

*Тлеубердина Жанна Анваровна*

магистр, коуч, психолог

МБОУ «СОШ №5»

г. Кировск, Мурманская область

DOI 10.31483/r-155105

## **ИННОВАЦИОННАЯ ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ МОДЕЛЬ ПРОФОРИЕНТАЦИИ: КОУЧИНГ РАЗВИТИЯ ПОДРОСТКОВ В ШКОЛЬНОМ ПРЕДПРИЯТИИ**

***Аннотация:** в статье представлена инновационная психологическая модель профориентации, реализуемая в пространстве школьного предприятия (пилотный проект 2025–2026 учебного года, МБОУ СОШ №5 г. Кировска-ФосАгро-школа). Модель интегрирует классические подходы к профессиональному самоопределению с коучинговыми технологиями развития личности подростков. Особое внимание уделяется институту коучингового наставничества, в рамках которого старшеклассники, педагоги и представители бизнеса сопровождают профессиональные пробы учащихся. Описана организационная структура школьного предприятия, механизмы мотивации и вознаграждения, а также первые результаты применения диагностического инструментария, фиксирующего динамику развития субъектности, целеполагания и рефлексивных способностей подростков за первый год реализации проекта.*

***Ключевые слова:** школьное предприятие, профориентация, коучинговое наставничество, психологическая модель, пилотный проект, подростки, ФосАгро-школа, мягкие навыки, профессиональное самоопределение.*

Современная социокультурная ситуация, характеризующаяся высокой динамикой рынка труда, цифровизацией всех сфер жизни и требованием к развитию у молодёжи «навыков XXI века», актуализирует поиск новых форм профориентационной работы. Традиционные методы, такие как лекции, экскурсии и тестирования, зачастую не позволяют подростку погрузиться в реальный контекст профессиональной деятельности, примерить на себя трудовые роли и

сформировать осознанное отношение к выбору будущей профессии. Как отмечается в исследованиях по психологии профессионального самоопределения, ключевым новообразованием старшего подросткового возраста выступает субъектность-способность быть автором собственной деятельности, ставить цели и нести за них ответственность, причём становление субъектности невозможно вне детско-взрослой общности, где через событийность и рефлекссию происходит личностный рост [9, с. 131].

Одним из перспективных решений выступает модель школьного предприятия, которая в последние годы активно развивается в рамках социального партнёрства образования и бизнеса. Как справедливо подчёркивают Ж.А. Тлеубердина и Е.А. Теленков, социальное партнёрство школы и бизнеса становится системообразующим фактором, определяющим направления развития образовательной среды, позволяя выстраивать устойчивые связи от учащихся к молодым специалистам, от работников предприятия к наставникам, от родителей к детям [7, с. 659]. Особую роль здесь играют инновационные образовательные проекты, которые выступают инструментом реализации социальной ответственности бизнеса и подготовки кадров для реального сектора экономики [6, с. 658]. Однако потенциал школьного предприятия как психолого-педагогического пространства для целенаправленного развития личности, формирования субъектности и профессионального самоопределения подростков до сих пор раскрыт недостаточно. Интеграция в эту модель коучингового подхода, ориентированного на раскрытие потенциала, постановку целей и развитие осознанности, представляется инновационным и своевременным решением.

Теоретическую базу предлагаемой модели составляют три взаимосвязанных направления исследований. Прежде всего, это психология профессионального самоопределения и субъектности. Работы Л.И. Божович, Е.А. Климова, Н.С. Пряжникова закладывают основу понимания профессионального самоопределения как длительного процесса, включающего формирование профессиональных интересов, склонностей и способностей [2; 3]. И.Ю. Шустова, развивая идеи детско-взрослой общности, подчёркивает, что именно в такой общ-

ности через совместное проживание значимых событий происходит развитие субъектной позиции [9, с. 180]. Второе направление связано с коучингом как технологией развития. Согласно определению Н.В. Антоновой и Н.Л. Ивановой, коучинг представляет собой процесс, направленный на развитие осознанности и ответственности, способствующий мобилизации внутренних ресурсов человека для достижения значимых целей [1, с. 325]. О.В. Рыбина, рассматривая образовательный коучинг, акцентирует его направленность на раскрытие потенциала обучающегося через партнёрское взаимодействие и веру в его изначальные возможности [4, с. 1]. Ключевые инструменты коучинга, такие как модель GROW, шкалирование, колесо баланса и техники постановки открытых вопросов, могут быть эффективно адаптированы для работы с подростками в условиях профессиональных проб. Третье направление связано с исследованиями психолого-педагогического пространства. В работах С.А. Тращенко разработывается понятие «поля продуктивного взаимодействия» как элемента детско-взрослых сообществ, способствующего становлению субъектной позиции участников [8, с. 372]. Школьное предприятие, по нашему убеждению, создаёт именно такое поле, где теоретические знания о профессиях подкрепляются практическим опытом, а межпоколенческие связи приобретают реальное, деятельностное наполнение.

