

ИНВЕСТИРУЯ В ПРОФФОРМИ- ЕНТАЦИЮ

ПЕРЕСМОТРЕННОЕ ИЗДАНИЕ 2021



РЕЗЮМЕ

Эффективная профориентация помогает людям раскрыть свой потенциал, повысить эффективность экономики страны и улучшить равенство в обществе. Она является важной для обеспечения плавного перехода при выборе образования и обучения, а также мобильности на рынке труда. В декабре 2019 года шесть международных организаций объединили усилия и опубликовали первый буклет, посвященный важности инвестиций в профориентацию¹. Их совместные усилия отразили резкий рост потребности в профориентации для людей, которые дольше остаются в системе образования и обучения, а также в повышении квалификации и переобучении. Сегодня рынок труда по-прежнему «штормит». Пандемия Covid-19 сильно подорвала спрос на рабочую силу и ускорила темпы автоматизации и цифровых преобразований, которые быстро изменяют характер работы и увеличивают риск безработицы и ненадежной занятости. Более того, глобализация, демографические тенденции и активная работа по созданию более экологичной экономики изменяют характер спроса на профессиональные навыки на рынках труда по всему миру. Профориентация является неотъемлемой частью планов восстановления и помогает людям любого возраста, образования и опыта работы сориентироваться в новых условиях. На основании анализа данных государственные деятели обретают уверенность в том, что согласно ожиданиям, инвестиции в профориентацию будут иметь положительный экономический, образовательный и социальный эффект для людей и общества в целом. Однако согласно международным данным, есть еще очень много стран, в которых доступ к услугам по профориентации, особенно для наиболее нуждающихся, является ограниченным.



ЧТО ТАКОЕ ПРОФОРИЕНТАЦИЯ?

Профориентация² — термин, который описывает услуги, которые помогают людям любого возраста управлять их профессиональной деятельностью, а также принимать правильные решения, связанные с выбором образования, обучения и профессии. Она помогает людям задуматься над своими устремлениями, интересами, квалификациями, умениями и талантом, а также связать знание о своих исходных данных с тем, кем они могут стать в будущем. У разных людей, семей и сообществ разные возможности визуализировать и планировать свое будущее. Важная роль профориентации заключается в том, чтобы помочь людям сделать правильный выбор, несмотря на эти различия и неравенства.

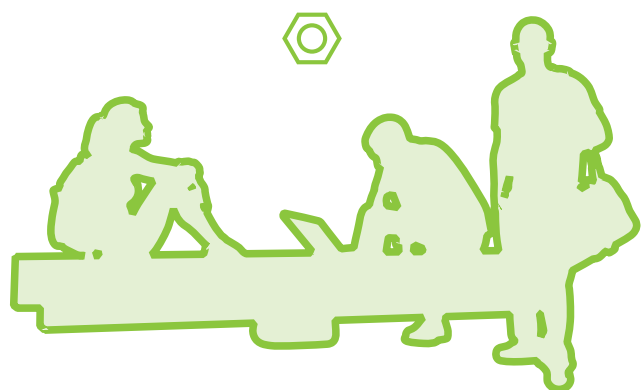
Общая цель профориентации — развитие способности людей управлять своей карьерой («умения управления карьерой»). Она включает в себя ряд связанных мероприятий по обучению, которые помогают людям получить доступ к услугам, ресурсам и опыту, имеющим отношение трудоустройству и дальнейшему образованию и обучению, в том числе:

- ✔ обучение по развитию карьеры;
- ✔ информация о карьере;
- ✔ индивидуальная и групповая профориентация/консультирование;
- ✔ оценка умений и психометрическое тестирование;
- ✔ взаимодействие с работодателями;
- ✔ развитие умений, необходимых для поиска работы и самозанятости.

² В некоторых странах такие термины как «консультирование по вопросам карьеры», «развитие карьеры», «информация, рекомендации и консультации о карьере», «профессиональное консультирование» или «профессиональная ориентация» относятся к ряду мероприятий, которые включены здесь в понятие «профориентация».

Профориентация проводится очно, дистанционно или в смешанном формате. Она предлагается людям в самых разных условиях: в начальной и средней школах и центрах профобразования, учреждениях среднего профессионального и высшего образования, государственных службах занятости и частных агентствах по трудоустройству; государственных и частных центрах профориентации, на рабочем месте, в профсоюзах, НПО и профессиональных ассоциациях, а также в организациях на местном уровне. Профориентация важна как часть процесса получения образования, развития умений, мер социальной защиты и активных политик рынка труда.

Профориентация является непрерывным процессом, реализуемым на протяжении всей жизни. Она важна для плавного перехода молодежи в рабочую жизнь, поскольку все больше молодых людей сталкиваются с необходимостью делать выбор образования и обучения на протяжении всей жизни, а также взрослых, которым требуется повышение квалификации, переобучение или переход в другие сектора рынка труда. Профориентация нужна не только безработным. Теперь еще больше, чем раньше, в условиях быстрых изменений спроса на рынке труда она также нужна людям, которые хотят поменять текущую работу.



ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОФОРИЕНТАЦИИ

Не существует единого идеального способа организации профориентации в какой-либо стране, и принимаемые меры должны соответствовать местному контексту. Страны сталкиваются с разными социально-экономическими проблемами, в них наблюдаются разные демографические тенденции, существуют разные институциональные устройства и разная культура. Однако несмотря на высокий уровень разнообразия условий, для эффективной работы систем профориентации требуется следующее:

- ✓ эффективное координирование услуг и соответствующих заинтересованных лиц, предоставление безупречной поддержки в течение всей жизни в контексте стабильного и адекватного финансирования;
- ✓ все, кому требуется поддержка с развитием карьеры, имеют право доступа к ней и возможность ею пользоваться;
- ✓ обеспечение качества услуг на профессиональном уровне, оказываемых квалифицированными специалистами, с использованием качественных инструментов, своевременным предоставлением детализированной информации о рынке труда, наличием четких стандартов и процессов непрерывных улучшений на основании данных об эффективности услуг по результатам мониторинга и оценки, основанных на отзывах пользователей;
- ✓ использование различных форм технологий для повышения доступа к услугам, оказания инновационных услуг и более качественного удовлетворения различных потребностей бенефициаров.



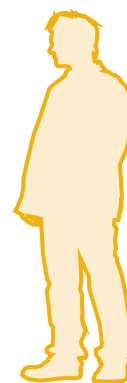
Для достижения этих общих эталонов эффективной и продуктивной системы профориентации следует разработать концепцию и стратегию на национальном уровне при сотрудничестве государственных органов с социальными партнерами и другими общественными организациями в таких областях, как образование, обучение, социальная защита и занятость.

Для улучшения услуг по профориентации для школьников, поступающих в вузы, выпускников и взрослых в 2010 году была учреждена Украинская ассоциация профориентации и консультирования по вопросам образования (UACGEA). Эта НПО проводит мониторинг деятельности в области профориентации, исследования по эффективным практикам и оказывает поддержку профессиональному развитию специалистов по профориентации, предлагая программы обучения и сертификацию.

<http://uapotok.com.ua/>

В Бельгии фламандская **государственная служба занятости предлагает онлайн-систему** Mijn loopbaan (Моя карьера). Посетители входят в нее по своему бельгийскому электронному идентификационному номеру и могут просматривать свой опыт работы, заработок и накопленную пенсию. Пользователи могут создавать полностью персонализированный онлайн-портфолио (отслеживать компетенции и квалификации), создавать резюме и загружать его на онлайн-платформу, используемую работодателями. На Mijn loopbaan также можно искать работу и различные виды образовательных и обучающих программ. Для поддержки обучения на раннем этапе развития карьеры и повышения уровня занятости молодежи VDAB предлагает обучение для преподавателей.

