

**Б. В. Авво,  
Е. С. Заур-Бек**  
(Санкт-Петербург)

## НОВЫЕ СТРАТЕГИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОРИЕНТАЦИИ И ПОДДЕРЖКИ ПРОГРАММ «ОБУЧЕНИЕ ДЛЯ КАРЬЕРЫ»

*В статье дается анализ основных подходов к разработке стратегий профориентации с учетом циклов развития человека, анализируются возможные теоретические установки современных программ профориентации и поддержки молодежи при выборе профессиональной карьеры*

В настоящее время профессиональную ориентацию человека не рассматривают с позиции ее завершенности к определенному возрастному периоду. Считается, что это постоянный процесс выбора, самоопределения и профессионального развития человека.

Первоначально, размышляя о своей будущей профессии, дети осуществляют эмоциональный выбор. В детстве представления о профессиональной работе выражаются в играх и основаны на мнении и опыте взрослых, с которыми дети себя идентифицируют. Дошкольный и ранний школьный возраст определяется в возрастной психологии как период интенсивного личностного роста. В это время выбор будущей профессии связан с элементами фантазии. В дальнейшем, в подростковом возрасте, выбор профессии становится более реалистичным и начинает основываться на ценностных ориентациях человека. Способности и интересы подростков постепенно формируются под воздействием внешних факторов, у многих школьников можно обнаружить различные интересы и признаки таланта, которые позволяют им сделать первые шаги в самоопределении. Помощь подросткам в выборе профессии заключается не только в ознакомлении учащихся школ с миром труда, но и в выявлении их интересов, способностей, возможностей и ценностей, в приобщении к сфере труда средствами образования и первичных профессиональных проб.

Разумеется, кроме интересов и талантов на выбор профессии воздействуют социальные и экономические обстоятельства в семье

и в обществе в целом. Однако, несмотря на различные трудности, обычно к 15 годам человек способен сориентироваться в выборе профессии и готов к получению профессионального образования. Тем не менее многие, завершая общее среднее образование, руководствуются случаем при выборе дальнейшего маршрута образования или профессиональной подготовки. В том случае, если выбор был случаен, молодые люди, которые уже получили профессию, часто желают ее сменить. Это происходит по разным причинам, но чаще всего многие выбирают не реалистичный путь к трудовой занятости, они недостаточно осведомлены о мире труда.

В том случае, если первый профессиональный выбор был сделан осознанно, то в возрасте 15–24 лет человек получает профессиональное развитие, приобретает необходимую базу знаний и навыков для выполнения определенных трудовых функций. Начало этого периода характеризуется скачками интереса к своей будущей профессии. Выбор профессии и ее освоение контролируются средствами адаптации и сравнения. Данный период чрезвычайно важен для дальнейшего профессионального развития, он рассматривается как этап возможного пересмотра первоначального выбора. Именно в это время появляется возможность не только войти в профессию, но и, сделав личностную интерпретацию профессионального выбора, скорректировать его или изменить.

В дальнейшем наступает фаза активного формирования профессионализма, которая до 45 лет сопровождается исследованием и

саморазвитием. В теориях профессионального консультирования этот период характеризуют как оккупацию профессии. Термин «оккупация» (occupation) означает «занятие», «дело». В данном контексте он означает, что человек осуществляет целенаправленный выбор направлений своей профессиональной деятельности, для которой он подходит, имеет специальное образование и квалификацию. Человек в конце этого периода взбирается на вершину профессионального развития и становится профессионально наиболее продуктивным.

В период 45–65 лет люди стремятся сохранить свое профессиональное развитие и становятся полезными для других людей аналогичных профессий. В это время человек все еще испытывает возрастание производительности и может принимать роль наставника или эксперта. Эти ролевые профессиональные позиции он может сохранять и в дальнейшей своей жизни. Данный подход представления процесса профессионального становления позволяет характеризовать каждый жизненный период как период профессиональной ориентации.

