

МЕЖДУНАРОДНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ И ИННОВАЦИИ В ПРОФОРИЕНТАЦИИ

Том I.

Тематические главы

Оригинальное название: *International trends and innovation in career guidance – Volume I. Thematic chapters*
Этот перевод был подготовлен Европейским Фондом Образования в целях предоставления информации.
В случае сомнений относительно точности содержащейся здесь информации, пожалуйста, обратитесь к оригиналу на английском языке.

Авторы несут полную ответственность за содержание этого доклада, который не обязательно отражают точку зрения ЕФО или институтов ЕС.

Европейский фонд обучения, 2020

Воспроизведение разрешено при условии указания источника.

В честь Хельмута Зеллота, старшего специалиста ЕФО

Редко в нашей профессиональной карьере нам выпадает честь работать с кем-то, кто привносит в свою работу такую страсть и преданность делу вместе с естественным и инстинктивным интересом к другим и желанием что-то изменить. Мягкий и открытый характер Хельмута делал каждое общение с ним запоминающимся и обогащенным. С юмором во всех ситуациях, всегда готовый поделиться своим опытом, Хельмут сочетал советы с примерами и историями из своего огромного опыта, накопленного за долгие годы работы в разных странах. Совместные рабочие поездки были хорошей возможностью услышать все истории, а также поговорить о других его увлечениях вне работы, от гор до зимних видов спорта, его родной стране и о его семье как центре всего этого. Хельмута будет не хватать в Европейском Фонде Образования, в кругах Европейского союза, где он был постоянным источником идей и вдохновения, а также в странах-партнерах. Профорентация вызвала большой интерес Хельмута, и эта публикация – всего лишь один из способов, посредством которого его наследие будет жить и продолжать вдохновлять нас в нашем деле.

Чезаре Онестини
Директор ЕФО

БЛАГОДАРНОСТИ

Этот доклад подготовлен в рамках акции ЕФО по инновациям в сфере профориентации в 2019 году. Главы 1-3 и 5 были созданы Анжелой Андрей, а глава 4 – Фусун Аккок, Альмирой Закиевой и Ханной Ворониной. Отчет был согласован и контролировался специалистами ЕФО Хельмутом Зеллот и Флорианом Кадлец, а также экспертная оценка, была проведена руководителем операций ЕФО Анастасией Фетси.

CONTENTS

БЛАГОДАРНОСТИ.....	4
1. ВВЕДЕНИЕ.....	6
1.1 Контекст.....	6
1.2 Значение и структура.....	6
1.3 Методология.....	8
2. ГЛОБАЛЬНЫЕ ЗАДАЧИ ДЛЯ СИСТЕМ ОБРАЗОВАНИЯ И ПОДГОТОВКИ, ЗАНЯТОСТИ И СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ – ДВИГАТЕЛИ ИЗМЕНЕНИЙ. 10	
2.1 Реформы образования и обучения как ответ на глобальные задачи.....	10
2.2 Занятость и социальная политика как ответ на глобальные задачи.....	11
2.3 Роль профориентации - необходимы новаторские подходы.....	13
3. ТЕНДЕНЦИИ В ПРОФОРИЕНТАЦИИ И ИННОВАЦИОННЫЕ ПРИМЕРЫ В ЕВРОПЕЙСКОМ СОЮЗЕ И НА МЕЖДУНАРОДНОМ УРОВНЕ.....	20
3.1 Использование ИКТ в системах профориентации.....	20
3.2 Развитие навыков управления карьерой.....	29
3.3 Сотрудничество и координация в сфере профориентации.....	32
3.4 Роль родителей в выборе карьеры для молодежи.....	35
3.5 Другие ключевые проблемы и новые тенденции.....	37
4. ТРЕНДЫ В КАРЬЕРНОМ НАПРАВЛЕНИИ И ИННОВАЦИОННЫЕ ПРИМЕРЫ ИЗ ВЫБРАННЫХ СТРАН-ПАРТНЕРОВ ЕФО.....	39
4.1 Казахстан.....	39
4.2 Турция.....	47
4.3 Украина.....	54
5. ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ.....	62
АКРОНИМЫ И АББРЕВИАТУРЫ.....	65
ССЫЛКИ.....	66

1. ВВЕДЕНИЕ

1.1 Контекст

Система образования, профессиональной подготовки и рынка труда все чаще сталкиваются с такими проблемами, как глобализация, новые и быстро развивающиеся технологии, демографические изменения и ухудшение состояния окружающей среды. Это все оказывает огромное влияние на жизнь людей и общества в целом.

