



Введение

Задание учрежденной государством системы карьерных услуг состоит в установлении связи между интересами, потребностями и возможностями работодателей и работников. Любой работодатель ценит мотивированного работника, обладающего компетенциями, необходимыми для выполнения работы. Человеческий ресурс государства, нашедший себе рабочее применение в должности, позволяющей максимально использовать свои знания, навыки, личные качества и предыдущий опыт, - это «золотой фонд» успешности государства. Специалисты по вопросам карьеры поддерживают людей в их поиске оптимального применения себя на рынке труда, будучи при этом объективными и исходя прежде всего из интересов клиента.¹ Для того, чтобы справиться с переменными экономическими циклами, постоянно меняющимися требованиями работодателей и ситуацией на рынке труда, человек должен быть готов замечать перемены и приспосабливаться к ним.

Карьерное обучение – сравнительно новый термин в системе образования Эстонии. Самой существенной идеей карьерного обучения является формирование личности, способной самостоятельно, осознанно и ответственно справиться в изменяющихся условиях рынка труда. Именно эта идея была заложена в основу работы образовательных учреждений нашей страны, начиная с начала перехода к свободной рыночной экономике. В последнее время школы сосредоточились на организации системного и продуманного карьерного обучения. Скачкообразные перегибы в условиях экономического процветания и кризиса также придали этой потребности реальное содержание.

¹ IAEVG [Ethical Standards](#)

SISUKORD

1. НАВЫКИ КАРЬЕРНОГО ПЛАНИРОВАНИЯ	3
2. КАРЬЕРНЫЕ УСЛУГИ В ЭСТОНИИ	5
3. КАРЬЕРНЫЕ ТЕОРИИ	12
4. ТЕМЫ КАРЬЕРНОГО ОБУЧЕНИЯ	15
7. ОПЫТ ПРАКТИКОВ	18

1. НАВЫКИ КАРЬЕРНОГО ПЛАНИРОВАНИЯ

Слово «карьера» в его современном значении используется в Эстонии уже более десяти лет, начиная с конца 90-ых годов. Но необходимо признать, что до сих пор это слово толкуется по-разному. У старшего поколения этот термин вызывает ассоциации с продвижением по карьерной лестнице с низкой должности на более высокую, а также часто имеет негативный оттенок, отождествляемый со словом «карьерист».

С точки зрения современного подхода, карьера есть у каждого человека, и она не ограничивается только профессиональной деятельностью или определенным периодом жизни. Карьера – это развитие человека в совокупности всех его жизненных ролей на протяжении всей его жизни. Одной из частей этого процесса является образовательное и профессиональное развитие. Карьера – это течение становления, развития, изменений и возможностей. Карьерное планирование представляет собой процесс, а не однократное действие. Этот процесс состоит из постоянного самоанализа и принятия решений, осознанного самонаправления из одного состояния в другое. Построение карьеры в сегодняшнем мире – это новый образ бытия и жизни, который предполагает наличие живого ума, точности, гибкости в действиях, открытости всему новому, сотрудничеству и переменам. Важной составляющей также является готовность замечать различные возможности и их использовать, а также навык целеполагания.

Новый образ бытия и жизни предполагает также новые навыки – **навыки карьерного планирования**. Эти навыки включают в себя различные компетенции, которые помогают человеку собирать, анализировать, синтезировать и организовывать личную и образовательно-профессиональную информацию, принимать решения и организовывать переход из одного состояния в другое. Навыки карьерного планирования необходимы для того, чтобы человек сознательно формировал образ жизни, удовлетворяющий его потребности и желания, составлял свой личный карьерный план и претворял его в жизнь.

Сеть стран-членов Европейского Союза [European Lifelong Guidance Policy Network](#) разрабатывает предписания/рекомендации для разработки государственных рамочных требований к навыкам карьерного планирования. Этой сетью был составлен документ «Развитие политики карьерных услуг: Европейское Руководство²».

В ближайшем будущем вышеупомянутые государственные рамочные требования должны четко определить принципы, лежащие в основе овладения навыками карьерного планирования, а также содержание программы навыков карьерного

² [Lifelong Guidance Policy Development: A European Resource Kit](#). ELGPN

планирования для различных возрастных и целевых групп. Важным аспектом является также планирование процесса подтверждения наличия данных навыков.

Учащиеся возраста обязательного школьного образования – это так называемая «аудитория по принуждению», поэтому школа является лучшим местом для обеспечения всех учащихся возможностями для приобретения навыков карьерного планирования.

На данный момент в Эстонии отсутствуют единые рамочные требования к навыкам карьерного планирования, но, в то же самое время, уже имеется достойная база для их разработки – соответствующие учебно-воспитательные цели и результаты обучения сформулированы в Государственных учебных программах и Стандарте профессионального образования.

В классификации общепринятых компетенций Эстонии навыки карьерного планирования не выделяются в отдельную компетенцию. Можно сказать, что они состоят из общих или личных поведенческих компетенций (*soft skills or general skills*), включая также компетенции, единые для различных сфер деятельности (*generic or general hard skills*)³.

³ [Üldised kompetentsid: Kvalifikatsiooniga seotud terminid](#)

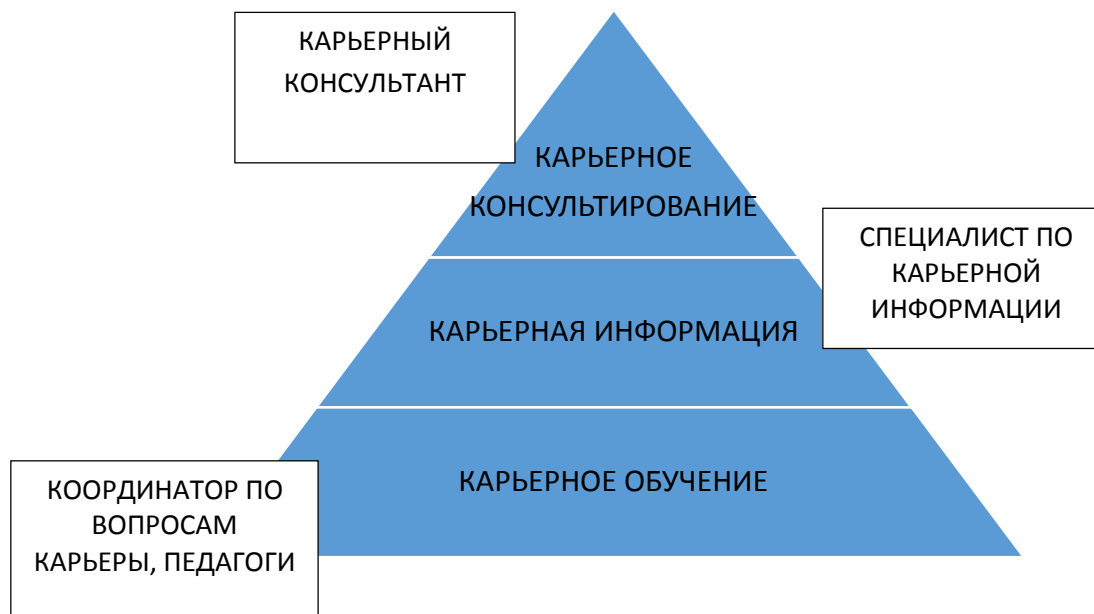
2. КАРЬЕРНЫЕ УСЛУГИ В ЭСТОНИИ

Система карьерных услуг оказывает людям поддержку в формировании и постоянном развитии навыков карьерного планирования.

Сегодня в Эстонии мы говорим о карьерных услугах как о **трех столпах** обучения на протяжении всей жизни.

Специалисты по вопросам карьеры:

карьерный консультант, специалист по карьерной информации, педагог карьерного обучения, школьный координатор по вопросам карьеры



Услуги:

- **карьерное консультирование** – оказание человеку поддержки в принятии и претворении в жизнь сознательных решений в вопросах карьеры;
- **карьерная информация** – упорядоченная информация об образовании, рынке труда, профессиях и их взаимосвязи;
- **карьерное обучение** – учащийся приобретает навыки и знания, необходимые для планирования карьеры, у него также формируется готовность к обучению на протяжении всей жизни.

Услуги в сфере деятельности Министерства образования и науки

Региональные центры Раялейдыя (*Rajaleidja*), см. rajaleidja.ee/karjaariabi.

Центры предлагают следующие бесплатные карьерные услуги для молодежи в возрасте 15-26 лет:

- групповое и индивидуальное карьерное консультирование;
- предоставление карьерной информации, лекции, семинары.

Услуги в сфере деятельности Министерства социальных дел

Отделения Эстонской кассы по безработице предлагают следующие бесплатные услуги:

- карьерное консультирование безработным лицам и лицам, получившим извещение о сокращении;
- кабинеты карьерной информации открыты для всего населения;
- консультирование по вопросам поиска работы (семинар по поиску работы, клуб трудоустройства).

См. также Специалист по вопросам карьеры от А до Я.