<https://mycareer.be/nl/>



ПОТРЕБНОСТЬ В ЭФФЕКТИВНОЙ ПРОФОРИЕН- ТАЦИИ БОЛЬШЕ, ЧЕМ КОГДА-ЛИБО

Эффективная профориентация помогает людям раскрыть свой потенциал, повысить эффективность экономики страны и улучшить равенство в обществе. Она предоставляет людям персонализированную, беспристрастную и своевременную информацию и позволяет принять обдуманные решения относительно их жизни. Это своего рода «смазка» для развития и взращивания талантов, направляющая развитие инноваций, творчества и конкурентоспособности. Она дает возможность хорошо ориентироваться в цифровой экономике и в условиях перехода на экологические принципы работы, а также в беспокойных условиях после пандемии Covid. Она помогает внедрять подходы к обучению в течение всей жизни и активного поиска работы на рынке труда. Профориентация — важнейший атрибут политики профессиональной подготовки кадров, направленный на достижение большего баланса между предложением и спросом на знания и профессиональные навыки в экономике. В результате более сильных сбоев на рынке труда роль профориентации для отдельных людей, семей, работодателей и общества многократно возросла. Несмотря на рост потребности, результаты экспресс-опроса официальных лиц и практикующих специалистов, проведенного в 2020 году в 93 странах, показал, что во

многих странах роль профориентации в государственных мерах по смягчению последствий пандемии, когда наиболее уязвимые группы населения часто сталкиваются с самыми большими проблемами с получением доступа к услугам, является недооцененной³.

Молодежь...

... сталкивается с постоянно увеличивающимся риском безработицы на «штормящих» рынках труда.

В условиях экономического кризиса уровень безработицы среди молодежи обычно намного выше, чем среди людей старшего возраста. Во многих странах он взлетел на заре финансового кризиса 2007 и 2008 гг. и оставался на высоком уровне много лет. Безработица на раннем этапе карьеры может привести к отрицательным экономическим и психологическим последствиям в долгосрочной перспективе. Сегодня молодежь прилагает все усилия для получения образования, квалификаций и умений, которые помогут найти достойную работу. Однако быстрые изменения спроса на рынке труда (в связи с автоматизацией, переходом на цифровые технологии, глобализацией, старением населения, переходом на «зеленую» экономику и последствиями пандемии Covid-19) сильно затрудняют принятие решений о выборе образования и обучения. Поскольку многие профессии появляются и многие существующие изменяются или требуют меньшего объема работ, молодежи требуется усиленная поддержка в процессе подготовки к рабочей жизни. Во время пандемии Covid-19 результаты опроса показали, что многие молодые люди активно пересматривают свои карьерные планы.

В Египте центры профориентации **помогают молодежи получить доступ к обучению для развития профессиональных навыков, которые пользуются спросом на рынке труда.** Пользователи также могут посещать клубы поиска работы, где их учат искать работу и подавать заявления на вакансию. В центрах также проходят ярмарки вакансий, где у выпускников программ профессионального обучения появляется возможность пообщаться напрямую с местными работодателями.
www.ilo.org/global/programmes-and-projects/prospects/countries/egypt/WCMS_755012/lang--en/index.htm



... нуждается в лучшем доступе к эффективной и беспристрастной профориентации.

Данные международной системы по оценке образовательных достижений школьников за 2018 год (PISA), ОЭСР, полученные в 79 странах с разным уровнем экономического развития, в том числе в некоторых странах со средним доходом в Азии, Европе, на Ближнем Востоке и в Латинской Америке, которые не являются членами ОЭСР, показывают, что карьерные устремления подростков зачастую очень узконаправленные, сумбурные и искажены под влиянием социального происхождения. Слишком незначительное количество подростков имеет доступ к профориентации для принятия осознанного решения о своем будущем. В среднем, всего половина учащихся в странах ОЭСР по достижении 15 лет беседовала с консультантом по профориентации в школе. Многие профессии и пути обучения, например, ученичество, в некоторых странах находятся под влиянием стереотипов или недостаточно понятны, что приводит к недостатку квалифицированных специалистов и риску отказа от обучения. Участие в профориентации зачастую обусловлено социальным происхождением учащихся, что может привести к неравным результатам. Результаты исследования показывают, что эффективная профориентация должна начинаться в начальной школе, и рассматривать предположения и ожидания школьников от будущей работы, а также уделять основное внимание развитию тем компетенциям, которые, предположительно, помогут молодежи управлять своей карьерой во взрослом возрасте.

Система электронной профориентации (eGuidance) в Дании предназначена для учащихся среднего общего и высшего образования, а также для взрослых, которым нужна **помощь с управлением карьерой и развитием умений**. Этот сервис является частью государственного портала профориентации, который содержит комплексную информацию о рынке труда. Особенно среди молодежи популярны онлайн-чаты.
www.ug.dk/evejledning/eguidance-denmark

... даже в условиях экономического кризиса должна получать долгосрочные преимущества от участия в профориентации.



Анализ национальных многолетних наборов статистических данных показывает, что в тех случаях, когда подростки-школьники думают о своем профессиональном будущем и имеют возможность изучить свое будущее рабочее место или попробовать там поработать, это неизменно приводит к успешному трудоустройству в раннем взрослом возрасте. Ожидается, что инвестиции в эффективную профориентацию окупятся в долгосрочной перспективе. Профориентация также связана с более успешной успеваемостью, поскольку учащиеся более мотивированы учиться, так как они в большей степени связывают учебу с будущим успехом на работе.

В Великобритании реализуется программа Primary Futures. В рамках программы **начальные школы получают возможность сотрудничать с волонтерами из компаний**, чтобы помочь детям расширить кругозор, избавиться от гендерных стереотипов и лучше понять связь между их образованием и работой. Волонтерская программа, учрежденная в 2015 году с участием профсоюзов в лице руководителей школ, сейчас проводится в четверти учреждений начального образования страны.
<https://primaryfutures.org/>

Взрослые...

... сталкиваются с радикальными изменениями на рынках труда.

Технологический прогресс, старение населения, глобализация и потребность в решении проблем изменения климата лежат в основе колоссальных изменений на рынке труда: старые профессии исчезают или кардинально изменяются, и появляются новые, в которых требуется другое соотношение профессиональных навыков. Переобучение и повышение квалификации все чаще становятся неотъемлемой частью рабочей жизни. Все чаще правительства (и работодатели) ждут, что работники сами будут заботиться о своем образовании и обучении, но работники могут принимать правильные решения об инвестициях в обучение, образование и тренинги только, если у них есть доступ к информации и помощи, которые очень важны для развития эффективных умений управления карьерой.

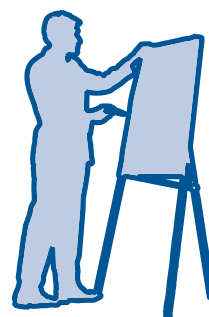
Профориентация помогает с переобучением, повышением квалификации и мобильностью. Это особенно важно для людей старшего возраста, которые вынуждены менять профессию, и для людей, переезжающих в другую страну, которым требуется подтверждение умений. В условиях реструктуризации рынков труда крайне важен удобный доступ к качественной профориентации для работающих и взрослых, находящихся в поиске работы.

