



# Профориентация: ВСЕ ВКЛЮЧЕНО

Татьяна Романова

*Наши дети учатся в рамках системы образования, разработанной для мира, которого больше нет. Они идут из детского сада в школу, из школы – в колледж или институт, заканчивая образование на определенном этапе, чтобы стать инженером, программистом, поваром или писателем, снабженные благодаря родителям и педагогам пониманием того, что такое инженер, программист, повар или писатель на самом деле. Но жизнь ушла вперед. Чему они должны учиться в изменяющемся мире? Как выбрать профессию, которой еще нет, и что есть профессия в категориях будущего? Как развивать способности и интересы школьников и студентов так, чтобы помочь им реализоваться? Что лежит в основе выбора карьерного пути в XXI веке?*



Профессиональная ориентация – комплексная система. Появившись первоначально как новое направление в педагогике и психологии в конце XIX – начале XX века в связи с бурным ростом мировой экономики и рождением новых профессий для оказания помощи молодежи, со временем профориентация стала социальной по содержанию, экономической по результатам и государственной по организации работы системой отношений между государством и его молодыми гражданами.

Отцом-основателем профориентационного подхода считается Фрэнк Парсонс, американский социолог, реформатор и просветитель. Открытое им



*Принцип помощи в выборе профессии по Парсонсу состоял из трех частей:*

- 1) четкое представление о себе, своих склонностях, способностях, интересах, ресурсах, ограничениях и других качествах;*
- 2) знание требований и условий для достижения успеха в различных областях деятельности, а также преимуществ, недостатков и перспектив развития в этих областях;*
- 3) умение правильно соотнести факторы первой и второй группы.*

в 1908 году в Бостоне Бюро по выбору профессий провозгласило своей целью «помощь молодым людям в выборе профессии, подготовке к выбору в области профессиональной деятельности и созданию эффективной и успешной карьеры». Услуги бюро были абсолютно бесплатны. Его попечительский совет состоял из самых прогрессивных граждан города: президентов колледжей, профсоюзных и религиозных лидеров, выдающихся представителей бизнеса, культуры, искусства и государственных чиновников.

Принципы работы бюро подразумевали осознанный, а не случайный выбор профессии, всестороннее ознакомление с возможностями рынка труда. Особая роль отводилась профконсультантам как психодиагностам<sup>1</sup> и тьюторам<sup>2</sup> в одном лице.

Вслед за Бюро по выбору профессий начинают открываться профориентационные кабинеты, институты и частные службы в США, Англии,

Франции и Германии. При этом с момента возникновения и до 40-х годов XX века акцент делался на трудоустройстве, что связано с последствиями войны и высоким уровнем безработицы, в 40–50-х – на диагностирование профпригодности в условиях индустриального производства, с 1970-х годов – на воспитание у молодежи способности к самостоятельному выбору и, как следствие, отход от массовых психодиагностических методик в пользу индивидуализированной помощи клиентам в области профессионального определения.

Так, еще с начала XX века целенаправленно становится первостепенным элементом системы профессионального ориентирования, ее ключевыми компонентами – профессиональное просвещение, профессиональные консультации, профессиональный отбор и профессиональная адаптация, а ее важнейшим социальным институтом – общеобразовательная школа.

<sup>1</sup> Психодиагностика (от греч. ψυχή – «душа» и греч. διαγνωστικός – «способный распознавать») – отрасль психологии, разрабатывающая теорию, принципы и инструменты оценки и измерения индивидуально-психологических особенностей личности.

<sup>2</sup> Тьютор (англ. tutor – «наставник») – исторически сложившаяся особая педагогическая должность. Тьютор обеспечивает разработку индивидуальных образовательных программ учащихся и студентов и сопровождает процесс индивидуализации и индивидуального образования в школе, вузе, в системах дополнительного образования и инструменты оценки и измерения индивидуально-психологических особенностей личности.