Карьерные услуги в учреждениях профессионального образования

[Закон о профессиональном учебном заведении](#) (RT I, 02.07.2013, 1) гласит, что для выполнения основных задач и обеспечения качества обучения учебное заведение обеспечивает учащемуся доступность опорных услуг, в том числе карьерных услуг (карьерное обучение, карьерная информация, карьерное консультирование).

2.1 Формирование навыков карьерного планирования в профессиональном образовании

Результаты обучения для карьерного обучения приведены в [Стандарте профессионального образования](#) (RT I, 28.08.2013, 13).

Навыки карьерного планирования формируются у учащегося на протяжении всего периода профессионального обучения, в том числе при помощи [обязательного модуля общих навыков «Планирование карьеры и основы предпринимательства»](#) и, при необходимости, при помощи модуля предметов по выбору «Карьерное обучение».

См. сводные данные: [тема карьерного планирования в модулях общих навыков профобучения 2-5 уровней](#).

Обязательный модуль «Планирование карьеры и основы предпринимательства»

Цель: данное обучение направлено на то, чтобы учащийся мог справиться с планированием собственной карьеры в современной экономической, предпринимательской и рабочей среде, исходя из принципов обучения на протяжении всей жизни.

Например, [результат обучения обязательного модуля общих навыков 4-го уровня профессионального обучения](#) «Планирование карьеры и основы предпринимательства», который оценивает навыки карьерного планирования, имеет следующую формулировку:

учащийся осознает свою ответственность в принятии осознанных решений в процессе карьерного планирования на протяжении всей жизни.

Достижение результатов обучения оценивается на основании следующих критериев оценивания

учащийся

- под руководством анализирует свою личность и описывает свои сильные и слабые стороны;
- соотносит требования профессиональной, специализированной и должностной подготовки с возможностями применения на рынке труда;
- самостоятельно находит информацию, в том числе в электронном виде, о рынке труда, специальностях и возможностях обучения;
- самостоятельно находит информацию, в том числе в электронном виде, о местах прохождения практики и трудоустройства;
- на основании инструкции составляет электронные документы, необходимые для участия в конкурсе на рабочее место, следуя правилам оформления документов: CV, мотивационное письмо, заявление на участие в конкурсе;
- на основании инструкции готовится к тренировочному интервью при приеме на работу и участвует в нем;
- под руководством составляет свой кратко- и долгосрочный карьерный план, в том числе в электронном виде.

Хорошо продуманная интеграция различных учебных предметов и тем позволяет учащимся эффективно учиться, например, проводить своевременный самоанализ, при необходимости, при поддержке педагога. Самоанализ является важным аспектом, так как именно он лежит в основе составления реальных карьерных планов. Идеи способов интеграции темы планирования можно почерпнуть и из статьи, посвященной межпредметной интеграции для общеобразовательных школ⁴.

В процессе интеграции действий, поддерживающих планирование карьеры, и планирования соответствующего учебного содержания важно учитывать, что в этом 5 результатов обучения, связанных с различными темами, а объем модуля – достаточно небольшой (6 учетных баллов профессионального образования Эстонии ЕКАР). Поэтому необходимо продумать, какие из предъявляемых учащемуся требований являются главными. Для того, чтобы обстоятельно продумать учебную деятельность, рекомендуется составить детальное описание учебного процесса (для примера см. Образец формы описания учебного процесса).

⁴ [Lõimingu teoreetilised lähtekohad: lõimingutsentrid karjääriõpetuse aspektist](#), Tiina Kuusk.

Для того, чтобы сделать учебную деятельность, связанную с карьерным планированием, максимально приближенной к жизни, рекомендуется продумать, как интегрировать деятельность, поддерживающую карьерное планирование, в модули практики.

См. [Интеграция карьерного обучения с практикой](#).

Отдельного внимания заслуживает **объем самостоятельной работы учащегося** (15% от общего объема учебной программы) и ее содержание. Также необходимо проанализировать, не выходит ли время, реально затрачиваемое на выполнение самостоятельных заданий, за предусмотренные временные рамки. В карьерном обучении рекомендуется использовать ученическое портфолио. Необходимо продумать, в каком порядке и какие материалы и выводы по учебной деятельности учащийся собирает в портфолио, и является ли эта деятельность для него логичной, эффективной и результативной.

Руководства и инструкции, поддерживающие внедрение обновленных Государственных учебных программ, можно найти на домашней странице ЦУ Иннове.

Планирование модуля предметов по выбору «Карьерное обучение»

Образовательное учреждение может также разработать отдельный модуль предметов по выбору «Карьерное обучение», если учреждение находит, что этот выбор оправдан для определённой группы учебных программ.

Для развития у учащихся навыков карьерного планирования учреждение профессионального образования может запланировать либо **модуль** (предметов по выбору) «**Карьерное обучение**» или разработать **модули, объединяющие несколько совместимых между собой областей/тем**. Исходя из того, какие компетенции имеют сегодня ключевое значение, можно разработать, например, такой модуль, как «Карьерное планирование и информационное общество», «Гражданская инициатива и карьерное планирование» или «Инновация в предпринимательстве как карьерная возможность» и т.д. Таким образом, тему карьерного планирования можно эффективно связать с областями, знание которых поддерживает формирование навыков, необходимых для функционирования в современных условиях.

При планировании модуля «Карьерное обучение» необходимо учесть, что определенная часть карьерного обучения, предусмотренного учебной программой, уже пройдена в рамках вышеописанного [обязательного модуля](#), поэтому нужно убедиться во взаимосвязи и должном разделении этих двух модулей.

Объем обязательного модуля позволяет, преимущественно, сконцентрироваться на минимальном уровне, содержание которого одинаково для всех специальностей. Отдельный модуль «Карьерное обучение» предлагает возможность глубоко изучить тему, поддержать независимость учащегося в решении учебных задач, или расширить

основу предметного содержания, например, увеличить интерес к предпринимательству, как к одной из возможностей применения профессиональных навыков и умений.

Цель модуля

Например: данное обучение направлено на то, чтобы учащийся ценил свою профессиональную компетентность и изучаемую профессиональную область, а также возможности карьерной самореализации в изучаемой области; чтобы учащийся относился к обучению на протяжении всей жизни как к части карьерного планирования, развивая в себе способности строить свою карьеру с предпринимательской точки зрения.

Результаты обучения

Их может быть 3-4, не больше. Исходя из вышеприведенной цели модуля, можно привести следующий пример первого результата обучения: учащийся ценит свою профессиональную область и, исходя из собственных возможностей и предпочтений, применяет профессиональные компетенции и планирует свою карьеру для начала предпринимательской деятельности.

Хорошо сформулированный результат обучения описывает положение учащегося, которого он должен достигнуть в результате учебной деятельности.

При формулировании результатов обучения советуем использовать материал, составленный Е. Пилли, пункт 3.2.3.5.⁵

Критерии оценивания

В случае вышеприведенных примеров, критерии оценивания, соответствующие первому результату обучения, можно сформулировать следующим образом:

- обосновывает конкретные примеры, аргументируя их факторами, влияющими на личную мотивацию, и связывает их с работой в изучаемой профессиональной сфере, а также с интересом развивать данную рабочую сферу;
- составляет личный карьерный план, анализируя и обосновывая готовность или потребность в развитии, с целью построить профессиональную карьеру на основе личном предпринимательской деятельности.

Критерий оценивания выражает достижение, которое могут отследить как учащийся, так и педагог, и которое подтверждает положение, являющееся целью результата обучения.

Перед тем, как начинать оформлять план внедрения модуля, **необходимо** досконально продумать и расписать содержание модуля. Это можно практично и удобно сделать в форме **описания учебного процесса**.

⁵ [„Väljundipõhise õppekava koostamine: juhendmaterjal töögruppidele”](#)

Часто придерживаются традиционного подхода, в соответствии с которым, в первую очередь, продумывают темы, которые нужно преподавать учащимся и обсудить с ними. При таком подходе может легко случиться, что в число преподаваемых тем попадет тема, которая на самом деле является второстепенной или вообще не нужной для данного результата обучения. С другой стороны, существует опасность, что определенные важные темы (как содержание обучения, так и практические упражнения), будут пропущены.

Поэтому, перед окончательным утверждением учебного содержания рекомендуется выбрать соответствующие результату обучения **методы обучения и оценивания или оценочные задания**.

При выборе оценочных заданий необходимо продумать, как интегрировать максимально возможное количество различных критериев оценивания и тем. Важно, чтобы темы были напрямую связаны с аспектами оценивания. Оценивать можно только то, чему вы учили.

При планировании оценочных заданий рекомендуется пользоваться следующей таблицей:

Оценочное задание	Критерии оценивания	Темы и подтемы	Соответствующий результат обучения
...			

Можно привести следующие примеры тем модуля: ценность профессиональной сферы в обществе и возможности предпринимательской деятельности; предпринимательство как общая ценность и личное карьерное применение; мои жизненные роли и мотивация заниматься предпринимательской деятельностью; самоанализ – необходимые условия и возможности предпринимательской деятельности; перспективы предпринимательства на рынке труда; я как будущий работодатель – какие компетенции, кроме профессиональных, мне необходимы, и как я могу ими овладеть; как я стану предпринимателем – подробный карьерный план.