Государственная служба занятости ЮАР (Khetha) **предоставляет услуги по профориентации «всем гражданам независимо от географического местонахождения и социально-экономического статуса»** в прямом эфире еженедельной радиопрограммы на всех 10 официальных языках. В течение 30 минут ведущие освещают вопросы, связанные с развитием карьеры: от выбора учебного предмета до принятия осознанных решений по развитию карьеры и предоставляют информации о национальной службе помощи в трудоустройстве. Это позволяет помочь без больших затрат, по большей части, сельскому населению в возрасте от 15 до 65 лет (аудитория составляет 3,1 миллиона человек в неделю).

<https://rb.gy/3lsccl>

... из-за пандемии сталкиваются с еще большей нестабильностью и риском безработицы.

Спрос на рабочую силу в разных секторах экономики кардинально изменяется. Из-за пандемии по всему миру люди потеряли десятки миллионов рабочих мест, и во многих странах ожидается высокий уровень безработицы среди взрослых. Более того, все согласны с тем, что пандемия ускорила темпы изменений на рабочем месте, например, интеграцию цифровых технологий.

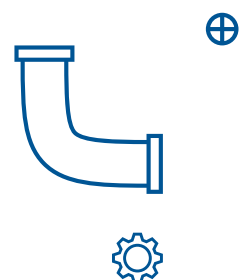


Fit2work, Австрия, — **национальная программа для взрослых с проблемами здоровья**, помогающая им сохранить или найти новую работу. Предлагает консультирование и терапию, а также составление с клиентами плана получения возможности трудоустройства. Эта программа в сфере здравоохранения, реализуемая Министерством по социальным вопросам, тесно связанная с профориентацией. Процесс организован поэтапно. Этапы адаптированы к потребностям клиентов: базовая информация, изначальное разъяснение ситуации, базовый медосмотр профпатологом/психологом, социальное сопровождение с коучингом клиентов в течение нескольких месяцев и разработкой конкретных мер и вариантов помощи.
<http://fit2work.at/>

... уверены в эффективности проходимой ими профориентации.

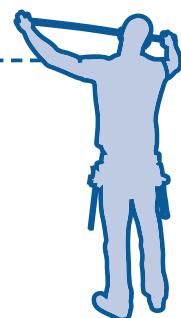
Результаты опросов показывают, что есть существенный спрос на профориентацию со стороны взрослых, и большинство признают, что она полезна в процессе поиска и выбора подходящей работы, образовательных и обучающих программ и использования других возможностей. Участники программ профориентации обычно заявляют, что довольны получаемой информацией и поддержкой, и ожидают улучшения статуса занятости или образовательного статуса в следующие месяцы. Однако по результатам одного крупного исследования, проведенного в Европе, только один из четырех взрослых пользуется услугой профориентации. И этот показатель еще ниже среди людей более низкой квалификации, которые обычно имеют нестабильную занятость. Уровень осведомленности о таких услугах может быть низким, и взрослые могут не понимать, на какую поддержку они могут рассчитывать.

... получают неодинаковый доступ к профориентации.



Наиболее уязвимые взрослые зачастую получают наименьшую поддержку со стороны служб профориентации. Как правило, доступ к средствам социальной защиты у занятых в низкодоходных и низкоквалифицированных профессиях ниже, несмотря на более высокий риск потери работы, что и показала пандемия. Неофициально занятые взрослые, в том числе выполняющие работу по дому, обычно сталкиваются с большими проблемами с получением доступа к информации и поддержке, которые могут им помочь получить достойную работу. Расширился объем электронных услуг по профориентации. Однако опыт показывает, что чаще всего наиболее уязвимые группы испытывают трудности с доступом к электронному оборудованию и Интернету и зачастую не имеют необходимых умений для использования электронных услуг. Несмотря на важность развития разных каналов оказания услуг, электронного оборудования и цифровых умений, для участия в процессе требуется также осуществлять продуманные инициативы по работе с населением, чтобы обеспечить равный доступ. Увольнение персонала в западных странах также привело к существенному оттоку мигрантов на родину. Несмотря на наличие необходимого опыта и высокого уровня умений этим людям зачастую сложно найти соответствующую работу. Профориентация может существенно улучшить доступ к обучению для предпринимателей, к профессиональным сетям, признанию и валидации профессиональных навыков, а также к целенаправленному развитию навыков.

Мобильные центры занятости в Казахстане объединяют представителей различных министерств и государственных управлений с социальными партнерами, чтобы помочь **информировать о программах обучения и занятости, предлагаемых правительством.** Центры находятся в популярных общественных местах: торговых центрах и на железнодорожных вокзалах — и предлагают соискателям услуги по профориентации.
<https://rb.gy/a19lmc>



ЭФФЕКТИВНАЯ ПРОФОРИЕН- ТАЦИЯ МОТИВИРУЕТ ЛЮДЕЙ...

✓ удовлетворяя потребности отдельных людей, семей и сообщества, предлагая профессиональные услуги через самые разные каналы для улучшения доступа к возможностям, в том числе платформы и инструменты самопомощи, очные услуги, услуги в Интернете и по телефону. Услуги становятся доступны большему количеству пользователей, открывая им возможности в рамках групповых сеансов и сотрудничества с коллегами и другими людьми, которые предоставляют помощь и ресурсы. По необходимости профориентацию адаптировали к условиям самоизоляции и социального дистанцирования. Инновации делают программы более доступными, но без ущерба качеству и равенству доступа. Качественная профориентация нацелена на долгосрочную перспективу развития умений и знаний людей для управления выбором карьеры на протяжении всей жизни.

✓ формируя регулярную часть образования и обучения при сотрудничестве с преподавателями и инструкторами для включения в учебный план аспектов выбора карьеры. Начинается на раннем этапе (с начального образования) и усиливается на ключевых этапах принятия решений, образуя мостик, который помогает людям увидеть связи между обучением и изменяющейся сферой труда. Все в образовательном учреждении несут совместную ответственность за профориентацию. На рабочем месте профсоюзы могут быть хорошо оснащенными, чтобы предоставлять первоначальные услуги по профориентации.

☑ давая людям возможность лучше узнать самих себя, свои таланты, интересы и потенциал, призывая учащихся рассматривать весь спектр возможностей на рынке труда, в том числе появляющиеся профессии, и бросать вызов типичным предположениям и стереотипам в отношении некоторых работ и карьер.

☑ привлекая хорошо обученных специалистов, которые предоставляют своевременную и беспристрастную информацию и консультации по развитию карьеры. Эффективная профориентация помогает людям формировать умения, необходимые для управления карьерой. Она предоставляет удобный доступ к достоверной информации о рынке труда и аналитическим данным о потребностях на рынке труда, а также позволяет людям увереннее пользоваться данными. Обеспечивает прямую связь с квалифицированными специалистами в области профориентации и с работниками компаний.

☑ напрямую удовлетворяя потребности уязвимых групп населения. Качественная профориентация доступна всей молодежи и взрослым, но особенно она направлена на те целевые группы, которые больше всего нуждаются в поддержке. Она принимает во внимание разные формы неблагоприятного социального положения и компенсирует меньший доступ к актуальной информации и поддержку в социальных сетях. Существуют веские причины, почему определенные группы, например, мигранты, национальные меньшинства, сельские жители, люди более пожилого возраста, работники в секторах неофициальной занятости, люди с инвалидностью, низкоквалифицированные рабочие, граждане с низким социально-экономическим статусом и безработные сталкиваются с дополнительными препятствиями при формировании представления и планировании своей карьеры. Следовательно, в эффективной профориентации применяется ряд подходов, в том числе просветительские и информационные мероприятия с населением, с тем, чтобы обеспечить актуальность и доступность услуг по профориентации для разных людей с разными потребностями.

