

DOI: 10.17805/trudy.2018.5.6

РАЗВИТИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ И ЛИЧНОСТНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ КАК ФАКТОР ПРОФОРИЕНТАЦИИ МОЛОДЕЖИ

А. М. Петрова
Московский гуманитарный университет,
С. А. Петрова
ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России

Аннотация: *Современные подходы к профориентации молодежи требуют учета факторов личностного роста и мотивации школьников и студентов для вовлечения их в профессию и обеспечение развития профессиональных компетенций.*

Ключевые слова: *профориентация; мотивация; молодежь; профессиональные компетенции; личностные компетенции*

DEVELOPMENT OF PROFESSIONAL AND PERSONAL COMPETENCIES AS A FACTOR IN YOUTH VOCATIONAL GUIDANCE

A. M. Petrova
Moscow University for the Humanities,
S. A. Petrova
Institute of Labor, Ministry of Labor and Social Protection

Аннотация: *Modern approaches to the vocational guidance of young people need to take into account factors of personal growth and motivation of schoolchildren and students to engage them in the profession and ensure the development of professional competencies.*

Ключевые слова: *vocational guidance; motivation; youth; professional competencies; personal competencies*

Попробуем определить, какие именно компетенции необходимо иметь и в будущем развивать потенциальным абитуриентам и будущим работникам? По всей видимости, это мотивационные компетенции, т. е. желание обучаться и развиваться. Конечно, это способности и обученность абитуриента. Именно в пространственном поле пересечения этих основных компетенций и лежит та необходимая область воздействия, с которой можно и нужно работать.

Что делается в различных регионах и в различных образовательных организациях с этой целью? Это и развитие профильных классов, и инженерных школ по различным видам деятельности, и экономических школ и многое иное. Основной целью реализации любого из перечисленных про-

ектов является создание и развитие системы личностно-ориентированного сопровождения молодежи, что обеспечиваются реализацией различных направлений:

- профориентационной работой;
- использованием современных цифровых технологий обучения и традиционных классических;
- выстраиванием личностных траекторий развития и сопровождения.

Что же делается конкретно? Во-первых, проведение занятий в школах, включая элективные курсы. Имеющийся опыт показывает, что самый большой интерес вызывают курсы по робототехническим системам, по 3D моделированию, Web-дизайну, по медицинской инженерии и иные аналогичные направления. Вызывают интерес и направления прикладного характера, и стыковые направления, например, применение физики в диагностике и приборостроении.

Подготовка современного профессионально мобильного специалиста возможна лишь при условии формирования творческой учебно-познавательной деятельности в условиях индивидуального, личностно-ориентированного подхода. Опыт работы со студентами колледжей и подготовки педагогов профессионального обучения показывает необходимость использования нестандартных форм обучения и вовлечения в профессию (Гайнеев, 2016, 2017, Петрова А., Петрова С., 2014, 2016).

Интересен опыт реализации так называемых «Клубных карт Нефтегаза» — проект Тюменского индустриального университета. В рамках работы с талантливой молодежью была разработан проект формирования целостной, гармоничной личности студента через интеграцию индивидуальной образовательной и карьерной траектории. Задачи проекта:

- формирование интегрального видения карьерной и образовательной траектории студента;
- развитие научно-практической деятельности студента на базе практики в компании-работодателя;
- развитие интегрального подхода в профессиональной деятельности студента;
- развитие карьеры и продвижение студента на период обучения в вузе.

Сегодня молодежь не очень охотно реагирует на традиционное проведение занятий. Активнее, с горящими глазами и блеском в них учащиеся работают, когда проводятся творческие занятия с опытными исследователями — по биологии, химии, STEM-игры, во время которых ребята соревнуются в применении своих способностей. Интересны для них и мастер-классы по различным видам деятельности, включая работу в мастерских, напри-

мер, стеклодувных, робототехнических, мехатроническим и пр. Большой интерес вызывают и такие, забытые сегодня формы развития, как уроки на производстве. И забыты они не потому, что именно забыты, а потому, что провести их в условиях конкретных технологических процессах, на конкретном производстве в настоящее время очень трудно организационно.

