Научный поиск: личность, образование, культура. 2026. № 3. С. 29–36.
Scientific search: personality, education, culture. 2026. No. 3. Pp. 29–36.

ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ НАУКИ

Научная статья
УДК 331.548
ББК Ч49р
DOI: 10.54348/SciS.2026.3.5

Работодательская позиция родителей (законных представителей) обучающихся в системе профориентационной работы: сущность и механизмы формирования

Елена Николаевна Агапова[1], Ольга Сергеевна Петрова[2], Алина Александровна Запесочная[3]
[1,2,3]Российский государственный педагогический университет им. А. И. Герцена, Санкт-Петербург, Россия
[1]petrovskaya.elen@mail.ru, ORCID ID: 0000-0002-5995-4285, SPIN: 1286-4364
[2]petrova310585@ya.ru, ORCID ID: 0000-0003-1172-5835, SPIN: 3588-8363
[3]aazz1102@mail.ru, ORCID ID: 0009-0004-1945-8000, SPIN: 1222-6965

Аннотация. В статье рассматривается формирование работодательской позиции родителей (законных представителей) обучающихся как инновационный и значимый аспект современной профориентационной работы в образовательных организациях. Раскрывается сущность данного понятия, его структурные компоненты и отличие от традиционной родительской роли. На основе анализа теоретических источников и практического опыта выделены принципы и конкретные механизмы взаимодействия школы с семьёй, направленные на развитие у родителей взгляда на своего ребенка как будущего субъекта рынка труда. Приводятся успешные примеры реализации данной позиции в практической деятельности образовательных организаций Санкт-Петербурга.

Ключевые слова: профориентация, профессиональное самоопределение, работодательская позиция родителей, взаимодействие с семьей, профориентационный нетворкинг, образовательная организация.

Для цитирования: Агапова Е.Н., Петрова О.С., Запесочная А.А. Работодательская позиция родителей (законных представителей) обучающихся в системе профориентационной работы: сущность и механизмы формирования // Научный поиск: личность, образование, культура. 2026. № 3. С. 29–36. https://doi.org/10.54348/SciS.2026.3.5

PEDAGOGICAL SCIENCES

Original article

The employer's position of parents (legal representatives) of students in the career guidance system: essence and mechanisms of formation

Elena N. Agapova[1], Olga S. Petrova[2], Alina A. Zapesochnaya[3]
[1,2,3]Russian State Pedagogical University named after A. I. Herzen, Russia
[1]petrovskaya.elen@mail.ru, ORCID ID: 0000-0002-5995-4285, SPIN: 1286-4364
[2]petrova310585@ya.ru, ORCID ID: 0000-0003-1172-5835, SPIN: 3588-8363
[3]aazz1102@mail.ru, ORCID ID: 0009-0004-1945-8000, SPIN: 1222-6965

Abstract. The article examines the formation of the employer's position of parents (legal representatives) of students as an innovative and significant aspect of modern career guidance work in educational organizations. The essence of this concept, its structural components, and the differences from the traditional parental role are revealed. Based on the analysis of theoretical sources and practical experience, the principles and specific mechanisms of school-family interaction are identified, aimed at developing parents' view of their child as a future subject of the labor market. Successful examples of implementing this position in the practical activities of educational organizations in St. Petersburg are provided.

Keywords: career guidance, professional self-determination, employer's position of parents, interaction with families, career guidance networking, educational organization.

For citation: Agapova E.N., Petrova O.S., Zapesochnaya A.A. The employer's position of parents (legal representatives) of students in the career guidance system: essence and mechanisms of formation**.** *Nauchnyj poisk: lichnost', obrazovanie, kul'tura = Scientific search: personality, education, culture.* 2026. No. 3. Pp. 29–36. (In Russ). https://doi.org/10.54348/SciS.2026.3.5

© Агапова Е.Н., Петрова О.С., Запесочная А.А., 2026

Актуальность. Профессиональное самоопределение молодежи является одной из приоритетных государственных задач. Это подтверждается активной деятельностью Министерства Просвещения РФ по внедрению единой модели профориентации – «Профминимум», где особое внимание уделяется работе с родителями. В этом контексте формирование *работодательской позиции родителей возникает* как новый, но стратегически важный вектор взаимодействия. Цель статьи – теоретически осмыслить данное понятие, проанализировать его компоненты и предложить практико-ориентированные механизмы его формирования в образовательной организации.