Новую парадигму представления профессиональной ориентации определяют понятием «помощь в выборе профессиональной карьеры». Карьера – результат осознанной позиции и поведения человека в области трудовой деятельности, связанный с его профессиональным ростом и развитием. Использование термина «развитие карьеры» в профессиональной работе произошло относительно недавно, в конце двадцатого века. Первоначально его использовали, чтобы описать, как психологические, социальные, образовательные, физические, экономические и случайные факторы можно объединить, чтобы исследовать и формировать индивидуальное профессиональное поведение человека на протяжении жизни, отработать вмешательства или действия, которые можно использовать для повышения карьерного роста человека. Ввиду этого концепции «развития профессиональной карьеры» аккумулировали в себе различные теории и понятийные категории.

Исторически во всех ссылках в теориях профессиональной карьеры используют термины «профессиональная ориентация» и «профессиональное консультирование». Новое заключается в том, что если мы признаем эволюцию и понимаем карьеру как направление развития, то истоки будущего всегда су-

ществуют в прошлом и в настоящем. С этой точки зрения теория развития карьеры еще далеко не совершенна, предстоит осуществить теоретические наработки и выполнить серию эмпирических исследований. В этом состоит прогностическая функция теории профессиональной карьеры, как источника научных движений и развития новых научных направлений. В настоящее время она опирается на большой массив наработок в области теории профессий, концепции профессиональной ориентации, моделей профессионального консультирования, но этих данных для современных условий представления мира работы, выбора профессии не достаточно [4]. Последние десятилетия двадцатого века показали важность и эффективность практики развития карьеры в широком плане и относительно различных групп населения. Однако в настоящее время возникают новые основания и набор вопросов, которые отражают характеристики профессиональной структуры мира. Особенности двадцать первого века порождают:

- новые тенденции в структурах трудовой занятости и трудоустройства;
- инновации в структурах и содержании профессионального образования;
- новые противоречия в культурном и социальном развитии отдельных физических лиц.

В этих условиях теория и практика профессиональной ориентации и профессиональной карьеры выступают в качестве средства для обеспечения надежды людей на сохранение и утверждение их личного достоинства и значимости. Расширение базы знаний в области теории и практики профориентации и профессионального развития, которая должна помочь людям проектировать свое профессиональное будущее, будет иметь более значительную роль. При этом новая парадигма профессиональной ориентации и помощи людям в выборе своей профессиональной карьеры не только получает значение в психологическом и педагогическом плане, практике работы специалистов в данной области, но и становится частью социальной политики, эффективным средством снижения социальной напряженности, роста экономического здоровья нации и отдельных лиц.

Для того чтобы помочь человеку в выборе профессиональной карьеры, в теории и практике профессионального образования и консультирования ранее были отработаны раз-

личные модели профориентации: просветительская, психологическая, социологическая, технократическая, воспитательная, профессиональных проб, стратегическая.

Наиболее комплексной считается стратегическая модель, так как она охватывает различные периоды профессионального становления человека и основывается на новой концепции профессиональной карьеры. В этой модели развитие профессиональной карьеры анализируется как постоянный процесс, который предполагает управление прогрессом в обучении и профессиональной работе, умение справляться с трудностями и возникающими обстоятельствами. Качество управления этим процессом в значительной степени определяет характер и качество жизни физических лиц. Стратегическая модель профориентации ориентирована, с одной стороны, на целеустремленность человека и получение выгод от выбора профессии, с другой – на социальный и экономический вклад, который он внесет в общество, частью которого является [8].

Стратегическая модель ориентирована на предоставление людям точной и актуальной информации о характере и возможностях профессий. Ее реализация осуществляется в форме информирования, диагностики, консультаций, специального образования, организации различных мероприятий, помощи людям в приобретении опыта управления карьерой более преднамеренными способами.

Каким образом можно проектировать стратегическую модель профессиональной ориентации?

Прежде всего, следует изучить фон возможного выбора профессии в отношении конкретной группы лиц определенного возраста. Фон профессиональной ориентации включает:

– экономические факторы (экономический уровень семьи и общества, технических разработок, влияющих на жизнь человека. Количество профессий и квалификаций, необходимых в обществе, экономический, культурный и технический уровень развития отдельных секторов сферы труда);

– политические факторы (законодательство в области трудовых отношений, особенности политической практики поддержки людей каждого возраста в получении профессии и выходе на рынок труда);

– личностные физические факторы отдельных групп молодежи и взрослых (здоро-

вье, физическое развитие, ограничения для выбора отдельных профессий);

– случайные социальные факторы и катастрофы (природные разрушения, войны, финансовые кризисы, другие непредсказуемые факторы);

– социально-психологические факторы (семья, семейные отношения, общие или специальные навыки, эмоциональное развитие, социальный статус, отношения с друзьями и родственниками, ценности и ожидания, эмоциональная и социальная зрелость);

– факторы приобретенного опыта образования (уровень личных успехов, развитие познавательных навыков, когнитивная, эмоциональная и социальная зрелость).

