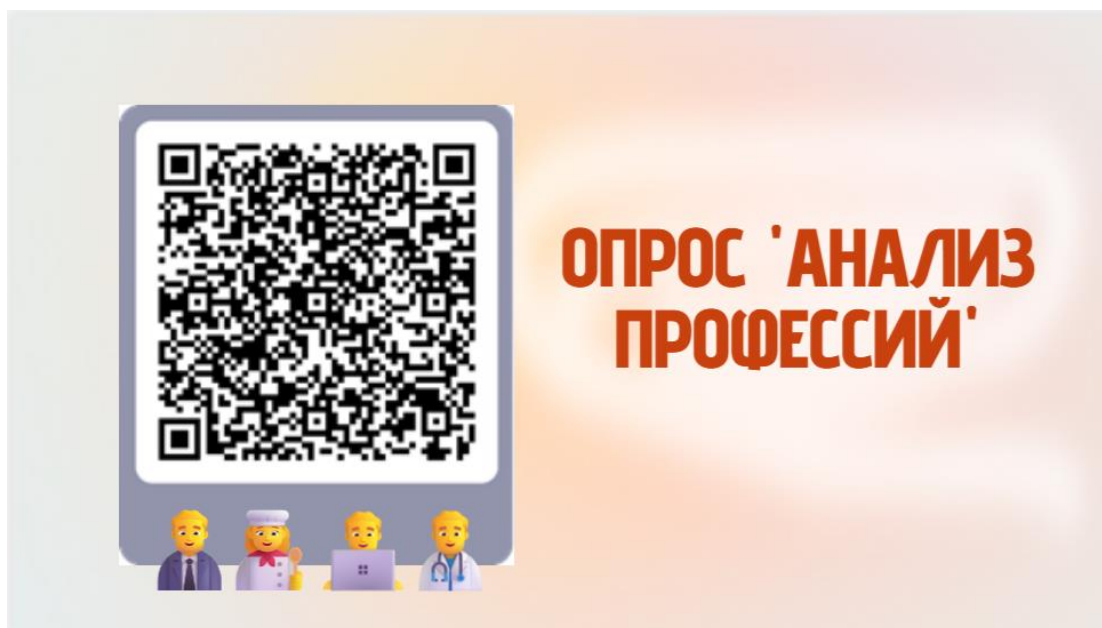


Таблица Б.1 – Глоссарий для 6–7 классов

Термин	Объяснение
Рынок труда	Место, где люди ищут работу, а компании – работников.
Спрос	Сколько рабочих мест готовы дать компании; «крики работодателей»: «Требуются!».
Предложение	Сколько людей ищет работу; люди с табличками «Ищу работу».
Дефицит кадров	Работников очень не хватает, таких специалистов называют «золотыми».
Профицит кадров	Специалистов слишком много, на всех вакансий не хватает, высокая конкуренция.
Заработная плата	Деньги, которые платят за работу; цена труда.
Квалификация	Насколько хорошо человек умеет делать свою работу (опыт, разряд, образование).
Человеческий капитал	Все твои умения, знания и здоровье, которые помогают зарабатывать.

Таблица Б.2 – Глоссарий для 8–9 классов

Термин	Объяснение
Рынок труда	Система отношений, где встречаются спрос работодателей и предложение соискателей.
Спрос	Платёжеспособная потребность экономики в работниках определённой квалификации.
Предложение	Совокупность соискателей с их навыками, претендующих на рабочие места.
Дефицит кадров	Устойчивое превышение спроса над предложением, дающее преимущество работнику.
Профицит кадров	Превышение предложения над спросом, высокая конкуренция за рабочие места.
Заработная плата	Цена труда, которая зависит от баланса спроса и предложения, квалификации, условий.
Конкуренция	Отношение числа резюме к числу вакансий; борьба соискателей за рабочие места.
Квалификация	Подтверждённый уровень компетенций, влияющий на производительность и зарплату.
Человеческий капитал	Совокупность образования, навыков, опыта, которые приносят доход.
Hard skills (жёсткие навыки)	Профессиональные умения, которым учат в колледже или вузе (сварка, программирование).
Soft skills (гибкие навыки)	Надпрофессиональные качества: коммуникация, работа в команде, стрессоустойчивость.
Профессиональная мобильность	Готовность переехать туда, где есть работа, или освоить новую профессию.
Тренды на рынке труда	Долгосрочные изменения спроса под влиянием технологий, экологии, общества.

Таблица Б.3 – Глоссарий для 10–11 классов

Термин	Объяснение
Рынок труда	Сфера формирования спроса и предложения на человеческий капитал, определяющая занятость и цену труда.
Спрос	Объём вакансий, отражающий потребности отраслей в трудовых ресурсах.
Предложение	Численность экономически активного населения, готового трудиться при данном уровне зарплат.
Дефицит кадров	Структурный или циклический дисбаланс, ведущий к росту зарплат в сегменте.
Профицит кадров	Ситуация рынка работодателя, часто вызванная избытком специалистов устаревшей квалификации.
Заработная плата	Денежное выражение стоимости человеческого капитала, регулируемое рыночной конъюнктурой.
Конкуренция	Индекс, отражающий соотношение соискателей и вакансий, определяющий bargaining power сторон.
Квалификация	Инвестиции в специфический человеческий капитал, снижающие замещаемость работника.
Человеческий капитал	Актив, в который инвестируют (образование, здоровье), ожидая отдачи в виде дохода и карьерного роста.
Hard skills	Технические компетенции, подтверждаемые сертификатами, дипломами, разрядами.
Soft skills	Универсальные социально-психологические компетенции, повышающие эффективность в любой профессии.
Профессиональная мобильность	Фактор гибкости рынка труда, способность менять профессию, отрасль или регион работы.
Тренды на рынке труда	Прогнозируемые сдвиги в отраслевой структуре занятости, вызванные технологиями, экологией, демографией.
Структурный дисбаланс	Несоответствие между спросом на одни профессии и предложением других, когда одновременно существуют безработица и дефицит кадров.
Наставничество	Система передачи знаний и навыков от опытного специалиста к менее опытному, способствующая росту человеческого капитала.