3. КАРЬЕРНЫЕ ТЕОРИИ

Нет единых ответов на вопросы, как люди выбирают себе место работы, как учатся принимать решения и решать проблемы. Здесь можно обратиться к замечательной метафоре: даже если для приготовления блюда есть все необходимые продукты и четкое представление о том, как оно должно выглядеть, блюдо невозможно приготовить, если нет рецепта. Для каждого человека важно составить свою книгу рецептов при планировании собственной карьеры. Педагог, специалисты по вопросам карьеры и одноклассники могут его в этом поддержать.

Всем педагогам, которые в той или иной мере поддерживают учащегося в процессе карьерного планирования, пригодится знание теорий карьерного консультирования и руководства. Действительно, ни на одну теорию нельзя полагаться целиком и полностью, нужно подходить к ним творчески. Карьерные теории предлагают педагогу определенные рамки для понимания идей, касающихся положения ученика и его будущего. Это естественно, что у педагога и ученика могут быть разные взгляды на жизнь. Знание теорий поддерживает умение педагога объективно оценить потребности учащегося, исходя из убеждений учащегося. Прежде всего, знание теорий помогает организовать учебный процесс так, чтобы он был результативным, а методы преподавания – эффективными.

При планировании и организации деятельности, поддерживающей карьерное планирование, будет уместно параллельно следовать теоретическим парадигмам в двух измерениях⁶:

- парадигмы, связанные с карьерными теориями;
- основы психологии развития.

Также можно обратиться к книге [„Kariääriteooriad kariääriõpetuses. P. Jamnes“](#), которая, в том числе, предлагает и список литературы для дальнейшего чтения.

Глядя на историю формирования карьерных услуг мы видим, что, со временем теории, на которые опираются при консультировании и введении карьерного обучения, изменялись и развивались в зависимости от того, как менялись жизнь и люди, а также экономика и рынок труда. Стремление теоретиков – понимать природу человека лучше, чем ее понимали до сих пор, и найти способы поддерживать людей в процессе формирования их карьеры.

Старейшая теория – **теория совпадения личностных качеств**, главная идея которой заключается в том, что нужно знать человека и пытаться найти способ совместить его с рабочим местом. Рассматриваются личностные качества человека и основные признаки

⁶ Karjääriõpetuse aინeraamat gümnaasiumi õpetajale. SA Innove, 2011

работы. Такой подход также называют «мышлением в стиле винта и паза». Явным результатом этой теории является теория профессиональных предпочтений Джона Холланда, о которой будет подробно рассказано далее.

В соответствии с **теорией «Я-концепции»**, развитие карьеры – это динамичный процесс, постоянное движение, основывающееся на новом опыте. Предпосылки для развития карьеры – это рост и самопознание. Такой подход позволяет учащимся делать открытия и понимать, чего требует от них имеющееся или будущее место работы, и что оно им предлагает.

Коммуникационная теория направляет человека открывать новый взгляд на жизнь посредством активного общения. Теория предлагает новый подход к пониманию динамики карьеры – наличие различных точек зрения. Эту теорию можно назвать мышлением в стиле «влияние встреч с людьми на карьеру». Встречи с различными людьми помогают учащимся узнать и понять, кто чем занимается, каковы эти люди, как они достигли своего сегодняшнего положения, что эти люди сами думают о своей роли, и т.д. Эти важные встречи с различными людьми предлагают учащемуся различные ролевые модели. Чем шире и многостороннее возможности непосредственного общения, тем больше создается предпосылок для расширения кругозора учащегося.

Теория структуры возможностей направляет человека обращать внимание на внешнюю ситуацию вокруг него. В основе выбора лежит не то, что нравится человеку, а то, что ему, вероятно, понравится. В соответствии с этой теорией, люди не выбирают себе карьеру на основании ни одного разумного объяснения, а лишь борются за то, что доступно людям с их опытом и знаниями. Для специалиста по планированию карьеры такой подход – это мышление в стиле «какие возможности мне доступны». В рамках карьерного обучения это означает, например, сосредоточение на уместной и адекватной информации о возможностях вхождения в мир трудоустройства.

Развитие теорий достигло того этапа, на котором **методы гуманистического и конструктивистского консультирования** как рабочий инструмент практиков слились в единое целое. Методы и приемы разных теорий используются в различных комбинациях и модификациях. Причина проста: образно говоря, устаревшая форма более не соответствует новому содержанию. Новый теоретический образ мышления такой же многоцветный и многомерный, как и сама жизнь. Развитие наиболее заметно в изменении роли специалиста по планированию карьеры.

Ранее считалось естественным, что сам человек играл пассивную роль. Человек ждал, что эксперт предложит ему подходящее решение. Современный подход к обучению и консультированию ценит активное участие самого учащегося (лица, получающего консультирование) как само собой разумеющееся положение вещей. Цель – помочь учащемуся приобрести навык как заглядывать «внутрь себя», так и смотреть на себя и свою деятельность со стороны. При данном подходе используются такие методы как

упражнения, развивающие игровые навыки, фантазию и воображение, а также виды деятельности, позволяющие учащемуся воспринимать ситуацию при помощи всех чувств. Теоретики называют этот новый подход в консультировании **методом активного задействия**.

Теория профессиональных предпочтений Джона Холланда – это наиболее широко применяемая теория, на основании которой можно разделять профессии на определенные области. Типология Холланда делает попытку связать различные типы личности с определенными профессиональными сферами. Теория основана на утверждении, что профессиональная успешность, спокойствие и постоянность зависят, прежде всего, от соответствия типа личности и сферы деятельности. Представители той или иной профессиональной сферы в определенной мере схожи между собой. В то же самое время, конкретная профессиональная сфера притягивает людей со схожими взглядами и склонностями. Так как люди определенных профессиональных групп схожи между собой, во многих ситуациях они реагируют одинаково, тем самым создавая естественную личностную среду. Люди пытаются найти такую работу, которая позволит им эффективно раскрыть свои способности, выразить свое отношение к жизни, ценности и интересы.

4. ТЕМЫ КАРЬЕРНОГО ОБУЧЕНИЯ

Логическим продолжением основной школы и гимназии является дальнейшее обучение. Продолжение образовательного пути предполагается и в случае профессионального образования. В то же самое время, профессиональное образование является самым непосредственно **направленным на рынок труда** видом образования. Поэтому в рамках карьерного обучения необходимо обращать особое внимание на темы и виды деятельности, поддерживающие выход на рынок труда, в том числе и важные условия для работы в конкретной профессиональной сфере (какие требования предъявляют к работникам работодатели в определенной области, и т.д.).

В идеальной ситуации каждый учащийся осознанно выбрал изучаемую им специальность. В этом случае можно быть уверенным, что учиться такому учащемуся интересно, а работа после окончания обучения дает учащемуся именно то, чего он ожидал – преодоления трудностей, продвижения по карьерной лестнице и дохода, достаточного для удовлетворения насущных потребностей.

Работодатель заинтересован в том, чтобы на рабочее место претендовал работник, который:

1. **сознательно** выбрал специальность;
2. **мотивирован** работать на предприятии;
3. заинтересован в том, чтобы поддерживать свою **квалификацию** на определенном уровне (в том числе и повышать ее), **готов гибко реагировать на условия рынка труда**.

Кроме профессиональных навыков работодатели ожидают, что молодой человек умеет и может сам организовывать свою жизнь, отвечать за результаты своей работы, а также, что он готов постоянно совершенствоваться в соответствии с требованиями и условиями работы.

Профессиональные навыки людей, начавших работать, постоянно совершенствуются в процессе работы. Часто предприятие само организует курсы повышения квалификации по соответствующей его профилю тематике. На многих предприятиях есть так называемая вводная/ознакомительная программа для новых сотрудников, в рамках которой молодого человека знакомят со всем предприятием, а ознакомление нового сотрудника с его рабочими заданиями находится под руководством и контролем одного из старших и опытных сотрудников. Именно на крупных предприятиях такое ознакомление с рабочим место организовано системно. На небольших предприятиях молодого сотрудника поддерживает на ознакомительном этапе, при необходимости, более опытный коллега. И все же нельзя утверждать, что каждый молодой сотрудник, приходящий на новое рабочее место, получает необходимую ему поддержку.

Предприятия отличаются друг от друга, также различаются и взаимоотношения и ценности, в том числе и отношение к новым сотрудникам. Готов ли работодатель направлять и поддерживать новых работников, и каким образом оказывается эта поддержка, часто зависит от отношения руководства, а также, конечно же, от особенности профессиональной сферы и конкретной профессии.

Очевидно, что сегодня работодатели недостаточно осведомлены о влиянии карьерного обучения на подготовку их будущих сотрудников. Большинство работодателей не думают о том, что можно предпринять совместно с образовательными учреждениями для того, чтобы в числе кандидатов на рабочие места на предприятии были в основном те, кого работодатель ждет, и кто ему нужен. Несомненно, образовательные учреждения должны более активно проявлять свою заинтересованность в сотрудничестве с предприятиями, для того, чтобы вместе решать проблемы, речь о которых пойдет далее.