### КАК ВСЕ УСТРОЕНО

Несмотря на значительное число как государственных, так и частных служб занятости, в США ведущую роль в системе профориентации играет консультативная служба «Гайденс», функционирующая во всех школах. В ее структуре – пять управлений. Инвентарное занимается сбором информации о каждом учащемся. Информационное оказывает поддержку школьникам в трех областях: учебной, профессиональной и лично-социальной. Консультационное отвечает за организацию индивидуальных и групповых встреч с учащимися. Служба устройства оказывает содействие выпускникам при трудоустройстве, а контрольное собирает сведения о судьбах выпускников школ. В «Гайденс» работают дипломированные специалисты, которых готовят на факультетах «Гайденс» педагогических колледжей и университетов. Для поступления на такой факультет необходимы



педагогический стаж от 2 до 5 лет, диплом магистра педагогики и положительная характеристика с места работы. В число задач профконсультанта входят знакомство учащихся с миром профессий, помощь в поиске информации о профессиях и требованиях к ним, координация работы школьных учителей и поддержка родителей в развитии интересов и склонностей их детей. Профессиональные консультации проводятся на протяжении всего курса обучения согласно закону о профессиональной консультации.

Наряду с профессиональными консультациями для улучшения подготовки школьников к будущей самостоятельной жизни запущен ряд образовательных программ, а также информационная сетевая база

данных Occupational Information Network, в которой представлены полные сведения о содержании профессий, условиях работы, профессиональные и квалификационные требования, перечень учебных заведений, где готовят специалистов, и т.д.

Взаимосвязь вне и внутри-школьной профориентации во Франции осуществляется советниками по профориентации. Большинство из них имеют многолетний стаж работы преподавателями или школьными психологами и все без исключения – диплом советника по ориентации высшей школы. Замещение вакантных должностей в штат центров по информации и ориентации, которых во Франции более 500, проходит на конкурсной основе. Центры наделены большими полномочиями, взаимодействуют с общественными организациями, занимаются исследованиями рын-





*В основе профориентации лежат осознанный, а не случайный выбор профессии, всестороннее ознакомление с возможностями рынка труда*

ков труда и имеют возможность влиять на профессиональный выбор выпускников. В числе их заслуг – высокие показатели уровня профессионального самоопределения французской молодежи.

В Великобритании, как и во Франции, ключевую роль в системе профориентации играют дипломированные профсоветники, а включение в школьную программу профориентационных курсов является обязательным условием. Как и в США, профсоветники являются штатными сотрудниками школы. При этом британская система характеризуется двумя особенностями: наличием множества научных подходов в профориентационной работе и совмещением профориентационных услуг с помощью в трудоустройстве.



*В Японии дети получают представление о профессиях еще в младшей школе*

## Целеполагание – перво-степенный элемент системы профессионального ориентирования

В Швеции нет специализированных учреждений, занимающихся вопросами профориентации. Эта компетенция в числе прочих возложена на региональные комитеты по трудоустройству молодежи, в состав которых входят директора школ, представляющие интересы выпускников. При этом благодаря высокому уровню информационной поддержки профориентации и общедоступным банкам данных шведская модель позволила сократить количество безработных в стране более чем в два раза за последние 15 лет.

Специфика китайской системы профориентации обусловлена дефицитом мест в вузах родной страны, где конкурс в некоторые университеты достигает 200–300 человек на место, и в первую очередь ориентирована на изучение иностранных языков для продолжения обучения за рубежом. При этом в Китае широко распространено обучение школьников рабочим профессиям для получения в будущем рабочих мест на предприятиях.

Школьники Сингапура при переходе на старшую ступень общеобразовательной школы разделяются по способностям на три потока (средние, особенные и исключительно талантливые), где для каждой категории предлагаются свои карьерные и профессиональные перспективы. Декларируемая государственная

политика Сингапура – непрерывное образование для граждан в зависимости от их способностей и мотивации к получению новых знаний в соответствии с актуальными запросами рынка труда.

Основы современной профориентации в Японии заложены ректором университета Асия Шигакацу Фукуямой, в честь которого названа система профориентации «F-тест». Вся профориентационная работа по методике профессора Фукуямы глубоко интегрирована в школьное образование. Она включает три компонента: самоанализ, анализ профессий и профессиональные пробы.