Методы и организация исследования. В исследовании применялись теоретические методы: анализ научной литературы, нормативно-правовых документов и методических материалов по проблеме профориентации и взаимодействия с семьей, синтез и обобщение полученных данных; контент-анализ продуктов деятельности.

Эмпирические методы: анкетирование с использованием шкал (Лайкерта, семантический дифференциал) и открытых вопросов; глубинные интервью и фокус-группы с каждой целевой аудиторией для качественного анализа; наблюдение на мероприятиях с фиксацией поведенческих индикаторов; экспертная оценка психологов, педагогов, карьерных консультантов.

Эмпирическая часть направлена на оценку эффективности формирования работодательской позиции и выявление её влияния на профессиональное самоопределение обучающихся. В 2024/2025 учебном году на базе школ-партнёров исследования (ГБОУ СОШ № 496 и ГБОУ школа № 409 г. Санкт-Петербурга) был проведён опрос 127 родителей учащихся 8-10 классов, активно вовлечённых в профориентационные мероприятия в рамках описываемой модели. Использовался метод анкетирования (авторская анкета, включающая шкалы Лайкерта и открытые вопросы) и глубинное полуструктурированное интервью с 15 родителями, демонстрирующими устойчивую «работодательскую позицию».

Полученные данные свидетельствуют о том, что целенаправленная работа по формированию работодательской позиции приводит к статистически значимым позитивным изменениям роста осознанности профессионального выбора у подростков.

Анализ результатов исследования. Ключевые результаты эмпирического исследования представлены в таблице №1.

Изменение родительской роли: 84% респондентов отметили, что участие в проектах и нетворкинг-мероприятиях школы помогло им стать активным партнёром в выборе профессии.

Рост компетентности: 76% родителей указали, что системное просвещение значительно расширило их знания о современных профессиях, рынке труда и образовательных траекториях.

Влияние на ребёнка: По оценкам родителей, у 89% подростков повысилась осознанность в обсуждении профессионального будущего. 72% родителей наблюдают у детей более развитые навыки планирования и проектного мышления.

Эффективность практико-ориентированных форматов: Наиболее высокий рейтинг получили форматы, где родитель выступал как эксперт или «заказчик»: мастер-классы от родителей (оценка 4,7 из 5), включение в жюри проектных конкурсов (4,5 из 5), организация «дней тени» на рабочем месте (4,8 из 5). Родители отмечали, что именно в этих ситуациях они наиболее остро осознавали свою новую роль и её влияние.

Преодоление дисфункциональных паттернов: в интервью родители, ранее склонные к авторитарному стилю или, наоборот, дистанцированию, сообщили, что новая модель взаимодействия (партнёрство, совместные проекты) позволила снизить конфликтность и наладить более доверительный диалог с подростком о будущем.

Таблица 1. Результаты анкетирования родителей об эффективности работодательской позиции (Доля родителей, подтвердивших позитивный эффект (N=127))
Table 1. Results of the parents' survey on the effectiveness of the employer's position (Percentage of parents who confirmed the positive effect (N=127))

Критерий оценки	Доля родителей	Ключевые индикаторы (по данным открытых ответов)
Изменение собственной роли	84%	Переход от «контролёра» к «партнёру – навигатору», рост осознанности своих действий
Рост информированности о рынке труда	76%	Более конкретные и современные советы ребёнку, понимание трендов, знание об образовательных ресурсах
Повышение осознанности ребёнка	89%	Активные вопросы о профессиях, связь учебных предметов с карьерой, постановка целей
Эффективность формата «родитель-эксперт»	92%	Мастер-классы, дни профессий, участие в жюри – дают максимальное ощущение вовлечённости и пользы
Улучшение качества диалога в семье	81%	Снижение напряжённости в теме будущего, более доверительные обсуждения, совместное планирование

Качественный анализ глубинных интервью с 15 родителями выявил важный эффект – формирование «языка общения» в поле профессионального развития: использование понятий «компетенции», «трек развития», «нетворкинг» делают диалог более предметным.

Вывод по эмпирической части: данные показывают, что работодательская позиция – это практический инструмент, который приводит к измеряемым положительным изменениям.

Сущность и структура работодательской позиции родителя. Теоретические предпосылки.

Формирование работодательской позиции родителя имеет глубокие корни в педагогической науке, отражая эволюцию взглядов на роль семьи в профессиональном становлении ребенка.