Результаты проведенного в 2013 г. исследования [«Удовлетворенность работодателей профессионального образования»](#) предлагают пищу для размышления о том, как поддерживать развитие учащихся в учебном заведении профессионального образования при помощи карьерного обучения. Результаты исследования показывают, многих работодателей тревожит **общая низкая одаренность и мотивация учиться и впоследствии работать по выбранной специальности** молодых людей, приходящих учиться в учебные заведения профессионального образования.

Работодатели готовы развивать профессиональные навыки учащихся учебных заведений профессионального образования, но не их социальные навыки и взгляды на жизнь. [Обзорную статью о результатах исследования](#) можно найти на домашней странице ЦУ Иннове. По результатам исследования ожидания в отношении практикантов были разделены на три категории: общие личностные качества, профессиональное общение и знания.

Если говорить об общих личностных качествах, то от практикантов ожидают инициативности, внимания, корректности и ответственности, а также честности и хороших навыков общения, позитивного отношения, деловитости, интереса к учебе, любопытства и силы воли, точности, решительности, готовности нести ответственность, творческого подхода, готовности к сотрудничеству, лояльности, устойчивости к стрессу и гибкости. В категории профессионального общения работодатели хотели бы видеть, что практиканты отдают себе отчет в том, что они учатся ради своего будущего; что практиканты серьезно относятся как к учебе, так и к практике; что они обладают смелостью общаться с работодателем и обратиться к нему за советом; и что практиканты пунктуальны и знают правила поведения. Работодатели также ожидают, что еще до начала практики, учащиеся проявляют интерес к предприятию, и что внешний вид практиканта соответствует его рабочему посту.

В категории знаний работодатели отмечают важность умения ставить перед собой цель, желая учиться, работать и овладевать навыками, профессиональной подготовки, умения читать документацию и работать с предоставленным материалом.

Проведенное в 2012 г. исследование *Praxis*, [посвященное удовлетворенности выпускников профессионального образования](#), искало, в числе прочих, и ответ на следующий вопрос: **насколько успешным был выход выпускников на рынок труда и какие проблемы этому сопутствовали?**

Результаты исследования показали, что выпускники низко оценили приобретенные в учебном заведении знания о том, как быть **предпринимателем** в своей области. Треть из работающих выпускников не работала по изученной специальности из-за того, что они не смогли **найти подходящего рабочего места по специальности**. Выпускники хотели бы получить от учебного заведения больше поддержки в поиске места для прохождения практики. Это позволяет сделать вывод, что **поиск места прохождения практики** просто **должен быть** одной из **составляющих карьерного обучения**.

Исследование [«Причины прекращения обучения в профессиональном образовании»](#) показало, среди прочего, что у учащихся нет **привычки учиться** и достаточной **мотивации учиться**, которые также возможно и необходимо развить при помощи карьерного обучения. Еще одной возможной темой в рамках карьерного обучения может быть **совмещение семейной жизни и обучения, а также семейной жизни и работы**.

При планировании карьеры человек задает себе вопросы.

- Кто я?
- Где я нахожусь?
- Куда я иду?
- Как я могу туда попасть?
- Что влияет на мой выбор?

По традиции, карьерное обучение включает в себя темы, которые позволяют учащемуся найти ответы на эти вопросы. Карьерное обучение – это организованное теоретическое и практическое обучение, в рамках которого учащийся овладевает навыками и знаниями, необходимыми для планирования карьеры, и которое формирует у учащегося жизненную позицию, поддерживающую готовность к обучению на протяжении всей жизни.

Карьерное обучение состоит из трех крупных тем:

- знание самого себя и его важность в планировании карьеры
- знание информации о карьере и ее значение в планировании карьеры
- планирование и принятие решений, кратко-и долгосрочный карьерный план

7. ОПЫТ ПРАКТИКОВ

Эти истории рассказывают о различном опыте учреждений профессионального образования в период с 2006 по 2012 гг. Учреждения профессионального образования ощутили необходимость поддержать своих учащихся в планировании карьеры, и поэтому ввели тему карьеры в качестве сквозной темы в рамках различных предметных дисциплин. Исходя из своих возможностей, учреждения профессионального образования также ввели в свои учебные программы модуль предметов по выбору «Карьерное обучение».

7.1 Карьерное обучение в Ракверском училище

Аве Росенталь, педагог карьерного обучения в Ракверском училище

Люди часто считают, что получающий профессиональное образование учащийся уже нашел свой путь и его будущее определено. Кажется само собой разумеющимся, что молодой человек, пришедший в училище изучать специальность пекаря или слесаря-сборщика, сделал осознанный выбор, и выбранная специальность ему нравится и подходит. На самом деле, не все так просто. Часто в училище поступает молодой человек, у которого не так много вариантов после окончания основной школы. Двери гимназии для него закрыты, так как у него не самая лучшая успеваемость, или же финансовая обстановка в семье требует от молодого человека скорейшего поступления на работу. Так и приходится ему поспешно принимать решение в отношении специальности, подходящей ему на первый взгляд. А потом, в ходе обучения, эта специальность оказывается абсолютно неприемлемой.

Карьерное обучение в профессиональном образовании очень важно. С одной стороны, оно помогает тем учащимся, которые хотят выбрать другую специальность, а с другой стороны тем, кого после окончания училища ждет поступление на работу. Карьерное обучение позволяет учащемуся лучше узнать себя и делать новый выбор уже осознанно. Также это обучение дает знания о том, как войти в трудовой мир, какие возможности и риски существуют на рынке труда. Молодой человек, будь он выпускником гимназии или училища, при поиске подходящей работы нуждается в поддержке и одобрении опытных взрослых. Обратная связь от первоначального руководства учебных групп показала, что примерно 30% опрошенных чувствуют потребность в карьерном обучении и считают его для себя важным. Введение карьерного обучения в учебную программу в качестве ее обязательной части помогло бы учащимся осознать важность карьерного планирования.

Ожидания учащихся

Каждый учебный год многие учащиеся бросают учебу в училище или же хотят поменять изучаемую специальность. Эти учащиеся понимают истинный характер первоначально выбранной ими специальности только в ходе практических занятий в учебной лаборатории или после прохождения практики. Полученный опыт может быть настолько негативным, что учащийся решает бросить курс и уйти из училища. В лучшем случае, учащийся начнет учебу заново по другой специальности в новом учебном году. В то же самое время, есть и положительные примеры, когда молодой человек только на практике открывает для себя, что выбранная им наобум специальность ему действительно подходит и нравится.

Заслуживает внимания и та группа учащихся, которые ценят не столько приобретаемую специальность, сколько получаемое вместе со специальностью среднее образование, на базе которого потом можно получить новую специальность.

Три года – это достаточно долгий период в жизни молодого человека для того, чтобы понять, подходит ли ему изучаемая специальность. На основании результатов опросов выясняется, что именно среди девушек больше желающих поменять изучаемую специальность на что-либо другое. Эти девушки осознали, что они не хотят работать поварами или пекарями, но они не знают, чем именно хотели бы заниматься.

Молодые люди не умеют себя достаточно анализировать. Они не знают своих способностей, сильных и слабых сторон. Очень часто молодежь не имеет интересов или увлечений, и они не могут связать их со своим будущим и работой. У молодых людей нет реальной картины трудового мира. Их ожидания в отношении зарплаты и сути работы часто завышены. Среди молодых людей очень мало тех, которые ставят перед собой задачи для решения или тех, у которых есть четкая цель, к достижению которой они стремятся. У многих молодых людей окончание школы вызывает стресс, так как они боятся будущего.

Как уже было упомянуто, часто у учащихся есть нереальные ожидания в отношении будущего. Юноши, которые приобретают профессию строителя или слесаря, хотят после окончания училища устроиться на работу директором фирмы или прорабом. «Тяжелую» работу они не считают достойной себя. Также распространено ложное убеждение, что если есть своя фирма, работать не надо. Обычно такие молодые люди выбрали себе специальность случайно, и они стремятся скорее получить среднее образование, чем специальность.

Аналитические навыки и навыки общения необходимо развивать

Какая же помощь необходима молодому человеку, получающему специальность, чтобы он с уверенностью мог смотреть в будущее? Ответы на этот вопрос можно найти в

небольшом исследовании, основанном на самоанализе учащихся, которое было проведено в 2010 г. Целью работы было найти несогласованности и слабые места в сделанном молодёжью выборе специальности. Для этого молодые люди должны были подумать о профессии своей мечты, указать необходимые для этой профессии навыки, образование и личностные качества, а также сравнить их со своими личностными качествами и имеющимися навыками и образованием. Задание казалось простым, и я надеялась, что молодые люди с ним быстро справятся, а мне останется лишь собрать данные и провести их окончательный анализ. Глядя на недоуменные лица учащихся и их пустые листы бумаги, я поняла, что задание, которое показалось мне простым, оказалось для учащихся непостижимым. Многие из них никогда не задумывались о том, какая работа им бы просто понравилась, а не служила всего лишь источником дохода.