Дети получают представление о профессиях еще в младшей школе, но в отличие от других стран в старшей школе особый акцент делается на профессиональной адаптации. За 3 года учащиеся 7–9-х классов успевают попробовать себя минимум в 48 разнообразных специальностях. После пройденных профессиональных проб проводится анализ результатов. Школьные педагоги оценивают каждый из полученных навыков по пятибалльной шкале и дают свои рекомендации по выбору сферы деятельности и продолжению обучения. К окончанию школы японский школьник вполне ясно представляет, кем он станет в дальнейшем<sup>3</sup>.

<sup>3</sup> Более подробно см. С.Н. Толстогузов. «Опыт профориентационной работы за рубежом». Образование и наука, 2015, №1 (120); И.В. Дементьев «Профессиональная ориентация: анализ научных подходов» elib.bsu.by



Для России опыт Японии интересен в том числе и тем, что незадолго до распада Советского Союза именно методика Фукуямы была выбрана для инновационного обновления профориентационной работы по всей стране. Эта же методика заложена в основу адаптационных программ крупнейших компаний Силиконовой долины, где каждый сотрудник проходит «курс молодого бойца», на протяжении 19–24 месяцев стажировавшись в различных подразделениях и получая не только понимание того, как устроена компания, но и осознание себя, соответствие характера работы своим умениям и способностям.

Анализируя отечественный опыт профориентационной деятельности, исследователи отмечают в первую очередь отсутствие системного подхода к проблеме и игнорирование принципа жизненного цикла в цепочке «школа – вуз – рынок труда». При всем богатстве опыта профессионального ориентирования молодежи и наличия на российском рынке значительного числа игроков как в государственном секторе, так и в бизнесе, профориентация как ключевой фактор обеспечения занятости молодежи и, как следствие, удовлетворения потребностей экономики в высококвалифицированных специалистах в целом носит фрагментарный характер, не является организованной, контролируемой и эффективной.

### ЗАПРОС ЗАКАЗЧИКА

Несмотря на titанические усилия по организации непрерывного наблюдения за достижениями, склонностями и увлече-

ниями школьников, составлению их портфолио и учету всех этих сведений при профконсультировании и отборе абитуриентов для продолжения профессионального обучения в колледжах или вузах, согласно зарубежным исследованиям, более трети работодателей считают, что выпускники вузов не готовы к поиску работы.

Молодые специалисты нередко выходят на рынок труда с обширным набором профессиональных знаний, но с несформированной системой профессиональных предпочтений, без какой-либо четкой концепции карьерного развития. Это является одной из причин того, что значительная часть выпускников сознательно не работает по полученной специальности или не может найти работу по ней.

Что действительно важно знать студентам с самого первого года

## Более трети работодателей считают, что выпускники вузов не готовы к поиску работы

обучения в вузе – это реальные потребности их будущих работодателей. Так, в частности, стажировки и любой другой опыт работы по специальности, знание организаций, куда они направляют резюме, и отраслей, на которых они работают, навыки письменного и устного общения, адаптивность, умение управлять несколькими приоритетами и обладание навыками решения проблем будут гораздо более существенным преимуществом при принятии решения о найме молодого специалиста, чем оценки в дипломе. Ключевой посыл работодателя высшей школе состоит в том, что колледжи и университеты должны найти способы помочь студентам применять полученные знания в реальных условиях.

Для работодателя весь учебный бэкграунд выпускника имеет значение только тогда, когда сам студент может продемонстрировать соответствие его образовательного опыта потребностям работодателя. Все это говорит о том, что вузам необходимо пересматривать подходы к образовательному процессу, смещая акценты с глубокого предметного обучения на активизацию профессионального самоопределения студентов.

Переход к модели обучения на протяжении всей жизни,





### КЛЮЧЕВЫЕ ТРЕНДЫ

#### ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

ЦИФРОВИЗАЦИЯ  
ИНДУСТРИЯ 4.0  
ГЛОБАЛИЗАЦИЯ

*Автоматизация процессов  
Устаревание знаний и профессий  
Появление новых профессий*

#### ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

- *Индивидуальные траектории обучения.*
- *Непрерывное образование.*
- *Дистанционные технологии, обеспечивающие онлайн- и визуальное образование.*
- *Проектное обучение.*

производства. Если организации не смогут разработать глобально интегрированные подходы к своим кадровым ресурсам, то уже в ближайшие годы станет невозможным реализовать весь потенциал глобальных подходов в других областях.

