

Инструментарий



О.В. Решетников

Профессионализация — проблема первичного включения современной молодежи в трудовые отношения

Решетников Олег Викторович — кандидат педагогических наук, директор Института общественного служения, психолог школы № 1910 ЮВАО г. Москвы, руководитель Учебно-методического центра дополнительного профессионального образования и профессиональной переподготовки ЖДЦ Департамента труда и занятости населения г. Москвы.

В своей статье автор анализирует современные требования рынка труда к личностно-профессиональной зрелости молодежи и предлагает авторские методики, необходимые для качественной индивидуальной диагностики и консультирования молодых людей по данной проблеме.

Профессионализация во многом определяет конкурентоспособность национального рынка труда, формируя дополнительные конкурентные преимущества, накапливая потенциал развития и предотвращая кризисы в современной сложной сфере трудовых отношений. Объективная сложность трудовых отношений складывается под влиянием новых общемировых характеристик, изменяющихся трудовых рынков:

- долгосрочные, пожизненные трудовые контракты все чаще заменяются краткосрочными, что делает рынок труда более гибким и изменчивым;
- возникают новые формы трудовой занятости, повышающие субъектную ответственность работника (фриланс, надомный труд, дистанционная занятость и т. д.);
- инновационный характер профессиональной занятости предполагает необходимость постоянного совершенствования профессиональных компетенций, участия работников в процессе непрерывного образования;
- увеличение мобильности трудового рынка, предполагающее быструю смену форм профессиональной занятости, характера трудовых отношений, географии трудовых мест;
- старение населения требует от молодежи более раннего включения в процесс освоения профессиональной деятельности;
- развитие современных технологий позволяет молодым людям быстрее включаться в трудовые отношения и добиваться успеха;
- увеличение количества самостоятельно созданных трудовых мест по отношению к предлагаемым на рынке труда формам трудовой занятости.

Названные характеристики трудового рынка существенным образом изменяют требования и ожидания от процесса профессионализации молодежи. В начале 20 века процесс выбора молодыми людьми профессии во многом определялся родителями, в середине 20 века профориентация позволяла молодым людям неспешно и осмотрительно подбирать профессию в соответствии с интересами и задатками, а к началу 21 века выиг-

рывают те молодые люди, которые раньше других и более ответственно включаются в процесс профессионализации. В этом смысле профессионализация существенным образом отличается от профориентации поскольку предполагает не просто выбор профессии, а, являясь одной из форм социализации, формирует у молодых людей качества и компетенции, необходимые для эффективного включения в трудовые отношения.

Процесс профессионализации является системой и складывается из следующих ключевых элементов.

1. Ценности и нормы трудовой деятельности.

На современном рынке труда выигрывают те специалисты, у которых сформировалось ценностное отношение к трудовой деятельности — честность и ответственность, трудолюбие, исполнительность, трудовая дисциплина и инициатива, отношение к труду как к способу личностной самореализации.

2. Социальные компетенции. Навыки, необходимые для трудовых отношений, формируются сегодня не стенах колледжей и университетов, а уже в школьные годы и даже раньше. Современные трудовые отношения требуют не только узкопрофессиональных навыков, но все в большей степени предполагают социальные компетенции — умение работать в команде, лидерство и ответственность, организаторские навыки, коммуникативные компетенции, когнитивные навыки и умение работать с информацией, навыки личностного роста и развития.

3. Профессиональные компетенции. Поскольку значительная часть населения задействована в сфере обслуживания, электронных коммуникаций, в работе с информацией и художественными образами, то и специфически необходимые для этих сфер трудовой деятельности также формируются в юношеском возрасте. Например, базовые навыки программирования, работы в сфере PR и HR, опыт естественнонаучной экспериментальной деятельности приобретаются уже в школьных стенах.

4. Профессиональный опыт. В большинстве стран мира молодые люди с 14 лет могут вступать в официальные трудовые отношения. Это позволяет им приобретать опыт реальной трудовой деятельности. Осваивать различные профессиональные роли и позиции, осознавать смысл и характер современных трудовых отношений, соизмерять свои возможности с требованиями рынка труда.