В классической педагогике труда А.С. Макаренко семья – первичный коллектив, где деятельность системно организована и осмыслена. Его известный тезис – «труд без идущего рядом образования, без идущего рядом политического и общественного воспитания… не приносит воспитательной пользы» [Макаренко, 1977] – означает, что деятельность без осознания ее цели, пользы для коллектива и личной ответственности теряет педагогический смысл. В контексте семьи это предполагает:

– осмысленность и коллективную целеполагаемость: ребенок должен понимать, для чего он трудится, формируя прообраз будущей корпоративной ответственности;

– ответственность за результат, что закладывает основы профессиональной дисциплины;

– постепенное усложнение задач, что развивает компетенции самостоятельного решения задач.

Таким образом, семья – это активная воспитательная система, моделирующая будущие производственные отношения. В этом «трудовом коллективе» ребенок усваивает базовые трудовые установки: уважение к труду, умение кооперироваться, подчинять личный интерес коллективному, ценить результат. Именно здесь закладывается ценностное отношение к профессии.

Эта концепция – важнейшая теоретическая предпосылка для идеи работодательской позиции родителя. Она обосновывает, что:

– роль семьи в профессиональном становлении первичная и системообразующая;

– родитель является организатором трудовой реальности для ребенка;

– отношения в семье могут выстраиваться как модель будущих профессионально-трудовых отношений.

Следовательно, переход от позиции «организатора бытового труда» к позиции «стратегического инвестора» в человеческий капитал ребенка является логичным развитием идей А.С. Макаренко в условиях современной экономики.

Классическая профориентационная теория системно включила семью в структуру профориентационного процесса. В труде «Профессиональная ориентация учащихся» А.Д. Сазонов, В.Д. Симоненко, В.С. Аванесов, Б.И. Бухалов определяют профориентацию как комплексную систему государственных и общественных мероприятий, направленных на оказание помощи молодежи в выборе профессии с учетом потребностей общества и личных склонностей [Сазонов и др., 1988]. В этой системе семье отводится роль важнейшего социального института, оказывающего влияние на формирование профессиональных намерений подростка.

Родительское участие незаменимо для формирования у ребенка адекватной самооценки, понимания способностей и согласования личных интересов с требованиями профессии. Они указывали на необходимость психолого-педагогического просвещения родителей, чтобы те могли грамотно оценивать склонности ребенка.

Однако критический анализ этой модели показывает ее ограниченность в современных условиях. Роль родителей в рамках этой теории чаще сводилась к поддержке и содействию в рамках информационно-просветительской модели, где:

– основным проводником профессиональной информации и экспертом выступала школа;

– родительская функция заключалась в одобрении выбора и обеспечении условий для учебы;

– взаимодействие часто носило односторонний характер: школа информирует, а семья выполняет рекомендации;

– модель не предусматривала активного сопроектирования образовательно-профессиональной траектории.

Таким образом, классическая теория, безусловно, закрепила важность семейного фактора, но оставила родителей в роли скорее реагирующих помощников, что в условиях стремительной трансформации рынка труда оказывается недостаточным. Это ограничение и создает теоретическую «нишу» для развития концепции работодательской позиции, которая предполагает освоение родителем роли стратегического инвестора и партнера.

Современные исследования (Т.Д. Зеленкина, И.С. Сергеев, Е.В. Головинская и др.) констатируют недостаточность традиционной модели

участия семьи перед лицом вызовов динамичного рынка труда.

Ученые диагностируют структурный дефицит готовности родителей к грамотному сопровождению профессионального выбора ребенка, который проявляется в нескольких аспектах [Зеленкина, 2015; Сергеев, 2020b]:

Когнитивно-информационный дефицит. Родители, воспитанные в условиях, где профессия выбиралась «на всю жизнь», часто мыслят категориями профессий-должностей, а современный рынок – это ландшафт компетенций и гибких профессиональных ролей. У большинства родителей отсутствуют актуальные и системные знания о:

– трендах и перспективах развития рынка труда;

– содержании и требованиях современных профессий;

– системе профессионального и дополнительного образования.

Этот дефицит приводит к тому, что советы родителей часто основаны на устаревшем профессиональном опыте или расхожих стереотипах.