К началу эксперимента в IBM на рынке не существовало примеров успешного предиктивного анализа возможностей и потребностей в трудовых ресурсах, который бы мог служить руководством для планирования найма, принятия решений о карьерном продвижении сотрудников и стратегии компании в целом. На тот момент экосистема корпорации включала 350 тыс. штатных сотрудников, десятки тысяч претендентов на замещение вакансий и около 90 тыс. подрядчиков. Ключевая идея инициативы заключалась в создании всеобъемлющей базы данных, которая, с одной стороны, являлась бы основой для принятия решений о мобильности

повышение требований рынка к молодым специалистам ставят перед вузами задачу обучения студентов не только по направлениям профессиональной подготовки, но и развитию универсальных навыков, так называемых soft skills, а также консультационного сопровождения по профессиональному выбору, трудоустройству и развитию карьеры совместно с работодателями.

#### ОБРАЗ БУДУЩЕГО. ОПЫТ БИЗНЕСА ОТ IBM

Еще в начале 2000-х в компании IBM поняли, что столкновение с глобальной эволюцией неизбежно изменит традиционные национальные ландшафты процессов создания стоимости, что для транснациональных компаний предполагает в первую очередь изменения в подходах к человеческому капиталу на всех этапах жизненного цикла



## ДЕФИЦИТ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРОВ

«Потребность в образованных и квалифицированных кадрах растет быстрее, чем их доступность»

WorkInstitute.com, USA

### ДЕФИЦИТ УЖЕ ОЩУЩАЕТСЯ

- Мобильный Интернет и облачные технологии.
- Достижения в области компьютерной производительности и больших данных.
- Краудсорсинг, экономика совместного использования и одноразовые платформы.
- Изменение климата, ограничения на природные ресурсы
- и переход к экологически ориентированной экономике.
- Новые источники энергии и технологии.
- «Интернет вещей».
- Перспективные производственные технологии и 3D-печать.
- Новые вопросы, которые волнуют потребителей, – этика и конфиденциальность.

### 2018–2020

- Усовершенствованная робототехника и автономный транспорт.
- Искусственный интеллект и машинное обучение.
- Современные материалы, биотехнология и геномика.

и развитию сотрудников, управлении поставщиками и планировании ресурсов, а с другой – в формировании подхода к рабочему месту как к системе, непрерывно адаптирующейся к текущим потребностям рынка труда, а не статичному хранилищу информации о необходимых знаниях и навыках.

В части управления талантами и перевода бизнес-целей и задач в конкретные требования к ним ключевыми шагами было:

- 1) создание и внедрение таксономии – единого языка для описания рабочих мест, их квалификаций и создания общих профилей;
- 2) формирование централизованного хранилища данных;
- 3) создание возможностей оперативного сопоставления трудовых ресурсов со спросом и проактивного выявления их и излишков/недостатков, связанных непосредственно с бизнес-стратегией;
- 4) применение модели управления цепочками поставок в практике работы с кадрами.

На этапе описания процессов системы разработки

столкнулись с тем, что метафора цепочки поставок имеет некоторые ограничения в отношении людей. То, что было легко оцифровать в материалах или запчастях, плохо подходило к созданию классификаторов знаний, навыков или опыта. При этом не было понимания принципа разумной достаточности рамок: какие именно признаки необходимо описывать и насколько глубоко. Одна и та же работа могла выполняться под разными профилями в разных профессиональных областях. Или, наоборот, один и тот же профиль «IT-архитектора» подразумевал различные описания в разных отделах бизнеса или в разных профессиональных дисциплинах. Создание системы только на основе компетентностного подхода с отличиями в таких индивидуальных атрибутах, как видение или коммуникационные способности, было излишне универсальным.

В конце концов разработки пришли к заключению, что ни

один из традиционных подходов к созданию трудовых классификаторов не был достаточным для поддержки их видения. У каждого были явные преимущества и недостатки. Хитрость заключалась в том, чтобы взять лучшее из каждого и создать новый подход, который мог бы сгладить недостатки и извлечь выгоду из преимуществ.