5. Управление личностным и карьерным ростом. Во многом успех трудовой деятельности зависит от способности работника выстроить стратегию своего личностного и карьерного роста с учетом собственных индивидуальных особенностей, задатков, талантов и интересов, ресурсов и потенциала личностного роста, определения тактики профессионального развития. Так, например, подчиненное данной задаче ведение

индивидуального карьерного портфолио во многих странах Европы начинается с 11 лет.

Два оставшихся элемента системы профессионализации связаны уже в большей степени с непосредственной профессиональной подготовкой и реальным долгосрочным включением в трудовые отношения.

6. Профессиональное самосознание. Освоение профессиональной субкультуры, ценностей и идеи определенной профессиональной сферы занятости, усвоение специфически профессионального образа мышления начинается в процессе академической подготовки к будущей профессии и непосредственно в профессиональной деятельности. Часть этого процесса — выбор профессии также начинается в школьном возрасте. Однако многие социологические исследования показывают, что профессиональное самосознание имеет более высокий уровень, когда между общим и специальным профессиональным образованием будущий работник приобретает реальный трудовой опыт в избираемой профессиональной сфере.

7. Профессиональная ответственность. Процесс профессионализации является непрерывным, продолжается в течение всей сознательной трудовой жизни человека, но в определенном смысле его качественным оформлением, выявляющим слабые и сильные стороны личностной профессионализации, является процесс принятия работником реальной, полноценной профессиональной ответственности.

Таким образом, по меньшей мере, пять из семи ключевых элементов профессионализации начинают определяться уже в среднем и старшем школьном возрасте. Все это требует от государственной системы поддержки профессионального развития создавать новые условия и подходы к профессионализации молодежи.

В современном международном опыте построения различных моделей профессионализации молодежи выделяется пять основных взаимодополняющих направлений:

- профориентация,
- формирование социальных компетенций,
- управление карьерным ростом,
- система первичного трудоустройства подростков,
- добровольческая деятельность.

Профориентация

Процесс профориентации, традиционный для российских школ, требует системной модернизации. Психологическое консультирование и знакомство с постоянно меняющимся рынком труда в настоящее время носят характер добровольного интереса. В то же время изменился характер российского образования — оно, как и западное, перестраивается на компетентностный подход и идет по пути узкой профессионализации. Это требует от школьника не



праздного любопытства при выборе ориентации на сферу профессиональной занятости, но ответственного, системного подхода к процессу постоянного выбора в сужающемся пространстве академической подготовки. Ошибка в выборе профиля образования повлечет за собой трудноисправимые последствия. Если раньше баланс, например, между математическими и гуманитарными предметами позволял школьнику в выпускном классе сделать окончательный выбор, то в новой образовательной ситуации этот выбор надо делать гораздо раньше и в случае ошибки затрачивать огромные силы и средства на учебную переподготовку по иному образовательному профилю. Не говоря уже об упущенных возможностях внешкольной подготовки к более соответствующей индивидуальным интересам и возможностям профессиональной деятельности. Все это требует исправления сложившейся в российском образовании ситуации, когда психологическая служба в образовании вносит внесистемный, дополнительный характер по отношению к основным образовательным целям учреждения. Обязательная, стандартизированная, ответственная система профориентации должна стать важным элементом современного образования и выстраиваться в партнерской взаимосвязи между школой, центрами трудовой занятости населения и профессиональными учебными заведениями.

Кроме того, периферийность для образовательных учреждений системы профориентации породило практику использования в профориентационной работе устаревших, малоэффективных и не соответствующих современному рынку труда методик и технологий.