Дефицит психолого-педагогических компетенций. Родители, как правило, не владеют инструментами и методами:

– партнерского диалога с подростком на основе совместного проектирования будущего;

– диагностики и развития гибких навыков и профессионально-ориентированных компетенций;

– организации осмысленных профессиональных проб;

– помощи в формировании целостной профессиональной идентичности.

Дисфункциональные поведенческие паттерны. Исследования выявляют две полярные, но равно неэффективные стратегии:

– авторитарно-навязывающая позиция: родитель, движимый собственными нереализованными амбициями, проецирует на ребенка жесткие сценарии, игнорируя его интересы и способности;

– позиция дистанцирования и делегирования: родитель полностью доверяет профориентацию школе, лишая важнейшего ресурса – семейной поддержки.

Этот концептуальный и практический разрыв между пассивно-вспомогательной ролью семьи и новыми требованиями к осознанному, стратегическому и непрерывному профессиональному самоопределению молодежи создает острую социально-педагогическую проблему.

Концепция работодательской позиции родителя предлагается как комплексный ответ на этот вызов, наполняя классические теории новым содержанием, разрабатывая качественно новую модель участия. Это переход от идеи семьи как среды воспитания трудолюбия к идее семьи как стратегического агента построения успешной профессиональной карьеры.

В рамках данной статьи под работодательской позицией родителя понимается система осознанных взглядов, установок и практических действий родителя, при которых он принимает на себя роль стратегического «инвестора» и «заказчика» в процессе формирования конкурентоспособного профессионала из своего ребенка. Это метафорическая позиция, которая имеет вполне конкретные проявления. Важно разграничивать понятие «работодательская позиция родителя» (внутрисемейная, педагогическая стратегия) и «позиция работодателя» (социально-трудовые отношения, регламентируемые ТК РФ).

Работодательская позиция родителя предполагает смену парадигмы:

– от «наблюдателя» или «контролера» – к «стратегическому инвестору», который осознанно вкладывает ресурсы в развитие человеческого капитала ребенка;

– от «советчика на основе прошлого опыта» – к «партнеру-навигатору», который вместе с ребенком изучает ландшафт будущего, помогает строить индивидуальную траекторию;

– от «транслятора стереотипов» – к «фасилитатору проб и рефлексии», создающему безопасную среду для формирования устойчивой профессиональной идентичности.

Основываясь на анализе источников, можно выделить следующие ключевые структурные компоненты данной позиции:

Стратегическое видение и целеполагание. Родитель помогает ребенку:

– перейти от выбора профессии – к проектированию индивидуальной образовательно-профессиональной траектории;

– сформулировать осмысленный личностный и профессиональный запрос;

– сформировать целостную профессиональную идентичность, соединяющую самооценку, амбиции и реалистичное понимание требований профессиональной среды.

– трансформировать мечты о профессии в стратегический карьерный план.

Инвестиционная деятельность. Осознанное вложение ресурсов в образование, развитие навыков и профессиональные пробы – долгосрочная инвестиция.

Партнерское участие в профориентационной деятельности: эксперт своей профессии, сопровождение проектов.

Мониторинг и оценка развития. Смещение фокуса с академических оценок на динамику развития личностных качеств, метапредметных и профессионально-ориентированных компетенций.

Создание поддерживающей среды. Формирование атмосферы, допускающей профессиональные пробы и ошибки, обсуждение карьерных перспектив, развитие предпринимательского и проектного мышления.

Ценность и ожидаемые эффекты. Формирование данной позиции позволяет преодолеть типичные дисфункции, активизирует позицию родителя как «стратегического партнера» школы и самого ребенка. Как отмечает И.С. Сергеев, это способствует «коррекции представлений о мире труда, разоблачению мифов и стереотипов, восстановлению ценности профессионализма» [Сергеев, 2020а], что необходимо для эффективного профориентационного нетворкинга.

Система показателей успешности формирования работодательской позиции родителей. Успешность оценивается по триаде взаимодействия (Родитель – Обучающийся – Образовательная организация) через комбинацию количественных и качественных метрик. Разработка системы показателей (KPI) – ключевой этап для перевода концепции из теоретической модели в управляемую практику.

Ниже представлена комплексная система показателей для оценки успешности формирования работодательской позиции родителей, структурированная по трем уровням и целевым группам.