Основное внимание в реализуемой в Словакии программе KomposyT уделяется **предоставлению информации учащимся с особыми потребностями в обучении**, их родителям и работающим с ними специалистам. Специализированные инструменты предоставляются на защищенных паролем платформах (для консультантов по карьере) с целью консультирования в каждом конкретном случае.

www.komposyt.sk/

УСТАНАВЛИ- ВАЯ СВЯЗЬ СО СФЕРОЙ ТРУДА

Участие работодателей делает профориентацию эффективнее. Когда работники компаний сотрудничают со школами и другими учебными заведениями, учащиеся начинают лучше понимать профессиональную сферу во всем ее разнообразии. Это особенно важно для молодежи. Это открывает доступ к полезному опыту и новой достоверной информации, которая расширяет кругозор и профессиональные устремления. Непосредственное общение с работниками компаний открывает эффективные возможности обучения. Непосредственный опыт на рабочем месте помогает людям развивать умения, знания и подходы, необходимые для поиска вакансий.

Участие работодателей в программах профориентации является эффективным средством передачи информации о потребностях в рабочей силе. В беспокойные времена на рынке труда особенно важно подкреплять профориентацию практическими советами от сотрудников компаний. В условиях неопределенности работодатели и сотрудники лучше всего смогут проконсультировать будущих соискателей об изменении условий работы и требований к профессиональным навыкам.



Участие работодателей дает учащимся непосредственную возможность прикоснуться к сфере труда. Формы участия:

- ✔ приглашение волонтеров в школы для практического обучения;
- ✔ обсуждение карьерного роста и ярмарки вакансий для расширения знаний, получения новых знаний и осознанного выбора карьеры;
- ✔ имитация собеседований, практикумы по составлению резюме и другие мероприятия, нацеленные на развитие умений поиска работы;
- ✔ наблюдение за работой специалистов, посещение рабочих мест и изучение рынка труда;
- ✔ стажировка для получения опыта работы из первых рук;
- ✔ программа наставничества для развития уверенности в себе и подготовки к рабочей жизни;
- ✔ корпоративные конкурсы для развития предпринимательских навыков и умений межличностного общения;
- ✔ продвижение вакансий для выпускников;
- ✔ информационные мероприятия о важности повышения квалификации и переобучения на рабочем месте;
- ✔ регулярные обзоры карьерного роста с оценкой эффективности для предоставления рекомендаций работникам о необходимом обучении и возможностях развития карьеры внутри компании.

Эффективное участие работодателей должно быть искренним, частым, персонализированным, разнообразным, должно включаться в обучение по развитию карьеры и начинаться с начальной школы. Оно может быть особенно эффективным для противодействия гендерным и другим стереотипам о профессиях. Но до пандемии Covid-19 во многих странах сравнительно небольшое количество молодежи принимало участие в одной из простейших и наиболее эффективных форм участия работодателей в процессе — ярмарках вакансий.

На рабочем месте профсоюзы играют важную роль в предоставлении доступа к ресурсам или непосредственном проведении профориентации для членов профсоюза. Они также могут сотрудничать с учебными заведениями и другими организациями, предоставляющими образовательные услуги, и привлекать специалистов их разных областей, которые могут быть примером для подражания или наставниками. Профсоюзы могут играть ключевую роль совместно с работодателями в секторальных советах или других координирующих органах, которые подкрепляют роль профориентации в обучении и развитии человеческих ресурсов.

ЗНАЕТЕ ЛИ ВЫ?

В рамках ответных мер на экономические последствия пандемии правительства некоторых стран, в том числе Австралии, Англии (Великобритании), Финляндии, Ирландии, Новой Зеландии, России и Сингапура объявили о **новых мерах** и (или) **дополнительном финансировании** программ профориентации.

Данные опроса за 2018 год показывают, что **более половины подростков** в мире планируют выбрать **всего 10 профессий** и что их карьерные устремления сильно обусловлены **социально-экономическим статусом, полом и происхождением мигранта**.

У подростков уровень неопределенности в отношении своих карьерных устремлений, связанный с более низкими, чем ожидалось, результатами занятости взрослых, с 2000 до 2018 гг. в странах ОЭСР вырос на 81 %.

Результаты европейских исследований показывают, что **зачастую карьеры, связанные с профессиональным образованием, страдают от негативных стереотипов**.

Анализ продольных выборок данных на уровне страны показывает, что **лучшие, чем ожидается, результаты занятости взрослых, как правило, ассоциируются** с тем, как подростки-школьники **представляют себе** свою карьеру в будущем, имеют ли они возможность ознакомиться с возможной работой и **проходят ли они практику** на потенциальном рабочем месте.

Специфические опросы помогают учащимся понять связь между успехом на рынке труда и конкретными программами обучения.

Надбавки в заработной плате молодежи на уровне 10–20 % связаны с прохождением подростками профориентации: особенно хорошо ощущаются преимущества в тех случаях, когда участники считали мероприятия **очень полезными** в момент их проведения.

Участие в профориентации связывают с **более положительным отношением к школе и более высокими баллами по математике.**

Легкий способ сделать профориентацию в школе более качественной — **приглашать волонтеров-сотрудников компаний и учреждений** рассказать о выполняемой ими работе.

По результатам проведенных недавно исследований только 4 из 10 взрослых проходят профориентацию в течение 5 лет. В основном, это взрослые молодого возраста с высоким уровнем образования, которые **работают в сфере без особых рисков** на рынке труда.

Многие **не знают** о наличии услуг по профориентации для взрослых. Уязвимые работники, занятые в сфере низкоквалифицированного труда (где риск автоматизации наиболее высок), как правило, реже всего получают доступ к таким услугам.

Одним из самых эффективных компонентов профориентации является разработка **индивидуального плана развития карьеры**, который сильно повышает вероятность того, что взрослые соискатели добьются успеха при получении работы, образования и обучения.

Для профориентации нужна **качественная информация**, чтобы повысить уровень осведомленности взрослых о спросе на рынке труда и позволить консультантам по профориентации предлагать своевременные рекомендации о рынке труда. Взрослым полезна информация о более гибких путях развития карьеры, которые позволяют менять профессию, в то же время фокусируя обучение на приобретении недостающих профессиональных умений.

Во многих странах правительство предлагает **экономические стимулы** образовательным учреждениям, обучающим центрам и службам занятости, с целью обеспечения легкого доступа к профориентации для всех желающих.

Информационные и коммуникационные технологии (ИКТ) открывают много возможностей получить более качественный доступ к профориентации независимо от географического и социального положения.



Обеспечение качества в сфере профориентации варьируется: есть новые и устоявшиеся методы, а в некоторых странах много примеров и моделей сосуществования систем обеспечения качества. Они крайне важны для определения и гарантии качества оказания услуг, а также обучения специалистов и повышения уровня их профессионализма. Во многих странах отсутствуют четкие рекомендации и система требований к компетенциям для специалистов по профориентации, но часто такие эталонные инструменты предлагают международные организации, региональные органы и профессиональные ассоциации.

В некоторых странах взрослые (занятые и безработные) имеют доступ к разным **возможностям финансирования** (например, **отдельные счета на обучение**), которые помогают и мотивируют их проходить обучение, но, им требуется помощь чтобы разобраться в существующих вариантах. Профориентация зачастую требуется или предлагается при открытии счетов на обучение или использовании соответствующих ваучеров. В некоторых странах работники получают поддержку правительства с прохождением **краткосрочной практики** в разных сферах занятости **для перехода на другую работу**.