Формирование социальных компетенций

Переход в образовании на подготовку в рамках образовательных стандартов не отменяет социализирующие функции учебного процесса. В школах Евросоюза и США в учебную программу включены предметы, направленные на формирование у школьников социальных компетенций. Так, например, в школах Великобритании один из основных учебных предметов, направленный на освоение школьниками социальной компетенции, называется PSHEE (Personal Social Health Economic Education) — личность, социум, здоровье, экономика и образование. Содержание социальных компетенций во многом обуславливается реальной ситуацией социального развития и, как правило, включает следующие разделы:

- когнитивное (умственное) развитие, навыки работы с информацией;
- личностное развитие (в т. ч. навыки построения индивидуальной траектории личностного и карьерного роста, управление эмоциональным поведением и т. д.);
- социальные компетенции — навыки для эффективного взаимодействия в обществе;
- здоровье — навыки здорового образа жизни;

- экономика — профориентация, первичные профессиональные навыки, компетенции, необходимые для экономической активности.

Данный предмет носит ориентирующий характер и помогает учащимся построить индивидуальную программу развития социальных компетенций и сориентировать их в возможностях социума для формирования социальных навыков, например участие в общественных детских и молодежных организациях.

Значимую часть данного направления образования составляет профориентационная работа. Так, например, совместно с Российским государственным социальным университетом и Женским деловым центром г. Москвы была подготовлена и внедрена в образовательный процесс ГОУ СОШ №1910 программа СЛИПЗ (авторы Решетников О.В., Решетникова О.Н.), включающая модули: социум, личность, интеллект, профессия, здоровье.

Например, в модуль «Профессия» для учащихся 8-х и 10-го класса включены следующие темы:

1. Карьерный рост. Карьерное портфолио. Стратегия и тактика карьерного продвижения.
2. Психология профессионального выбора. Учет индивидуально-личностных особенностей при выборе профессии. Построение индивидуальной психологической профессиограммы.
3. Деловая психология. Навыки организационной и деловой психологии.
4. Новаторство и предпринимательство. Компетенции инновационной и предпринимательской деятельности.
5. Развитие способностей.
6. Психология способностей.
7. Психология профессионального выбора.

Предмет преподается как элективный курс в рамках направления учебной подготовки «выбор профессии». Подобный более «объемный» взгляд на профессионализацию, которая рассматривается как взаимосвязанный процесс общей социализации личности, позволяет сформировать у школьников навыки, необходимые для более осознанного и компетентного подхода к построению индивидуальной траектории профессионального и карьерного роста.

Управление карьерным ростом

Одной из форм управления собственным карьерным ростом является ведение карьерного портфолио. Карьерное портфолио — это документ, отражающий достижения владельца в актуальных направлениях профессионального и личностного роста — образование, профессиональный опыт и профессиональные компетенции, социальный опыт и социальные компетенции. Стандартизированная форма карьерного портфолио требуется для поиска профессиональной занятости, продолжения обучения, карьерного роста в общественных и профессиональных сферах.

Система первичного трудоустройства подростков

Создание условий для вовлечения подростков во временную трудовую занятость с 14 лет.

Ежегодно в г. Москва по вопросам трудоустройства обращается около 20 000 подростков в возрасте от 14 до 18 лет, что составляет 2% от всех подростков данного возраста.

Добровольческая деятельность

Позволяет вовлечь в трудовые отношения большее количество молодых людей, создать более гибкие условия первичной профессиональной занятости с учетом интересов, способностей и потребностей подростков и молодежи. В странах с развитой системой организации добровольческой деятельности вовлекается от 20 до 45% населения.

В России в системную добровольческую деятельность вовлечено около 5% детей и молодежи.

Дальнейшее развитие системы профессионализации молодежи требует совершенствования ее ключевых элементов, более массового охвата подростков и молодежи, разработки современных методик и технологий.

ПРИЛОЖЕНИЕ

В приложении даны методики, разработанные автором (полностью методики представлены в электронной версии журнала на CD-диске).

Приложение 1. Профессиональный интерес

Методика построена на том, что происходит дифференциация ожиданий работников от трудовой занятости. Прежняя модель, связывавшая профессиональную трудовую занятость с образом жизни, с определением жизненных интересов и приоритетов, трансформируется. В личностном пространстве, в сфере самореализации профессиональная занятость постепенно уступает свою прежнюю значимую роль другим формам самореализации — хобби, интересы, личная жизнь, внеслужебный личностный рост.