Следующий сложный этап заключался в составлении самохарактеристики. Юношам это доставило больше неудобства, девушки справились с заданием легко. В среднем юноши смогли выделить два-три личностных качества, также у них возникли трудности с определением уместности личностных качеств. В случае некоторых профессий они не смогли принять во внимание свое состояние здоровья. Так мечты некоторых молодых людей и остались нереальными, ибо у них отсутствовали соответствующие способности, или же их личностные качества не соответствовали требованиям. Например, один молодой человек хотел стать руководителем фирмы, но у него были очень слабые навыки общения, он сам был очень застенчивым и немногословным. У этого юноши также не было представления о работе в своей фирме. Он был одним из тех, кто считают, что, став владельцем маленькой фирмы, смогут сами решать, когда приходить на работу, и сразу же будут наслаждаться плодами своего труда.

Таким образом можно сделать вывод, что, прежде всего, необходимо обратить внимание на развитие навыков самоанализа. Выпускник школы должен знать свои способности и понимать, какую именно работу ему позволит выполнять его состояние здоровья. Он должен знать свой характер и тип темперамента, также очень важно знать свой идентитет. Говоря о последнем, важно, чтобы человек понимал свое отличие от других, знал, кто он сегодня, и кем он может или хочет стать в будущем.

Ежедневно работая с молодыми людьми, я обратила внимание на их слабые навыки общения. Одни из учащихся боятся общаться, ведут себя скованно, другие, напротив, полагают, что болтовня – это предпосылка для хорошего общения. Вторые из вышеупомянутых все же лучше справляются с ролевыми играми, потому что у них нет комплексов и страха перед выступлением на публике. Во время тренировочного интервью при приеме на работу меня много раз удивляли именно такие «неисправимые болтуны», которые могут в ходе интервью произвести очень приятное первое впечатление. Такие тренировочные задания и ролевые игры занимают свое определенное место в карьерном обучении. Очень полезен также видео-тренинг, в случае которого учащиеся видят свои ошибки и могут проанализировать поведение

других. Участие в таких играх развивает уверенность, необходимую для выступлений на публике, а также позволяет молодежи познакомиться и поупражняться со своей «темной стороной», которая обычно видна только окружающим.

Методы

Так как молодые люди не знают точно, что представляет собой та или иная специальность, очень полезными являются посещения предприятий и участие в днях «рабочей тени». Если молодой человек весь день следует за специалистом и смотрит, чем он каждодневно занимается, то тогда молодому человеку уже легче представить, подходит ли ему данная специальность.

Хорошими являются и те методы, которые позволяют учащимся самим что-либо искать, делать и думать. Важно, чтобы учащиеся могли сами совершать как можно больше открытий и искать связи между предметами и явлениями. Педагог в этом случае должен лишь направлять учащихся.

В случае профессионального образования, несомненно, важны знания о предпринимательстве. Многие выпускники училища могли бы быть потенциальными мелкими предпринимателями. Для этого необходимо знать формы предпринимательской деятельности, законодательство, возможности получить финансовую помощь для основания собственного дела и т.д. Разрушая ложное представление об удобной жизни предпринимателя, которая сразу позволяет получить большую прибыль, было бы разумно пригласить на занятие владельца небольшой фирмы, который смог бы рассказать учащимся о том, как он начинал собственное дело, и как долго он добивался первого успеха.

Имидж училищ улучшается с каждым годом. Уже устарело мнение, что если человек учился на гончара, то он должен заниматься этим ремеслом до конца жизни, или что в училище поступают «безнадежные случаи». Хотя параллельно специальности молодые люди получают и среднее образование, которое впоследствии позволит им продолжать обучение в какой-либо другой области, они все же должны ценить изучаемую специальность. Выпускники должны осознавать необходимость выигрышных навыков и воспользоваться ими в будущем. Так или иначе, в жизни наступит период спада, который потребует от работника пройти переобучение или освежить когда-то приобретенные профессиональные навыки. Карьерное обучение также играет важную роль в формировании ценностей.

Аннели Тохверт, педагог карьерного обучения в Ракверском училище

Выпускники основной школы, поступившие учиться в учебное заведение профессионального образования, сделали свой изначальный выбор специальности довольно случайно. Большинство поступает в училище, чтобы получить среднее образование, другие причины – рекомендации друзей или кого-то из окружающих. Одной из важных причин стало месторасположение училища; меньше всего абитуриентов поступают в училище ради изучения конкретной специальности.

Исходя из вышесказанного, карьерное обучение необходимо и в учебном заведении профессионального образования, потому что своей первый выбор специальности учащиеся часто делают под влиянием внешних факторов. Поэтому необходимо помочь молодому человеку найти причину, по которой следует довести до конца начатое обучение специальности или в училище в целом.

Ожидания и обратная связь учащихся

Карьерное обучение все время было сквозной темой в изучении профессии, но оно имело четкую направленность подготовить выпускника школы приступить к работе по специальности, что составляет лишь малую часть карьерного планирования. В большинстве учебных программ вводная тема раздела профессионального обучения дает учащемуся основательный обзор специальности, учебной программы и будущих мест работы по данной специальности. В рамках профессионального обучения учащийся получает практический опыт работы в училище и на предприятии, изучает рабочую среду, требования к безопасности труда и трудовое законодательство, происходящие в экономике процессы и рынок труда, основы предпринимательства и многое другое. Я до сих пор помню, как один юноша вернулся со своей первой практики и описал ее суть одним предложением: «Я понял, что значит выполнять работу». Это очень полезное осознание на всю жизнь, которое вряд ли получит выпускник гимназии.

Одним из проблемных аспектов остается выход на рынок труда – как найти подходящее место работы и как участвовать в конкурсе на это место. Например, учащиеся учат составлять CV, но происходит это на уроке эстонского языка, где учащиеся изучают эстонский язык, а не условия участия в конкурсе на рабочее место. Именно здесь необходимо карьерное обучение, которое связывало бы разные части в единое целое и помогало бы учащимся осознать важность этого целого для их будущего. Учебное содержание различных тем не принимает во внимание реальных ожиданий учащихся в отношении своей будущей жизни. Вопросов много. Что именно и когда нужно делать для того, чтобы мечта осуществилась? Какой уровень образования необходим? Нужно ли сдавать государственные экзамены для дальнейшего обучения? Как проходит подготовка к экзаменам? Смогу ли я сдать необходимые экзамены? В какой мере я согласен посвятить себя построению своего будущего? Как решения, принимаемые мною сегодня, повлияют на мое будущее? Также для учащихся является новостью то,

что в будущем придется одновременно выполнять и совмещать между собой несколько жизненных ролей.

В нашей школе учащихся поддерживает и координатор по вопросам карьеры, но каждый из нас знает, что помощи легче попросить, когда знаешь, какая именно помощь тебе нужна. Модуль обучения по выбору «Карьерное обучение» упрощает учащимся поиск помощи в планировании своей жизни.

В рамках пилотного проекта карьерное обучение, проходившее в одной группе, дало обратную связь не только во время проведения обучения, но и в то время, когда учащиеся группы приступили к работе после окончания училища. В данный период две параллельные группы в училище изучали профессию повара. Выпускники той группы, где преподавалось карьерное обучение, легче нашли работу, и сам процент трудоустройства был выше. 54% выпускников группы, прошедших карьерное обучение, устроились на работу по специальности, а общее трудоустройство выпускников группы составило 72%. Из выпускников параллельной группы 33% устроились на работу по специальности, а общее трудоустройство составило 46%. Успеваемость в группе была разной: были учащиеся, которые относились к карьерному планированию с интересом, были и те, кто выполнил лишь минимальный уровень, необходимый для положительного прохождения курса. Прошедшие курс учащиеся стали более уверенными в себе, некоторые из них нашли причины для окончания училища и продолжения обучения для получения профессии своей мечты. При появлении соответствующей необходимости некоторые учащиеся обращались за помощью и после окончания курса.

Методы

В карьерном обучении нужно использовать, прежде всего, методы активного обучения и избегать преподавания теории в лекционной форме. Не хочу этим сказать, что теория не нужна, но ее изучение необходимого объема теоретического материала нужно интегрировать в различные методы обучения.

Практический опыт показывает, что учащимся больше всего понравилось познавать себя, заполняя различные рабочие листы. Однако, анализ этих рабочих листов и подготовка выводов на их основе оказались для многих учащихся сложным видом деятельности. Аналитическая часть была сложной для учеников, пришедших в училище из основной школы, им потребовалось много индивидуального руководства и мотивирования. Учащимся также понравились различные виды групповой работы и их обсуждение. Эти методы обучения можно применять только тогда, когда группа к ним готова, в группе нет конфликтов между учащимися, и они не боятся высказывать свое мнение. Педагогу необходимо найти методы преподавания, подходящие разным группам, и создать для проведения обучения позитивную и открытую атмосферу.

