

Методология профессионально-ориентационной деятельности



ЗЕЕР
Эвальд Фридрихович,
член-корреспондент РАО,
доктор психологических
наук, зав. кафедрой психологии
профессионального развития
РГППУ,
Екатеринбург

Как любая системная и многофункциональная деятельность, профориентация имеет свою методологию. Традиционно методология рассматривалась лишь как организация исследовательской деятельности. Но в последние годы в отечественной педагогической науке развивается новый подход, основанный на понимании, что научная деятельность является лишь одним из специфических видов деятельности, а понятие методологии, по утверждению академика РАО А. М. Новикова, распространяется и на практическую деятельность. Известный теоретик отечественной педагогики В. В. Краевский рассматривал методологию как способ, средство связи науки и практики. Таким образом, методологию профориентации можно определить как систему принципов, подходов и способов организации и построения теоретической и практической деятельности.

Принципы и подходы

Методологические принципы состоят в обозначении теоретико-прикладных первоначал проектирования и реализации профориентационной деятельности на всех стадиях профессионального становления личности. К ним можно отнести:

Принцип соразвития личности, образования и профессии в профессионально-образовательном пространстве, основывающийся на признании возможного и действительного, потенциального и реального. Из этого принципа следует признание социально-профессионального саморазвития личности, детерминация «созвездий возможностей», а также компенсаторное приспособление личности к изменяющимся системам образования и многомерной профессиональной деятельности.

Принцип взаимодействия индивидуального, личностного и профессионального развития. На индивидуальное развитие решающее влияние оказывают биологические факторы, на личностно-психические особенности — социально-экономические факторы и ведущая (профессиональная) деятельность. Ведущие личностные характеристики человека — мотивы, интеллект, эмоционально-волевая сфера, а также характеристики человека как индивида (наследственность, особенности организма, состояние здоровья, физическая и психическая энергетика) определяют профессиональные его достижения. Данный принцип концентрирует внимание педагогов и разработчиков процесса проектирования профориентации на взаимовлияние индивидуального развития человека, личности и профессионального его становления.

Принцип социально-профессиональной мобильности означает возможности самоорганизации личности по построению альтернативных сценариев профессионального становления, профессионального самоопределения в изменяющемся мире профессий и проектирование своего профессионального будущего. Этот принцип предусматривает соотнесение своего профессионально-психологического потенциала с характеристиками профессий.

Принцип консолидации ресурсов бизнеса, предприятий, образовательных организаций, общественных институтов и государства в развитии профориентации. В контексте децентрализации этих организаций возрастает значение социального партнерства на основе государственно-общественных кластеров. В качестве координирующего органа уже выступают создаваемые в стране ресурсные центры профориентации и трудоустройства, а также многофункциональные центры прикладных квалификаций.

Существенной характеристикой методологии профориентации являются ее подходы — смыслообразующие положения организации деятельности. Основываясь на целевой ориентации профориентации — обеспечении оптимального взаимодействия личности с миром труда, мы отобрали следующие подходы: логико-эволюционный, системный, контекстно-компетентностный, проектный (проектно-ориентированный) и личностный.

Логико-эволюционный подход предполагает рассмотрение педагогических процессов и явлений в их развитии, становлении. В основе этого подхода лежит положение о том, что суть психического явления может быть понята лишь при изучении его происхождения. Следова-

но, чтобы раскрыть сущность личностно-развивающего образования, нужно рассмотреть становление моделей развивающего образования в контексте социально-экономической ситуации.

Системный подход заключается в изучении процесса как целостного объекта, состоящего из взаимосвязанных элементов. Основной акцент делается на выявлении многообразных связей и отношений и на взаимоотношениях с внешней средой. Характеристики профориентации как целостной системы определяют не столько суммированием свойств ее отдельных элементов, сколько свойствами ее структуры и системообразующими связями и отношениями.