Получение и анализ информации о фоне профессиональной ориентации являются постоянным процессом и требуют целого комплекса инструментов сбора данных и интерпретации. В зависимости от полученных данных разрабатывают конкретные модели профориентации для различных групп, например, для выпускников школ в сельской местности, жителей крупного города, подростков группы риска, молодежи, получившей первый уровень высшего образования и т.д. При этом программа может быть различного уровня: национальная, муниципальная, отдельной общины или учреждения. Общая политика программ может выражаться концептуально на уровне государства или отдельной организации.

Приведем пример философии стратегической модели профессиональной ориентации учащихся, которая отрабатывается в средней школе № 111 Санкт-Петербурга. Программа рассчитана на учащихся различного возраста, которые живут в крупном мегаполисе. Общая философия программы выстроена на уважении к личности и к ее выбору траектории жизненной карьеры. Идеи сформулированы ясно и понятно для учащихся, родителей и педагогов:

1. Выбор профессии является выражением личности.

2. Интересы ребенка, подростка, выпускника школы – это отражение его возможностей.

3. Любая профессия имеет свою историю, профессиональную этику и признание в обществе.

4. Выбор профессии – это всегда осознанный выбор, он зависит от зрелости и целевой устремленности человека, а также от интере-

са к его самореализации со стороны педагогов, семьи и близких людей.

6. Выбор профессии – это процесс снижения ограничений, которые человек постепенно устраняет, получая возможность расширить свой выбор.

7. Каждый выпускник школы должен быть готов к принятию ценности профессионального образования и своей ответственности за выбор и приобретение самоэффективности.

Пример подобного определения философии профориентации – это конвенциональный процесс, который может формулироваться в отношении программы заинтересованными группами лиц, которые участвуют в жизни школы, являются ее партнерами.

В данном случае программа профориентации направлена на снижение рисков и повышение эффективности процесса развития учащихся, поощрение их позитивной адаптации к различным условиям будущей работы или получения профессионального образования. Организованная работа школы позволяет детям и подросткам понять их личные качества, чтобы помочь им концептуализировать свой выбор и увеличить шансы для вариантов профессиональной карьеры. В философии программы использована теория А. Бандуры, который постулировал взаимно влияющие отношения между людьми и окружающей средой: развитие академических и профессиональных интересов; образовательные действия и выбор профессии; образовательные и карьерные факторы развития. Эти отношения центрируют внимание на трех основных переменных – самоэффективности, результатах от ожиданий и личных целях. Самоэффективность – «динамический набор убеждений», которые связаны с конкретными областями деятельности. Результаты ожиданий включают представления о внешней награде – признании. Ориентация – поиск самоэффективности. Модули программы разделены на этапы ориентации:

1. Предшкольная ориентация (5–7 лет) связана с разнообразием бесед и игр для детей, экскурсиями и наблюдениями, творческими пробами талантов, признанием особенностей и интересов ребенка, приобретением им в организованных занятиях социальных навыков и навыков самоуправления.

2. Первичная маршрутизация (7–11 лет) – развитие жизненных навыков и социальных компетенций, способности учиться и забо-

таться о здоровье и саморазвитии, помощь в проведении аудита физического, эмоционального, когнитивного и социального развития. Формирование предпочтений и интересов в дополнительном образовании. Выбор профиля интересов.

3. Вторичная маршрутизация (12–15 лет) – более глубокая информированность о профессиях и содержании профессионального образования. Формирование собственного профиля интересов и ограничений. Поддержка в приобретении опыта успешности и развитие персональной образовательной карьеры. Помощь в маршрутизации дальнейшего этапа образования.