Приведу один пример из жизни. Я преподавала в одной группе, где отношения между учащимися были очень обострены. Друг с другом учащиеся общались на повышенных тонах, ни о какой групповой работе не могло быть и речи. Очень скоро стала понятна и причина происходящего – кто-то вроде бы что-то про кого-то сказал, и таким образом в группе образовались «лагеря». Первый урок закончился, а к следующему уроку я выбрала из материалов карьерного обучения упражнение «Сплетня». Когда мы проделали это упражнение и обсудили получение и передачу информации, учащиеся были удивлены полученным результатом (что может произойти с одной историей, которую передает дальше несколько человек). После этого климат внутри группы изменился. Мы договорились о правилах, которые все должны были соблюдать, и только потом можно было проводить групповую работу и обсуждать различные темы.

7.2 Карьерное обучение в Ярвамааском центре профессионального образования

Еве Рыук, педагог карьерного обучения Ярвамааского центра профессионального образования

Самопознание, знание возможностей окружающего трудового мира и принятие решений – это ключевые слова, без которых карьерное планирование сегодня не может быть эффективным. Ознакомление учащихся профессионального образования с карьерными услугами, которому ранее уделялось мало внимания, стало в последнее время быстро развиваться. Учащиеся учебных заведений профессионального образования рано сталкиваются с трудовым миром еще во время практики, и поэтому им необходима поддержка, оказываемая при помощи карьерных услуг. Новые виды профессионального обучения, гибкие формы учебы и возможность выбирать учебную нагрузку изменили систему в целом, сделав ее более доступной для учащегося любого возраста.

Изменения происходят постоянно, и их невозможно предугадать. Задание специалистов во вопросам карьеры – следовать изменениям и поддерживать учащихся в их управлении своей жизнью в изменяющемся окружающем мире. Успех или провал все больше зависят от решений, принятых в отношении образования и работы, от жизненных ролей и осознанного выбора карьеры.

Приятно признать, что с каждым годом школы все больше осознают важность карьерного обучения и необходимость обеспечения качества этого обучения. Достигнуто понимание того, что карьерное обучение – необходимая часть профессионально-образовательного процесса, потому что карьерное планирование можно считать общим жизненным планированием. Учитывая то, что одной из целей профессионального образования является выпустить из школы молодых людей, способных самостоятельно справляться с различными задачами в своей жизни, то при помощи карьерного обучения школа сможет поддержать учащихся в формировании у

них жизненных взглядов, знаний и навыков, необходимых для построения своего жизненного пути.

Ожидания учащихся

Карьерное обучения в качестве модуля предметов по выбору было впервые включено в расписание Ярвамааского центра профессионального образования в 2005/2006 учебном году. В Пайдеском училище карьерное обучение было в расписании выпускных групп всех специальностей, а в Сяревеском училище – в расписании первого курса авто техников с основным и средним образованием и выпускных групп сельскохозяйственных специальностей.

Реакция учащихся на предметы по выбору была скорее скромной: мы уже сделали выбор, зачем растрчивать себя и свое время на нечто неопределенное. Да и педагоги карьерного обучения были первый год слегка в замешательстве, так как сначала следовало понять, что и как преподавать. Были также проблемы с поиском материала и его систематизацией.

Доступность карьерных услуг для учащихся имеет важное значение. В ходе индивидуальных бесед выяснилось, что учащиеся ожидают консультирования именно в привычной им среде. Поэтому некоторые группы и спрашивали уже после окончания карьерного обучения, будет ли это урок в следующем году, и если у нас в школе консультант по вопросам карьеры. Все больше укрепляется мнение, что учащийся нуждается в поддержке в области планирования карьеры и после окончания карьерного обучения. От урока карьерного обучения учащиеся ждут всего того, что не преподается на других уроках: более свободного преподавания предмета, много практических заданий, непринужденной атмосферы и индивидуального подхода. С другой стороны, учащиеся хотят очень конкретных знаний, ссылок на источники информации, они также очень заинтересованы в прогнозах рынка труда. Карьерная информация играет важную роль. Учащиеся хотят объективной и систематизированной информации, которая не выделяла бы одно конкретное учебное заведение или определенную профессию на фоне других.

Результаты опроса обратной связи показывают, что на занятиях карьерного обучения уделяется достаточно внимания услугам рынка труда и возможностям на рынке труда, важности жизненных ролей, возможностям для выбора карьеры и созданию сети контактов. Необходимыми учащиеся также сочли такие темы, как представления о себе, социальное общение, командная работа и готовность к сознательному выбору карьеры. Участники обучения хотели узнать больше о различных формах предпринимательства, создании и ликвидации предприятия.

Формирование адекватного представления о себе

Много раз учащиеся задавали мне вопрос: чему Вы нас будете сегодня учить, какое на это уроке задание. На этом этапе важно правильно определить фокус, потому что адекватное представление о себе формируется у учащегося на протяжении всего учебного процесса. При поддержке карьерного обучения у учащегося также формируется понимание того, как использовать самоанализ при принятии решений в вопросах, касающихся карьеры. Если учащийся осознает свои интересы, склонности, ценностные представления и т.д., это говорит о его общей зрелости. В интересах выбора верного образовательного пути, для учащегося очень важно познакомиться с множеством профессий в рамках различных учебных дисциплин на протяжении всего учебного процесса. Также необходимо, чтобы учащийся получил и знания о труде в широком смысле, о том, как знание различных предметных областей и уровень конкретных предметных знаний связаны с возможной будущей работой. Я уделяю особое внимание следующим темам: самооценка, мотивация, ценности, эмоции, убеждения, навыки общения, умение работать в команде. Это те ключевые слова, которыми работодатели обозначают свои ожидания от работников в объявлениях о вакансиях. Я была просто поражена тем, что эти слова практически отсутствуют в лексиконе молодежи, и что молодежь не умеет применять эти темы к себе. Эти примеры наглядно демонстрируют необходимость интегрировать занятия карьерного обучения с занятиями эстонского языка.

Методы и интеграция с другими предметами

Когда я преподавала карьерное обучение первый год, то пользовалась общим рекомендованным материалом. Думала, а что еще нужно – есть образец плана преподавания, надо только в нем разобраться, и можно идти на урок. Вскоре оказалось, что так ничего не выйдет. Каждая учебная группа – особенная, и учащиеся в каждой из групп тоже разные. Модель, которую я разработала для авто техников, не подходила аграриям. Суровая правда – наличие различий в специализации учебных групп – вернула меня с небес на землю, где меня ждала серьезная работа. Одним из важнейших открытий стало для меня следующее: успеваемость зависит от того, довольны ли учащиеся уровнем преподавания своей специальности. Уже больше не редкость ситуация, в которой учащийся, осознав свои проблемы со здоровьем, делает на первом курсе выбор в пользу какой-либо другой специальности.

Сейчас учащиеся лучше осведомлены о своих возможностях поменять специальность. Например, в этом учебном году девушки были очень недовольны, и практически 90% из них обдумывали смену специальности. Хотелось бы отметить, что недовольство проявлялось в форме устной обратной связи и выяснилось в ходе индивидуальных собеседований. Очевидно, здесь оказали влияние напряжение и усталость, потому что

собеседования проводились в начале весны, хотя само обстоятельство недовольства и желания поменять специальность нельзя оставить без внимания.

Успеваемость учащихся разных возрастов также отличается. Молодежь на первом курсе не понимает, зачем им надо проходить этот предмет. Они осознают то, что жизнь и трудовой мир быстро меняются, хотя для них в данный момент это несущественно. Существенным это становится на последнем курсе – учащиеся значительно более мотивированы и умеют задавать вопросы. Они точно знают, что хотят знать. Поэтому я считаю, что карьерное обучение давало бы намного лучшие результаты, если бы оно преподавалось в форме различных тем на различных курсах обучения.

Принципы организации карьерного обучения в общеобразовательной школе отличаются от организации этого обучения в образовательном учреждении профессионального образования, так как учащийся последнего уже выбрал свою специальность. В то же самое время мы знаем, что многие из выпускников училища не идут работать по специальности. Часть молодежи выбирает училище только в качестве промежуточного этапа, и поэтому карьерное обучение в училище играет очень важную роль с точки зрения повышения интереса к учебе. Карьерное обучение в образовательном учреждении профессионального образования должно стать естественной частью образовательного процесса. Также важно, чтобы темы из карьерной сферы преподавались не только на уроках карьерного обучения, но и на уроках по другим учебным дисциплинам. Деятельность по планированию карьеры должна быть интегрирована сквозной темой во все предметы. Очень часто педагог-предметник настолько занят своим предметом, что у него нет ни интереса, ни желания менять то, что он не считает важным. Так и приходит осознание того, что педагогов-предметников необходимо образовывать в области карьерного обучения. У школ нет для этого средств. Проблему можно было бы решить за счет внутренних курсов повышения квалификации, преподавателем на которых выступал бы координатор по вопросам карьеры. На первый взгляд такой план кажется простым, но осуществить его трудно. При этом важно, чтобы каждый человек, работающий в училище смог осознать, в чем состоит суть современного подхода к карьере.

