

Многоуровневая профориентация как основа развития кадрового потенциала экономики региона



ЛЫЖИН

Антон Игоревич,
кандидат педагогических наук, проректор по научной, инновационной политике и внешним связям Российского государственного профессионально-педагогического университета, Екатеринбург



ШАРОВ

Антон Александрович,
старший преподаватель кафедры психологии образования и профессионального развития Российского государственного профессионально-педагогического университета, Екатеринбург

Аннотация

В статье на основе анализа проблем современной профориентационной работы, а также опыта их практического решения представлена многоуровневая модель организации профориентационной деятельности, в которой ключевая роль модератора отводится вузам и колледжам

Ключевые слова:

профориентация, профессиональное самоопределение, многоуровневая система профориентации, мотивы выбора профессии, элективные курсы, производственный инкубатор

В существующей экономической реальности значимой остается задача в области управления человеческими ресурсами: как наиболее полно и своевременно обеспечить развивающееся и меняющееся производство необходимой по качеству и количеству рабочей силой, требования к которой постоянно возрастают? Ответом на этот вопрос может стать грамотно организованная система профессиональной ориентации.

Профессиональная ориентация — научно обоснованное распределение людей по различным видам профессиональной деятельности в связи с потребностями общества в различных профессиях и способностями индивидов к соответствующим видам деятельности (к замещению определенных профессий). Профессиональная ориентация предусматривает проведение комплекса взаимосвязанных мероприятий: пропаганды, профпросвещения, профконсультирования. В рамках профориентации также может быть предусмотрена специальная система психолого-педагогических воздействий, направленных на активизацию человека в формировании и самосовершенствовании

Лыжин А. И., Шаров А. А. Многоуровневая профориентация как основа развития кадрового потенциала экономики региона // Профессиональное образование и рынок труда. — 2019. — № 3. — С. 105–112.

психических, интеллектуальных и физических качеств, предопределяющих успешность в той или иной профессии [6].

Между тем ключевой психологической характеристикой профессиональной ориентации является профессиональное самоопределение. В последние десятилетия феномен профессионального самоопределения как успешного жизнестроительства стал предметом изучения психологов и педагогов. Профессиональное самоопределение — это длительный и многоаспектный процесс, включающий в себя осознанный поиск лично значимых смыслов профессиональной деятельности, выбор личностью своего жизненного пути. Длительный период жизни человека связан с самоопределением — овладением и выполнением определенной профессиональной деятельности. Вхождение в новую социальную среду и подготовка к дальнейшей учебной и профессиональной деятельности предполагает формирование и развитие ценностно-смысловых компонентов профессиональной направленности, освоение и перестройку профессиональных ценностей [11]. Как отмечает В. А. Янчук, именно приобретение профессии на современном этапе развития общества является залогом успешной социализации личности [14].

По мнению Е. А. Климова, профессиональное самоопределение представляет собой содержательный процесс, имеющий свое развитие. Показателем развития профессионального самоопределения ученый считает изменения профессиональной направленности и профессионального самосознания личности [8].

Проблеме изучения профессиональной направленности посвящены работы Э. Ф. Зеера, Е. А. Климова, Н. В. Кузьминой, Ю. А. Корелякова, А. К. Марковой, Л. М. Митиной, К. К. Платонова, А. П. Сайтешева, П. А. Шавира, В. А. Якунина, Дж. Голланда. По мнению ведущих психологов — Э. Ф. Зеера, А. К. Марковой, Н. Ю. Ткачевой, в структуру профессиональной направленности входят мотивы, установки личности, профессиональные интересы, ценностные ориентиры в области определенной профессиональной деятельности.