Таблица В.1 – Ролевые карточки для 6–7 классов

Совет Мэра по срочным работам	Вы должны как можно быстрее запустить Энергоузел. Выберите 5 специалистов, без которых ремонт невозможен. При объяснении используйте слова: спрос, дефицит, квалификация. Докажите, что ваш выбор – самый необходимый.
PR-отдел (связи с жителями)	Вы будете объяснять горожанам, кого и почему нанимают. Подготовьте простое объявление (устно). Расскажите, как спрос (кого ищут) и предложение (кто доступен) повлияли на выбор. Используйте эти слова.
Бригада главного инженера	Ваша задача – не только починить Узел сейчас, но и проверить всю систему, чтобы избежать новых аварий. Выберите 5 специалистов, чья квалификация и опыт помогут сделать работу надёжно. Объясните, почему их мастерство важнее всего.
Отдел кадров (HR)	Вы ищете тех, кого в городе почти нет (самый большой дефицит). Выберите 5 специалистов, нанять которых будет проще всего, потому что конкуренция за них высокая, а желающих мало. Обоснуйте свой выбор, используя слова дефицит и спрос.

Таблица В.2 – Ролевые карточки для 8–9 классов

Бюджетный комитет	Лимит на зарплату команды – 420 000 руб./мес. Выберите 5 специалистов, уложитесь в бюджет и обоснуйте, где можно сэкономить, а где платить по максимуму.
Стратегический отдел	Думайте на 3–5 лет вперёд. Выберите 5 человек, которые пригодятся не только сейчас, но и для будущих проектов Города. Оцените человеческий капитал кандидатов, их мобильность и соответствие трендам развития.
Отдел кадрового резерва	Сделайте ставку на обучение и мобильность. Выберите тех, кто может быстро переучиться или переехать. Старайтесь сэкономить на зарплатах сейчас (брать выпускников), чтобы создать сильный резерв на будущее. Обоснуйте через понятия человеческий капитал и квалификацию.

Антикризисный штаб	Вам нужна команда универсалов, способных заменять друг друга при авариях. Оцените hard skills (профессиональные навыки) и soft skills (коммуникация, стрессоустойчивость). Выберите 5 наиболее гибких специалистов. Обоснуйте через мобильность и дефицит.
--------------------	--

Таблица В.3 – Ролевые карточки для 10–11 классов

Аналитический департамент	Горизонт – 5 лет. Город переходит на «зелёную» энергетику и цифровизацию. Выберите 5 человек, которые станут ядром развития. Опирируйте понятиями: тренды, прогнозирование рынка труда, человеческий капитал. Покажите, как изменится спрос на этих специалистов.
Департамент инноваций	Сделайте акцент на профессиях будущего из Атласов. Выберите 5 специалистов, среди которых обязательно должны быть представители перспективных направлений. Докажите, что сегодняшние вложения в инновации окупятся. Используйте: тренды, профессии будущего, дефицит.
Комиссия по рынку труда	Проанализируйте текущую ситуацию на рынке труда края с точки зрения структурного дисбаланса. Выберите команду так, чтобы снизить профицит одних специальностей и стимулировать дефицит других (например, берём выпускников и обучаем). Сделайте прогноз занятости. Ключевые слова: профицит/дефицит, прогнозирование, структурный дисбаланс.
HR-департамент будущего	Сформируйте команду, в которой есть наставники и ученики. Оцените, как будет расти человеческий капитал каждого, и как это повлияет на рынок труда региона. Используйте: наставничество, мобильность, человеческий капитал, тренды. Подумайте, можно ли «вырастить» дефицитного специалиста внутри команды.

Таблица В.4 – Карточка кандидатов

№	Должность	Характеристика	Зарплата (тыс. руб.)	Конкуренентов в крае
1	Инженер-энергетик (опытный)	10 лет на Красноярской ТЭЦ, знает все узлы, но слабые soft skills (не любит объяснять, с трудом работает в команде)	120	2
2	Инженер-энергетик (выпускник СФУ)	бакалавр, стажировка на Саяно-Шушенской ГЭС, быстро обучается, мобилен (готов переехать в любой район края)	50	30
3	Программист-разработчик «умных сетей»	3 года, участвовал в цифровизации подстанций в Красноярске. Это перспективная профессия из Атласа	90	5
4	Сварщик-высотник НАКС	уникальный допуск для высотных работ на мостах и опорах ЛЭП, в крае таких – единицы	110	0
5	Оператор дронов для инспекции энергообъектов	профессия из Атласа новых профессий, востребована в «МРСК Сибири», опыт 1 год, прошёл спецобучение	70	3
6	Менеджер по закупкам	опыт 1 год, общие навыки, без специфики. Таких резюме в крае сотни	40	120
7	Эко-логист северного завоза	специалист из Атласа Енисейской Сибири, понимает, как доставлять грузы в Арктику с минимальным ущербом для природы. Опыт 3 года	85	4
8	Специалист по рекультивации и земель в криолитозоне	профессия будущего для Норильского района, уникальные компетенции, опыт 2 года	95	1
9	Спасатель-высотник МЧС	аттестован, может страховать сварщика, имеет медицинскую подготовку	75	3
10	Юрист по экологическому праву	опыт 12 лет, нужен для контрактов и соблюдения природоохранных норм, но таких специалистов в крае достаточно	100	18

Тест. Входная часть

1. Что такое спрос на труд?
 - а) Количество людей, которые ищут работу
 - б) Количество работников, которых готовы нанять работодатели
 - в) Размер заработной платы

2. Что такое предложение на рынке труда?
 - а) Количество людей, готовых работать
 - б) Количество вакансий
 - в) Уровень безработицы