Таблица 2. Показатели на уровне РОДИТЕЛЯ (изменение установок и поведения)
Table 2. PARENT-level indicators (changing attitudes and behaviors)

Категория показателя	Конкретные индикаторы (как измерять)
Когнитивный компонент	уровень информированности: результаты тестов/опросов на знание трендов рынка труда, профессий будущего, образовательных траекторий (до/после цикла просвещения); качество советов ребенку: контент-анализ высказываний родителей в интервью на предмет стереотипности/актуальности
Деятельностный компонент	уровень вовлеченности: а) *количественный:* посещаемость профориентационных мероприятий для родителей; б) *качественный:* активность в ролях (эксперт, консультант, член жюри), количество инициатив, предложенных школе; инвестиционная активность: готовность и факты вложения ресурсов (время на совместные проекты, финансы на курсы/пробы, использование социального капитала для стажировок)
Мотивационно-оценочный компонент	удовлетворенность участием: опросы по шкале Лайкерта («Насколько полезными для себя вы считаете полученные знания?»); самооценка смены роли: «Кем вы себя чаще чувствуете в вопросах профориентации ребенка: наблюдателем, контролером, советчиком, партнером-навигатором, инвестором?»

Таблица 3. Показатели на уровне ОБУЧАЮЩЕГОСЯ (эффект влияния родительской позиции)
Table 3. STUDENT-level indicators (the effect of parental position)

Категория показателя	Конкретные индикаторы (как измерять)
Осознанность и информированность	сформированность профессионального запроса: умение сформулировать необходимые компетенции профессии (эссе, проект, собеседование); качество целеполагания: наличие и конкретность образовательных и карьерных целей (SMART-критерии) в индивидуальном плане развития
Поведенческая активность	инициативность в профориентации: количество и качество самостоятельно совершенных профессиональных проб, посещенных мероприятий, пройденных онлайн-курсов; использование родителя как ресурса: частота и глубина обсуждения карьерных тем в семье (по данным опроса ребенка)
Психологическое благополучие	снижение тревожности: результаты диагностики уровня тревожности, связанной с выбором профессии; удовлетворенность процессом выбора: опросы о поддержке, ясности направления, отсутствии давления; согласованность выбора: уровень соответствия направления интересам, способностям и ценностям подростка (комплексная диагностика психолога)

Таблица 4. Показатели на уровне ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ (качество созданной среды)
Table 4. Indicators at the EDUCATIONAL ORGANIZATION level (quality of the created environment)

Категория показателя	Конкретные индикаторы (как измерять)
Организационно-управленческие	наличие и качество программы: существование дорожной карты по формированию работодательской позиции; широта охвата: доля семей, вовлеченных в различные форматы работы (от лекций до проектной деятельности); ресурсное обеспечение: наличие методических материалов, банка родителей-экспертов, цифровой платформы для взаимодействия
Качество взаимодействия	интеграция в образовательный процесс: количество предметов, внеурочных активностей, в которые включен компонент с участием родителей; удовлетворенность педагогов: оценка администрацией и учителями качества и полезности участия родителей в новой роли (фокус-группы, опросы)
Сетевой эффект	расширение профориентационной сети: количество новых социальных и профессиональных партнеров, привлеченных через родителей; тиражируемость опыта

Данная система показателей позволяет перейти от декларации целей к управлению процессом и объективной оценке результативности как мероприятий, так и всей профориентационной стратегии.

Формирование работодательской позиции родителей требует применения следующих механизмов:

Системное просвещение: проведение циклов встреч, вебинаров, посвященных трендам рынка труда, профессиям будущего, инструментам диагностики и развития навыков.

Практико-ориентированное вовлечение:

– привлечение родителей в качестве экспертов-работодателей на днях профессий;

– включение их в жюри конкурсов проектов и исследовательских работ;

– организация стажировок или «дней тени» на рабочих местах родителей.

Предоставление инструментария. Создание банка материалов для семейной профориентации: гайды по построению образовательного маршрута, списки ресурсов – «Билет в будущее», «ПроеКТОриЯ», опросники для семейной дискуссии о ценностях и способностях.

Рефлексия и признание. Публичное признание вклада активных родителей.

Таким образом, задача школы – выстроить устойчивую триаду «Обучающийся – Образовательная организация – Родитель», где все стороны выступают равноправными субъектами процесса проектирования профессионального будущего. Школа инициирует и фасилитирует формирование у родителя ключевых компонентов работодательской позиции.

Опишем опыт школ Санкт-Петербурга.