В Нидерландах **работники в возрасте от 45 лет могут участвовать в субсидированных планах профориентации**. В рамках программы предоставляется субсидия людям от 45 лет, работающим не менее 12 часов в неделю. Участники составляют личный план развития, в котором описываются действия, которые необходимо предпринять, чтобы обеспечить занятость до достижения ими пенсионного возраста. В программу входит консультирование по текущей работе клиента, компетенциям, будущим карьерным перспективам и этапам выхода на пенсию. Занятия являются конфиденциальными. Работодателя не информируют об участии работника в программе. Консультации могут предоставляться частными компаниями или профсоюзами.

www.uitvoeringvanbeleidszw.nl/subsidies-en-regelingen/tijdelijke-subsidieregeling-ontwikkeladvies-voor-vijfenveertigplussers



РЕСУРСЫ

Помимо постоянно проводимых исследований в области профориентации на протяжении всей жизни, в 2017 году Cedefop учредил **CareersNet** для мониторинга разработки мер и систем, а также инновационной работы в странах ЕС, ЕАСТ/ЕЭЗ и странах-кандидатах в ЕС. Для работы отбирают экспертов по развитию карьеры в стране. Сеть обеспечивает обмен опытом и знаниями о системах профориентации по таким темам, как обеспечение качества, включая мониторинг и оценку, координацию, доступ, умения управления карьерой, социальное включение, ИКТ и информацию о рынке труда, разработку инструментов и стратегий. Сетью был разработан онлайн-инструментарий для стран ЕС и других стран по системам и мерам профориентации в течение всей жизни, а также методология мониторинга разработок для достижения целей, изложенных в [Резолюции Совета по улучшению интеграции профориентации в течение всей жизни в стратегии обучения в течение всей жизни \(2008 г.\)](#) и [Европейских рекомендациях по разработке систем профориентации в течение всей жизни \(ELGPN, 2015 г.\)](#).
www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/networks/careersnet

На веб-сайте **Cedefop** по проекту профориентации в течение всей жизни публикуется перечень соответствующих систем и методов, а также публикации и онлайн-ресурсы для развития потенциала на уровне стран. Это база данных систем в странах ЕС, ЕАСТ/ЕЭЗ и странах-кандидатах в ЕС с функцией поиска, инновационные методы, информационный набор инструментов по рынкам труда и набор модулей обучения для специалистов и руководителей. Доступен также и онлайн-инструмент вынесения решений, который помогает государственным органам переносить и успешно внедрять инновационные методы.
www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/lifelong-guidance

Европейская комиссия оказывает поддержку и координирует сеть Euroguidance, которая предоставляет национальные центры ресурсов и информации профориентации в 34 странах Европы. Сеть Euroguidance собирает, распространяет информацию и обменивается данными о национальных подходах к профориентации, общими результатами проектов, инновационными методами работы и передовыми методами профориентации в течение всей жизни. Ее основной аудиторией являются специалисты по профориентации в



области образования и занятости, которые предоставляют конечным пользователям, находящимся в поисках возможностей обучения за границей, информацию и рекомендации по вопросам мобильности обучения на международном уровне. Она также оказывает поддержку с развитием компетенций сообщества специалистов по профориентации и продвигает совместную работу в отдельных странах и на международном уровне, организуя семинары, тренинги и ознакомительные поездки по различным темам.

www.euroguidance.eu

European Lifelong Guidance Policy Network (Европейская сеть разработки политик в области профориентации на протяжении всей жизни) существовала с 2007 по 2015 гг. под эгидой государств-членов ЕС и с поддержкой Европейской комиссии. Она продвигала сотрудничество на уровне государств-членов ЕС по внедрению приоритетов, определенных в Резолюциях ЕС по профориентации на протяжении жизни (2004 г.; 2008 г.), и оказывала государствам-членам ЕС поддержку с осуществлением мероприятий, разработкой мер, стратегий и оказанием услуг по профориентации на национальном уровне. На ее веб-сайте доступно множество публикаций, в том числе инструменты разработки мер и систем профориентации в течение всей жизни, например, Рекомендации ЕС, системы обеспечения качества и сбора данных, глоссарий и концептуальные заметки по умениям управления карьерой, которые сохраняют свою актуальность для разработки мер, систем и методов работы.

www.elgpn.eu/

Европейский фонд образования (ЕФО) оказывает поддержку странам-партнерам по Европейской политике соседства и Центральной Азии с разработкой системы профориентации. ЕФО консультирует по вопросам разработки политики и образовательных программ в области профориентации, проводит регулярный мониторинг рынка труда и ситуации с занятостью в странах-партнерах по Европейской политике соседства и Центральной Азии, помогает собирать аналитику по потребностям на профессиональные навыки, выполнять анализ для развития человеческого капитала и адаптировать системы (профессионального) образования и обучения к потребностям рынка труда и общества. ЕФО проводит анализ систем, разрабатывает бюллетени о системах о профориентации, которые включают информацию о передовых методах работы, что служит доказательной базой для развития систем и обмена опытом между странами-партнерами.

www.etf.europa.eu/en/practice-areas/career-development-support



Международный центр развития карьеры и государственной политики (International Centre for Career Development and Public Policy — ICCDPP) был основан в 2004 году с поддержкой ОЭСР, Всемирного банка, Европейской комиссии, Международной ассоциации учебной и профессиональной ориентации и правительствами стран для обмена рекомендациями по разработке политики в области профориентации на международном уровне. На его веб-сайте опубликовано множество документов по разработке мер и систем в области профориентации и отчетов международных организаций и стран. Раз в 2 года ICCDPP организует международные симпозиумы по развитию карьеры и государственной политике, на которых собираются нормотворцы, научные сотрудники и специалисты. На веб-сайте можно ознакомиться с тематическими докладами и документами по странам, материалами и результатами международных симпозиумов. ICCDPP бесплатно ежемесячно рассылает электронные письма с описанием мер и систем в области профориентации.
www.iccdpp.org

Международная ассоциация учебной и профессиональной ориентации (International Association for Educational and Vocational Guidance — IAEVG) была учреждена в 1951 году. Цель организации — осуществление руководства в мировом масштабе и консультирование в области профориентации через продвижение этических, социально справедливых и передовых методов работы по всему миру для обеспечения доступности всем гражданам услуг по учебной и профессиональной ориентации и консультированию, оказываемых компетентными и квалифицированными специалистами. IAEVG осуществляет надзор за проведением ежегодной международной конференции и публикацией *Международного журнала учебной и профессиональной ориентации* [International Journal for Educational and Vocational Guidance]. В ней участвуют представители более 40 стран со всех континентов.
<https://iaevg.com/>

Международная организация труда (МОТ) оказывает поддержку государствам-членам с разработкой комплексных и согласованных мер и программ профориентации в соответствии с положениями Конвенции о службах занятости (С 88), Конвенции о развитии людских ресурсов (С 142) и Рекомендации о развитии людских ресурсов (R 195). Являясь единственной трехсторонней организацией в составе Организации Объединенных Наций, МОТ совместно с правительствами и социальными партнерами оказывает поддержку в разработке интегрированных систем помощи в развитии карьеры на протяжении всей жизни для учащихся, работников и уязвимых групп населения.