Так, в таксономии IBM возникли описания рабочих ролей, наборов навыков под эти роли и их подробная детализация, характеризующие в совокупности сутевое содержание деятельности специалиста и уровень его квалификации, а также возможность построения прогноза по наращиванию навыков и освоению новых рабочих ролей при помощи более 40 тыс. учебных ресурсов (как внешних, так и внутренних). Корпорации удалось сделать систему частью повседневной работы всех сотрудников, менеджеров, руководителей и членов экосистемы благодаря поддержке бизнес-структур IBM, увидевших в ней возможность



реагировать на быстро меняющиеся тенденции в отрасли и на рынке. Обновление таксономии основано на ценности, предоставляемой клиенту, переведенное в квалификацию сотрудников. Система обновляется не реже одного раза в год, но на самом деле всякий раз, когда бизнесмены или эксперты выявляют в ней пробел, сопоставимый со стоимостью клиента для компании.

Опыт IBM демонстрирует, как создание саморазвивающихся экосистем в партнерстве со всеми заинтересованными сторонами позволяет проектировать очевидные возможности развития, саму систему делать глобальной, прозрачной, рентабельной и полезной для всех ее участников. Новая реальность такова, что ни одна организация и ни одно государство не может дать никаких гарантий по прогнозам занятости в долгосрочной перспективе. Мир быстро меняется, и даже самые лучшие прогнозы относительно будущего спроса и предложения на рынке труда должны постоянно пересматриваться. Непрерывные изменения современной жизни означают, что мы не знаем, какими будут новые рабочие места, но с помощью подобных систем есть способ передать сигнал от потребности к действию намного быстрее. А у наших преподавателей, школьников, студентов и молодых специалистов, включенных в такие глобальные системы профориентации и развития, будет небольшой, но все же запас времени, чтобы подготовиться и отреагировать на вызовы эпохи.

Самореализация и осознание себя, целеустремленность, предпринимательский подход и драйв, индивидуальные траектории и персонализация

под способности – эти мировые тренды современного образования в 90-х годах XX века управленческие консультанты Дон Бек и Крис Кован отнесли к «культуре успеха» – соревновательной с одной стороны и открывающей новые возможности с другой. Сущность подхода Бека и Кована, который они назвали «спиральной динамикой», заключалась в том, что люди, коллективы, общественные институты, компании и даже целые страны проходят в своем развитии определенные типичные стадии, для которых наиболее естественным наглядным представлением оказывается спираль.

Однако со временем тенденциям растущего индивидуализма в этой системе приходит на смену культура поиска, диалога и долгосрочного развития – «культура согласия». Культура преобразования предпринимательских идей в реальность. Культура раскрытия инновацион-

## Вызов современного мира – сочетание индивидуального подхода и гармоничной работы экосистемы на благо общества

ных и творческих способностей, синергии бизнеса и образования. Культура, для которой характерны личная компетентность, способность создавать ценность и умение преобразовывать знания в результаты.

В этом и заключается вызов современного мира – сочетание индивидуального подхода и гармоничной работы экосистемы на благо общества. Возможность делать что-то вместе, когда на стыках взаимодействия разных сообществ, дисциплин и институтов рождаются прорывные идеи, проекты и результаты.



тыс. учебных ресурсов для освоения новых рабочих ролей есть в IBM

### ЧЕМУ УЧИТЬ ЦИФРОВОЕ ПОКОЛЕНИЕ?

#### ТОП-10 НАВЫКОВ В 2020 ГОДУ

- Решение сложных проблем.
- Критическое мышление.
- Креативность.
- Управление людьми.
- Координация с другими.
- Эмоциональный интеллект.
- Оценка и принятие решений.
- Сервисная ориентация.
- Переговоры.
- Когнитивная гибкость.

#### АНАЛИТИК

- Сбор информации.
- Информационный анализ.
- Распространение информации.
- Структурированное обучение.
- Управление знаниями.
- Создание команды.

#### СПЕЦИАЛИСТ ПО ЦИФРОВЫМ ТЕХНОЛОГИЯМ

- Доступность данных в режиме реального времени.
- Сценарии и прогнозы.
- Принятие решений.
- Саморазвитие.
- Виртуальное сотрудничество.
- Виртуальное командообразование.