В ГБОУ СОШ № 496 Московского района работодательская позиция формируется через несколько каналов:

Проектная деятельность: родители в роли «заказчиков», «инвесторов» или экспертов-консультантов ученических проектов. На фестивале «Навыки профессионала 21 века» они потенциальные «покупатели» проектных решений.

Нетворкинг-площадка: школа создает коммуникативную среду для встречи обучающихся с родителями-профессионалами. Ключевым здесь является целеполагание общения: встреча строится как ответ на конкретный запрос ученика: «Как решается конкретная задача в сфере где работает родитель?», что моделирует реальное взаимодействие с работодателем.

Мастер-классы от родителей - профессионалов. Это позволяет убрать стереотипы и показать реальную, современную сущность профессий, продемонстрировать прикладное значение школьных знаний.

Важнейшим механизмом актуализации и формирования работодательской позиции выступает создание со-бытийной образовательной среды, в которой родители становятся активными субъектами, включенными в процесс развития компетенций своего ребенка и других учащихся. Ярким примером такой практики является образовательное событие «Пятерка для ребенка», реализуемый в ГБОУ школе № 409 Пушкинского района.

Ключевые аспекты проекта:

Родитель как «работодатель-заказчик». Ученики психолого-педагогических классов выступают в роли наставников для пар «родитель-младший школьник». Родитель выполняет функцию «внутреннего заказчика»,

оценивающего качество педагогического взаимодействия, организаторских и коммуникативных навыков старшеклассника.

Родитель как носитель профессионального и социального опыта: совместное преодоление учебных задач в неформальной обстановке выводит на первый план метакомпетенции родителя: способность к сотрудничеству, решению нестандартных задач, коммуникации. Осознание этого опыта становится основой для формирования «работодательского» взгляда на компетенции, востребованные в любой профессии.

От эмоционального вовлечения к профессиональной инициативе: Как показывают результаты внедрения проекта, рефлексивная составляющая события и позитивные эмоции от совместной деятельности порождают у родителей потребность в более активном участии в жизни школы. Это перерастает в инициативы по организации профориентационных активностей, где родитель выступает уже в классической роли работодателя-представителя профессии, транслируя ее специфику и требования. Именно после таких со-бытийных форматов у родителей возникает устойчивая потребность участвовать в профориентационных мероприятиях.

Таким образом, образовательное событие выступает комплексным механизмом «запуска» работодательской позиции, активируя роли «со-участника», «внутреннего оценщика», «эксперта-профессионала».

Успешное формирование работодательской позиции достигается через проектирование ситуаций социального и профессионального взаимодействия, где компетенции родителя востребованы, видимы и рефлексируемы. Данный подход не только обогащает профориентационную палитру школы конкретными профессиональными примерами, но и формирует более осознанное, ответственное и партнерское отношение семьи к образовательным результатам ребенка.

Риски и ограничения формирования работодательской позиции родителей. Несмотря на высокий потенциал описанной модели, её реализация в практике массовой школы сопряжена с рядом объективных рисков и ограничений.

Сопротивление и пассивность родителей. Значительная часть семей может демонстрировать инерционность и неготовность к смене ролевой модели в силу:

– ценностно-поколенческого разрыва: устойчивые стереотипы о «стабильных профессиях на всю жизнь» и восприятие школы как института, ответственного за профориентацию;

– дефицита ресурсов: ограниченность ресурсов у родителей, что делает системное участие в жизни школы труднодостижимой задачей;

– психологического барьера: страх собственной некомпетентности, нежелание «вмешиваться» или нарушать личные границы подростка, что приводит к стратегии дистанцирования.

Ресурсные ограничения: школа часто не имеет достаточных административных, кадровых и методических ресурсов для системной работы по трансформации родительской позиции:

– кадровый дефицит: отсутствие у педагогов компетенций для фасилитации партнерства с родителями в профориентационной сфере;

– организационно-управленческая сложность: необходимость адресных коммуникаций и гибкого реагирования на запросы разных групп родителей требует от администрации перестройки традиционных процессов.

Социально-экономическая и мотивационная неоднородность семей. Исходный уровень социального, культурного и профессионального капитала семей варьируется крайне широко, что создает риск углубления образовательного неравенства:

– родители с высоким статусом легче включаются в модель как «инвесторы» и «эксперты»;

– семьи с низким социально-экономическим статусом или ограниченным профессиональным опытом могут чувствовать себя исключенными из процесса;

– разный уровень мотивации и образовательных запросов внутри родительского сообщества требует дифференциации подходов.

