
ПРОФОРИЕНТАЦИЯ НАСЕЛЕНИЯ – НАШЕ ВРЕМЯ!

Ю. В. Чумакова

ГБПОУ Ростовской области «Новочеркасский колледж промышленных технологий и управления», г. Новочеркасск

proobnkpp@mail.ru

Роль практической профориентации в нашей стране приобретает особую актуальность и значимость. Данные услуги все больше востребованы населением, и этому есть ряд причин. Во-первых, мир профессий стал более дифференцированным, количество учебных заведений и направлений работы увеличилось в разы. Поэтому для многих сделать профессиональный выбор стало все сложнее, соответственно, актуальность помощи в этом возросла. Во-вторых, постепенно сформировалось доверие со стороны населения к профориентационным и психологическим услугам, понимание необходимости их прохождения в молодом и взрослом возрасте, осознание важности этого этапа профессионального самоопределения.

Профориентация и адаптация персонала на рабочем месте являются необходимым звеном кадрового менеджмента. Актуальность работы определяется необходимостью профессиональной ориентации и адаптации работника в коллективе, которые выступают как важный составной элемент системы подготовки кадров и являются регулятором связи между системой образования и практической деятельностью. Они призваны способствовать удовлетворению потребностей организаций в рабочей силе (в необходимом качественном и количественном отношении) для повышения их прибыльности и конкурентоспособности организации.

Профессиональная ориентация представляет собой систему мер по профинформации, профконсультации, профподбору и профадаптации, которая помогает человеку выбирать профессию, наиболее соответствующую потребностям общества и его личным способностям и особенностям. Неполное использование возможностей работника в трудовой деятельности не только наносит ущерб его собственному развитию, но и оборачивается потерей для организации. Разрыв между профессиональной подготовкой и содержанием трудовых функций, выполняемых

работником, снижает его интерес к труду, работоспособность, что, в конечном счете, ведет к падению производительности, ухудшению качества продукции, росту профессиональной заболеваемости и травматизма.

Цель профориентации – организация информационного пространства, позволяющего клиенту получить максимум сведений о мире профессий, их рынке в регионе; формирующего представление о содержании профессий и специальностей, требованиях, предъявляемых ими к человеку, путях и условиях профессиональной подготовки с учетом реальных возможностей трудоустройства.

Профориентацию школьников чаще инициируют родители, перед которыми стоит вопрос об образовании своего ребенка. Сами взрослые чаще обращаются для решения вопросов по профессиональным проблемам, перепрофилированию, получению нового образования, а также за карьерным консультированием. В любом случае от специалиста-консультанта, занимающегося практической профориентацией, требуется немало знаний и усилий для получения главного результата достижения клиентом успеха и удовлетворенности от своей профессиональной жизни.

Профинформация, которая доводится до населения, должна даваться с учетом возрастных, социальных и национальных особенностей граждан, получающих данную услугу, а качество и эффективность этого направления работы зависят от ее полноты, достоверности, перспективности, доступности и выразительности.

Задачи профориентации:

- 1) информирование заинтересованных лиц для облегчения выбора вида профессиональной деятельности;
- 2) создание условий для развития профессионально значимых способностей будущих работников;
- 3) определение соответствия психофизиологических и социально-психологических качеств обратившихся за консультацией профессиональным требованиям избранного ими вида трудовой деятельности.

На сегодняшний день выделяются четыре основных подхода к профориентации, отраженные на рисунке.



Рис. Профориентационные подходы

Рассмотрим эти четыре основных подхода подробнее.

Информационный подход. Его цель – обеспечение клиента разнообразной достоверной информацией о современных профессиях, учебных заведениях и организациях, предоставляющих рабочие места, о рынке труда и о том, как планировать свою карьеру:

- образовательные выставки, дни открытых дверей, ярмарки вакансий, встречи со специалистами, представителями различных вузов и организаций, презентации, семинары, посвященные профориентационной тематике;

- справочники, статьи в СМИ, видеоматериалы;

- сайты, содержащие информацию об учебных заведениях, описания профессий, полезные статьи, рейтинги вузов и специальностей, обзоры рынка труда, Интернет-форумы;

- поисковые системы в Интернете – банки вакансий для соискателей и работодателей.

Диагностико-консультационный подход. Его цель – установление соответствия клиента тому или иному виду деятельности путем сопоставления особенностей клиента и требований к профессиям:

- интервью-собеседование и анкетирование;

- профориентационное и психологическое консультирование;

– профориентационные тесты и комплексы тестирования, оценивающие потенциал обследуемых и их профессионально важные качества (компетенции).