Контекстно-компетентностный подход ориентирует образование не только на освоение знаний, но и на формирование проектной культуры, которая подразумевает использование продуктивных технологий подготовки специалистов: рефлексивного обучения, обучения методом кейсов, проектного обучения, метода направляющих текстов и других, максимально моделирующих реальную профессиональную деятельность. Построение профессионального образования в логике контекстно-компетентностного подхода ориентировано на освоение нестандартных форм и моделей реальной профессиональной деятельности.

Проектный подход предусматривает реализацию профориентации отдельным человеком, организациями, предприятиями и общественными учреждениями. Проектный подход можно рассматривать как совокупность индивидуальных и коллективных проектов. Каждый проект от возникновения идеи до полного его завершения проходит этапы проектирования, выполнения программы, оценки реализованного проекта и определения его коррекции и выдвижения нового проекта.

Личностный подход предполагает признание главной движущей силой профессионального развития саму личность, ее потребность в самоактуализации своего личностно-профессионального потенциала. Ориентация на личность означает, что содержание образования, организационные формы, технологии обучения подчинены удовлетворению потребности обучаемого быть личностью.

Методологический концепт

Важное значение в методологии имеет концепция — способ рассмотрения организации профориентационной работы. Ее эффективное функционирование предполагает взаимодействие широкого круга участников.

В роли субъектов профориентационной работы выступают:

- общеобразовательные учреждения и созданные на их базе службы профориентации;
- организации профессионального образования (среднего, высшего), учреждения дополнительного образования и созданные на их базе центры профориентации и трудоустройства;

- муниципальные органы управления;
- общественные организации;
- предприятия и организации;
- службы занятости;
- средства массовой информации.

Смыслообразующий характер деятельности этих субъектов придают следующие принципы:

- сетевого взаимодействия учреждений, организаций;
- открытости и единства информационной среды;
- преемственности программ, условий, требований в процессах предпрофильной, профильной и профессиональной подготовки, профессионального образования и повышения квалификации;
- педагогического сопровождения профессионального самоопределения обучающихся;
- частно-государственного партнерства.

Концепция реализуется в рамках проектов по следующим направлениям:

- развитие единой системы профориентационной работы;
- создание оптимальной инфраструктуры для организации профориентации (в образовательных учреждениях, муниципальных образованиях, в управленческих округах, на уровне области);
- развитие информационной среды, обеспечивающей эффективную реализацию профориентации в системе непрерывного образования;
- подготовка, переподготовка и повышение квалификации специалистов профориентационной работы.

В постиндустриальном обществе

Смыслообразующим фактором образования при рассмотрении его в русле личностного подхода является ценностно-смысловая направленность личности: ее мотивы, интересы, отношения, ценности. Построение образовательного процесса ориентировано на развитие и саморазвитие социально и профессионально важных качеств и социально-нравственных форм поведения обучаемых. В качестве ведущих мотивов этих процессов выступают перспективы профессионального роста и смысловое профессиональное будущее личности.

В современных условиях постиндустриального общества традиционное понимание профессиональной ориентации как деятельности по оказанию помощи населению в выборе, подборе или перемене профессии с учетом индивидуальных интересов личности и потребности рынка труда утратило свое значение. Более актуальным стало *профессиональное самоопределение* человека в течение всей жизни.

До 50 % работников в течение трудовой жизни меняют профиль своих профессий, и последовательность стадий профессионального развития нарушается.

Традиционное понимание профессиональной ориентации как деятельности по оказанию помощи в выборе профессии утратило свое значение. Актуальным стало профессиональное самоопределение человека в течение всей жизни.

Уточнение своего места в мире профессий, выборе конкретной специальности, осмысление своей социально-профессиональной роли, отношения к профессиональному труду, коллективу и самому себе становятся важными компонентами жизни молодежи. Иногда возникает отчуждение от профессии, человек начинает ею тяготиться, испытывает неудовлетворенность своим профессиональным положением. Нередки случаи вынужденной смены профессии (специальности), места работы.