Таким образом, выбор профессии представляет собой одно из основополагающих решений в жизни человека, на которое оказывают влияние множество факторов — это и собственные интересы и способности, и мнение друзей и родителей. Согласно исследованию Е. В. Куптеля и К. Т. Пазюка, одним из самых серьезных препятствий при самостоятельном выборе профессии является недостаток информации о различных специальностях и тех учебных заведениях, где можно получить необходимое образование [9]. Молодые люди чаще всего представляют себя в профессиональных ролях, которые эмоционально привлекательны для них, их профессиональные намерения еще неопределенны, а профессиональные планы имеют характер мечты. Между тем к моменту окончания школы юношам и девушкам уже необходимо выбрать наиболее реальные и приемлемые варианты своей будущей профессии, определиться с выбором профессионального образования, при этом данный выбор необходимо сопровождать комплексными процедурами в части профессиональной ориентации, информирования о мире профессий и их актуальности на рынке труда [3].

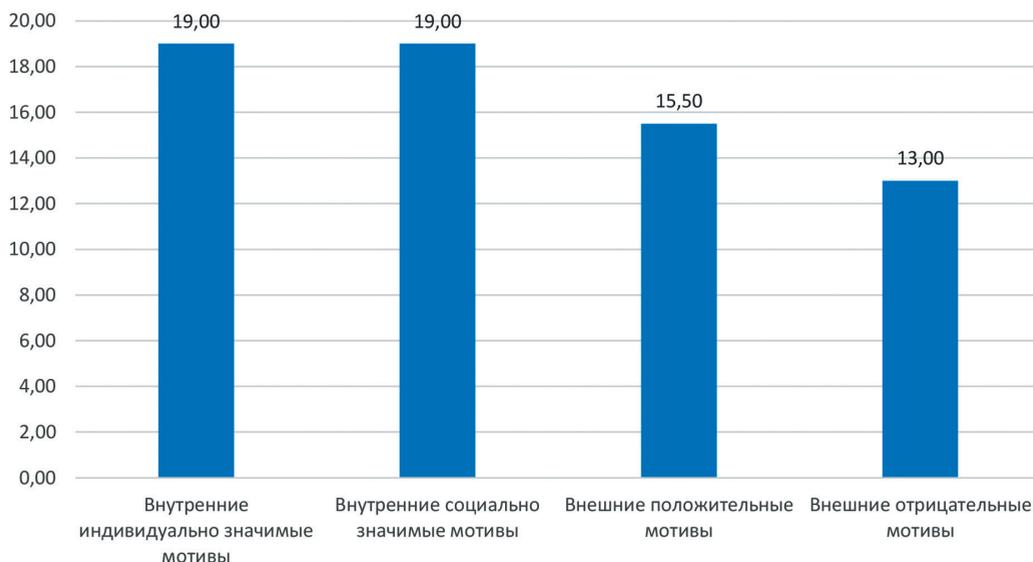


Рис. 1. Диаграмма медианных значений результатов по методике «Мотивы выбора профессии»

В исследованиях Г. Ф. Шафранова-Куцева и Л. В. Гуляевой получило подтверждение предположение о наличии положительной взаимосвязи между интересом старшеклассников к профориентационной деятельности, осуществляемой в школе, уровнем их участия в дополнительных профориентационных программах и формированием у школьников конкурентоориентированности и конкурентоспособности [13].

В 2019 году авторами данной статьи было проведено исследование для изучения феномена мотивации выбора профессии среди учащихся общеобразовательных школ г. Екатеринбурга. Выборка составила 83 человека (учащиеся 10–11 классов).

Рассмотрим мотивы выбора будущей профессии современными школьниками более подробно (рис. 1).

1. По шкале «Внутренние индивидуально значимые мотивы»: x среднее равно 18,85, мода — 19, а медиана — 19 баллам. Минимальное значение по группе — 8 баллов, максимальное — 23 балла. Стандартное отклонение — 2,462, дисперсия — 4,062. Следовательно, данный тип мотивации стоит на первом месте — это значит, что подростки выбирают свою будущую профессию исходя из собственных мнений и представлений, т. е. самостоятельно.

2. По шкале «Внутренние социально значимые мотивы»: x среднее равно 18,42, мода — 21, медиана — 19 баллам. Минимальное значение по группе — 9 баллов, максимальное — 24 балла. Стандартное отклонение — 3,504, дисперсия — 12,281. Данный тип мотивации стоит на втором месте, лишь ненамного уступая индивидуально значимым мотивам, следовательно, социальный мотив тоже важен, однако он имеет также внутренний характер — значит, высока автономность выбора.