Технологии изменили способ обучения и работы людей. Идея работы на всю жизнь изменилась постоянными изменениями и неопределенностью. В цифровом мире некоторые профессии устаревают, в то время как появляются новые профессии, а также альтернативные или нетипичные формы занятости. Это сопровождается фрагментацией ландшафта занятости и зачастую большей уязвимостью работников. Широко распространенная автоматизация и искусственный интеллект, хотя и полезны для производительности и экономического роста, означают, что многим людям необходимо повысить квалификацию или даже сменить деятельность, чтобы остаться на работе.

Этот быстроразвивающийся мир и меняющийся рынок труда требует, чтобы люди стали настоящими учениками на протяжении всей жизни, приобрели новые навыки, чтобы справиться с изменениями, а также адаптироваться и развить свои существующие навыки. Это также вызывает растущий спрос на достоверную информацию об изменениях на рынке труда и будущих перспективах. Следовательно, существует потребность в большой поддержке, чтобы люди могли управлять своими более частыми и сложными переходами в рамках и между образованием и работой.

Многие международные организации, в том числе Европейский Фонд Образования (ЕФО), интенсивно работают над будущим рынка труда и пытаются обнаружить эволюцию потребностей в профессиональных навыках. Растет консенсус в отношении того, что среди требуемых навыков цифровые и социально-эмоциональные навыки имеют важное значение для расширения возможностей людей улучшить свои перспективы трудоустройства, благосостояния и самореализации жизни. Поэтому необходимы новые способы стратегического мышления, системы образования и профессиональной подготовки, занятость и социальная политика должны быть реконструированы для развития у людей новых навыков на будущее.

В этом контексте потребность в профориентации как никогда высока. Но, как это ни парадоксально, профориентация сама по себе сталкивается с трудностями при адаптации к новым обстоятельствам. Изменение в предоставлении услуг и развитие инновационного потенциала служб профориентации необходимы для повышения эффективности и расширения возможности людей управлять своим карьерным ростом. Технологии уже оказывают влияние на традиционные услуги профориентации, и концепцию навыков управления карьерой получает все большее распространение не только в Европе, но и на других континентах.

1.2 Значение и структура

В докладе представлены результаты международных конференций ЕФО на темы «Будущее работы» (ETF, 2018) и «Навыки и квалификации: преимущества для людей - как специалисты в области обучения и руководства делают это возможным» (ETF, 2019). Обе конференции подчеркнули важность того, чтобы как молодые люди, так и взрослые имели возможность решения новых задач на рынке труда.

¹ Исследование ЕФО «Будущее труда и навыков» за 2018 год было сосредоточено на странах ЕФО и включало в общей сложности 564 участника. Большинство респондентов (324) были из стран-партнеров ЕФО, а 239 – из других стран, включая страны членов ЕС. Ответы стран-партнеров ЕФО были проанализированы отдельно и сравнены с ответами из других стран.

Профорентация останется весьма действенным механизмом для поддержки модуляции людей; тем не менее, ей необходимо адаптировать некоторые из своих методов обучения и быть более быстрым и эффективным в удовлетворении потребностей отдельных учащихся и лиц, ищущих работу, в быстро меняющемся мире.

В этом докладе мы используем термин «профорентация», который определяется как «ряд мероприятий, которые позволяют гражданам любого возраста и в любой момент их жизни определять свои способности, компетенции и интересы; принимать осмысленные решения в области образования, обучения и профессиональной деятельности; и управлять своим индивидуальным жизненным путем в обучении, работе и других установках, в которых эти способности и умения приобретаются и / или используются» (Council of the European Union, 2008).

Доклад призван представить коллекцию новаторских или многообещающих примеров того, как профорентация меняется во всем мире в контексте, изложенном выше. Доклад направлен на то, чтобы облегчить изучение этих примеров, повысить осведомленность и понимание политики и практики в области профорентации, а также предоставить политическое вдохновение странам-партнерам ЕФО и международному сообществу. Он также призван стимулировать размышления, побудить практиков и политиков во всем мире задуматься о рисках и возможностях, которые принесет будущее, и интегрировать эти идеи в свою политику и в перспективу практики для профорентации.