Вместе с тем, очевидно, что далеко не все образовательные организации имеют возможность оснащения современной материально-технической базой. Выход — в сетевом взаимодействии науки, производства и учебных заведений. Например, многие учебные заведения системы среднего профессионального образования имеют прекрасные мастерские по сварке, где уже на ранней предпрофильной подготовке, учащиеся школ могут научиться варить на виртуальных, компьютерных тренажерах. Или другой пример — проектирование в компьютерных программах и изготовление на 3D принтерах различных деталей, что вызывает неизменный интерес у молодежи. Но пока этот пласт до конца не реализуется по различным причинам: и финансовым, и правовым, и организационным.

И, конечно, наставничество, индивидуализация обучения — вот тот краеугольный камень, который даст возможность практически скачком мотивировать учащихся, выявить у них способности, понять уровень их обученности, компетентности в конкретный момент времени и позволит выстроить, скорректировать индивидуальную траекторию развития.

Консультации психологов, диагностические мероприятия позволят повысить эффективность и результативность такой работы. Повысится трудовая мотивация учащихся, будут созданы основы для реализации системного подхода к профессиональному самоопределению молодежи и целостной профориентационной среды.

Интересен, например, опыт проведения в ОБПОУ «Железногорский горно-металлургический колледж» комплекса практических занятий с элементами тренинга «Кто есть Я». Основная цель таких занятий — позволить подросткам получить психологическую разгрузку. Высокий уровень тревожности при общении в группе сверстников отмечают многие современные педагоги и психологи. Это ведет к снижению возможностей личностного самораскрытия, навыков общения в коллективе, отсутствию творческого подхода к взаимодействию со сверстниками.

Проведение такого тренинга в игровой форме предусматривает ряд упражнений, направленных на обучение способам управления эмоциональным состоянием, психологической самопомощи в различных ситуациях.

Так, например, психологический игровой комплекс «Формирование лидерских качеств и уверенности в себе» — направлен на развитие навыков эффективного общения, самомотивацию на развитие; творческий тимбил-

динг «Коктейль эмоций или кто есть мы», в рамках которого ребята рисовали коллективный портрет, развивает внимание, эмпатию и скорость построения коммуникации.

Вызвала интерес и деловая игра «Образ успешного профессионала», цель которой была в создании образа успешного профессионала (постановка целей на ближайшее и стратегическое будущее, исследование эмоциональной составляющей).

Особый интерес у молодежи вызывает возможность участвовать в конкурсных проектах — конкурсы профессионального мастерства, олимпиады, соревнования в различных формах. Они проводятся и на уровне отдельных образовательных организаций, и в рамках отраслевого взаимодействия — например, многолетний опыт проведения конкурса «Я-специалист» в рамках Ассоциации учебных заведений металлургического комплекса, и на государственном уровне — Всероссийские олимпиады профессионального мастерства по рабочим профессиям.

Отдельный вопрос — организация эффективного предпрофильного обучения, как путь к повышению производительности труда в будущем. И если по перечисленным выше направлениям ростки роста очевидны, то такое направление как развитие программ летней занятости ребят остается на очень низком уровне. Вместе с тем такие проекты, как открытие центров открытого доступа по различным видам профессиональной деятельности в летний период дадут положительный прирост мотивации и подготовки потенциальных абитуриентов. Конечно, это требует человеческих и финансовых ресурсов. Сюда входит и подбор преподавателей и мастеров, и закупка оборудования, подбор помещений. Необходимо учитывать и тот факт, что вся деятельность по реализации таких проектов требует постоянной поддержки — заработная плата, коммунальные расходы, закупка расходных материалов и запасных частей, все это возможно только при условии привлечения заинтересованных участников, спонсорских источников. Возможно и выделение грантовой поддержки или реализация проектов на конкурсной основе, например, на уровне конкретного региона.

Обобщая вышесказанное и многолетний опыт подготовки в образовательных организациях различного уровня, становится очевидным, что необходимо формировать систему **непрерывного профессионального самоопределения**, которая в идеале должна состоять из следующих уровней, модулей:

— дошкольные организации (*вспомним стихи Сергея Михалкова — «мамы разные нужны, мамы всякие важны»*);

— школьные организации (*знакомство с профессией, погружение в среду, возможность «попробовать»*);

— организации системы среднего профессионального образования (*обучение профессии*);

— организации высшего образования (*развитие и совершенствование сферы профессиональной деятельности, формирование профессионально-личностных компетенций*);

— организации системы дополнительного и дополнительного профессионального образования (*повышение уровня квалификации, расширение спектра профессионально-личностных компетенций*).