Профориентация также является залогом осуществления основной миссии и целей МОТ, изложенных в ее [Декларации столетия](#), а именно: самореализация каждого отдельного человека, отзывчивость обучения к потребностям рынка труда, поддержка работников при выборе и использовании возможностей, поддержка перехода, достижение гендерного равенства и содействие предпринимательству.

www.ilo.org/

www.ilo.org/skills/areas/skills-policies-and-systems/WCMS_762840/lang--en/index.htm

Организация экономического сотрудничества и развития (ОЭСР)

ведет исследования в сфере профориентации молодежи и взрослых, публикуя рекомендации для нормотворцев и специалистов. В рамках своей повседневной работы ОЭСР определяет у подростков показатели, указывающие на более высокие результаты занятости во взрослом возрасте, и разрабатывает инструменты на основе данных для более эффективной работы со средней школой. Что касается взрослых, ОЭСР изучает меры по снижению барьеров для прохождения профориентации и повышению качества услуг, в том числе проводит международные опросы для определения отношения к профориентации и ее применения, а также разрабатывает инструменты для определения профиля умений. В своей работе ОЭСР опирается на международные практики и данные, чтобы привлечь внимание к характеристикам более эффективного процесса на государственном уровне.

www.oecd.org/education/career-readiness/

www.oecd.org/employment/skills-and-work/adult-learning/

Организация Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры (ЮНЕСКО)

подчеркивает в своих [Рекомендациях о техническом и профессиональном образовании и подготовке \(ТПОП\)](#) (2015 г.) и [Стратегии ЮНЕСКО в сфере ПОО](#) (2016–2021 гг.) важную роль предоставления информации и профориентации в обеспечении качества и актуальности систем профессионального образования и обучения (ПОО). Работа по профориентации ведется в рамках разных проектов, например, [Better Education for Africa's Rise \(BEAR\)](#), который поддерживает внедрение мер, направленных на развитие возможностей в отдельных странах Африки по повышению актуальности, качества и восприятия систем ПОО. В рамках этого проекта ЮНЕСКО осуществляет такие мероприятия, как развитие государственных систем профориентации, развитие потенциала консультантов/советников по вопросам профориентации и составление планов оценки влияния систем профессиональной ориентации и консультирования.

<https://en.unesco.org/themes/skills-work-and-life>

ОСНОВНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ДОПОЛНИ- ТЕЛЬНОГО ЧТЕНИЯ

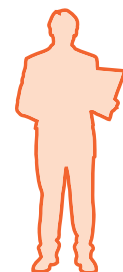


ЕВРОПЕЙСКИЙ ЦЕНТР РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ (CEDEFOP)

☑ Inventory of lifelong guidance systems and practices [Перечень систем и методов профориентации на протяжении всей жизни] (29 стран) по проекту EU+ Cedefop. В исследовании приводится информация по текущему статусу разработки мер и структур профориентации, профессиональному образованию и развитию карьеры в странах ЕС, ЕЭЗ, ЕАСТ и стран, связанных с расширением/присоединением к ЕС. www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/country-reports/inventory-lifelong-guidance-systems-and-practices

☑ Cedefop (2020 г.). Empowering people to cope with change [Помощь людям с осуществлением изменений]. Документ брифинга по профориентации, валидации, мотивации и финансированию в комплексных и согласованных системах поддержки обучения в Европе. www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/9153

☑ Cedefop (2020 г.). Note on lifelong guidance in the pandemic – Responses from CareersNet [Документ по профориентации на протяжении всей жизни в условиях пандемии — ответы с CareersNet]. В документе приводится ряд изначальных экспертных оценок проведения профориентации в условиях



пандемии/чрезвычайной ситуации в здравоохранении и локдауна/ограничений в Европе в апреле 2020 года.

www.cedefop.europa.eu/files/2020_05_27_llg_and_pandemic_cnet_b.pdf

☑ Cedefop (2018 г.). Handbook of ICT practices for guidance and career development [Руководство по практикам ИКТ для профориентации и развития карьеры]. Руководство, которое поддерживает перенос и адаптацию инструментов развития карьеры, используемых при профориентации, для предотвращения досрочного отчисления из школы, в службах занятости, молодежных центрах и других организациях.

www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/4164

☑ Cedefop (2015 г.). Increasing the value of age: guidance in employers' age management strategies [Большая ценность возраста: рекомендации по стратегиям управления возрастом сотрудников]. Отчет об обоюдных преимуществах для работников и организаций при интеграции профориентации в стратегии управления возрастом. Включает аналитику по разработке мероприятий профориентации на рабочем месте.

www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/5544

ЕВРОПЕЙСКАЯ КОМИССИЯ

☑ Европейская комиссия (2020 г.). Lifelong guidance policy and practice in the EU: trends, challenges and opportunities [Политика и практика профориентации на протяжении всей жизни в ЕС: тенденции, проблемы и возможности]. В исследовании рассматриваются параметры эффективности государственной системы профориентации, основные тенденции и инновации в Европе в этой области, например, цифровые инновации и инструменты подбора работы, новые и вдохновляющие места проведения профориентации в городских центрах или пространствах, а также новые способы взаимодействия заинтересованных лиц и специалистов по профориентации.

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8284&furtherPubs=yes>

ЕВРОПЕЙСКАЯ СЕТЬ РАЗРАБОТКИ МЕР ПО ПРОФОРИЕНТАЦИИ НА ПРОТЯЖЕНИИ ВСЕЙ ЖИЗНИ (ELGPN)

☑ ELGPN (2015 г.). Tools No 2: Glossary [Инструменты № 2: Глоссарий]. В публикации приводится ряд общих определений профориентации на протяжении всей жизни и связанные термины.

www.elgpn.eu/publications/elgpn-tools-no2-glossary

☑ ELGPN (2015 г.). Tools No 4: Designing and implementing policies related to career management skills [Инструменты № 4: Проектирование и внедрение мер, связанных с умениями



управления карьерой (УУК)]. Целевая аудитория — нормотворцы, которые хотят разработать комплексную политику профориентации с упором на приобретение УУК.

www.elgpn.eu/publications/elgpn-tools-no-4-cms

☑ ELGPN (2015 г.). Tools No 5: Strengthening the quality assurance and evidence-base for lifelong guidance [Инструменты № 5: Более высокий уровень обеспечения качества и доказательные данные в сфере профориентации на протяжении всей жизни]. Формирует систему ключевых элементов качества для стимулирования обсуждения заинтересованными лицами и принятия действий по постоянному усовершенствованию мер и методов профориентации на протяжении всей жизни с упором на более высокий уровень обеспечения качества и системы развития на основе данных. Включает такие ключевые элементы качества, как компетенции специалистов, вовлеченность граждан/пользователей, оказание услуг и повышение качества услуг, экономические выгоды для правительства и физических лиц.

www.elgpn.eu/publications/elgpn-tools-no-5-strengthening-the-quality-assurance-and-evidence-base-for-lifelong-guidance

☑ ELGPN (2015 г.). Tools No 6: Guidelines for policies and systems development for lifelong guidance [Инструменты № 6: Рекомендации по разработке мер и систем профориентации на протяжении всей жизни] содержат рекомендации и отправные точки для внедрения мер и систем профориентации на протяжении всей жизни в сфере образования, обучения, занятости и в социальной сфере для улучшения качества профессионального обучения граждан, повышения уровня профессионализма сотрудников, оказывающих услуги по развитию карьеры, и качества инструментов. Рекомендации демонстрируют то, как связанные меры и системы помогают достичь целей в сфере образования, занятости, молодежной и социальной политики и могут использоваться законодателями и ответственными за их разработку, социальными партнерами, службами по вопросам развития карьеры, а также руководителями, специалистами и инструкторами по профориентации.

www.elgpn.eu/publications/elgpn-tools-no-6-guidelines-for-policies-and-systems-development-for-lifelong-guidance

ЕВРОПЕЙСКИЙ ФОНД ОБРАЗОВАНИЯ (ЕФО)

☑ ЕФО (2020 г.). International trends and innovation in career guidance [Международные тенденции и инновации в области профориентации] (версии на английском, турецком и русском языках). Сборник многообещающих примеров изменения профориентации по всему миру в контексте изменения рынков труда для разработки мер и обучения.

