

ПРОФОРИЕНТАЦИЯ НАСЕЛЕНИЯ В РОССИИ, КАЗАХСТАНЕ И РАЗВИТЫХ СТРАНАХ: ОПЫТ ТРЕХСТОРОННЕГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

А. Л. Кекконен

*Центр бюджетного мониторинга Петрозаводского государственного университета,
г. Петрозаводск*

ishkova@petrsu.ru

Введение

Маргинализация молодежи, высокий уровень безработицы среди молодых людей, невостребованность дипломированных специалистов по окончании образовательных учреждений на рынке труда, структурная безработица, когда при значительном количестве безработных существует большое число вакансий, – это проблемы, с которыми сталкиваются как развивающиеся, так и развитые страны.

Одним из эффективных способов преодоления дисбаланса является профориентация граждан и использование результатов прогнозирования, а также развитие системы активного взаимодействия образовательных учреждений, работодателей и государства.

Главная цель профориентирования населения всех возрастов – повышение эффективности процесса традиционного образования путем дополнительного непрерывного овладения востребованными компетенциями в различные периоды обучения и даже по завершении его. Профориентирование в развитых странах ориентировано на экономику, в России – на личность, но без учета требований экономики. В то же время необходима интеграция двух подходов. При этом важно не только выявлять способности и склонности человека, но и ориентироваться на будущий рынок труда.

Статья рассматривает модели взаимодействия образовательных учреждений, работодателей и государства в области профориентации в России, Казахстане и развитых странах Европы, а именно – как лучший опыт европейских стран адаптируется в России и Казахстане в настоящее время.

Опыт профориентации в России, Казахстане и развитых странах

Госплан СССР составлял проекты перспективных планов, а Госэкономкомиссия СССР – годовые планы подготовки специалистов с высшим образованием и средним специальным образованием по группам специальностей по каждому министерству (ведомству) СССР и союзной республике в соответствии с потребностями народного хозяйства. Молодые специалисты дневных отделений направлялись на работу по специальности, приобретенной ими в учебном заведении, непосредственно на производство: в цеха и на участки, в отделы материально-технического снабжения, в колхозы и совхозы, в больницы и поликлиники, школы, а также в конструкторские бюро, лаборатории и технологические отделы предприятий. На своем рабочем месте они обязаны были проработать не менее 3 лет, в течение которых администрации предприятий запрещалось использовать молодых специалистов в управленческом аппарате, а также производить их перемещение на работы, не связанные с их специальностью. Таким образом, теоретическая и практическая деятельность по профориентации населения была сопряжена с «трудоустройством по специальности» и реальным овладением профессией.

В Советском Союзе были распространены масштабные практики – наставничества, модели «завод – высшее техническое учебное заведение». Практика учебных комбинатов оказалась утраченной после того, как исчезла плановая экономика. В начале XXI в. в связи со значительным сокращением финансирования из государственного бюджета центры профессиональной ориентации были закрыты или вынуждены были перейти на оказание платных услуг, что привело к значительному сворачиванию про-

фориентационной работы. Такая же ситуация сложилась и в Республике Казахстан, где система профориентационной работы в образовании была утрачена.

В 90-е гг. в Российской Федерации сложилась система профориентационной поддержки населения, ориентированная на разные категории населения – от школьников до взрослых людей. Создаваемые центры и службы обеспечивались необходимыми финансовыми и иными средствами, активно осваивались хорошо зарекомендовавшие на практике зарубежные технологии, велась научно-методическая работа, оригинальные диагностические и активизирующие методики разрабатывались отечественными специалистами, была создана система подготовки и повышения квалификации профконсультантов [1].

В настоящее время профориентационные консультационные услуги предоставляются на платной основе коммерческими центрами (например, Лаборатория «Гуманитарные технологии» [2]).

Профориентация в образовательных учреждениях и профессиональных учебных заведениях входит в обязанности психологической службы, однако эта работа выполняется формально, часто по собственной инициативе или по инициативе администрации образовательного учреждения. Отмечается, что педагоги-психологи мало обеспечены методиками и информационными материалами, необходимыми для полноценной профориентационной работы. В силу этих обстоятельств профессиональное самоопределение выпускников школ происходит стихийно, без участия специалистов.

В сложившейся ситуации перспективы возрождения профориентации (прежде всего реализуемой на этапе школьного обучения) связываются с появлением «Концепции модернизации российского образования», определяющей в качестве приоритетного направления введение профильного обучения в старшей школе. Цель профильного обучения – профессиональная ориентация учащихся, подготовка к получению профессионального образования [3].