3. Если в городе сварщиков очень мало, а работа для них есть, их зарплата, скорее всего:
 - а) вырастет
 - б) упадет
 - в) не изменится

4. «Дефицит кадров» – это ситуация, когда:
 - а) работы нет совсем
 - б) нужных специалистов не хватает
 - в) зарплата низкая

5. Оцените свой интерес к теме «Рынок труда и профессии будущего»:
 - 1) совсем не интересно
 - 2) скорее не интересно
 - 3) скорее интересно
 - 4) очень интересно

Тест. Выходная часть

1. Что такое спрос на труд?
 - а) Количество людей, которые ищут работу
 - б) Количество работников, которых готовы нанять работодатели
 - в) Размер заработной платы

2. Что такое предложение на рынке труда?
 - а) Количество людей, готовых работать
 - б) Количество вакансий
 - в) Уровень безработицы

3. Если в городе сварщиков очень мало, а работа для них есть, их зарплата, скорее всего:
 - а) вырастет
 - б) упадет
 - в) не изменится

4. «Дефицит кадров» – это ситуация, когда:
 - а) работы нет совсем
 - б) нужных специалистов не хватает
 - в) зарплата низкая

5. Оцените свой интерес к теме «Рынок труда и профессии будущего»:
 - 1) совсем не интересно
 - 2) скорее не интересно
 - 3) скорее интересно
 - 4) очень интересно

6. Назовите две профессии будущего, о которых вы узнали сегодня (из Атласа новых профессий или Атласа Енисейской Сибири):
 - 1) _____
 - 2) _____

Опрос «Анализ профессий» (Google Forms)

Рисунок Е.1 – QR-код для перехода к опросу «анализ профессий»



Рисунок Е.2 – Фрагмент опроса «Анализ профессий»

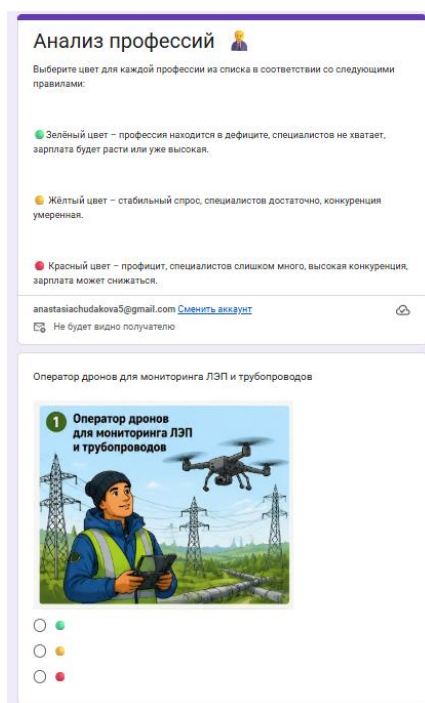


Таблица Е.1 – Ключ для учителя

Профессия	Правильный статус
Оператор дронов	дефицит (зелёный)
Сварщик-высотник	дефицит (зелёный)
Менеджер по закупкам	профицит (красный)
Специалист по рекультивации	дефицит (зелёный)
Юрист по экологическому праву	стабильный спрос (жёлтый)
Эко-логист северного завоза	дефицит (зелёный)
Проектировщик «зелёных» заводов	дефицит (зелёный)

Сценарий второго этапа мероприятия

Продолжительность: 80 минут

Форма проведения: профессиональная проба

Участники: первый поток – учащиеся 6-7 классов (в полном составе, 30 минут), второй поток – учащиеся 8-11 классов (мотивированная группа, сформированная по результатам опроса «Кем я хочу работать?», 50 минут)

Эксперты: представители малого и среднего бизнеса региона (индивидуальные предприниматели)

Необходимые материалы: бланки входных анкет (Приложение И), карточки с товарами для 6-7 (Приложение Ж1), карточки с предпринимательскими нишами для 8-11 (Приложение Ж2), шаблоны бизнес-плана (Приложение К), оценочные листы для экспертов (Приложение Л), итоговые анкеты «Моя профессиональная проба» (Приложение М), листы А3/А4 для плакатов, фломастеры, маркеры, стикеры, конверты.

Подготовительный этап:

1. Помещение: расставить столы для команд (4-6 человек за столом), обеспечить свободное пространство для выступлений.
2. Канцелярия: на каждом столе – бумага А4, фломастеры, маркеры, клей, стикеры.
3. Раздаточные материалы (по конвертам на команду):
 - Для 6-7 классов: конверт с карточкой необычного товара и памяткой.
 - Для 8-11 классов: конверт с карточкой предпринимательской ниши и шаблоном бизнес-плана (Приложение К).
 - Для всех: бланки входных анкет (Приложение И) и итоговых анкет (Приложение М).
4. Оценочные листы (Приложение Л) – выдаются экспертам перед началом каждого потока.
5. Инструктаж экспертов (за 10 минут до начала):
 - Объяснить их роль: консультировать команды (но не делать задания за них); заполнять оценочные листы во время презентаций; после презентаций выбрать победителей в номинациях; в конце рассказать о своём профессиональном пути.
 - Уточнить критерии оценки (Приложение Л).

Поток 1. 6-7 классы – «Отдел продаж 2.0» (30 минут)

1. Организационный момент и входная диагностика (5 минут)

Учитель: добрый день, ребята! Прежде чем мы начнём нашу игру, пожалуйста, заполните небольшие анкеты.

Учащиеся заполняют анкеты, учитель собирает их.

Учитель: Сегодня вы попробуете себя в роли настоящих маркетологов – людей, которые придумывают рекламу. Представьте: вы работаете в креативном агентстве. Вам в руки попал совершенно новый, никому не известный товар. Ваша задача – придумать для него такую рекламу, чтобы его захотели купить все. Каждая команда получит конверт с секретным товаром. Ваша миссия – разработать рекламную кампанию за 15 минут, а затем представить её нам за 2–3 минуты. Вам помогут наши эксперты – настоящие предприниматели, которые знают о рекламе не понаслышке. В конце мы выберем лучшую команду!