Подобранные примеры новаторской или многообещающей политики и практики относятся к текущим тенденциям в профорентации и имеют международный охват, хотя большая часть примеров поступает из Европейского Союза и стран-партнеров ЕФО. В каждом случае инновации следует рассматривать в контексте страны / региона, поскольку системы профорентации имеют разные традиции и проблемы и находятся на разных этапах развития. Функциональная служба профорентации или форма предоставления услуг могут быть стратегической целью в одной стране или инновационной практикой в другой - (Barnes et al. 2020), Guichard (2003) показали, что методы профорентации и тип вмешательства могут зависеть от конкретной страны или даже от образовательной системы в стране (Whiston & Buck, 2008 г.).

ТАБЛИЦА 1.1 АНАЛИТИЧЕСКАЯ ОСНОВА И РУКОВОДЯЩИЕ ВОПРОСЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Какие текущие глобальные задачи могут повлиять на профорентацию?	Какого влияние этих глобальных задач на системы образования и профессиональную подготовку, занятость и социальную политику, а также на роль профорентации?	Какие изменения необходимы в системах образования и обучения, занятости и социальной политике и профорентации?	Каковы текущие тенденции в сфере профорентации?	Какие новаторские примеры политики и практики в сфере профорентации могут служить доказательством и вдохновением для будущего развития?
--	--	--	---	---

Доклад имеет следующую структуру:

- Глава 1 представляет контекст, цель и методологию доклада и дает общий обзор аналитической основы.
- Глава 2 фокусируется на глобальных задачах и ответах со стороны систем образования и профессиональной подготовки, а также в области занятости и социальной политики; затем анализируется роль политики и практики профорентации в решениях этих проблем.
- Глава 3 определяет четыре тенденции в сфере профорентации, а именно: использование информационно-коммуникационных технологий (ИКТ) в системах профорентации, развитие навыков управления карьерой (НУК), важность сотрудничества и механизмов координации между ключевыми заинтересованными сторонами и роль родителей в выборе карьеры для молодых людей

(неформальная профориентация). Кроме того, кратко представлены другие вопросы и подходы, которые становятся тенденциями в международных дебатах по вопросам профориентации. В конце каждого раздела в таблице представлены инновационные или многообещающие примеры в ЕС и за рубежом, которые подробно рассматриваются в Томе II.

- **Глава 4** представляет обзор политики трех отобранных стран-партнеров ЕФО – Казахстана, Турции и Украины – и содержит доказательный анализ международных тенденций и областей для совершенствования этих стран; в таблицах представлены новаторские или многообещающие примеры из этих стран-партнеров по каждой тенденции, которые подробно рассматриваются в Томе II.
- **Глава 5** делает выводы и обеспечивает политическим вдохновением страны-партнеры и международное сообщество.

1.3 Методология

Методология исследования объединила кабинетное исследование и анализ с интервью и полевым визитом. В то время как инновационные примеры из ЕС и других стран были разработаны с использованием информации, собранной посредством кабинетных исследований и анализа, примеры из Казахстана, Турции и Украины были выявлены национальными экспертами в ходе полевых исследований на основе интервью и целевых кабинетных исследований перед каждым полевым визитом².

Литература была отобрана с учетом ее уместности и актуальности для целей доклада. Соответствующие критерии поиска и выбора использовались для поиска новейших исследований, публикаций и программных документов из ЕС и на международном уровне, которые имели отношение к анализу, примененному в этом исследовании. Примеры, содержащиеся в докладе, были выбраны на основе степени новаторства в отношении тенденций (использование ИКТ, разработка НУК, сотрудничество, роль родителей), свидетельств положительного воздействия и успешной реализации, а также потенциала на переносимость и адаптируемость к другому контексту. Примеры выходят за рамки профессионального образования и обучения (ПОО), охватывая весь спектр непрерывного образования (НО) и все типы поставщиков, включая государственные службы занятости (ГОЗ), школы, университеты и неправительственные организации (НПО).

В главе, посвященной Казахстану, Турции и Украине, делается попытка определить, существуют ли аналогичные инициативы в отдельных странах-партнерах, чему мы можем научиться у них и каковы потенциальные области для улучшения в свете международных тенденций. Для облегчения понимания читателем контекста страны представлены обзоры профориентации по странам, за которыми следует краткая оценка того, проявляются ли международные тенденции в трех странах-партнерах.