4. Ориентация на пороге окончания школы – первичный опыт профессиональных проб, формирование привычки выполнять исследования, проекты, технические и художественные разработки, развитие навыков работать вместе, но с опорой на собственные силы.

В целях настройки и коррекции программы периодически проводится мониторинг доброжелательности образовательной среды школы, который включает отработанные способы оценки среды образования [1]. Кроме того, изучается повышение уровня самосознания учащихся и уверенности в себе, рост осведомленности о возможностях профессиональной подготовки и работе в условиях Санкт-Петербурга.

Программа дополняется специальным модулем по работе с детьми групп риска, который в данном случае включает учащихся: испытывающих трудности в обучении; характеризующихся рисками поведения; с культурными и лингвистическими трудностями в адаптации к получению образования в Санкт-Петербурге; испытывающих ограничения при выборе профессии из-за состояния здоровья.

Таким образом, профориентация – это процесс, посредством которого индивид может выбрать подходящее для себя образование, занятие для работы, определить свой маршрут профессиональной карьеры и сделать для него необходимые приготовления. В программах профориентации следует сочетать различные формы профориентационной работы, но для их успешной реализации важно развивать у детей и подростков «жизненные навыки», которые относятся к различным психосоциальным и межличностным навыкам. Эти навыки помогают им определять

ся целенаправленно и получать опыт здоровой и продуктивной жизни, справляться с жизненными ситуациями, а также управлять самим собой.

Программы «обучение для карьеры» для учащихся школ должны выстраиваться на идеях социальной включенности молодежи в жизнь общества и работу. Они могут осуществляться как в классах, так и после уроков, охватывают реальные жизненные ситуации и приобретение деловых и предпринимательских навыков. В технологиях их реализации используются принципы модульного, проектного, фирменного, кооперативного, предпри-

нимательского, партнерского, тренерского обучения [2].

В региональных и муниципальных программах профориентации следует учитывать современные модели по поддержке людей в выборе профессиональной карьеры. Эти программы имеют комплексный характер, проектируются в отношении различных групп молодежи, людей, которые попадают в трудные жизненные ситуации, людей с ограниченными возможностями, а также физических лиц, которые испытывают потребности к смене маршрута профессиональной карьеры.

### Л и т е р а т у р а

1. Заир-Бек Е. С. Понятие «образовательная среда школы» и подходы к ее оцениванию в современных исследованиях // The Emissia.Offline Letters : электрон. науч. изд. (науч.-педагогич. интернет-журнал). – 2011. – № 11. – URL: <http://www.emissia.org/offline/2011/1683.htm> (дата обращения 18.03.2013).
2. Беркалиев Т. Н., Заир-Бек Е. С., Тряпицына А. П. Инновации и качество школьного образования.– СПб.: КАРО, 2007. – Раздел 6. Обучение для карьеры в практике работы школ. – С. 113–133.
3. Квалифицированная рабочая сила – основа интенсивного, устойчивого и сбалансированного экономического роста. Группа двадцати: стратегия в области профессиональной подготовки кадров / Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. – М.: МОТ, 2011. – 51 с.
4. Edwin L. The Career Development Quarterly. Volume 49, Issue 3, pp. 196–211, March 2001.
5. Evetts J. The Short Note: The Sociology of Professional Groups. New Directions. Current Sociology, 2006, Vol. 54, No 1. – pp. 133-143.
6. Dept. for Education and Skills (2003). Careers Education and Guidance in England: A National Framework. – URL: [http://www.teachernet.gov.uk/\\_doc/6009/DFES-0163-2003.pdf](http://www.teachernet.gov.uk/_doc/6009/DFES-0163-2003.pdf) (дата обращения 18.03.2013).
7. International Handbook of Career Guidance. James A. Athanassou; Raoul van Esbroeck (Eds.). Series: Springer International Handbooks of Education, 2008. XXIV, 744 p. – URL: <http://bookfi.org/book/1188660>
8. Watts A. G., The role of information and communication technologies in an integrated career information and guidance system. OECD Career Guidance Policy Review and the European Commission, Paris, 2001. – 15 p. – <http://www1.oecd.org/edu/research/2698249.pdf> (дата обращения 18.08.2013).