Подразделения (департаменты, службы) Министерства труда и занятости РФ оказывают профориентационные услуги наряду с помощью в поиске места работы и трудоустройстве. В обязанности профконсультантов Минтруда вменено проведение профориентационной работы с различными категориями населения, включая учащихся общеобразовательных школ (мониторинг профессиональных предпочтений и планов, ярмарки профессий, индивидуальное и групповые консультации).

Одним из перспективных направлений работы региональных подразделений Министерства труда и занятости РФ является создание профориентационных порталов, предоставляющих профинформационные услуги населению в режиме on-line. Такие порталы обеспечивают информацией о наиболее востребованных в регионе профессиях, услугах департаментов и центров занятости, положении на рынке труда, размещают сведения о наиболее востребованных профессиях и т. п.

Зарубежными аналогами термина «профессиональная ориентация» являются «развитие карьеры» [или как вариант перевода «планирование карьеры» (Career Development)], а также «помощь в выборе профессии и консультирование» (Vocational Guidance and Counseling). Во многих развитых зарубежных странах (США, Германия, Япония и др.) службы, оказывающие профориентационную помощь, имеют в своем распоряжении мощные материальные, информационные и методические ресурсы.

В США курс «Развитие карьеры» преподается в школе, его содержание направлено на самопознание, знакомство с возможностями образования и профессиями и планирование карьеры. Многие профессиональные учебные заведения имеют в своей структуре отдел или центр развития карьеры, в который студенты могут обращаться за помощью в случае затруднений, связанных с получением профессионального образования, выбором отдельных курсов или специализации.

С распадом СССР в Республике Казахстан система трудового воспитания и профессиональной ориентации в школах была утрачена [4]. Это отмечается в «Государ-

ственной программе развития образования Республики Казахстан на 2011–2020 гг.». С переходом экономики Республики Казахстан на рыночные отношения требуется и реконструкция системы профессиональной ориентации. Соответственно, одним из приоритетов государственной политики занятости является создание системы профориентации и информационного взаимодействия на рынке труда Республики Казахстан.

В настоящее время в Казахстане существует проблема рынка труда и отдельных отраслей экономики. Причиной этого являются следующие факторы:

- В советский период развития образования в Казахстане профориентация существовала без собственной учебной и методологической базы, а также подготовки специалистов. Основой работы являлись приказы, распоряжения, инструктивные письма, исходящие из единого центра – г. Москвы. После же создания независимого государства упор был сделан на тезис, что рынок сам регулирует свои потребности, в т. ч. и потребности в подготовке кадров.

- За период нахождения государства и общества в транзитном состоянии не было возможности заниматься решением профориентационных проблем в экономическом, социальном, идеологическом плане. И это привело к тому, что личностная проблема выбора профессии стала приобретать не только социальный характер, но и стремиться перерасти в национальную проблему.

- На личностном уровне неопределенность человека в выборе будущей профессии может привести к психологическому дискомфорту. Неправильный выбор профессии становится причиной неудовлетворенности личности, что приводит к появлению социальных проблем.

- Усугубление этой проблемы может привести к асоциальному поведению: иждивенчеству, туеядству, алкоголизму, наркомании. Как следствие, появляется тяга к преступной деятельности.

- Существующий рынок труда и созданный современный рынок образования разбалансированы. Подготовка кадров в профессиональных учебных заведениях ведется без учета нужд экономики.

- Существует огромный дисбаланс между востребованными и в выпускаемыми кадрами начальной, средней и высшей профессиональной школы.

Характер национальной проблемы – неправильный выбор профессии – начинает проявляться в том, что вводимые в экономику регионов новые производственные и промышленные мощности оказываются без кадрового обеспечения. Элементарной причиной этого является нехватка необходимых специальностей для отраслей, навыков работы у самих специалистов.

Для решения указанных проблем в 2014 г. в Республике Казахстан разработаны «Методические рекомендации по проведению профориентации», одобренные Министерством образования и науки и Министерством здравоохранения и социального развития (на момент утверждения – Министерством труда и социальной защиты населения). Методические рекомендации разработаны в соответствии с «Правилами организации и финансирования обучения, содействия в трудоустройстве лиц, участвующих в активных мерах содействия занятости, и предоставления им мер государственной поддержки».

