

Решетников О.В.

Психолог школы № 1910 г. Москвы

ПРОФЕССИОНАЛИЗАЦИЯ, КАК ПРОЦЕСС ВКЛЮЧЕНИЯ В ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Профессионализация молодежи 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;
- Увеличивается мобильность трудового рынка, предполагающая 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;
- Увеличивается количество 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, то к началу 21 века выигрывают 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 – умения работать в команде, лидерство и ответственность, организаторские навыки, коммуникативные компетенции, когнитивные навыки и работа с информацией, навыки личностного роста и развития.

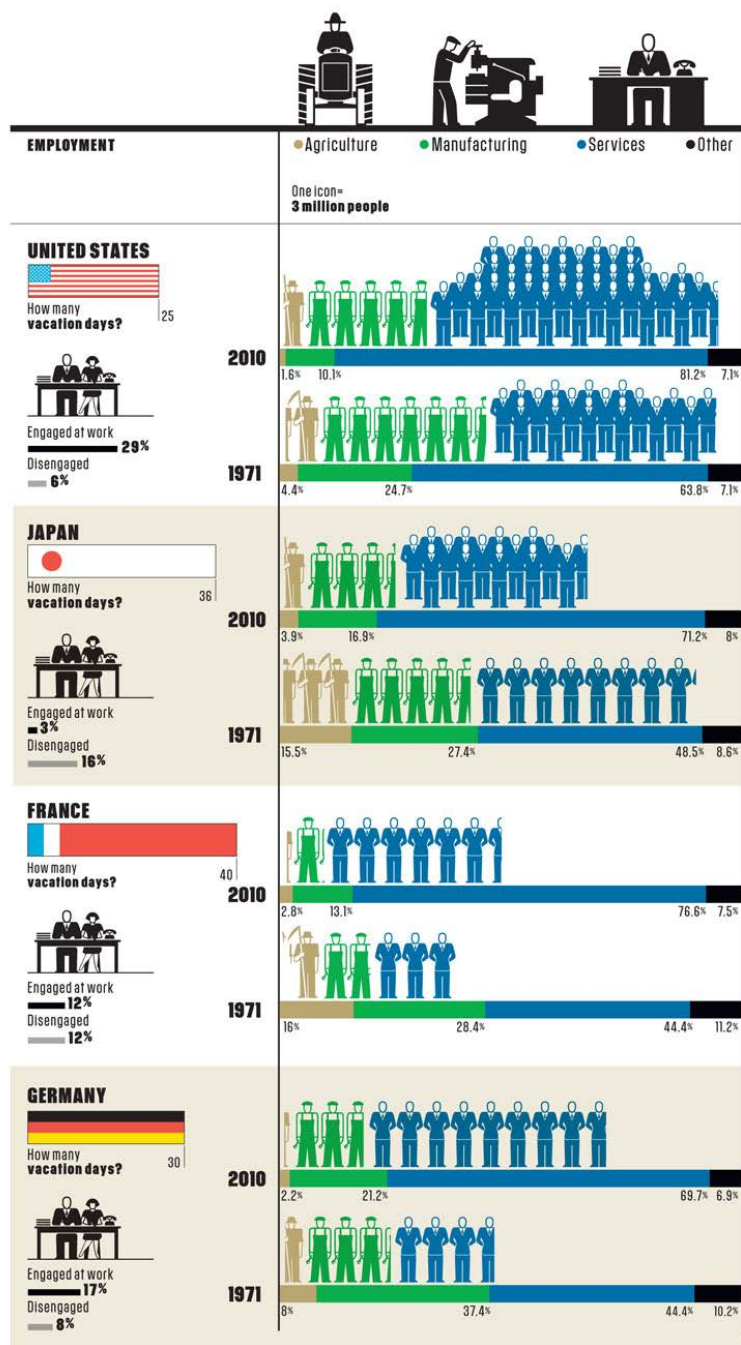


Рис. 1
 Таблица: формы современной трудовой занятости

Страны	Формы трудовой занятости (%)			
	С/Х	Промышленность	Услуги	Другое
США	10,6	8,1	81,2	7,1
Япония	3,9	16,9	71,2	8
Франция	2,8	13,1	76,6	7,5
Германия	2,2	37,4	44,4	10,2

	С/Х, охота, лесное хозяйство и рыболовство	Промышленность	Услуги	Другое
Россия	9,1	36,2	50,7	4

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 естественно научной 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 задачей 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 идей определенной профессиональной сферы занятости, усвоение специфически профессионального образа мышления начинает формировать 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 определять 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 трудно исправимые 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 – PSHE, 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.	Психология способностей.
6.	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.

Опубликовано журнал «Школьные технологии»