Этот подход применяется в профориентации для выбора профильного обучения, учебного заведения, профессии, сферы деятельности, карьерного консультирования и т. п.; также диагностико-консультационные методы применяются в сфере HR для отбора кандидатов, аттестации сотрудников, формирования команды, исследования степени удовлетворенности персонала и т. п. В случае компьютерной диагностики максимальная результативность этого метода достигается благодаря индивидуальной консультации психолога по результатам тестирования.

Развивающий подход. Его цель – формирование различных знаний, умений и навыков, необходимых для овладения той или иной профессией и успешного трудоустройства:

– тренинги и мастер-классы, развивающие отдельные компетенции, необходимые для успешного освоения профессии или для оптимизации обучения;

– профориентационные игры и упражнения;

– деловые игры, позволяющие примерить на себя различные профессиональные роли и воспроизвести ситуацию трудовых отношений и решения специфических задач в группе;

– компьютерные программы.

Эффективность развивающих методов можно проверить путем сопоставления результатов тестирования по проблемным факторам до и после применения этих методов.

Активизирующий подход. Его цель – формирование внутренней готовности к самостоятельному и осознанному построению своего профессионального и жизненного пути.

Этот подход, ведущим представителем которого является профессор Н. С. Пряжников, пользуется большой популярностью среди школьных психологов, хотя рассчитан на самые разные возрастные категории клиентов.

Основная особенность этого подхода заключается в том, чтобы путем использования элементов игры, нестандартных вопросов и провокаций вызвать у клиента интерес к проблематике профессионального самоопределения, по-новому взглянуть на привычные явления, заставить задуматься о себе, о явных и скрытых особенностях профессий, о жизненных ценностях и их связи с предполагаемым путем профессио-

нального развития. Именно эти размышления и открытия позволяют более осознанно делать выборы:

- активизирующие опросники;
- активизирующие игры;
- совместное с клиентом рассмотрение задач-ситуаций профессионального и личностного самоопределения;
- системы принятия решений.

К активизирующе-развивающим подходам также можно отнести прохождение практики, стажировки и т. п., в процессе которой человек может попробовать себя в нескольких областях и выбрать наиболее предпочтительную. Данный прием используется во многих западных компаниях в стажировке молодых специалистов.

В идеале профориентационная помощь должна быть системной и многоступенчатой, она должна быть доступна на протяжении всего периода профессионального развития.

Начинать профориентационную работу имеет смысл уже в младшей и средней школе. Здесь наиболее уместным оказываются игровые активизирующие подходы. В этом возрасте проблема выбора будущей профессии еще не стоит так остро, но уже имеет смысл пробуждать интерес школьников к труду. Для этого психологи и преподаватели могут знакомить ребят с миром профессий: показывать тематические видеофильмы, приглашать специалистов из разных областей деятельности, давать возможность попробовать себя в разных видах труда.

После девятого класса школьники переходят в профильные классы или продолжают свое обучение в специализированных профессиональных колледжах. Здесь важно заранее определить, какое направление дальнейшего обучения им лучше выбрать и почему. Для этого уже нужно уметь рефлексировать, строить жизненные планы, сопоставлять свои способности, личностные особенности, интересы и ценности с будущей профессией. Иными словами, к этому возрасту подросток уже должен научиться принимать решения самостоятельно и взвешенно. Помочь здесь могут активизирующие методы, формирующие ценностно-смысловые аспекты самоопределения, и профориентационное тестирование, позволяющее определить склонность к тому или иному профилю обучения.

В старших классах основная задача школьника – определиться с выбором образовательного учреждения. Для этого необходима конкретная информация об учебных заведениях, днях открытых дверей, подготовительных курсах. Структура мотивации, личности и интеллекта к этому возрасту становится уже более устойчивой, и здесь полезным

оказывается комплексное профориентационное тестирование, позволяющее подобрать оптимально подходящие старшекласнику профессии, а на консультации с психологом он сможет выяснить, в каких вузах ему лучше освоить выбранную специальность.

Для студентов и выпускников, для молодых специалистов становятся актуальными вопросы о выборе конкретной организации, в которой можно будет реализовать свой потенциал и удовлетворить свои желания, будь то потребность в творчестве, общении, материальной обеспеченности, стабильности и т. п. Многие студенты с трудом представляют себе, чем именно им предстоит заниматься после получения образования, в чем специфика работы в отечественных и зарубежных, крупных и небольших, государственных и коммерческих организациях. Информацию об этом можно получить из Интернета и других средств массовой информации.

Ярмарки вакансий дают возможность молодым специалистам сравнить самых разных работодателей, выбрать наиболее подходящие варианты и здесь же оставить свое резюме и анкету соискателя. Кроме того, ярмарки вакансий – удачная возможность завязать новые полезные контакты.

Полезной может стать карьерная профориентация – тестирование и консультация психолога, направленные на построение индивидуальной стратегии профессионального развития. Результаты тестирования клиент может поместить в свое портфолио и использовать в дальнейшем при трудоустройстве.