Организовывать и реализовывать такую модель эффективнее и проще на региональном уровне, так как будет синхронизирована деятельность органов исполнительной власти, образовательных организаций, компаний и предприятий конкретного субъекта Российской Федерации. Наиболее понятны, прозрачны и объективны и необходимые для этого ресурсы: и материальные, и организационные, и человеческие. Можно их консолидировать и оптимизировать.

Вместе с тем и отраслевые модели так же имеют место быть. Но здесь главная задача лежит в области создания единой информационной базы. Это даст возможность не только собирать, внедрять, транслировать и тиражировать лучшие практики в области профессионального самоопределения обучающихся, но и даст реальную статистику охвата и понимания узких мест реализации таких программ с целью более эффективной работы в этом направлении.

Для реализации таких программ (особенно на отраслевом или межрегиональном уровне, что так же возможно) необходим оператор. Это могут быть союзы, ассоциации, конкретные образовательные или производственные организации, крупный и малый бизнес — важен интерес и вовлеченность всех участников.

Сегодня бизнес, государство и общество во главу угла должны ставить работу по удержанию талантов и развитию человеческого потенциала. Сегодня успеха добивается лишь тот, кто способен быстро реагировать на новые потребности рынка, поддерживать в себе постоянное стремление к совершенствованию требуемых навыков, ведь в XXI веке основные «орудия труда» — навыки и умения — стремительно устаревают. И те, кто сегодня только идет в профессию, завтра будут определять приоритеты и вектора развития страны.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

Гайнеев, Э. Р. (2016) Дуальное творческо-педагогическое взаимодействие как инновационное направление в подготовке современного рабочего // Понятийный аппарат педагогики и образования : коллективная моно-

графия. Вып. 9. Екатеринбург : б/и. 484 с. С. 289–297.

Гайнеев, Э. Р. (2017) Возможности индивидуализации обучения в конкурсах профессионального мастерства. // Профессиональное образование и рынок труда. № 2. С. 46–48.

Петрова, А. М., Петрова, С. А. (2014) Организационные аспекты обучения персонала на рабочем месте в современных условиях развития рынка труда // Металлург. № 11. С. 6–10.

Петрова, А. М., Петрова, С. А. (2016) Информационно-аналитические аспекты развития системы профессионального образования // Методология профессионального образования : сборник материалов международной научно-практической конференции / под ред. Т. Ю. Ломакиной. М.: ФГБНУ «Институт стратегии развития образования РАО». С. 399–403.

Дата поступления: 15.09.2018 г.

Петрова Алла Михайловна — кандидат экономических наук, доцент кафедры менеджмента Московского гуманитарного университета, исполнительный директор Ассоциации учебных заведений металлургического комплекса России, заслуженный учитель Российской Федерации. Адрес: 111395, Россия, г. Москва, ул. Юности, д. 5. Тел.: +7 (916) 439-22-35. Эл. адрес: am-petrova@yandex.ru

Петрова Светлана Александровна — кандидат технических наук, доцент, директор Ресурсного центра развития госслужбы ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России. Адрес: 105043, Россия, г. Москва, ул. 4-я Парковая, д. 29. Тел.: +7 (926) 535-20-22. Эл. адрес: sa-petrova@mail.ru

Petrova Alla Mikhaylovna, Candidate of Economics, Associate Professor, Department of Management, Moscow University for the Humanities; Executive Director, Association of Educational Organizations of the Metallurgical Complex of Russia; Honored Teacher of the Russian Federation. Postal address: 5, Yunosti St., Moscow, Russian Federation, 111395. Tel.: +7 (916) 439-22-35. E-mail: am-petrova@yandex.ru

Petrova Svetlana Aleksandrovna, Candidate of Engineering Sciences, Associate Professor, Director, Resource Center for Civil Service Development, Institute of Labor, Ministry of Labor and Social Protection. Postal address: 29, 4th Parkovaya St., Moscow, Russian Federation, 105043. Tel.: +7 (926) 535-20-22. E-mail: sa-petrova@mail.ru

Для цитирования:

Петрова А. М., Петрова С. А. Развитие профессиональных и личностных компетенций как фактор профориентации молодежи [Электронный ресурс] // Научные труды Московского гуманитарного университета. 2018. № 5. URL: <http://journals.mosgu.ru/trudy/article/view/826> (дата обращения: дд.мм.гг.). DOI: 10.17805/trudy.2018.5.6