том I: www.etf.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/international-trends-and-innovation-career-guidance-0

том II (конкретные примеры): www.etf.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/international-trends-and-innovation-career-guidance-volume

☑ ЕФО (2021 г.). Career guidance in Albania, Kazakhstan, Montenegro, North Macedonia, Serbia, Turkey and Ukraine [Профориентация в Албании, Казахстане, Черногории, Северной Македонии, Сербии, Турции и Украине]. Фактические данные представляют обзор систем профориентации в странах в сфере разработки мер и практического обучения.

<https://openspace.etf.europa.eu/blog-posts/career-guidance-albania-kazakhstan-montenegro-north-macedonia-serbia-turkey-and-ukraine>

☑ ЕФО (2021 г.). Youth in transition in the Southern and Eastern Mediterranean. Identifying profiles and characteristics to tap into young people's potencial [Молодежь на переходном этапе в Южном и Восточном Средиземноморье. Определение профилей и характеристик использования потенциала молодежи. С практическими примерами Египта и Иордании]. В этом отчете оценивается ситуация молодежи при изменении рынков труда и социальных условий с региональной точки зрения Южного и Восточного Средиземноморья.

www.etf.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/youth-transition-southern-and-eastern-mediterranean

☑ ЕФО (2020 г.). Unlocking youth potential in South Eastern Europe and Turkey. Skills development for labour market and social inclusion [Раскрытие потенциала молодежи в странах Юго-Восточной Европы и Турции. Развитие умений для рынка труда и социальное включение]. В работе рассматривается участие молодежи и успех в образовании и на рынке труда, а также предпринимательский потенциал.

www.etf.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/unlocking-youth-potential-south-eastern-europe-and-turkey

☑ ЕФО (2019 г.). Big Data for labour market intelligence. An introductory guide [Большие данные для аналитики рынка труда. Вводные инструкции]. В документе рассматриваются основные концептуальные, методологические и организационные аспекты использования больших данных для аналитики рынка труда.

www.etf.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/big-data-labour-market-intelligence-introductory-guide

МЕЖДУНАРОДНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА (МОТ)

☑ МОТ (2006 г.). Career guidance: A resource handbook for low and middle-income countries [Профориентация: сборник ресурсов для стран с низким и средним уровнями доходов]. Руководство

по разработке эффективной профориентации, предоставлению информации о карьере, организации услуг, обучению персонала и повышению качества руководства и координации. Целевая аудитория — законотворцы и специалисты, которым нужны такие инструменты и методологии, как инструкции по проведению интервью, инструменты оценки профессиональных умений, стандарты компетенций, в том числе для консультантов.

www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_118211/lang--en/index.htm

✔ MOT (2015 г.). Job search club: Manual for facilitators [Клуб поиска работы: руководство для координаторов]. Руководство для координаторов клубов поиска работы, которые используют определенную методологию для активации и вовлечения молодежи в поиск занятости, учит их находить скрытый рынок вакансий и создает группу поддержки и сеть для успешного поиска работы.
www.ilo.org/africa/information-resources/publications/WCMS_711863/lang--en/index.htm

✔ MOT (2017 г.). Practitioners' guides on employment service centres: Providing effective counselling services [Руководство для специалистов центров занятости: оказание эффективных услуг по консультированию] (том 3). Сборник ресурсов по оказанию государственных услуг занятости для руководителей и рядовых сотрудников, которые эффективно и продуктивно содействуют в помощи клиентам-соискателям. Цель — помочь персоналу служб занятости получить четкое представление (i) об элементах и функциях службы занятости; (ii) о проведении собеседований и методах консультирования; и (iii) о факторах, которые необходимо учитывать в процессе консультирования клиентов.
https://ilo.org/asia/publications/WCMS_549679/lang--en/index.htm

✔ MOT (2013 г.). Surfing the labour market: Job search skills for young people [Перемещение по рынку труда: умения молодежи искать работу]. Руководство для специалистов по профориентации и других специалистов по развитию карьеры для разработки мероприятий и последовательности действий в работе с учащимися и молодежью. Включает самооценку, изучение профессий, написание резюме, заявлений на вакансии, методы поиска работы, подготовку к собеседованию и оценку предложений работы.
www.ilo.org/employment/Whatwedo/Instructionmaterials/WCMS_231722/lang--en/index.htm

ОРГАНИЗАЦИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОГО СОТРУДНИЧЕСТВА И РАЗВИТИЯ (ОЭСР)

✔ Covacevich, C., Mann, A., Besa, F., Diaz, J. & Santos, C. (2021). Thinking about the Future: Career Readiness Insights from National Longitudinal Surveys and from Practice [Мысли о будущем: аналитика о готовности

к построению карьеры на основе национальных лонгитюдных исследований и практики]. В этой работе рассматривается, как восприятие работы и развития карьеры подростками влияет на их успех на рынке труда во взрослом возрасте. Рабочий документ ОЭСР «Career Ready? How schools can better prepare young people for working life in the era of Covid-19» [Готовы к развитию карьеры? Каким образом школы могут лучше подготовить молодежь к профессиональной деятельности в эру Covid-19] выявляет определенность в планировании карьеры, согласованность и устремления в качестве актуальных показателей профессионального мышления. В этом документе проводится более глубокий анализ этих показателей на основании новых продольных наборов данных из Австралии, Дании и Швейцарии; включены два новых показателя: инструментальная мотивация и профессиональная концентрация. Более того, в документе представлены данные из научной литературы, анализ данных ОЭСР по PISA и отчеты специалистов с упором на способах развития профессионального мышления школьников в учебных заведениях.
www.oecd.org/education/thinking-about-the-future-02a419de-en.htm

☑ Mann, A., Denis, V. & Percy, C. (2020). Career Ready? How schools can better prepare young people for working life in the era of Covid-19 [Готовы к построению карьеры? Как школы могут лучше подготовить молодых людей к трудовой жизни в эпоху Covid-19]. Анализ научной литературы, в которой осуществляется поиск доказательств в национальных продольных наборах данных с результатами занятости взрослых, связанных с карьерным мышлением и опытом подростков. В исследовании выявляется девять показателей готовности к профессиональной жизни и основное внимание уделяется данным PISA за 2018 год, чтобы проиллюстрировать, в какой степени это применимо к молодежи в возрасте 15 лет в 79 странах и регионах.