В 2025–2026 учебном году на базе МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №5 г. Кировска» (ФосАгро-школа) стартовал пилотный проект по созданию школьного предприятия. Эта инициатива возникла как образовательный и профориентационный проект, сочетающий малые группы и игровую систему для подготовки кадров с профессиональной направленностью, с целью повышения их конкурентоспособности и лояльности к компании ПАО «ФосАгро». Период реализации проекта охватывает первый учебный год с сентября 2025 по май 2026 года. Основная цель заключается в формировании у школьников 8–11 классов критических и профессиональных компетенций для успешной адаптации в будущем через деятельность в школьном предприятии. Целевыми показателями стали формирование актива обучающихся до 24 штатных сотрудников с

учётом возможной ротации в пределах пяти-семи человек в течение года, а также содействие положительной динамике уровня развития компетенций участников.

Организационная структура школьного предприятия имеет чёткое строение, включающее выборных и назначаемых сотрудников, распределённых по функциональным отделам: производственному, финансовому, маркетинговому и отделу кадров. Такая структура способствует эффективной работе команды и развитию профессиональных компетенций участников. В течение первого года проекта через деятельность в предприятии прошло 29 человек, а с учётом естественной ротации штатная численность на конец февраля 2026 года составляет 22 человека. Важнейшим психологическим фактором выступает система мотивации и вознаграждения, включающая как материальные, так и нематериальные стимулы. Штатные сотрудники и привлечённые по договорам гражданско-правового характера получают заработную плату, активные участники 1–11 классов поощряются за участие в профориентационных активностях, а заработанные средства два раза в год могут быть использованы на приобретение товаров из специальной витрины школьного предприятия, что дополнительно стимулирует активность и целенаправленное участие.

Предлагаемая инновационная психологическая модель профориентации базируется на интеграции профориентационной работы с коучинговыми технологиями, причём центральным элементом выступает институт коучингового наставничества. Данный институт реализуется на трёх уровнях. Первый уровень – наставничество «равный-равному», в рамках которого старшеклассники 10–11 классов, уже имеющие опыт работы в предприятии или волонтерстве, проводят первичные консультации для новичков, помогают в освоении базовых навыков и осуществляют поддержку в проекте «Мир профессий» при работе с младшими школьниками. Второй уровень – педагогическое наставничество, осуществляемое педагогами-кураторами отделов, которых в проекте задействовано три человека. Они координируют работу отделов, помогают в планировании, проводят рефлексивные сессии по итогам работы и способствуют разви-

тию мягких навыков. Третий уровень – бизнес-наставничество, реализуемое представителями ПАО «ФосАгро» и родителями-экспертами, которые участвуют в профессиональных пробах, проводят мастер-классы, организуют экскурсии на производство и передают реальный профессиональный опыт [5, с. 40].

Ключевым отличием данного подхода является использование коучингового стиля взаимодействия на всех уровнях наставничества. Наставники, прошедшие первичный коучинговый инструктаж, в общении с подопечными используют открытые вопросы, направленные на осознание собственных целей и поиск решений, техники активного слушания, а также поддерживают самостоятельный поиск решений вместо директивных указаний. Применение коучинговых инструментов в деятельности отделов осуществляется системно и последовательно. Так, модель GROW используется для структурирования процесса планирования и достижения целей на еженедельных планерках, где обсуждаются цели на неделю, анализируется текущая ситуация, осуществляется поиск возможностей и определяются конкретные действия.

Мы используем «колесо баланса» – каждый участник оценивает свою работу в команде по восьми критериям, а потом мы вместе обсуждаем, что можно улучшить. Ещё мы применяем шкалирование: ребята сами ставят себе баллы от 1 до 10 за то, насколько довольны результатом и как сработала команда, а затем разбираем эти оценки. При планировании конкретных дел, например подготовки к школьной ярмарке, учимся ставить SMART- цели – то есть чётко формулировать, что нужно сделать, как измерить успех, реально ли это, зачем это нужно и в какие сроки необходимо уложиться. И конечно, подростки активно используют современные цифровые инструменты и нейросети: готовят презентации, пишут тексты объявлений, анализируют рынок, делают маркетинговые материалы.

Это не только повышает эффективность их работы, но и формирует навыки XXI века, включая цифровую грамотность и критическое мышление при работе с информацией, сгенерированной искусственным интеллектом.