Эксперты представляются, рассказывают о своём бизнесе и о том, почему реклама важна.

2. Работа команд (15 минут)

Учитель: Вскрывайте конверты! У каждой команды – свой товар. За 15 минут вы должны придумать рекламную презентацию, ответив на вопросы памятки. Эксперты будут подходить и помогать.

Команды вскрывают конверты. В каждом конверте – карточка с изображением/описанием товара и памятка:

- Для кого этот товар? (опишите вашего покупателя)
- Какую проблему он решает? (чем он полезен)
- Сколько он должен стоить и почему? (обоснуйте цену)
- Почему мы должны купить именно его? (уникальное преимущество)

Примеры товаров (выдаются случайным образом):

- Подушка с диктофоном
- Молоко для кошек
- Носки с подсказками
- Зонт для обуви
- Ручка со светящимися чернилами

Эксперты подходят к командам, задают наводящие вопросы, помогают сформулировать мысли, но не дают готовых ответов. Также эксперты начинают заполнять оценочные листы.

3. Презентация проектов (8 минут)

Учитель: Время вышло. Приглашаем первую команду. У вас 2–3 минуты на выступление.

Команды по очереди выходят, представляют свой товар (кто-то один или несколько участников) Эксперты и учитель могут задавать уточняющие вопросы. Эксперты заполняют оценочные листы после каждого выступления.

4. Подведение итогов и награждение (2 минуты)

Эксперты совещаются, затем объявляют результаты. Учитель благодарит всех участников, команды покидают площадку.

Поток 2. 8-11 классы – «Бизнес-конструктор» (50 минут)

В этом потоке участвуют школьники, проявившие интерес к предпринимательству по результатам опроса «Кем я хочу работать?».

1. Организационный момент и входная диагностика (5 минут)

Учитель: Добрый день! Прежде чем мы начнём, пожалуйста, заполните небольшие анкеты. У вас 2 минуты.

Учащиеся заполняют, учитель собирает анкеты.

Учитель: Сегодня вы – начинающие предприниматели. У каждой команды есть уникальная бизнес-идея, но это только начало пути. Чтобы запустить бизнес, нужен план. За 30 минут вам предстоит разработать мини-бизнес-план: продумать продукт, понять, кто ваш клиент, сколько нужно денег на старт и где их взять. Наши эксперты – действующие предприниматели – будут консультировать вас на каждом этапе. Затем вы представите свой проект, а эксперты оценят его реалистичность и объявят лучшие команды. Готовы? Тогда начнём!

Эксперты представляются, рассказывают о своём деле.

2. Выдача заданий (2 минуты)

Учитель раздаёт каждой команде:

- карточки предпринимательской ниши;
- шаблон мини-бизнес-плана;
- лист А3 для плаката и логотипа.

Учитель: В конвертах – ниша, в которой вы будете создавать бизнес. Шаблон бизнес-плана поможет вам ничего не упустить. Не забудьте придумать название, логотип и подготовить короткую презентацию на плакате.

3. Работа команд над бизнес-планом (30 минут)

Учитель: У вас 30 минут. Эксперты будут подходить, задавать вопросы и помогать. Заполняйте шаблон, считайте стартовый капитал, продумывайте расходы. В конце – краткая презентация (3-4 минуты) с опорой на плакат.

Примеры предпринимательских ниш (на карточках):

- Кафе здорового питания для школьников
- Школа финансовой грамотности для подростков
- Сервис по выгулу и дрессировке домашних животных
- Мастерская по переработке пластика в сувенирную продукцию

В ходе работы эксперты консультируют команды, задают вопросы, наблюдают за командной работой, заполняют оценочные листы. Учитель следит за временем.

4. Презентация проектов (12 минут)

Учитель: Время вышло. Приглашаем первую команду. У вас 3–4 минуты.

Расскажите о своём бизнес-плане, покажите логотип и плакат.

Команды по очереди выступают, представляют бизнес-план. Эксперты задают вопросы после выступления, заполняют оценочные листы.

5. Подведение итогов, рассказ экспертов (5 минут)

Эксперты объявляют итоги работы групп.

Учитель: А теперь слово нашим экспертам. Расскажите, пожалуйста, с чего вы начинали, с какими трудностями столкнулись и какие качества считаете главными для успеха в бизнесе.

Эксперты кратко делятся своим опытом. Можно задать вопросы от учащихся.

6. Итоговая рефлексия и анкетирование (6 минут)

Учитель раздаёт итоговые анкеты «Моя профессиональная проба».

Учитель: Пожалуйста, заполните анкеты – это займёт 3 минуты. Они анонимные, очень важны для нас.

Учащиеся заполняют анкеты, сдают их.

Учитель: Теперь давайте подведём личные итоги. Продолжите, пожалуйста, фразу «Сегодня я понял, что...» или «Самым полезным для меня было...». Спасибо всем за отличную работу! Надеюсь, этот опыт поможет вам в будущем. До новых встреч!

Раздаточный материал

Рисунок Ж.1 – Карточки с товарами для 6-7 классов



Источник: создано с помощью GigaChat

Рисунок Ж.2 – Карточки с предпринимательскими нишами для 8-11 классов



Источник: создано с помощью GigaChat

Профориентационный опрос «Кем я хочу работать?»

Пожалуйста, ответь на вопросы, обведя выбранный вариант или дописав свой ответ. Результаты будут использованы для организации работы на Чемпионате профессий.