У работающих специалистов свои трудности: трудности адаптации к функционалу и коллективу, неясность профессиональных перспектив, неудовлетворенные трудовые мотивы, «сгорание на работе» и многое другое. Здесь снова поможет профориентационное тестирование, сопровождаемое беседой с психологом-консультантом. Оно определит личностно-мотивационную структуру, которая могла измениться за годы работы, что, вероятно, и явилось одной из причин профессионального кризиса. Психолог поможет найти причину затруднений и определить возможные варианты преодоления кризиса, построить новые цели и пути их достижения.

Как мы видим, на протяжении всей жизни каждый человек сталкивается с необходимостью выбора пути развития, и от того, насколько успешным и осознанным он окажется, будет зависеть вся дальнейшая жизнь. Следовательно, профориентационная помощь остается по-прежнему актуальной. Однако без серьезной научно обоснованной базы она может оказаться неэффективной и даже нанести вред. И кроме того, как мы убе-

дились, проблема выбора встает уже перед школьниками, и если их не научить принимать самостоятельные, взвешенные решения, основанные на самопонимании и сформированном нравственно-волевом ядре личности, в дальнейшем им будет сложнее справляться с жизненными трудностями, адаптироваться к профессиональной деятельности.

Таким образом, мы полагаем, что необходима единая профориентационная система, разработанная на базе серьезного научно-методического комплекса, которая объединила бы школу, колледж, вуз и организации-работодатели. Такая система должна сочетать все основные подходы, – информационный, консультативно-диагностический, развивающий, активизирующий. Для ее разработки необходимо использовать эффективные отечественные методики, учесть успешный опыт зарубежных коллег (американская психолого-педагогическая служба «Гайденс», японский метод «профессиональных проб» профессора Фукуямы и др.). В этом случае она будет способствовать тому, чтобы на каждом этапе учебной и профессиональной деятельности школьники, студенты, специалисты могли совершать осознанный, объективный выбор, позволяющий максимально раскрыть свой потенциал в труде, осуществляя деятельность, имеющую для них смысл и востребованную в обществе.

Есть еще одна важная задача профориентации – содействие быстрым структурным сдвигам в занятости. В настоящее время многоукладная экономика предоставляет работникам с разными способностями и интересами возможность найти место на трудовом поприще. В идеальном случае сокращение рабочих мест должно проводиться только тогда, когда будут созданы условия для переобучения высвобождаемых работников с учетом мотивационного механизма выбора профессии, когда начнут действовать программы по созданию новых рабочих мест в приоритетных для общества областях. Пока управленческие работники не воспримут профориентацию как метод регулирования предложения рабочей силы в организации, они будут испытывать экономические и психологические трудности.

Чтобы выявить и развить психологический и мотивационный механизм выбора профессии, необходимо использовать механизм управления профориентацией. Он представляет собой способ организации взаимосвязанных процессов формирования личности работника, обладающего конкурентоспособными качествами, включающих профессиональное обучение, консультирование, отбор, информирование и др.

Профориентация позволяет выявить и развить интерес и способности человека к определенным профессиям или группам профессий, а также определить степень его пригодности к ним еще до этапа вклю-

чения в общественное производство. Она помогает человеку сделать обоснованный выбор профессии, сократить сроки ее освоения, повысить производительность труда. Все более активное вовлечение различных групп трудящихся в процессы высвобождения и перераспределения рабочей силы увеличило их потребность в такой помощи. Во многих странах это привело к расширению сферы применения профориентации, которая начала охватывать не только учащуюся молодежь, но и другие группы населения. Расширение связей профориентационных служб с учебными заведениями, предприятиями, органами по труду и увеличение объема выполняемой работы способствовали как дифференциации этих служб и предоставляемых ими услуг, так и их интеграции с другими структурами. Это объясняется не только повышением требований со стороны производства к уровню знаний, способностей, квалификации работников, т. е. к их профессиональной пригодности, но и потребностью самих работников в освоении новых профессий (например, в связи с внедрением новой техники и технологии, по состоянию здоровья или с целью трудоустройства).

Список литературы

1. *Климов Е. А.* Психология профессионального самоопределения. М.: Academia, 2007. 302 с.
2. *Пряжников Н. С.* Методы активизации профессионального и личностного самоопределения: учебно-методическое пособие. 2-е изд. М.: Изд-во Московского психолого-социального института; Воронеж: Изд-во НПО «МОДЭК», 2003. 400 с.
3. *Пряжников Н. С.* Профессиональное и личностное самоопределение. М.: Изд-во Института практической психологии; Воронеж: НПО «МОДЭК», 1996. 256 с.
4. *Иванова О. Н.* «О профориентационной работе в Центре тестирования и развития» // Психологическая диагностика. 2006. № 2. С. 17–23.