Проще обстоит дело с кураторами групп и педагогами по специальности. Куратор группы занимается своей группой во время «классного часа», если у группы нет карьерного обучения. Проводятся групповые и индивидуальные собеседования, при необходимости куратор беседует на связанные с карьерой темы и с родителями.

В рамках карьерного обучения педагоги по специальности организуют экскурсии на предприятия, посещают с учащимися инфодни и выставки, принимают участие в днях карьеры. Проводятся также круглые столы с выпускниками, успешно работающими по полученной специальности. В качестве практической деятельности можно отметить практические занятия в лаборатории, практику на предприятиях, обмен рабочим

опытом и опытом занятий по интересам. Также организуются различные конкурсы, например, фестиваль пряников, изготовление бутербродных тортов, ледяное ралли, показ мод и т.д. Учащиеся участвуют в профессиональных конкурсах: *Jõulukellu*, Молодой Мастер, Молодой Хуторянин.

Учащиеся с удовольствием принимают участие в практической деятельности: анализ объявлений о вакантных рабочих местах, сбор информации о профессиях родителей. Кажется, что учащимся подходит тренировочное интервью при приеме на работу, потому что в этом виде деятельности участвуют даже те учащиеся, которых не особенно интересует само карьерное обучение. Для многих сложной задачей является громко говорить о себе в присутствии других, потому что требуется использование пройденной лексики.

В нашем училище нет координатора по вопросам карьеры, поэтому педагог карьерного обучения поддерживает связи и создает сеть контактов как внутри училища, так и с его внешними партнерами, помогает в поиске карьерной информации. Помогает тщательное планирование деятельности, важную роль играет задействование учащихся и использование правильного метода. Создана команда, состоящая из опорных специалистов, членами которой являются психолог, учебный консультант, социальный педагог и куратор группы.

Из методов преподавания я больше всего предпочитаю методы активного обучения, которые позволяют учащимся раскрывать себя друг другу и учиться друг у друга. Когда учащиеся в группе узнали друг друга, группа начинает единогласно работать, что заметно улучшает успеваемость. Важное правило, которому необходимо следовать – все, услышанное и сказанное в классе, там и остается.

Обратная связь и индивидуальная работа с учащимися

На первом курсе учащимся важно изучить свои личностные качества при помощи самоанализа. Они сами проявляют интерес к парной и групповой работе, потому что эти виды деятельности помогают им раскрыться и открыть в себе личностные особенности (жизненные взгляды, ценности, интересы) и формирующие личностные качества, которые ценятся на рынке труда.

Я считаю очень важным давать обратную связь учащимся, по возможности индивидуально. Обратная связь, будь она положительной или негативной, помогает учащемуся совершенствоваться.

В каждой группе есть учащиеся, которые хотят работать индивидуально. Для них я использую рабочие листы и листы заданий для размышления. Дополнительным преимуществом этих заданий я вижу то, что учащиеся глубже заглядывают в себя, они

более честны, потому что чувствуют приватность и знают, что эти листы читает только педагог.

Важным аспектом является разнообразие на уроке и целеполагание. Например, при составлении обзора предлагаемых в их уезде карьерных услуг, учащиеся затем анализируют работы друг друга, выделяя различные услуги и их доступность. Когда учащиеся идут на предприятие, необходимо дать им в помощь соответствующий рабочий лист.

Используемые на занятиях методы преподавания мотивируют учащихся проводить самоанализ и обсуждать его с другими учащимися в группе. От педагога требуются деликатность и толерантность, а также умение считаться с различными мнениями и ценностями. Есть явления и проблемы, которые педагогу может быть сложно понять, но которые нельзя оставить без внимания, и которыми нужно заниматься так, чтобы никому не навредить.

В карьерном обучении должно четко прозвучать мнение, что каждую работу нужно выполнять, и каждая профессия достойна уважения, будь это профессия простого рабочего или специалиста высокого уровня. Реальная жизнь совсем другая, и есть проблемы, не имеющие однозначного решения.

Одна из таких проблем – учащиеся, бросающие обучение. Для решения разных проблем необходимы разные методы. Поэтому недостаточно того, что педагоги занимаются только сферой своей компетентности. Кроме профессиональной компетенции у педагогов должно быть множество ключевых умений, таких как социальное общение, понимание и сочувствие. Педагоги должны работать и во имя того, чтобы помогать молодым людям решать их проблемы. Кроме упомянутых ключевых компетенций педагоги должны демонстрировать эмпатию и умение работать в сети опорных услуг.

Бросающие учебу учащиеся – это нерешенная тема, пересекающаяся с карьерным обучением. Эта проблема актуальна не только в Эстонии, но и за ее пределами. Я надеюсь, что, когда модель карьерных услуг начнет работать в школах, и когда у нас появятся люди, которые будут делать эту работу с душой, можно будет уменьшить число таких учащихся. Но, конечно же, это произойдет не сегодня и не завтра. И это несмотря на то, что ситуация с карьерным обучением в училищах сильно изменилась по сравнению с первыми годами введения этой тематики в образовательный процесс. Важность и необходимость этой учебной дисциплины мало-помалу осознается и акцептируется. Методы и фокус преподавания стоит немного приспособить к каждой отдельной специальности, потому что все профессии отличаются друг от друга так же, как и необходимые для каждой профессии компетенции.

Осознание потребности зависит от опыта педагога

Работая педагогом карьерного обучения, я нахожу, что предмет должен быть разделен на темы, преподаваемые на разных годах обучения. Первокурснику важно понять, кто он, уметь посмотреть на себя со стороны и дать себе оценку – есть ли у него способности, необходимые для изучения выбранной специальности. На втором курсе учащиеся проходят практику по специальности. Карьерное обучение перед началом практики должно бы познакомить учащихся с такими важными для работы в незнакомой среде аспектами, как человеческие отношения, дисциплина в трудовом коллективе, устойчивость к напряжению и стрессу, умение приспосабливаться. На последнем курсе существенными темами карьерного обучения являются возможности и способы справиться с изменениями на рынке труда и угрозой возможной безработицы – что делать в этом случае, как найти необходимую информацию, и как заставить эту информацию работать на себя.

Я серьезный сторонник этого предмета, и искренне верю в его необходимость, считая, что себя нужно доказать множеству скептиков. Нужность карьерного обучения я пытаюсь доказать и ученикам, особенно с практической стороны. Я уверена, что необходимо грамотно интегрировать карьерное обучение во все программы училища, потому что, что там скрывать, есть еще много людей, которые относятся к карьерному обучению как к бесполезной трате времени. Так что работы хватает.

Необходимость карьерного обучения начинают ощущать на последних курсах, не раньше. Оценивание предмета, которое должно быть недифференцированным, вызывает вопросы.

Нужно пробовать, искать и находить до тех пор, пока не найдется способ преподавать карьерное обучение, как наиболее подходящий педагогу, так и наиболее значимый для учащихся.

7.3 Карьерное обучение в Вырумааском центре профессионального образования

Эха Раав, педагог карьерного обучения Вырумааского центра профессионального образования

Я преподаю карьерное обучение в Вырумааском центре профессионального образования, начиная с 2007 г. Если сначала этот предмет по выбору был предназначен только для студентов, получающих прикладное высшее образование, то начиная с осени 2008 г., когда в нашем центре открылся прием на специальности после основной школы, к целевой группе предмета добавилась и эта возрастная группа. Таким образом, я преподавала карьерное обучение разным возрастным группам: начиная с группы учащихся, получающих прикладное высшее образование, в которой были в основном работающие люди в возрасте от 28 лет, до вчерашних выпускников основной школы,

которым было всего 6-17 лет. Я преподавала карьерное обучение в основном учащимся таких специальностей, как инфотехнология и деревообработка, потому что на специальностях туризма и управления бизнесом многие из тем карьерного обучения уже были изучены в рамках других предметных дисциплин (обслуживание клиентов, основы психологии общения, основы культурологии и т.д.). Мой опыт преподавания карьерного обучения исключительно положительный, и поэтому я твердо убеждена, что в будущем этот предмет нужно включить в учебные программы всех специальностей. Это и мнение моих учеников, которое они выразили в своей обратной связи.

Учитывая свой опыт и обратную связь учащихся, я могу сегодня с уверенностью утверждать, что карьерное обучение – необходимая часть профессионального образования. Почему я так считаю?