Методические рекомендации применяются при проведении профессиональной ориентации среди учеников 9, 11-х классов, самостоятельно занятых, безработных и малообеспеченных групп населения, определяют сроки и последовательность действий в проведении профессиональной ориентационной работы. Методические рекомендации по проведению профориентации обладают определенными достоинствами и ограничениями.

Среди *достоинств* следует выделить следующие:

1. Профессиональная ориентация не ограничивается только диагностико-консультативными процедурами (профессиональным тестированием, информировани-

ем и консультированием), а жестко привязана к рынку труда и системе образования, т. е. ведет к выбору специальности/профессии/рабочего места, т. е. реализуется поведенческий компонент профессиональной ориентации.

2. Профессиональная ориентация включает многообразие мероприятий, в т. ч. организацию экскурсий на предприятия потенциальных работодателей.

3. Профессиональная ориентация сводится к *востребованным* профессиям на рынке труда, а не ограничивается определением профессиональных склонностей и потребностей личности.

4. Важным достоинством является многоплановая цикличность профессиональной ориентации, а именно формирование группы риска из лиц, для которых успешно не закончилась первая итерация профориентации (далее следует повтор мероприятий профессиональной ориентации).

Среди *ограничений* стоит выделить следующие:

1. Методика профессиональной ориентации разработана только для школьников 9, 11-х классов, в то время как международный опыт свидетельствует о необходимости образования в течение всей жизни и профессиональной ориентации, начиная с детских лет, т. е. как минимум с 1-го класса школы. При этом мероприятия по профориентации для школьников разных возрастов должны быть различными. Методика не предусматривает мероприятий по выявлению профессиональных склонностей у школьников разных возрастов.

2. Школа – это один из основных институтов профориентации. В каждой школе должен работать профориентационный кабинет с соответствующим методическим оборудованием. В методике отсутствует указание на функционирование кабинетов профориентации в школах как обязательную составляющую.

3. Школьников, по результатам психологической диагностики, следует ориентировать на профессии, востребованные не только в настоящее время (на момент профориентации), но и в средне- и долгосрочной перспективе. Для этого одним из базовых видов методического оснащения кабинетов является наличие информационных материалов с точными, научно обоснованными прогнозами востребованных профессий в доступном, понятном и наглядном для школьника виде.

4. Представленные методические материалы носят рекомендательный характер. Профессиональная ориентация населения, являясь частью государственной политики, должна осуществляться на систематической основе и быть обязательной функцией образовательных учреждений и служб занятости населения.

Министерство образования и науки Республики Казахстан также осуществляет профессиональную ориентацию населения через сеть учреждений образования. Школа сегодня – главный социальный институт в профориентации. В практической деятельности школ существует богатый арсенал средств и способов профориентации:

1. Специальный курс в школьной программе, направленный на изучение мира профессий и овладение навыками выбора профессии (предназначенный для учащихся разных возрастов).

2. Психологическая диагностика и консультирование детей на предмет профессиональных склонностей.

3. Экскурсии на предприятия, знакомство с людьми разных профессий, производством, оборудованием.

4. Встречи с представителями разных профессий на внеклассных занятиях.

5. Профессиональная проба, когда школьник пробует себя в роли профессионала какой-либо профессии (работает на каком-либо оборудовании, участвует в мероприятии, например, пишет программу так же, как программист, готовит блюдо – как повар, пишет статью – как журналист, и т. д.).

6. Создание учебно-производственных комбинатов.

Таким образом, при построении современной и актуальной системы профориентации в стране государство видит одними из главных партнеров – предприятия, широко привлекая их к взаимодействию уже на уровне школы. Следующий уровень построения партнерского взаимодействия между государством, системой образования и промышленностью – развитие новых форм обучения в университете/коллеже.

Новые формы обучения при взаимодействии образовательных учреждений, работодателей и государства

Важным направлением является развитие дуального образования, при активном взаимодействии образовательных учреждений, работодателей и государства. Дуальная система образования предусматривает сочетание обучения с периодами производственной деятельности. Будущий специалист учится в двух учреждениях, где осваивает и теорию, и практику. Общеизвестным лидером в деле организации дуального обучения считается Германия, где система профессионального образования отличается развитым институтом наставничества, практикоориентированным обучением и активным участием бизнеса в подготовке кадров. Опыт этой страны служит образцом для всего Европейского Союза.