От аморфной оптации до акмепрофессионализма

Можно констатировать, что перед личностью постоянно возникают проблемы, требующие от нее определения своего отношения к профессиям, иногда анализа и рефлексии собственных профессиональных достижений,

принятия решения о выборе профессии или ее смене, уточнения и коррекции карьеры, решения других профессионально обусловленных вопросов. Весь этот комплекс проблем определяет логику профессионального становления личности. В зависимости от изменения социально-

экономических условий профессионального развития, смены ведущей деятельности, выделяют стадии становления, которые соотносятся с возрастными особенностями человека. Каждой *стадии становления* присущи свои особенности профессионального самоопределения и форм профессиональной ориентации.

Началом данного процесса является зарождение профессионально ориентированных интересов и склонностей у детей под влиянием родственников, учителей, сюжетно-ролевых игр и учебных предметов (0–12 лет). Это стадия *аморфной оптации*.

Следующая стадия становления начинается с поступления в профессиональное учебное заведение (профессиональное училище, техникум, вуз). Социальная ситуация характеризуется новой социальной ролью личности (учащийся, студент), новыми взаимоотношениями в коллективе, большей социальной независимостью, политическим и гражданским совершеннолетием. Ведущая деятельность — профессионально-познавательная, ориентированная на получение конкретной профессии. Длительность стадии *профессиональной подготовки* зависит от типа учебного заведения, а в случае поступления на работу сразу после окончания школы ее продолжительность может быть значительно сокращена (до одного-двух месяцев).

После окончания учебного заведения наступает стадия *профессиональной адаптации*. Социальная ситуация коренным образом меняется: новая система отношений в разновозрастном производственном коллективе, иная

социальная роль, новые социально-экономические условия и профессиональные отношения. Ведущей деятельностью становится профессиональная. Однако уровень ее выполнения, как правило, носит нормативно-репродуктивный характер.

По мере освоения профессии личность все больше погружается в профессиональную среду. Реализация деятельности осуществляется относительно устойчивыми и оптимальными для работника способами. Стабилизация профессиональной деятельности приводит к формированию новой системы отношений личности к окружающей действительности и к самой себе. Эти изменения ведут к образованию новой социальной ситуации, а сама профессиональная деятельность характеризуется индивидуальными личностнообразными технологиями выполнения. Наступает стадия *первичной профессионализации* и становления специалиста.

Дальнейшее повышение квалификации, индивидуализация технологий выполнения деятельности, выработка собственной профессиональной позиции, высокое качество и производительность труда приводят к переходу личности на *второй уровень профессионализации*, на котором происходит становление профессионала.

На этой стадии профессиональная активность постепенно стабилизируется, уровень ее проявления индивидуализируется и зависит от психологических особенностей личности. Но в целом каждому работнику присущ свой устойчивый и оптимальный уровень профессиональной активности.

И лишь часть работников, обладающих творческими потенциями, развитой потребностью в самоосуществлении и самореализации, переходит на следующую стадию — *акмепрофессионализма* и становления суперпрофессионала или эксперта.

Такая логика профессионального становления актуальна для человека, профессиональное развитие которого ограничено рамками одной профессии, однако, по данным Минтруда, до 50 % работников в течение трудовой жизни меняют профиль своих профессий, и последовательность стадий нарушается. В условиях безработицы человек вынужден повторять отдельные стадии вследствие вновь возникающих проблем профессионального самоопределения, профессиональной переподготовки, адаптации к новой профессии и новому профессиональному сообществу.

Это порождает огромное количество альтернативных траекторий профессионального развития, которые одних приводят к самореализации в профессиональной деятельности, других — к постепенному угасанию профессиональных функций, а третьих — к саморазрушению личности.

Таким образом, профессиональная ориентация сопровождает профессиональное становление человека и определяет траекторию его профессиональной жизни.

Огромное количество альтернативных траекторий профессионального развития одних приводит к самореализации, других — к постепенному угасанию профессиональных функций, а третьих — к саморазрушению личности.