Риск инструментализации и формализации. Существует опасность сведения ценной идеи к набору формальных мероприятий без глубинной трансформации отношений и установок, что может дискредитировать саму концепцию.

Пути нивелирования рисков связаны с этапностью, адресностью и поддержкой:

– поэтапное вовлечение: от массового информирования к формированию ядра активных родителей-лидеров;

– гибкий набор форматов, учитывающий ресурсы и возможности разных семей (от онлайн-вебинаров до коротких экспертных включений);

– постоянная методическая и супервизионная поддержка педагогов, работающих с родителями;

– партнерство с внешними организациями (центры занятости, вузы, колледжи, бизнес-ассоциации) для расширения ресурсной базы и компенсации социального неравенства.

Учет данных ограничений позволяет перейти от идеализированной модели к реалистичной стратегии, нацеленной на поступательное раз-

витие партнерства семьи и школы в вопросах профессионального будущего детей.

Выводы. Работодательская позиция родителя – это концептуальная модель, предполагающая осознанное, стратегическое и инвестиционное отношение родителя к процессу профессионального становления ребенка.

Ее формирование является действенным инструментом повышения эффективности семейного компонента профориентации.

Школа должна выступать инициатором и фасилитатором этого процесса через систему просвещения, практико-ориентированных активностей и нетворкинга.

Ключевым механизмом формирования работодательской позиции является проектирование образовательных со-бытий и практико-ориентированных форматов, которые трансформируют роль родителя по цепочке: «зритель → со-участник → оценщик → партнер-профессионал».

Предложенный подход позволяет реализовать установки «Профминимума» на вовлечение родителей, переводя его в плоскость активного субъектного включения и социального партнерства.

Представленный опыт подтверждает практическую реализуемость и высокий потенциал данного подхода, что открывает перспективы для его дальнейшего теоретического изучения и методической разработки.

Список источников

Зеленкина Т. Д. Подготовка родителей к содействию в профессиональном самоопределении старшеклассников: специальность 13.00.01 «Общая педагогика, история педагогики и образования». Автореф. дисс. … канд. пед. наук. Москва, Московский педагогический государственный университет, 2015. 27 с.

Макаренко А. С. Трудовое воспитание. Минск: Народная асвета, 1977. 256 с.

Сазонов А. Д., Симоненко В. Д., Аванесов В. С., Бухалов Б. И. Профессиональная ориентация учащихся. Учеб. пособие для студентов пед. ин-тов. Москва: Просвещение, 1988. 223 с.

Сергеев И. С., Четверикова Т. Н. Профориентационный нетворкинг. Практическое пособие. Санкт-Петербург: Государственное бюджетное образовательное учреждение дополнительного образования детей Дворец учащейся молодежи Санкт-Петербурга, 2020a. 36 с.

Сергеев И. С. Научно-методическое пособие «Наша новая профориентация». Санкт-Петербург: Государственное бюджетное образовательное учреждение дополнительного образования детей Дворец учащейся молодежи Санкт-Петербурга, 2020b. 130 с.

References

Zelenkina T. D. Preparing parents to assist in the professional self-determination of high school students: specialty 13.00.01 “General pedagogy, history of pedagogy and education”. Autoreferat PhD thesis (Pedagogy). Moscow, Moscow Pedagogical State University, 2015. 27 p .

Makarenko A. S. Labor education. Minsk: Narodnaya asveta Publ., 1977. 256 p.

Sazonov A.D., Simonenko V. D., Avanesov V. S., Bukhalov B. I. Professional orientation of students. Textbook for students of pedagogical institutes. Moscow: Prosveshchenie Publ., 1988. 223 p.

Sergeev I. S., Chetverikova T. N. Career guidance networking. A practical guide. Saint Petersburg: State Budgetary Educational Institution of Additional Education for Children, St. Petersburg Palace of Students, 2020a. 36 p.

Sergeev I. S. Scientific and methodological manual “Our new career guidance”. Saint Petersburg: State Budgetary Educational Institution of Additional Education for Children, St. Petersburg Palace of Students, 2020b. 130 p.

Статья поступила в редакцию 14.03.2026; одобрена после рецензирования 14.04.2026; принята к публикации 16.04.2026.

The article was submitted 14.03.2026; approved after reviewing 14.04.2026; accepted for publication 16.04.2026.