В Томе II представлены инновационные примеры в ЕС, трех отобранных странах-партнерах ЕФО (Казахстан, Турция и Украина) и на международном уровне, насколько это возможно, представлены в соответствии со следующей структурой: контекст и введение, содержание инициативы, влияние, эффективность и факторы успеха, задачи и будущее развитие. Некоторые примеры, однако, не вписываются в эту структуру, потому как они представляют собой исследовательский проект, находятся на пилотной стадии либо из-за недостатка информации.

Представляя инициативы, которые различные страны представили для подготовки и поддержки инноваций в области профориентации, ЕФО стремится облегчить обмен информацией и стимулировать

² Информация была собрана путем кабинетного исследования и трех полевых визитов в Казахстан, Турцию и Украину, которые состоялись в период с сентября по ноябрь 2019 года и были организованы национальными экспертами, участвовавшими в этом исследовании. Были посещены организации, работающие в области профориентации, и состоялись обсуждения с представителями этих организаций (лицами, принимающими решения, практиками, исследователями, экспертами). Полевые визиты были очень хорошей возможностью для обогащения данных, собранных с помощью кабинетных исследований.

национальные и международные дебаты о практике, а также о факторах успеха, препятствиях и возможностях переноса в другой контекст.

2. ГЛОБАЛЬНЫЕ ЗАДАЧИ ДЛЯ СИСТЕМ ОБРАЗОВАНИЯ И ПОДГОТОВКИ, ЗАНЯТОСТИ И СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ – ДВИГАТЕЛИ ИЗМЕНЕНИЙ

Глобализация, технологии, демографические изменения и ухудшение состояния окружающей среды изменили мир труда и обучения, вызвав значительные сдвиги в навыках, необходимых для развития экономики, и в способах работы людей, что имело серьезные последствия для образования, занятости и социальной политики. Подробно публиковали об этом (Barnes et al. 2020, Cedefop 2019, Council of the EU 2011, EEEP 2019a, ETF 2018a–b/2019a–c/2017a–e, European Commission 2017/2019, Gardiner and Goedhuys 2020, Guadagno 2020, Harasty and Ostermeier 2020, Hirschi 2018, Hughes 2019, ILO 2018/2019b/2020, IOM 2019, IPCC 2018, Kose and Ohnsorge 2019, Mamede et al. 2020, Mann 2020, Messenger 2019, Mokyr 2015, Nair 2020, OECD 2019, Schwab 2016, World Bank 2015/2019, World Economic Forum 2020a, 2020b, 2020c, 2020d). Больше всего от этих изменений страдают люди с низкой квалификацией, которые часто имеют ограниченные перспективы карьерного роста и рискуют остаться без работы (Cedefop, 2019). Необходимо критически осмыслить, в какой степени известные модели и рамки компетенций и развития карьеры подходят для реагирования на происходящие изменения в мире труда и как эти изменения могут повлиять на практику профориентации (Hirschi, 2018).

С начала 2020 года возникла дополнительная глобальная проблема в виде пандемии Covid-19 и ее последствий, включая потерю рабочих мест и сбои в образовании. В то же время пандемия Covid-19 ускоряет то, что часто называют «4-й промышленной революцией» - из-за необходимости выдвигать технологические решения на передний план на рабочем месте, в образовании и дома (Cedefop, 2020).

2.1 Реформы образования и обучения как ответ на глобальные задачи

Инвестиции в образование, ПОО и системы непрерывного обучения являются необходимой предпосылкой успешного экономического развития. Необходима политика для обновления систем образования и лучшей подготовки молодых людей к будущему рынку труда посредством вмешательства в учебные программы, учебную среду, возможности учителей и переход от образования к месту работы. Эффективные системы образования должны будут выйти за рамки традиционных методов обучения, чтобы предоставить учащимся знания, относящиеся к будущей занятости, и им также необходимо будет развивать способность учащихся эффективно применять эти знания в меняющихся ситуациях путем развития трансверсальных навыков и определенных социально-эмоциональных навыков (Mann et al., 2020). Кроме того, вслед за быстрыми технологическими изменениями необходимы более целевые инвестиции в обучение взрослых, в том числе в переподготовку и повышение квалификации. Это особенно верно в контексте старения населения и миграции. Подробно публиковали об этом (ACVT, 2018; Barnes et al., 2020; Cedefop, 2019; EEEP, 2019a/c/e; ETF, 2018a–b/2019a–c/2017a–e; European Commission, 2019; European Council, 2018; European Education and Training Expert Panel, 2019; Gouëdard et al., 2020; Mann, 2020; OECD, 2019/2020a/ 2020b/2020c/2020; Schleicher, 2020; Stevenson, 2017; UNESCO, 2020; Voss, 2017; WEF, 2020; World Bank, 2019/2020).