Фамилия и имя: _____

Класс: 8 / 9 / 10 / 11 (нужное подчеркнуть)

1. Кем ты хочешь работать в будущем?
(напиши профессию, должность или сферу деятельности, которая тебя привлекает)

2. Какие учебные предметы тебе нравятся больше всего?
(можно выбрать несколько вариантов, подчеркнуть нужное)

Математика / Обществознание / Информатика / Русский язык / Иностранный язык /
Физика / Другое (напиши): _____

3. Интересуешься ли ты предпринимательством, открытием своего дела, бизнесом или финансами?
(обведи один вариант)

- а) Да, очень интересуюсь
- б) Скорее да, хотел(а) бы узнать больше
- в) Не очень интересуюсь, но было бы любопытно попробовать
- г) Нет, не интересуюсь

4. Готов(а) ли ты попробовать себя в роли предпринимателя или маркетолога на практическом занятии «Бизнес-мастерская»? Подчеркни один вариант

Да, готов(а) / Возможно, но не уверен(а) / Нет, не хочу

Спасибо за ответы! Они помогут нам сделать мероприятие полезным именно для тебя.

Таблица К.1 – Шаблон мини-бизнес-плана

Характеристика	Содержание
Название проекта	
Продукт / услуга (что мы продаём?)	
Кто наши клиенты?	
Необходимые ресурсы (что нужно для старта (помещение, оборудование, материалы))	
Стартовый капитал (сколько примерно денег нужно на запуск?)	
Источники финансирования (где возьмём деньги? (сбережения, кредит, грант, инвесторы))	
Основные расходы (на что потратим основную сумму?)	

Таблица Л.1 – Оценочный лист для потока 6–7 классов, задание «Отдел продаж 2.0»

Команда: _____					
Критерий	0 баллов	1 балл	2 балла	Кол-во баллов	Итого баллов
Креативность идеи	Идея банальная, повторяет известную рекламу	Есть оригинальные элементы	Полностью оригинальная, неожиданная идея		
Аргументация (почему товар нужен)	Объяснения нет или оно нелогичное	Есть простое объяснение, но слабое	Убедительно, с опорой на потребности покупателя		
Командная работа	Выступает один человек, остальные молчат	Два-три человека говорят, остальные помогают	Все члены команды вовлечены, роли распределены		

Таблица Л.2 – Оценочный лист для потока 8–11 классов, задание «Бизнес-конструктор»

Команда: _____					
Критерий	0 баллов	1 балл	2 балла	Кол-во баллов	Итого баллов
Реалистичность продукта/услуги	Идея фантастическая, невыполнимая	В целом реалистично, но есть сомнения	Полностью реалистично, можно запустить		
Финансовая обоснованность (расчёт стартового капитала и расходов)	Расчётов нет или они абсурдны	Есть базовые расчёты, но не все статьи учтены	Все статьи учтены, цифры реалистичны		
Качество презентации	Неясно, сбивчиво, нет ответов на вопросы	Понятно, но без визуализации или с ошибками	Чётко, с плакатом/логотипом, уверенные ответы		

Анкета «Моя профессиональная проба»

Уважаемый участник!

Пожалуйста, обведи подходящий вариант ответа от 1 до 5 (1 – нет, 5 – да)

Вопрос	1	2	3	4	5
1. Мне было интересно	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Я смог(ла) придумать идею	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Мне понравилось работать в команде	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Я почувствовал(а) себя профессионалом	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Задание было трудным	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Выбери один вариант ответа

6. Самым трудным для меня было (обведи один вариант):

- а) придумать идею
- б) договориться в команде
- в) выступить перед всеми
- г) ничего не было трудным
- д) другое (напиши: _____)

7. Что больше всего понравилось:

- (обведи один вариант)
- а) общаться с предпринимателями
- б) работать в команде
- в) придумывать рекламу / бизнес-план
- г) выступать и защищать проект
- д) другое (напиши: _____)

8. Хотел(а) бы ты ещё раз участвовать?

Да / нет / не знаю

9. Тебе стала понятнее тема профессий, касающихся бизнеса?

Да, намного / немного / не изменилось / стало запутаннее

Результаты профориентационного опроса «Кем я хочу работать?»

Рисунок Н.1 – Результаты ответов на вопрос 1



Рисунок Н.2 – Результаты ответов на вопрос 2

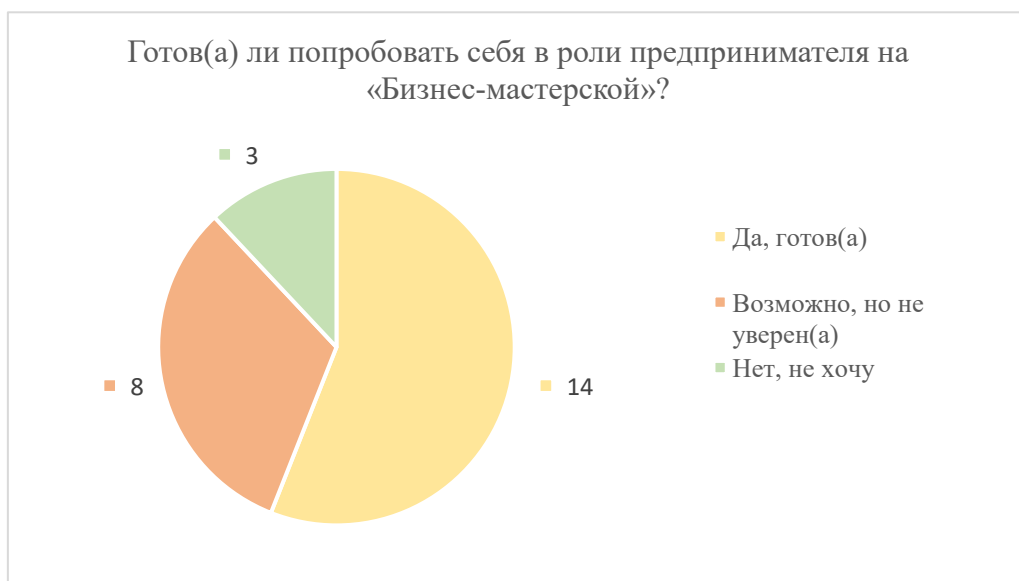
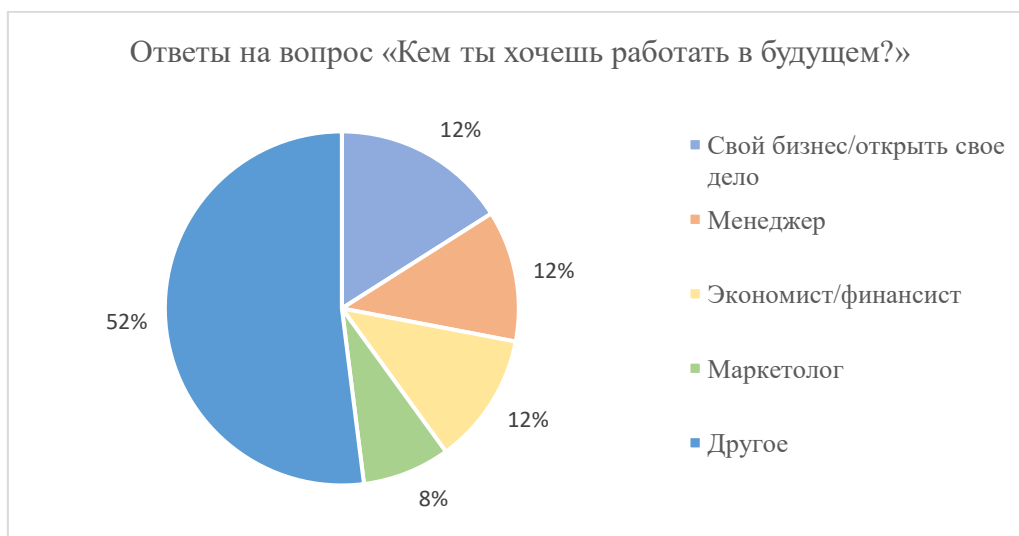