Форма дуального обучения в большей или меньшей степени используется во многих европейских странах. Дуальное обучение начал вводить Казахстан. Здесь выделили отрасли, которые нуждаются в кадрах (сельское хозяйство, транспорт, металлургия и машиностроение, нефтегазовое и химическое производство), и учебные заведения, где их могут подготовить. По поручению главы государства Фондом национального благосостояния Казахстана составлен пошаговый план внедрения дуальной модели и определен перечень базовых предприятий, которые участвуют в этом проекте.

К настоящему времени Казахстан довольно далеко продвинулся по пути реализации задуманного. В стране создана организация, которая ведет и координирует работу по данному направлению (Управление методологии дуальной системы обучения), разработаны типовые учебные планы и образовательные программы по специальностям, новизна которых состоит в том, что более 40–50% учебного времени отводится производственной практике.

В 2013 г. элементы дуального обучения внедрили 174 колледжа, в которых получает рабочие профессии около 46 тыс. чел. По новым программам обучается много сельской молодежи, т. к. 170 предприятий, крестьянских хозяйств подписали протоколы намерений об обучении выпускников сельских школ. Изучается международный опыт. Например, преподаватели Красноармейского аграрно-технического колледжа Павлодарской области стажировались в одной из профильных академий Германии, а на сельскохозяйственных предприятиях студенты прошли производственную практику, во время которой им платили заработную плату.

Предприниматели и руководители образовательных организаций в Казахстане начали разговаривать на одном языке. И все же проблемы, которые тормозят введение дуального обучения, в стране есть, и во многом они связаны с предприятиями. Во-первых, для практической подготовки будущих работников бизнесу приходится выделять людей (наставников) и финансы. Во-вторых, дуальная форма обучения требует от предпринимателя умения планировать развитие трудовых ресурсов компании на длительный срок, а осуществить это довольно сложно. В-третьих, в деле формирования единых профессиональных стандартов, а также моделей отраслевых квалификационных рамок без участия бизнеса не обойтись. Чтобы повысить заинтересованность предприятий в совместной подготовке кадров, в Казахстане из государственного бюджета выделено более миллиона долларов. Деньги должны пойти на обновление квалификационных требований, которые компании предъявляют к своим работникам. Вдобавок к этому Министерство образования Казахстана предложило уменьшить налогооблагае-

мый доход предприятий, работающих по дуальной системе, на сумму расходов на подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров с коэффициентом 1,5.

Элементы дуального обучения проникли и в систему российского образования, причем используются они в учебных заведениях как высшего, так и среднего звена. В 2014 г. в России началась подготовка к внедрению дуальной модели в систему среднего профессионального образования. Пилотные проекты реализуются в Калужской, Ульяновской и Ярославской областях, Пермском и Красноярском краях.

Первопроходцем среди образовательных учреждений по праву можно считать Калужский колледж информационных технологий и управления. Опыт этого ССУЗа показал, что для организации дуального обучения одного желания образовательной организации мало, нужны еще и соответствующие экономические меры (как видим, это хорошо понимают в Казахстане). В Калужской области за сравнительно небольшой промежуток времени были созданы максимально выгодные условия для крупных зарубежных инвесторов, вкладывающих средства в производство грузового и легкового транспорта и сельскохозяйственной техники. Благодаря такой политике увеличился спрос на профессии и специальности автомобильного профиля. Но организовать подготовку кадров с необходимыми компетенциями не позволяли три условия: устаревшая материально-техническая база учреждений, неподготовленность преподавателей и слабое взаимодействие между системой образования и отраслями экономики.

Дуальная система образования предусматривает сочетание обучения с периодами производственной деятельности. Будущий специалист учится в двух учреждениях, где осваивает и теорию, и практику. С одной стороны, получает образование в профессиональной школе (она дает теоретические знания), а с другой – на обучающем предприятии, где вырабатываются необходимые для данного производства компетенции. Оба учреждения являются партнерами по отношению друг к другу. Очень важно, что молодые люди, сочетающие обучение с производственной деятельностью, остаются работать на обучающем предприятии.

Дуальное обучение в Германии введено в строгие законодательные рамки и осуществляется с помощью торгово-промышленных и ремесленных палат. Из 3,6 млн. предприятий Германии в программе профессионального обучения задействованы 500 тыс., причем более половины характеризуются как мелкие и средние. Прежде всего, это означает, что частный бизнес вкладывает солидные средства в подготовку специалистов нужного профиля. В одном из своих выступлений председатель правления Российско-Германской внешнеторговой палаты Михаэль Хармс отметил, что сумма инвестиций составляет более 23 млрд. евро ежегодно. Добавим: еще 3 млрд. выделяет для этого государство. Российские колледжи о таких финансах даже не мечтают.