В школах также необходимо создать среду, в которой все учащиеся имеют доступ к услугам по профориентации. Даже небольшая профориентация может иметь большое влияние, особенно когда речь идет о предоставлении информации о появляющихся новых типах профессий.

Репозиционирование профессионального образования и обучения

Профессиональное образование и обучение (ПОО) должны готовить людей не только к существующим рабочим местам, но и к будущей занятости и созданию рабочих мест. По данным Европейского консультативного комитета по профессиональному обучению (ККПО), ожидается, что ПОО изменит свое положение, и в будущем это сочетание, вероятно, станет прочной основой базовых навыков, общих сквозных и профессиональных компетенций (ACVT, 2018). Системы ПОО должны будут быстрее реагировать, предвидеть потребности в навыках и разрабатывать новые и более гибкие способы обучения учащихся. Ожидается, что управление в ПОО будет двигаться в сторону многоуровневой модели с участием основных заинтересованных сторон на разных уровнях (т.е. национальном, региональном, местном, отраслевом). Видение ККПО будущего ПОО в Европе подчеркивает, что оно должно быть «отличным, инклюзивным и продолжаться всю жизнь», и определяет три основных элемента: (i) приобретение навыков, обеспечивающих возможность трудоустройства, адаптируемость, личностное развитие и активную гражданскую позицию; (ii) доступное, привлекательное, ценное, инновационное и качественное обеспечение; и (iii) интегрированное, гибкое и диверсифицированное ПОО, подкрепленное управлением, финансированием и руководством. Профориентации отводится важная роль в продвижении путей ПОО для учащихся и семей. Потенциальные учащиеся должны иметь четкую и понятную информацию о предлагаемом обучении.

2.2 Занятость и социальная политика как ответ на глобальные задачи

Изменения на мировом рынке труда имеют серьезные последствия для охраны труда, государственной политики и профориентации.

Целевые программы занятости

Целевые программы, способствующие развитию навыков и социальной интеграции, необходимы для содействия инклюзивному и устойчивому долгосрочному росту и сокращению бедности. В большинстве стран существуют программы трудоустройства для целевых групп, которые сочетают в себе информацию о карьере, выбор работы, поиск и техническое обслуживание, деятельность по развитию навыков, деятельность по развитию жизненных навыков и вспомогательные услуги. Эти типы программ явно адаптированы к особым обстоятельствам отдельных групп лиц (OECD, 2019). Инструменты профилирования могут помочь государственным службам занятости (ГСЗ) нацелить интенсивные услуги на лиц, ищущих работу, наиболее подверженных риску долгосрочной безработицы, адаптировать услуги к индивидуальным потребностям лиц, ищущих работу, и, используя статистические модели, оценить перспективы лиц ищущих работу (OECD, 2018).

Индивидуальные подходы к поддержке длительно безработных лиц включают в себя: финансовые консультации и помощь, реабилитацию, услуги социальной поддержки, услуги по уходу, интеграцию мигрантов, а также жилищную и транспортную поддержку. Эти меры направлены на устранение препятствий на пути к работе и расширение прав и возможностей лиц, длительно безработных, для достижения четких целей, ведущих к трудоустройству. Государственные службы занятости должны поощрять участие работодателей в интеграции длительно безработных лиц, снабжая их целенаправленными финансовыми стимулами и участием социальных партнеров (European Council, 2016).