3. По шкале «Внешние положительные мотивы»: x среднее равно 16, мода — 14, а медиана — 15,5 баллам. Минимальное значение

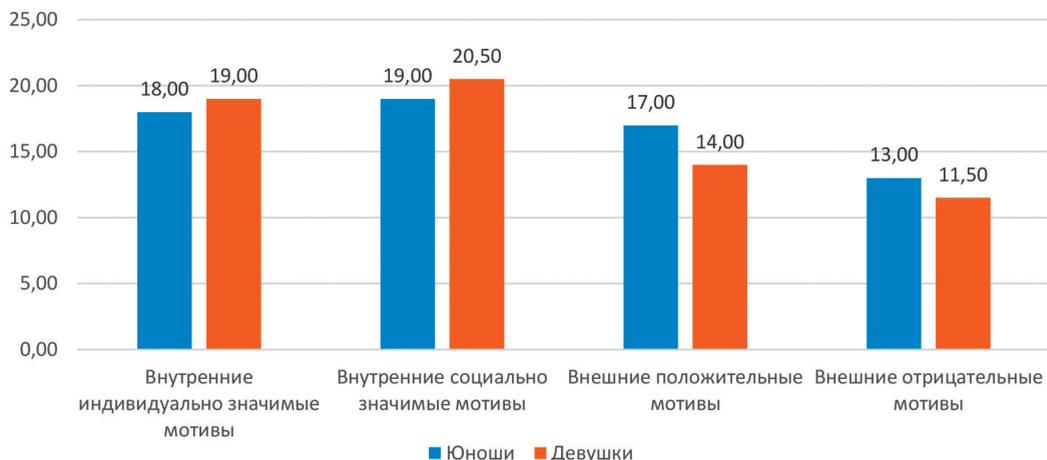


Рис. 2. Диаграмма медианных значений юношей и девушек по результатам методики «Мотивы выбора профессии»

по группе — 12 баллов, максимальное — 24 балла. Стандартное отклонение — 2,7, дисперсия — 7,288. Данный тип мотивации стоит на третьем месте, это говорит о том, что существует необходимость, несмотря на преимущественно внутреннюю мотивацию, помогать школьникам с выбором профессии.

4. По шкале «Внешние отрицательные мотивы»: x среднее равно 12,38, мода — 11, а медиана — 13 баллам. Минимальное значение по группе — 6 баллов, максимальное — 19 баллов. Стандартное отклонение равно 3,508, дисперсия — 12,308. Данный тип мотивации находится на последнем месте.

По результатам описательной статистики «Мотивы выбора профессии» Р. В. Овчаровой можно сделать вывод, что для данной группы при выборе той или иной профессии важнее внутренние мотивы, нежели внешние.

Для более детального изучения выборка была разделена на две подгруппы — юношей и девушек (34 и 49 человек соответственно).

На приведенной диаграмме (рис. 2) видно, что для девушек при выборе профессии более важен внутренний социально значимый мотив. Для юношей, судя по диаграмме медианных значений, внешние положительные мотивы более значимы, чем все остальные. Следовательно, юноши больше ориентированы на карьерный и материальный успех, а девушки — на возможность получить удовольствие от своего труда с творческим подходом и без внешнего давления. Девушки выбирают будущую профессию исходя из внутренних мотивов, а юноши — из внешних.

Необходимо отметить, что, несмотря на преимущественно самостоятельный выбор своей будущей профессии, современная молодежь, особенно юноши, нуждаются в своевременной качественной поддержке со стороны системы профессиональной ориентации. Таким образом, можно констатировать, что профессиональное самоопределение и процесс профессиональной ориентации должны быть взаимосвязаны.

Например, в настоящее время функционирование современной экономики обеспечивают работники более 40 тыс. профессий, причем каждый год возникает свыше 500 новых профессий и еще больше отмирает. Поэтому актуальная задача состоит не только в том, чтобы обеспечить потребность рынка труда соответствующими кадрами, но и достичь при этом максимального совпадения интересов и возможностей выпускников и работодателей.