В соответствии с требованиями доказательного подхода, в пилотном проекте используется комплекс диагностических методик для отслеживания динамики развития участников. Входная диагностика, проведённая в сентябре-октябре 2025 года на выборке из 24 участников пилотной группы, выявила ряд особенностей. Средний балл по параметру «умение ставить цели» составил 4,1 из 10, что свидетельствовало о затруднениях в формулировке конкретных и достижимых целей. Навыки планирования были оценены в 4,3 балла, что указывало на склонность к спонтанным действиям и трудности с декомпозицией задач. Способность работать в команде получила 5,2 балла: участники понимали важность командной работы, но испытывали недостаток навыков распределения ролей и конструктивной обратной связи. Рефлексивность, то есть способность к анализу собственных действий и их результатов, была оценена в 4,0 балла. Промежуточная диагностика, проведённая в феврале-марте 2026 года на выборке из 22 участников, позволила зафиксировать положительную динамику по большинству параметров. Умение ставить цели возросло до 6,2 балла, навыки планирования – до 5,8 балла, способность работать в команде – до 6,9 балла, а рефлексивность – до 5,6 балла.

Наиболее значимым стало то, как выросло умение ставить цели и способность к рефлексии. Это прямо говорит о том, что коучинговый подход и реальная работа в предприятии помогают подросткам становиться более самостоятельными и осознанными. Мы проговорили с наставниками, и они подтвердили: ребята теперь спрашивают не «что делать?», а «как сделать лучше?» Это совсем другой уровень ответственности и включённости в дело.

Если подвести итоги первого года нашего пилотного проекта, можно выделить несколько главных результатов. Во-первых, сочетание коучинга и наставничества превратило школьное предприятие в особую среду, где подростки действительно учатся брать на себя ответственность, пробуют себя в профессии и развивают «мягкие навыки». Во-вторых, предварительные результаты диагностики показывают положительную динамику по всем ключевым направлениям – значит, наша модель работает. В-третьих, использование

нейросетей и цифровых инструментов стало для ребят естественной частью работы, а не чем-то искусственным. И наконец, сотрудничество с бизнесом даёт проекту не только ресурсы, но и реальный смысл: профориентация перестает быть формальностью. В ближайших планах – донстроить систему наставничества с учётом накопленного опыта, сделать программу подготовки старшеклассников-наставников, провести итоговую диагностику в конце учебного года и поделиться наработками с другими школами для масштабирования успешного опыта.

### *Список литературы*

1. Антонова Н.В. Консультирование и коучинг персонала в организации: учебник и практикум для вузов / Н.В. Антонова, Н.Л. Иванова [и др.]; под ред. Н.В. Антоновой, Н.Л. Ивановой. – М.: Юрайт, 2025. – 370 с. – URL: <https://urait.ru/bcode/560363> (дата обращения: 07.02.2026).

2. Божович Л.И. Этапы формирования личности в онтогенезе / Л.И. Божович // Проблемы формирования личности: избранные психологические труды. – 1997. – С. 193–244.

3. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения: учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / Е.А. Климов. – М.: Академия, 2010. – 301 с. EDN QXYWQX

4. Рыбина О.С. Образовательный коучинг для личной эффективности и профессиональной компетентности студентов / О.С. Рыбина // Актуальные вопросы современной педагогики: материалы I Междунар. науч. конф. (г. Уфа, июнь 2011 г.). – Уфа, 2011. – С. 112–114. – URL: <https://moluch.ru/conf/ped/archive/18/798> (дата обращения: 11.02.2026). EDN WECHPJ

5. Теленков Е.А. Инновационные образовательные проекты как инструмент социальной ответственности бизнеса / Е.А. Теленков // Современное профессиональное образование. – 2025. – №2. – С. 38–41. EDN AEDYGG

6. Теленков Е.А. Профессиональная ориентация и самоопределение в современном мире: психологические и психофизиологические детерминанты непрерывного образования / Е.А. Теленков, Ж.А. Тлеубердина // Актуальные проблемы психологии и психофизиологии человека третьего тысячелетия: труды Международной научно-практической конференции (Москва, 25–26 ноября 2025 г.) / под ред. Ю.П. Зинченко, М.К. Кабардова. – М.: МАКС-Пресс, 2025. – С. 657–661. DOI 10.29003/m4960.978-5-317-07492-0/657-661. EDN AMBHAC

7. Тлеубердина Ж.А. Профессиональное самоопределение учащихся в системе непрерывного образования: инновационный опыт школы в профориентации / Ж.А. Тлеубердина, Е.А. Теленков // Актуальные проблемы психологии и психофизиологии человека третьего тысячелетия: труды Международной научно-практической конференции (Москва, 25–26 ноября 2025 г.) / под ред. Ю.П. Зинченко, М.К. Кабардова. – М.: МАКС-Пресс, 2025. – С. 661–664. DOI 10.29003/m4961.978-5-317-07492-0/661-664. EDN SIDEMS

8. Тращенко С.А. Экспериментальное моделирование процесса становления и развития детско-взрослых сообществ: системно-синергетический подход / С.А. Тращенко // Проблемы современного педагогического образования. – 2018. – №59–1. – С. 369–375. EDN XRAAWT

9. Шустова И.Ю. Фактор детско-взрослой общности в воспитании и развитии субъектности юношества: дис. ... д-ра пед. наук / И.Ю. Шустова. – М., 2009. – 424 с. EDN QEPNIX