Другие меры направлены на повторное трудоустройство, переподготовку и поддержание доходов уволенных работников, особенно пожилых и работников работавшие на протяжении длительного времени. Эти меры должны быть адаптированы к индивидуальным потребностям этих работников, которые могут понести большие потери в заработке из-за длительных периодов отсутствия работы и повторного трудоустройства при более низкой заработной плате. Меры раннего вмешательства для повторного трудоустройства могут быть инициированы в период уведомления путем создания на предприятии, которое должно закрыться временного офиса ГСЗ. От работодателей необходимо потребовать предоставить соответствующий период уведомления перед увольнениями и обеспечить регистрацию уведомленных работников в ГСЗ. Меры по повторному трудоустройству для перемещенных рабочих обычно реализуются посредством комбинации общих программ активного рынка труда (АПРТ) и программы, нацеленные на эту конкретную группу. Другое посредничество состоит в обеспечении

адекватного дохода для уволенных работников, а также в поощрении их быстрого повторного трудоустройства. Например, временная надбавка к заработной плате может быть предложена уволенным работникам, которые быстро возвращаются на работу, но соглашаются на новую работу с более низким уровнем оплаты (OECD, 2018).

Поддержка стареющих рабочих и мигрантов

Крайне важно содействовать достойной работе для всех, включая пожилых рабочих, рабочих-мигрантов, беженцев и перемещенных лиц. Работодателей следует поощрять к внедрению концепций проектирования рабочих мест с учетом их возраста и методом управления, а также способствовать обучению на протяжении всей жизни стареющих работников. В отношении тенденции к старению населения следует применять эффективную политику и меры, например: создание стимулов для компаний, поощряющих более длительную карьеру, внедрение гибких схем работы и выхода на пенсию, содействие более инклюзивным рынкам труда, создание условий, позволяющих работать и учиться из поколения в поколение, и поддержка обучения на протяжении всей жизни для всех, независимо от возраста, посредством инвестиций в непрерывное профессиональное образование и обучение (НПОО) и создание рабочих мест в качестве пространства для обучения на протяжении всей жизни (Cedefop, 2012).

Международная и национальная политика должна гарантировать, что предприятия и общество извлекут пользу из профессионального потенциала и квалификации трудовых мигрантов. Для этого требуются меры, которые помогут уравновесить спрос и предложение навыков и облегчить мигрантам интеграцию и перемещение на рынке труда новой страны (Cedefop, 2014). Хорошо скоординированная политика в области миграции и занятости может способствовать устранению сборов и затрат на трудоустройство для трудящихся-мигрантов и предотвращению торговли людьми и долговой кабалы (ILO, 2020).

Осведомленность об изменении климата и устойчивости в политике занятости

Адаптация к изменению климата также влияет на политику и профориентацию. В недавнем Коммюнике Европейской комиссии (2019) была представлена первоначальная дорожная карта основной политики и мер, необходимых для достижения «Зеленого курса Европы». Механизм справедливого перехода (МСП), предложенный Европейской комиссией в 2020 году, предусматривает оказание адресной поддержки регионам и секторам, которые в наибольшей степени затронуты переходом к зеленой экономике, таким как углеродоемкие регионы и регионы, где многие люди работают на ископаемом топливе. Наиболее уязвимые работники будут защищены путем упрощения для них перспективы в трудоустройстве на новых секторах или посредством предоставления им возможности переквалификации (European Commission, 2020).

Стратегии работы с "невидимыми"

Информационно-просветительские услуги ориентированы на людей, которым не хватает основных жизненных и рабочих навыков (например, незарегистрированных безработных, неактивных молодых людей, маргинализированных лиц, этнических меньшинств и т. д.). Эти услуги позволят им извлечь пользу от профориентации и учебных мероприятий, адаптируя методологии к своим конкретным потребностям. Необходимы целостные и проактивные стратегии, требующие сотрудничества со службами здравоохранения, социальных и психологических служб, а также отсрочки применения стандартных мер по обеспечению трудоустройства, таких как поиск работы и стажировки. Важно, чтобы ГСЗ сотрудничал с другими организациями, такими как молодежные службы и неправительственные организации (НПО), для связи с маргинализированными, вовлеченными в преступную деятельность людьми, нуждающимися в медицинской, психологической помощи и в трудоустройстве. В национальной политике требуется четкое признание проблем долгосрочной безработицы, чтобы обеспечить поддержку и доступ к мерам по активизации для длительно безработных. Стратегии охвата должны основываться на тесном сотрудничестве и обмене информацией между организациями государственного, частного и гражданского секторов на местном и региональном уровнях, продвигая индивидуальные услуги для уязвимых групп (Cedefop, 2018b).