Рисунок Н.3 – Анализ открытых ответов на вопросы, касающихся выбора профессии



Результаты тестирования когнитивного компонента (входной и выходной тесты)

Рисунок П.1 – Динамика результатов закрытых вопросов

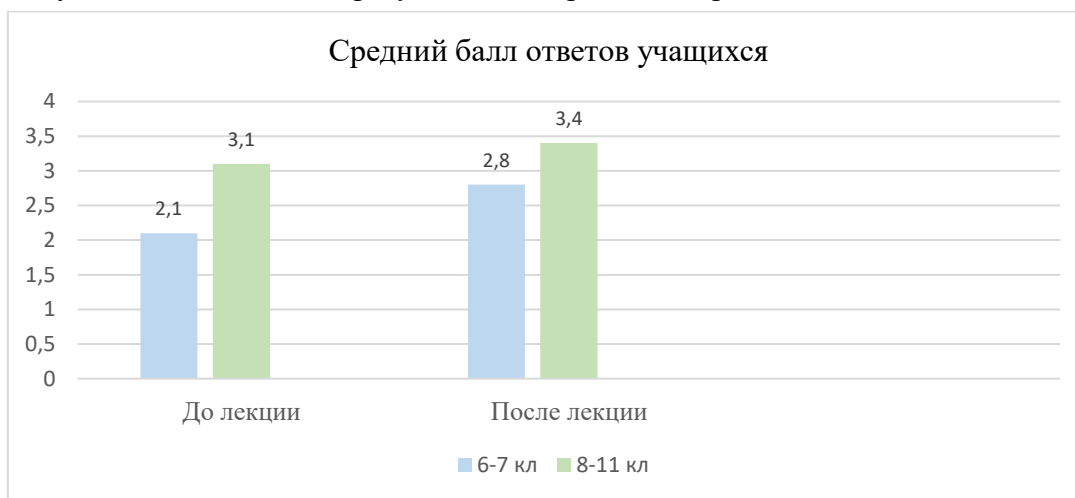


Рисунок П.2 – Распределение учащихся по уровню знаний (закрытые вопросы)



Рисунок П.3 – Результаты открытого вопроса о профессиях будущего



Результаты рефлексивного задания «Анализ профессий» (Google Forms)

Таблица Р.1 – Доля правильных ответов по каждой профессии (в %)

Профессия	Правильный статус	6–7 классы (n=32)	8–11 классы (n=25)
Оператор дронов для мониторинга ЛЭП	дефицит	72%	88%
Сварщик-высотник НАКС	дефицит	88%	96%
Менеджер по закупкам	профицит	56%	68%
Специалист по рекультивации земель	дефицит	63%	76%
Юрист по экологическому праву	стабильный спрос	38%	44%
Эко-логист северного завоза	дефицит	69%	80%
Проектировщик «зелёных» заводов	дефицит	59%	72%

Рисунок Р.1 – Обобщённые результаты (количество правильно определённых профессий на одного учащегося)



Результаты анкетирования «Моя профессиональная проба»

Рисунок С.1 – Доля участников, положительно оценивших ключевые аспекты профессиональной пробы по вопросам 4, 8, 9 анкеты «Моя профессиональная проба»



Рисунок С.2 – Распределение ответов на вопрос «Что было самым трудным?» (вопрос 6 анкеты)