Насколько это важно, иллюстрирует следующее: производительность труда работников, которые по своим качественным характеристикам соответствуют выбранной профессии, в среднем на 20% выше, чем у тех, кто этого не имеет. Кроме того, 50% меняющих место работы — это люди, выбравшие профессии не по своим интересам [1].

Проблемы профессиональной ориентации становятся все более важным условием повышения эффективности и конкурентоспособности любого предприятия и организации. И, как следствие, решить эту задачу без целенаправленной деятельности науки и практики невозможно.

Между тем и в самой профориентационной деятельности сегодня существует немало проблем. Перечислим лишь на некоторых из них:

- разрозненность и эпизодичность профориентационных мероприятий;
- отсутствие надежного методического инструментария, позволяющего диагностировать способности и интересы обучающихся;
- низкая компетентность работодателей в области организации и ведения профориентационной работы;
- недостаточный уровень готовности педагогических кадров к организации профориентационной работы в условиях социально-профессиональной нестабильности и динамичности;
- отсутствие единой информационной системы профориентации в Свердловской области;
- недооценка роли профориентационного партнерства с различными современными рынками: рынком технологий, рынком квалификаций, рынком родительских ожиданий и притязаний подростков и молодежи;
- отсутствие скоординированной системы управления качеством организации профориентационной работы с учащейся молодежью [7; 10].

Обобщая вышесказанное, можно констатировать отсутствие целостной системной профориентационной работы с привлечением всех заинтересованных в этом сторон. Повысить эффективность профориентации можно с использованием системного подхода и вовлечением в процесс всех его участников — органов власти в сфере образования, администраций субъектов РФ и муниципалитетов, вузов, частных заинтересованных лиц и компаний (потенциальные работодатели, предприниматели, частные учебные заведения, эксперты, педагоги) [4].

Несмотря на имеющиеся проблемы, стоит отметить, что существует положительный опыт их решения путем организации профориентационной деятельности в условиях сетевого взаимодействия образовательных организаций и передовых промышленных предприятий Уральского региона. Системная модель профориентационной работы выстраивается

в логике: школа — колледж/вуз — предприятие. Приведем примеры таких моделей.

Элективные курсы (уровень среднего общего образования)

Элективные курсы в первую очередь направлены на формирование у школьников представлений о промышленном предприятии и рабочих профессиях, развитие интереса к производству, а также на создание условий для выполнения простых рабочих операций. Раз в неделю ученики приходят на предприятие, знакомятся с его структурой и выпускаемой продукцией, а также погружаются в каждую из профессий. Курсы так и называются: «Я — инженер-конструктор», «Я — контролер станочных работ», «Я — технолог», «Я — сварщик» и т. д. Еще одной важной задачей элективных курсов является воспитание у школьников ответственного отношения к труду и его результатам.

Производственный инкубатор (профессиональное обучение: колледж, вуз)

Производственный инкубатор — это субъект инновационной образовательной инфраструктуры (среды), обеспечивающий адаптацию выпускников учебных заведений к профессиональной производственной деятельности в соответствии с конкретной отраслевой разновидностью путем создания благоприятных условий, включающих современную материально-техническую и информационную базу. Иначе говоря, в производственном инкубаторе, созданном на базе промышленного предприятия, «выращивают» рабочих по тем специальностям, которых на рынке труда крайне мало, из числа студентов вузов и колледжей, приходящих на практику, причем без жесткой привязки к получаемой профессии.

Обучение состоит из двух этапов и длится пять месяцев. Первый этап — теоретическое обучение, но это не только лекции, но и выработка профессиональных приемов работы на оборудовании, а также реализация проектного подхода, направленного на самостоятельный поиск решения актуальных производственных задач. Второй этап — практика, работа у станка с квалифицированным наставником. По результатам обучения сдается поэтапный итоговый экзамен, после чего выпускникам инкубатора присваивается рабочий разряд [5]. Стоит отметить, что данная модель может применяться для подготовки по широкому спектру рабочих специальностей.