<https://doi.org/10.1787/e1503534-en>

Резюме этой работы с примерами действий, которые, как ожидается, улучшат результаты, представлено в соответствующем документе: ОЭСР (2021 г.). How schools can help young people in a recession [Как школы помогут молодежи в экономический кризис].

www.oecd-ilibrary.org/education/how-schools-can-help-protect-young-people-in-a-recession_18f7d6f0-en

☑ Mann, A., Denis, V., Schleicher, A., Ekhtiari, H., Forsyth, T., Liu, E. & Chambers, N. (2020). Dream Jobs: Teenagers' Career Aspirations and the Future of Work [Работа-мечта: карьерные устремления подростков и будущее работы]. С опорой на данные PISA за 2018 год в исследовании описываются узость,



сумбурность и искаженность карьерных устремлений молодежи в зависимости от социальных условий. В этом документе привлекается внимание к тому, что большое количество учащихся, особенно из уязвимых слоев общества, недооценивают квалификации, необходимые для реализации их карьерных устремлений, а также демонстрируется уровень участия подростков в мероприятиях по развитию карьеры по всему миру.

www.oecd.org/education/dream-jobs-teenagers-career-aspirations-and-the-future-of-work.htm

☑ Musset, P. & Mytna Kurekova, L. (2018). Working it out: Career Guidance and Employer Engagement [Разработка плана: руководство по карьере и вовлечение работодателя]. В этом исследовательском документе описываются случаи профориентации с упором на характеристики эффективной практики. С сильной опорой на данные PISA в документе показано, что устремления молодежи сильно зависят от пола, социально-экономического статуса и статуса мигранта, а также описываются более эффективные подходы к профориентации, в том числе важная роль работодателей.

<https://doi.org/10.1787/51c9d18d-en>

☑ ОЭСР (2021 г.). Career Guidance for Adults in a Changing World of Work [Профориентация для взрослых в условиях изменяющейся сферы труда]. В этом отчете идет речь об инициативах в области профориентации для взрослых в странах ОЭСР, делаются выводы о том, как укреплять системы профориентации в части охвата и инклюзивности, оказания услуг, качества и влияния, а также руководства и финансирования. Выводы в отчете базируются на информации, полученной в ходе проведенного в 2020 году Опроса по вопросам профориентации для взрослых (Survey of Career Guidance for Adults — SCGA) — онлайн-опроса об опыте взрослых в сфере профориентации.

<https://doi.org/10.1787/9a94bfad-en>

☑ ОЭСР (2021 г.). Career Guidance for Adults in Latin America [Профориентация для взрослых в Латинской Америке]. В этом отчете анализируются инициативы по профориентации для взрослых в четырех странах Латинской Америки (Аргентине, Бразилии, Чили и Мексике) с акцентом на потребности переноса вопроса ориентации на более высокую строчку в повестке дня региона. Делается вывод о том, как расширить охват и инклюзивность профориентации, оказание услуг, повысить качество



и влияние, а также усилить руководство и финансирование. Выводы базируются на информации, собранной в ходе проведенного в 2020 году Опроса по вопросам профориентации для взрослых (SCGA).
<https://doi.org/10.1787/4eaf4996-en>

ОРГАНИЗАЦИЯ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ ПО ВОПРОСАМ ОБРАЗОВАНИЯ, НАУКИ И КУЛЬТУРЫ (ЮНЕСКО)

Государствами-членами ЮНЕСКО были опубликованы следующие работы:

☑ Amorin, V. (2016). Orientando trabalhadores para o mercado de trabalho: cartilha para a orientação profissional nos postos de atendimento do SINE. В этой брошюре представлены базовые инструкции по проведению профориентации и содержатся инструменты для более точного определения профиля бразильского работника и более эффективного ориентирования при поиске работы.

<https://portalfat.mte.gov.br/wp-content/uploads/2016/07/Cartilha-de-orientação-profissional.pdf>

☑ Fundación Chile (2015 г.). GPS Vocacional. Programa de orientación para la construcción de trayectorias. Guía para el docente y material educativo. В этом документе приводятся рекомендации для преподавателей и образовательные материалы для содействия в развитии умений, которые помогут учащимся автономно, продуманно и осознанно выносить решения по выбору профессии и планировать карьеру после получения послесреднего образования.

<https://bibliotecadigital.mineduc.cl/bitstream/handle/20.500.12365/2039/mono-830.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

☑ Ministerio de Educación (2020 г.). Estrategias Metodológicas de Orientación Vocacional y Profesional. Séptimo Año Básico a Cuarto Año Medio. Этот документ был составлен министерством образования Чили и содержит ресурсы по технической и педагогической поддержке для консультантов и старших преподавателей по теме «Orientación» (консультирование). В нем описывается схема разработки и внедрения методологических подходов к профессиональной ориентации и развитию карьеры в течение четырех лет получения среднего образования в Чили.

<https://media.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/28/2021/02/Estrategias-Metodológicas-7B-A-4M.pdf>

☑ Ministerio de Educación de la Nación (2015 г.). Orientación Vocacional y Escuela Secundaria. Первый из восьми документов, рассматривающих проблемы среднего образования. В отчете идет речь об официальном и систематическом включении профориентации на второй ступени среднего образования. В документе определяются концептуальные

категории профориентации и приводятся практические примеры использования методов в отношении учащихся второй ступени среднего образования.

http://entrama.educacion.gob.ar/uploads/secundaria-para-todos/Orientacion_Vocacional.pdf

☑ Ministerio de Educación del Ecuador (2015 г.). Manual de orientación vocacional y profesional para los Departamentos de Consejería Estudiantil. В документе идет речь о концепции профориентации, различении подходов, факторов и направлений, связанных с профориентацией, и предлагается практическое руководство по осуществлению планов профессиональной ориентации. Включена матрица разработки плана профориентации и развития карьеры с учетом направлений самостоятельного получения знаний, информации и вынесения решений.

<https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2016/06/A.-Manual-de-OVP.pdf>

СОТРУДНИЧЕСТВО МЕЖДУ УПРАВЛЕНИЯМИ

☑ Cedefop, Европейская комиссия, ЕФО, ICCDPP, МОТ, ОЭСР, ЮНЕСКО (2020 г.). Career guidance policy and practice in the pandemic: results of a joint international survey — June to August 2020 [Политика и практика профориентации во время пандемии: результаты совместного международного опроса с июля по август 2020 года]. Люксембург: Издательство Европейского союза. Этот отчет основан на совместном международном экспресс-исследовании, цель которого заключалась в предоставлении краткого обзора внедрения и тиражирования мер, систем и услуг профориентации после объявления пандемии Covid-19 в марте 2020 года. Опрос, начатый 8 июня 2020 года и завершившийся 3 августа 2020 года, включал изучение этих мер, систем и методов (с акцентом на дистанционном и основанном на ИКТ оказании услуг) в контексте раннего этапа реагирования правительств на пандемию, того, в какой степени пандемия и ее социальные последствия вызвали дебаты по вопросам реформы профориентации, и роли профориентации в составе мер восстановления после пандемии. В нем также рассматривалась вспомогательная роль международных органов и спонсоров.

<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ba9ca8e9-98df-11eb-b85c-01aa75ed71a1/language-en>



Межведомственная рабочая группа по профессиональной ориентации была основана в 2021 году с целью (i) обмена планами и идеями; (ii) координирования деятельности и коммуникационных сообщений; и (iii) разработки и внедрения совместных мероприятий и продуктов. Члены Рабочей группы, которые участвовали в подготовке пересмотренного издания этого документа, -это Европейский центр развития профессионального обучения (Cedefop), Европейская комиссия, Европейский фонд образования (ЕФО), Международная организация труда (МОТ), Организация экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) и Организация Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры (ЮНЕСКО). Рабочая группа является подгруппой Межведомственной группы по вопросам профессионального образования и обучения.

Эта брошюра была составлена членами группы с поддержкой нескольких экспертов по профориентации из CareersNet Cedefop и Международного центра развития карьеры и государственной политики (ICCDPP).