В то же время, значение первичного профессионального выбора по-прежнему является одним из определяющих факторов построения успешной траектории индивидуального личностного развития. Для подростков, молодых людей выбор профессии — важнейшая составляющая профессионализации и социализации.

Мы выделяем шесть основных мотивов-ожиданий от профессиональной занятости, которые могут быть объединены в две общие группы. Первая группа — это внешние мотивы, ориентация на размер заработной платы, престижность профессии и комфортные условия труда. Вторая группа — это внутренние факторы,

ориентация на личную предрасположенность, личностный смысл и возможности самореализации.

Изначальная ориентация на внешние мотивы профессиональной занятости создает угрозу процессу профессионализации, принижает значимость личностного потенциала будущих профессионалов.

При вторичном выборе профессии, когда уже состоявшийся профессионал выбирает те формы трудовой занятости, которые будут не столько решать проблему его социализации, сколько направлены на решение конкретных житейских проблем, внешние мотивы могут оказаться не менее адекватными, чем внутренние. Например, поиск работы с целью краткосрочного заработка значительной суммы не обязательно должен быть связан с личностной самореализацией. Вполне адекватным может быть и приоритетный мотив комфортной формы трудовой занятости. Например, молодая мама, посвящающая себя воспитанию детей, может быть заинтересована, прежде всего, в комфортной работе — гибкий график, недалеко от дома, умеренные физические нагрузки и т. п.

Методика составлена в форме опросника и позволяет сориентироваться при выборе различных форм профессиональной занятости в собственных мотивах-ожиданиях. Также методика может быть полезна специалистам по работе с кадрами, специалистам по профориентационной работе при оказании клиентам помощи в построении индивидуальной траектории профессионального и личностного роста.

Инструкцию, стимульный материал и алгоритм обработки данных см. на CD-диске.

Приложение 2. Схема анализа выбора индивидуального профиля профессиональной занятости (Решетников О.В., Решетникова О.Н.)

Многие профориентационные методики, оказывающие помощь при выборе той или иной профессиональной деятельности, в большей степени учитывают интересы и склонности соискателя. В то же время не учтенными оказываются т. н. «подводные камни» профессиональной деятельности. Методика предлагает принцип, при котором схема выбора профессиональной занятости включает в себя факторы, способные наиболее полным образом выявить скрытые особенности профессиональной занятости. Количество факторов, которые включаются в схему анализа, может варьироваться в зависимости от потребностей профориентационной работы. К основным факторам, необходимым для анализа, относятся следующие:

- социальная престижность профессии;
- профессиональная занятость кажется мне интересной и увлекательной;
- профессия соответствует моим индивидуальным возможностям и способностям;
- востребованность профессии на рынке труда;



- объективная сложность профессиональной деятельности;
- материальное поощрение профессиональной занятости;
- наличие дополнительных возможностей личностного развития;
- возможности для карьерного и профессионального роста;
- график профессиональной занятости;
- риск для здоровья;
- риск для безопасности;
- влияние профессии на личную жизнь.

Ход выполнения и алгоритм обработки данных см. на CD-диске.

Приложение 3. Карьерное портфолио — первичная проекция

Для построения современной индивидуальной траектории карьерного роста все большее значение приобретают социальные факторы. Так, например, современное европейское карьерное портфолио включает в себя, помимо традиционных разделов —

образование и опыт работы, такие разделы, как:

- социальные и гражданские компетенции,
- добровольческий опыт работы,
- культурные и технические навыки.

Лонгитюдные исследования, которые проводились в США и в Западной Европе в начале XXI века, показали прямую взаимосвязь усилий, которые прилагали молодые люди в школьные годы для своего личностного развития, с тем, какой доход в дальнейшем, через 10-15 лет после окончания школы, они получали от своей профессиональной деятельности.

В этой связи во многих странах сложилась устойчивая социальная практика ведения личного карьерного портфолио с 14, а в некоторых странах — даже с 10-12 лет.

Предлагаемая методика позволяет выявить факторы личностного развития, влияющие на дальнейшую профессиональную карьеру. Полученные баллы коррелируют с уровнем, ожидаемой заработной платы.

Полную версию статьи см. в электронной версии журнала на CD-диске.