Примечательно, что прогноз потребностей в рабочей силе фирмы составляют заранее, и свой путь к профессии выпускник немецкой школы, желающий получить экономическое или техническое образование, начинает не с выбора вуза или ССУЗа, а с поиска предприятия, которое возьмет его на обучение. Если выпускник успешно проходит собеседование, предприятие заключает с ним договор на обучение. Основы профессии закладываются в специально созданных для этого центрах компетенций, теоретический курс осваивается в профессиональных школах, практические навыки – на предприятии.

Учебная программа формируется по заказу и при участии работодателей, которые, помимо этого, имеют возможность распределять объем учебного материала по дисциплинам в рамках одной специальности. На теоретическую и практическую части отводится примерно равное количество времени. В роли преподавателей выступают сотрудники компании. Конечно, не каждый из них является прирожденным педагогом, но, по отзывам обучающихся, только такие преподаватели могут рассказать о том, чего нет ни в одном, даже самом умном учебнике, и показать, как и что надо делать. Главное, что требуется от педагогов-производственников, – результативность.

Срок, на который рассчитаны в Германии программы дуального обучения, варьируется в промежутке от двух до трех с половиной лет.

Заключение

Введение дуального образования является важным направлением по профориентации, поскольку способствует осознанному выбору дальнейшей деятельности. При этом Россия и Казахстан сталкиваются с рядом ограничений, которые необходимо преодолевать.

Главным препятствием на пути внедрения дуального образования является инертность системы образования. Можно модернизировать некоторые образовательные программы, но большинство нужно закрывать и полностью переделывать. Чтобы построить новые образовательные программы, нужны профессиональные стандарты. Необходимо дать характеристику приобретаемой профессии. По целому ряду профессий нужно обновить профессиональные стандарты. Дуальное образование дает возможность взять профессиональные стандарты наших зарубежных партнеров и поэкспериментировать, понять, как их можно адаптировать для российской действительности.

Переход к качественному взаимодействию бизнеса, государства и университетов возможно осуществить через формирование перечней востребованных компетенций и их отражение в Федеральных государственных образовательных стандартах. Минобрнауки России разработало новое поколение Федеральных государственных образовательных стандартов (ФГОСов), которые обладают такими отличительными особенностями, как выраженный компетентностный характер, наличие требований к результатам освоения основных образовательных программ в виде компетенций, подразделяемых на общие (универсальные) и профессиональные (предметно-специализированные).

Профессиональные стандарты и ФГОСы тесно взаимосвязаны. Национальная система профстандартов представляет собой систему описания профессиональных квалификаций, ориентированную на различные уровни взаимодействия системы профессионального образования с рынком труда (политический уровень, уровень организаций и граждан).

Главным образом промышленные предприятия заинтересованы в развитии дуального образования, поскольку основная нагрузка лежит на конкретном предприятии, которое хочет получить для себя кадры. До некоторых пор было много профессионалов, подготовленных еще в советские времена. Но наступил момент, когда стало понятно, что в стране начинается кадровый кризис при категорическом избытке юристов и экономистов. Прозорливый и дальновзоркий бизнес начал инвестировать в подготовку собственных кадров.

Профориентация в России, Казахстане и развитых странах обладает как рядом общих черт, так и значительными различиями в подходах. Устоявшаяся система профессиональной ориентации, существовавшая в СССР, распалась с изменением государства и появлением кризисных процессов. В то же время Россия и Казахстан адаптируют лучший зарубежный опыт и внедряют практику дуального образования.

Список литературы

1. *Соломин И. Л.* Современные методы психологической экспресс-диагностики и профессионального консультирования. СПб.: Речь, 2006. 279 с.
2. Лаборатория «Гуманитарные технологии» [Электронный ресурс]. URL: <http://www.ht.ru/cms/> .
3. Концепции модернизации российского образования [Электронный ресурс]. URL: <http://civilg8.ru/priority/education/4540.php> .
4. *Каримов Ж. Т.* Корни проблем профориентации и как ее решить? [Электронный ресурс]. URL: <http://yvision.kz/post/289454>