Решения служб занятости по новым формам работы

Политика занятости и социальная политика должны включать решения, учитывающие новые технологические разработки, чтобы использовать их преимущества и смягчить негативные последствия их сбоев (World Bank, 2015). Новые формы работы (неполный рабочий день, удаленная работа, платформа занятости, работа на основе проектов или работа по запросу через приложения) могут облегчить доступ к рынку труда для уязвимых групп, стимулировать участие лиц с другими обязанностями и способствовать самозанятости и предпринимательству.

Однако потенциал новых форм труда принесет пользу отдельным лицам и обществу в случае усиленной защиты работников. Например, растут опасения, связанные с социальной защитой работников платформы, рабочим временем, стандартами здоровья и безопасности, поскольку сама работа часто характеризуется низким доходом, низкоквалифицированной работой и индивидуальными мелкими задачами (Eurofound, 2019). Требуется новое видение ГСЗ, чтобы переосмыслить их роль в поддержке людей, занятых в этих новых формах труда.

Государственные службы занятости и их репозиционирование

В связи с изменяющимся миром труда и появлением новых форм занятости, государственные службы занятости (ГСЗ) должны играть важную роль в профориентации и обучении на протяжении всей жизни, особенно с учетом возросшего спроса на квалифицированную рабочую силу (Borbély-Pecze, 2019). Консультанты ГСЗ должны понимать потребности клиентов, которые являются основными заинтересованными сторонами в этой области, и то, как должны быть организованы услуги, чтобы повысить активное участие человека в переходе на рынок труда. Для европейской сети ГСЗ был подготовлен инструментальный практикующего специалиста с целью оценки потребностей в развитии профориентации (ПО) и непрерывного образования (НО) в контексте разработки практических планов и шагов по укреплению системы и услуг ПО и НО. (Arnkil et al., 2017).

Европейский профиль компетенций для консультантов ГСЗ и Европейских служб занятости (ЕСЗ) представляют собой компетенцию по основным задачам, выполняемым консультантами по трудоустройству, и описанию оперативного знания. Он содержит три соответствующие области компетенций: базовые умения (ценности и навыки специалистов общей практики); умение взаимодействовать с клиентами (работа с соискателями и работодателями); поддерживающие компетенции (системные и технические), (European Commission, 2014). Европейский профиль компетенций может внести значительный вклад в профессионализацию услуг, предоставляемых консультантами по трудоустройству.

2.3 Роль профориентации - необходимы новаторские подходы

Услуги по профориентации отражают экономический, политический, социальный, культурный, образовательный контекст и контекст рынка труда, а также профессиональные и организационные структуры, в которых они действуют (Watts, 1996 apud Watts & Sultana, 2004). Следовательно, изменения в обществе и на рынке труда имеют важные последствия для услуг по профориентации.

Во многих докладах подчеркивается, что мы живем в мире, который становится все более сложным. Последствия нестабильности, ненадежности и непредсказуемости сказываются на всех социальных группах, но сильнее всего сказываются на наименее привилегированных. Как это ни парадоксально, хотя окружающая среда становится менее податливой и менее восприимчивой к индивидуальным усилиям, люди вынуждены развивать способность к адаптации, гибкость, а также увеличивать свободу действий и самоуправление (Bakshi & Goss, 2019).

Модели и практика профориентации должны учитывать глобальные проблемы и поддерживать как государственную политику, так и отдельных лиц в их решении. Крайне важно, чтобы профориентация была лучше интегрирована в различные политики и стратегии, например в непрерывное руководство (НР), непрерывное обучение (НО), в социальную политику, в повышение квалификации и переподготовку, общегосударственный подход - в согласованную и скоординированную модель. Предоставление гражданам доступа к качественным программам и услугам карьерного роста должно рассматриваться правительствами как стратегическая мера политики и как способ устранения неравенства, повышения уровня занятости в группах высокого риска и поддержки усилий по подготовке к колледжу и карьере. (Solberg, 2017). Большинство качественных оценок профориентационной деятельности свидетельствуют о положительных экономических, образовательных и социальных результатах для молодых людей. И предыдущие исследования подтвердили, что профориентация может внести значительный вклад не только для отдельных людей, но и в достижение целей государственной политики в области образования, занятости и социальной интеграции (Cedefop, 2019; Hooley, 2014; Hooley/Dodd, 2015; OECD, 2004 г.).