Исходя из опыта практической работы, нам представляется оптимальной модель построения профориентационной работы, включающая в себя три взаимозависимых звена (рис. 3).

В рамках данной модели необходимо выделить звено, способное взять на себя функции объединения и координации всех компонентов и процессов системы. Эту роль должен взять на себя вуз/колледж, поскольку, благодаря своему центральному положению, он имеет тесные связи и со школами, и с предприятиями, а также обладает исключительным профессиональным потенциалом для решения этой задачи. Однако необходимо задать вопрос: какие инструменты будут при этом использоваться?

Сегодня и вузы и колледжи активно ведут профориентационную работу по многим направлениям, однако зачастую при этом решаются лишь тактические задачи отчетно-бюрократического характера. Вместе



Рис. 3. Многоуровневая модель построения профориентационной работы

с тем образовательные учреждения выстраивают многоуровневые модели профориентации, и этот опыт носит положительный характер. Такая система работы не может быть в полном объеме осуществлена отдельно взятым подразделением — кафедрой, факультетом, институтом [2; 12]. Использование же системного подхода может иметь синергетический эффект.

Таким образом, и колледж и вуз должны взять на себя принципиально новую роль и стать не просто одним из звеньев, а превратиться в главного модератора всего процесса профориентационной работы, обеспечив тем самым подготовку квалифицированных и мотивированных кадров для экономики региона. В какой форме это реализовать, как выстроить сетевое взаимодействие, какие инструменты и технологии при этом использовать — это и есть одна из актуальных современных задач для экспертных педагогических коллективов вузов/колледжей.

Литература

1. Антосенков Е. Г. Экономика. Профориентация и эффективность экономики // Труд и социальные отношения. — 2011. — № 4. — С. 11–17.
2. Артемьев И. А. Профориентация в системе непрерывного образования «школа — среднее профессиональное образование» // Наука вчера, сегодня, завтра: сб. статей по материалам XLIX Междунар. науч.-практ. конф. № 8 (42). — Новосибирск: СибАК, 2017. — С. 27–31.
3. Бодров В. А. Психология профессиональной деятельности. — М.: ИНФА-М, 1999. — 668 с.
4. Горских И. И. Профориентация молодежи и карьерное планирование — ключ к повышению эффективности экономики Российской Федерации // Вестник Калужского университета. — 2017. — № 2 (35). — С. 33–52.

5. Дорожкин Е. М., Лыжин А. И., Тарасюк О. В. Современная модель подготовки мастеров производственного обучения в условиях сетевого взаимодействия // Среднее профессиональное образование. — 2015. — № 8. — С. 25–29.
6. Зеер Э. Ф. Психология профессий: учеб. пособие. — М: Академический проект, 2005. — 106 с.
7. Зеер Э. Ф. Содействие профессиональному самоопределению обучающихся в современных социально-экономических условиях // Педагогический журнал Башкортостана. — 2013. — № 3-4. — С. 30–38.
8. Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения. — Ростов н/Д: Феникс, 1996. — 512 с.
9. Куптель Е. В., Пазюк К. Т. Профорентация как важный элемент на пути к выбору будущей профессии // Вестник науки и образования. — 2019. — Т. 2 — С. 25–27.
10. Макаров А. А., Макарова Л. В., Симонова Н. А. Профорентация: концепция эффективности // Вестник Международного института рынка. — 2017. — № 1. — С. 86–90.
11. Пряжников Н. С, Пряжникова Е. Ю. Психология труда и человеческого достоинства. — М.: Академия, 2001. — 480 с.
12. Стронгин Р. Г., Чупрунов Е. В. Университет как центр сети профориентации и социализации личности // Высшее образование в России. — 2017. — № 2 (209). — С. 5–14.
13. Шафранов-Куцев Г. Ф., Гуляева Л. В. Профессиональное самоопределение как ведущий фактор развития конкурентоориентированности и конкурентоспособности старшеклассников // Интеграция образования. — 2019. — Т. 23. — № 1. — С. 100–118.
14. Янчук В. А. Введение в современную социальную психологию. — Мн.: АСАР, 2005. — 800 с.