- Карьерное обучение компактно включает в себя три существенных тематических области (познание себя, знание возможностей обучения и трудового мира, планирование и принятие решений) и учитывает их важность в планировании личной карьеры. Одна эстонская поговорка гласит: «Каждый сам кузнец своего счастья». Так вот, карьерное обучение – это основа для умения ковать это счастье.
- В ходе изучения важных тем в рамках карьерного обучения некоторые учащиеся рано или поздно осознавали, было ли принятое ими решение изучать определенную профессиональную область верным или ошибочным. Было бы лучше, если бы это осознание пришло на первом курсе, а не в конце обучения.
- В карьерном обучении нет очень конкретно определенной обязательной части «знания, основанного на фактах», которую учащийся должен, как говорится, выучить наизусть. Здесь мы имеем дело с предметной дисциплиной, которая затрагивает обстоятельства, связанные с личностью, семьей, материальным и социальным положением учащегося, а также с его здоровьем. Методы активного обучения и более свободный выбор тем создают разнообразные возможности для развития у ученика независимого и творческого мышления.
- Существенным подтверждением была обратная связь учащихся, в которой 95% опрошенных отметили, что карьерное обучение было для них полезным и необходимым.
- Карьерное обучение способствует содержательному осмыслению современного значения карьерного планирования.

Традиционно на первом уроке, после того, как я представляю программу предмета, вместе с учащимися я составляю список их ожиданий, то есть записываю все пожелания конкретной группы в отношении предмета. С одной стороны, мне, как педагогу, это дает возможность определить фокус различных тем и рамки их использования. С другой стороны, это дает и картину особенностей группы. На основании опыта сформировался определенный круг ожиданий, которые являются общими вне зависимости от возраста или профессионального состава группы. Приведу некоторые примеры:

получить новые знания; чтобы занятия не были скучными; больше узнать о себе; делать интересные тесты; чтобы было поменьше домашних заданий; лучше понять свои способности; узнать больше о своих карьерных возможностях; узнать больше о возможностях дальнейшего обучения по своей специальности; уметь пробиваться при поиске работы; лучше узнать других учащихся; чтобы можно было пошутить и было весело; чтобы проще получить зачет.

Обычно на последнем занятии мы пересматривали это лист ожиданий вместе с группой, и отмечали плюсом те ожидания, которые оправдались. По-моему, это дало учащимся наилучшую возможность проанализировать, насколько их ожидания были оправданы. И чем больше плюсов мы ставили, тем довольнее была группа.

Взяв за основу ожидания учащихся, я выбирала основные темы, о которых хотели узнать ученики нашего центра. Так как свой первоначальный выбор учащиеся сделали с предпочтением какой-либо специальности, о себе они, прежде всего, хотят узнать связанную с этой специальностью информацию: подходит ли им сделанный выбор, если у них для необходимые для этой специальности способности, навыки, личностные качества? Часто учащихся также интересуют возможности для дальнейшего обучения в своей области, а также экономическая ситуация в целом. Какие экономические направления в тренде? Какие выдающиеся предприятия функционируют в данной области? Какое развитие возможно в этой области в будущем? Все больше растет желание учащихся уметь корректно составлять документы, необходимые для выдвижения своей кандидатуры на вакантное рабочее место, и получить хороший совет о том, как быть конкурентоспособным на рынке труда.

Как педагог я обратила внимание, что учащихся необходимо обучать навыкам планирования, так как именно в этой области у них серьезные трудности. Также необходимо преподавать ученикам терминологию по их специальности для того, чтобы у них было единое понимание учебного содержания. Преподавание тем и расстановка акцентов зависели и зависят, прежде всего, от конкретной группы. Например, учащихся третьего курса группы прикладного высшего образования больше всего интересовал поиск хорошего рабочего места. Первокурсники, поступившие в училище после окончания основной школы, в первую очередь, учились приспособливаться к новой среде, новым однокурсникам и новой, отличающейся от школьной, организации учебного процесса.

Карьерное обучение в качестве предмета по выбору предоставило различные возможности для использования методов активного обучения. В 1990-ых гг. я сама проходила в *Avatud Meel Instituut* обучение для преподавателей курса «Формирование независимого, критического и творческого мышления посредством чтения и письма». Затем я обучала этой методике педагогов во многих школах Эстонии. Таким образом, у меня большой опыт применения и преподавания методов активного обучения. Я по-прежнему верю, что лучший урок – это тот, на котором 90% времени учащиеся сами

занимаются активным развитием своих творческих способностей и независимого мышления, а не выступают в роли пассивных слушателей лекции. Также я старалась руководствоваться ожиданиями работодателей в отношении своих будущих сотрудников и выбирала из них три (выбрать большее количество ожиданий не позволял небольшой объем занятий), которые, в свою очередь, пыталась привить своим учащимся: умение работать в любой команде (я много использую групповую работу), умение выполнять работу (решать задачу, проигрывать ситуацию, подготовить доклад и т.д.) по возможности корректно, соответственно требованиям и соблюдая указанные временные рамки. Удавалось ли мне это, и каким образом? Здесь будет уместно воспользоваться анкетами обратной связи учащихся, которые я просила их заполнить после окончания определенной темы, половины курса и всего курса. Учащиеся написали следующее.

- *Несомненно нужный предмет. Очень полезный. Хорошо было больше узнать себя и знать, в каком направлении развиваться дальше. В интересах каждого лучше понимать происходящее на рынке труда и развивать свои навыки планирования. Эту последнюю тему можно бы было изучить даже более подробно. Было много замечательных практических заданий, и дружелюбная приятная атмосфера. (III курс, прикладное высшее образование, юноша)*
- *Изучение всех тем было интересным. Для меня лично самой полезной была тема использования времени и планирования. Занятий по ней могло бы быть больше, ведь это важная тема, необходимая для жизни и полезная. Еще могло бы быть больше групповой работы, было интересно следить, как однокурсники «находили себе применение». (III курс, прикладное высшее образование, юноша)*
- *Это был очень увлекательный предмет. Уроки были содержательными, и как-то не было скучно, как иногда бывает на лекционном занятии. Все время были какие-то задания, упражнения, тесты, групповая работа и т.д. Понравилось и то, что педагог активно общалась с нами и слушала наши мнения. Благодаря этому предмету я узнал больше о себе и других, понял, насколько важны в жизни человека ценности, а также получил знания о развитии своей специальности в будущем. Грустно было только от того, что этих уроков, к сожалению, было мало, но хорошо, что этот предмет вообще был. (III курс, прикладное высшее образование, юноша)*
- *Курс карьерного обучения дал мне много новых знаний в этой области. Изучая это предмет, я смогла развить свои учебные навыки, навыки общения, сотрудничества, принятия решений, а также навыки обработки информации. Знаю, где найти необходимую информацию. Теперь я в курсе различных сфер трудовой деятельности, профессий/специальностей, общих тенденций на рынке труда. Я умею лучше анализировать себя как личность и планировать время. Я умею работать в различных группах, и у меня не возникает с этим*

никаких проблем. За время курса не было ничего, на что я могла бы пожаловаться, все было просто замечательно. (I курс обучения на базе основной школы, девушка).

- *Этот предмет помогает понять, чем ты хочешь заниматься, например, через пять лет. Мы делали различные тесты, искали информацию, выполняли задания в группах. Мы также составляли план на будущее, хотя это оказалось довольно трудно, потому что я не знаю точно, чего хочу. Это предмет действительно очень полезен, потому что мы поняли, какие мы на самом деле и как нам нужно развиваться. Мы также поняли, чего хотят работодатели. Относительно трудно только составлять портфолио, потому что я отсутствовал на занятиях из-за своей лени, а теперь вынужден собраться и как-то это портфолио сделать. (I курс обучения на базе основной школы, юноша).*

Опыт преподавания карьерного обучения показал, что как мне, так и учащимся подходит такая форма оценивания предмета, как составление портфолио и основанное на нем суммативное оценивание («зачет» или «незачет»). Обычно 95% учащихся получали свой зачет с первого раза. Успеваемость зависит не от специализации группы, а от возраста учащихся. В числе учеников, пришедших после основной школы, было больше тех, у кого возникли трудности с хранением и сбором материала, рабочих листов и самостоятельных работ. Поэтому в последний год я обращала больше внимания на то, чтобы начиная с первого урока, учащиеся сразу же складывали свои работы в папку. Для себя я также составляла портфолио педагога для каждого курса, куда я собирала лучшие работы студентов, наиболее интересные индивидуальные и групповые самостоятельные работы, а также анкеты обратной связи. Это давало и мне самой возможность развиваться, чувствовать радость и удовлетворение от хорошо проделанной работы.

Мне очень приятно, что Вырумааский центр профессионального образования предоставил возможность преподавать модуль предметов по выбору «Карьерное обучение», и что у меня была возможность встретиться с замечательными, талантливыми, творческими и не боящимися высказывать свое мнение молодыми людьми. Я очень хочу надеяться, что этот предмет был полезен и учащимся для их будущей жизни. И я не устаю напоминать себе следующие слова Тома Лундберга: «Молодые люди – это те, кто продолжает дело, которое ты основал. Когда-нибудь молодой человек сядет на место, на котором ты сидишь сегодня, и будет заботиться о том, что для тебя важно. Ты можешь следовать именно тем принципам, каким хочешь, но действовать ли по этим принципам – это зависит от него. Он – преемник твоих заданий, твоей страны и твоего народа. Он возглавит твою церковь, твои университеты, школы и предприятия. Он оценит, примет или отвергнет твои книги. Судьба человечества в его руках. Поэтому будет разумно обратить на него внимание».