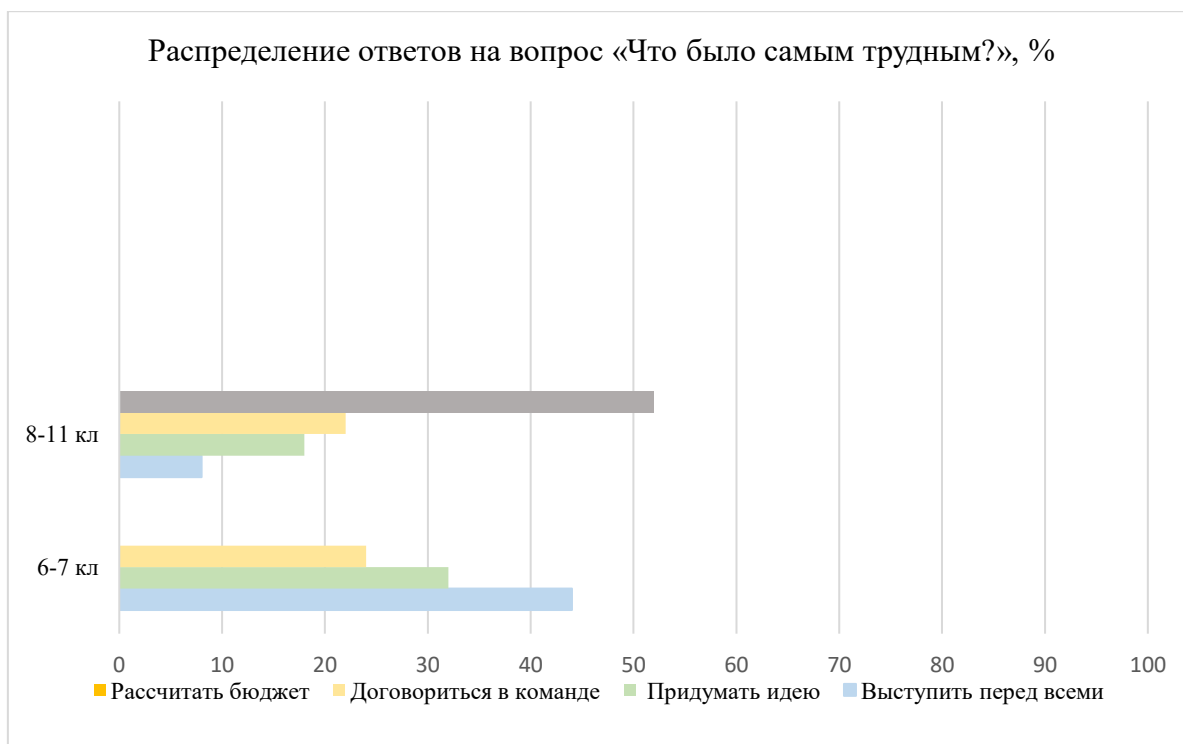


Рисунок С.3 – Распределение ответов на вопрос «Что больше всего понравилось?» (вопрос 7 анкеты)

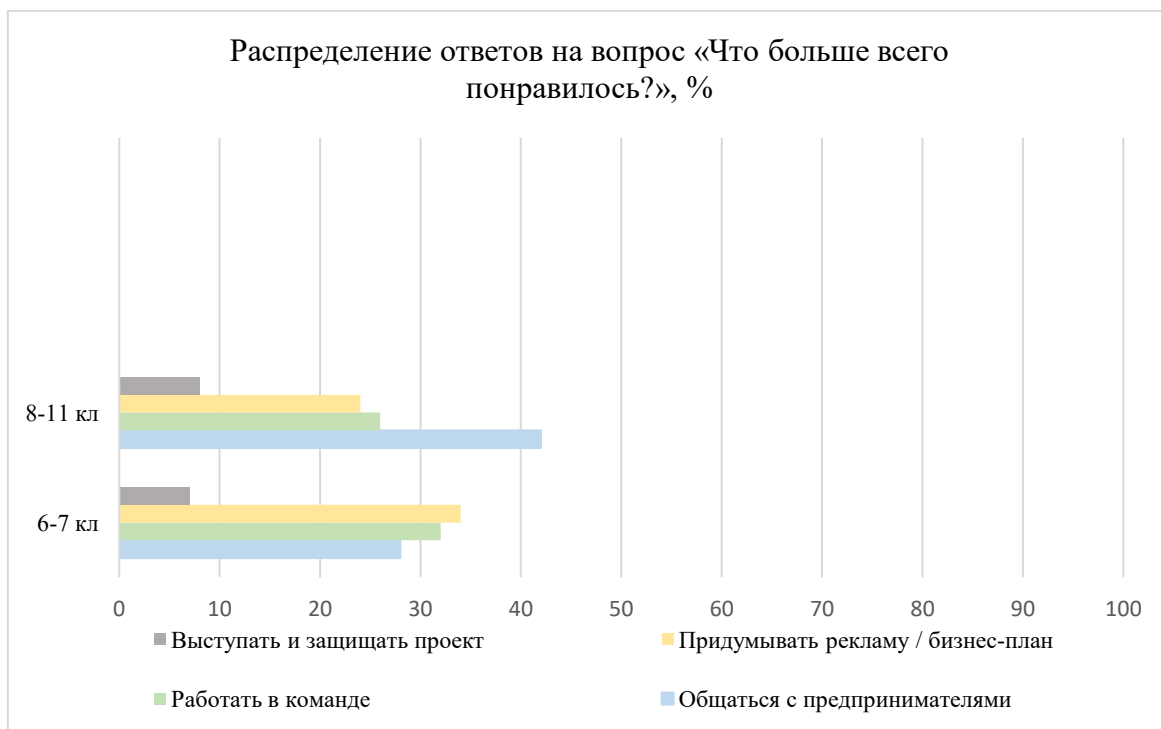


Рисунок С.4 –Динамика понимания профессий в сфере экономики и бизнеса

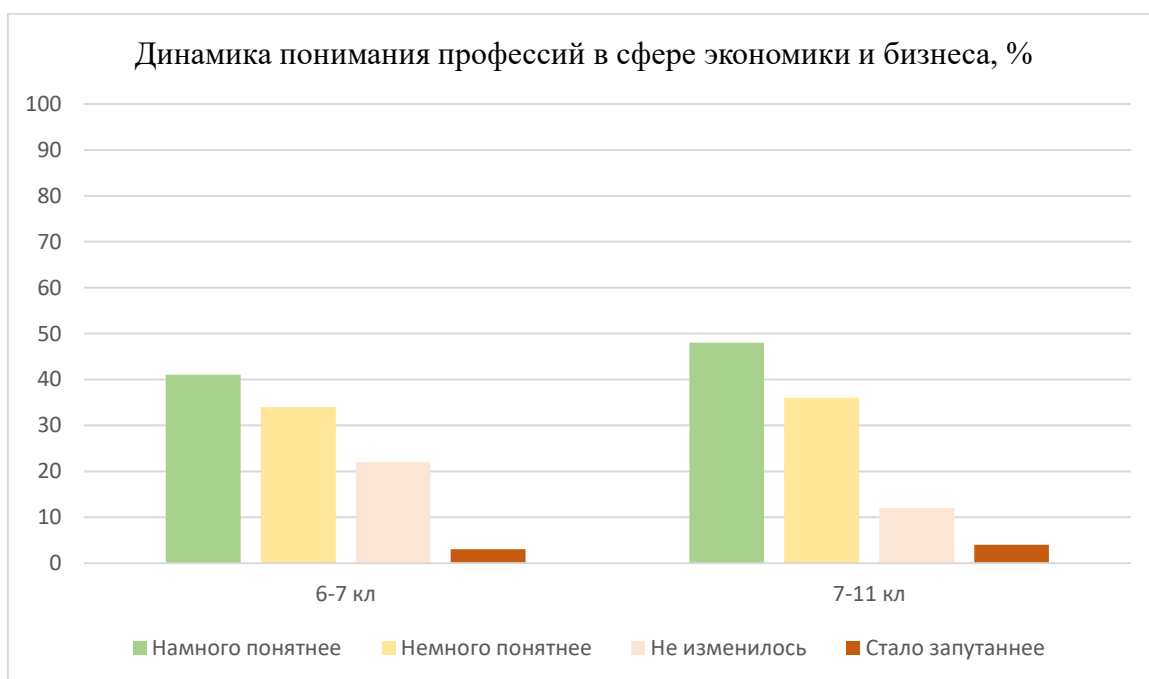
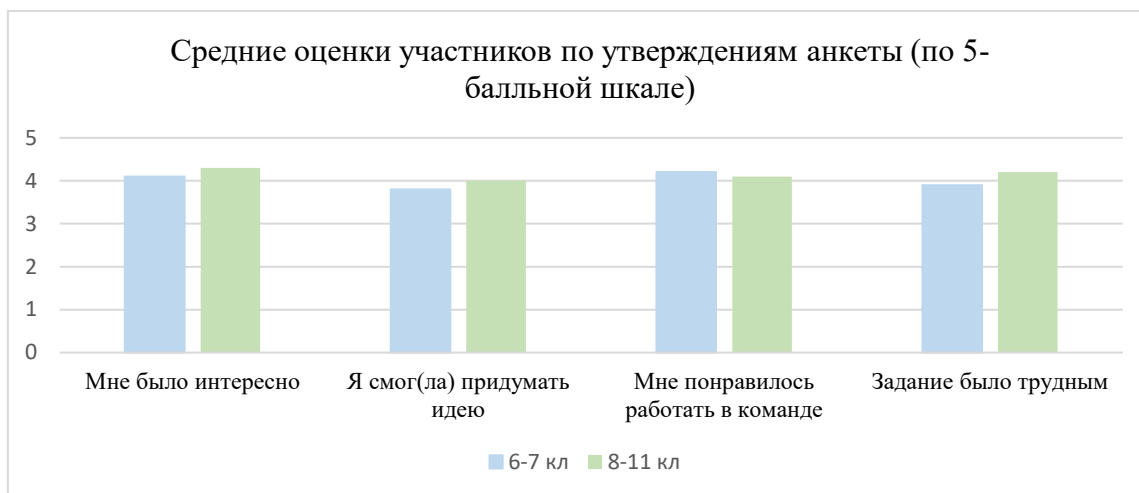


Рисунок С.5 – Средние оценки участников по утверждениям анкеты (по 5-балльной шкале)



Анализ устной рефлексии участников мероприятия

Таблица Т.1 – Высказывания учащихся 6–7 классов (фрагменты)

№	Высказывание
1	Я понял, что реклама – это не просто картинка, надо убедить человека купить. Это сложнее, чем я думал.
2	Самым полезным было, когда предприниматель сказал, что наш товар стоит слишком дорого. Мы исправили цену.
3	Раньше я не знал, что сварщики так нужны в крае. Теперь буду знать.
4	Мне было страшно выступать, но когда мы вышли вместе с командой, стало легче.

Таблица Т.2 – Высказывания учащихся 8–11 классов (фрагменты)

№	Высказывание
1	Я понял, что бизнес – это не только идея, но и куча расчётов
2	Самым полезным были советы предпринимателя
4	Я уже стать юристом, и игра меня не переубедила. Но я узнал про операторов дронов – это интересно
5	Я стеснялся, но слушать экспертов было полезно. В следующий раз, наверное, сам попробую выступить
6	Раньше я не задумывался, какие профессии нужны в нашем крае. Теперь вижу, что сварщики и операторы дронов очень востребованы
7	Понял, что просто придумать бизнес – мало, надо ещё уметь его защитить.

Результаты экспертной оценки команд (оценочные листы)

Таблица У.1 – Результаты оценки команд 6–7 классов (задание «Отдел продаж 2.0»)

№ команды	Креативность идеи (0–2)	Аргументация (0–2)	Командная работа (0–2)	Сумма (max 6)
1	2	1	2	5
2	2	1	1	4
3	1	0	2	3
4	2	2	2	6
5	1	1	1	3
6	2	1	2	5
7	1	1	2	4

Таблица У.2 – Результаты оценки команд 8–11 классов (задание «Бизнес-конструктор»)

№ команды	Реалистичность (0–2)	Финансовая обоснованность (0–2)	Качество презентации (0–2)	Сумма (max 6)
1	2	1	2	5
2	1	1	1	3
3	2	2	2	6
4	2	1	2	5
5	2	1	1	4
6	1	2	2	5