Программы и услуги карьерного роста должны сместить акцент с поддержки людей в принятии подходящих карьерных решений на помощь им в развитии навыков принятия решений, проактивности и устойчивости (Solberg, 2017; European Lifelong Guidance Policy Network, 2015). Роль профориентационной компании станет более требовательной, и она должна более быстро и гибко адаптироваться к меняющимся потребностям граждан и сферы труда. Подход «зеленого руководства» (Plant, 2014) пропагандируется ввиду глобального потепления и экологических проблем. Необходимы новые концепции руководства, чтобы поставить под вопрос основные индивидуалистические теории и практики карьерного роста.

Это также потребует переосмысления существующей практики и внедрения новаторских методов профессиональной ориентации, некоторые из которых уже разрабатываются и внедряются. Международный центр развития карьеры и государственной политики (МЦРКГП) рекомендует странам всего мира поддерживать инновации в развитии карьеры. Это может включать: предоставление ресурсов для поддержки инноваций и возможностей для апробирования новых программ и услуг по развитию карьеры; применение многоканального подхода к предоставлению программ и услуг по развитию карьеры; обеспечение обучения и поддержка специалистов по развитию карьеры для внедрения инноваций и развития их практики (ICCDPP, 2019a).

Практикующие должны быть хорошо подготовлены к своей роли «сохранять надежду и подтверждать достоинство своих клиентов» (Herr, 1997) путем: поддержки молодых людей в преодолении путаницы в карьере; работа с большим разнообразием клиентов (обездоленная молодежь, пожилые работники, мигранты, взрослые, вовлеченные в новые формы работы и т. д.); внедрение более индивидуализированного предоставления услуг; внедрение аспекта устойчивости; развитие навыков взаимодействия с клиентами на будущее; и более широкое использование новых технологий в профориентации.

Доказательства влияния профориентации

В области профориентации имеется значительная доказательная база. Примеры исследований, демонстрирующих влияние профориентации, представлены ниже.

Hooley (2014) and Hughes et al. (2016) показали, что профориентация оказывает положительное влияние на: результаты обучения (увеличение уровня участия в образовании и обучении или повышение показателей успешности); экономические результаты и результаты занятости (повышение заработной платы, улучшение стратегий удержания сотрудников, повышение чьей-либо вероятности найти работу, переход от образования к работе, социальная мобильность и сокращение числа граждан, «не участвующих в образовании, занятости или обучении» [НУОЗО]); социальные результаты (снижение вероятности участия в преступной деятельности, участие сообщества, уверенность, стойкость, самооценка, улучшение некогнитивных навыков и / или благополучие психического здоровья).

В соответствии с этими данными, лонгитюдные исследования в Австралии, Соединенном Королевстве и Соединенных Штатах показали, что подростки, совмещающие неполную занятость с очным обучением, лучше справляются с переходом от учебы к работе. Таким образом, программы карьерного роста в школах, которые включают опыт работы, приносят учащимся положительные преимущества, например, возможность применить свои знания и навыки в незнакомых ситуациях или возможность понять, что значит быть эффективным на рабочем месте (Mann et al., 2020).

Обзор литературы, посвященный исследованиям, использующим квазиэкспериментальные и экспериментальные подходы (Hughes et al 2016), показал, что результаты, связанные с обеспечением школами профессионального образования, включая участие работодателей, в первую очередь положительны: так было в 60% исследований, посвященных результатам обучения (только 2% преимущественно отрицательные); 67% исследований, посвященных экономическим результатам (ни одно из них не является преимущественно отрицательным); и 62% исследований, посвященных социальным результатам (только 3% в основном отрицательные).

Исследование, проведенное Whiston et al. (2017) and Blustein et al. (2017) продемонстрировали, что программы и услуги по развитию карьеры для взрослых влияют на положительные результаты развития (например, удовлетворенность жизнью, психологический и эмоциональный дистресс, проактивность, предотвращение рецидива депрессивных симптомов). Лонгитюдные исследования показали, что участие в пятилетней учебной программе по трудоустройству / поиску работы снижает частоту депрессивных эпизодов (в случае взрослых с историей значительной депрессии) и психологического / эмоционального стресса. Вовлечение взрослых безработных в целенаправленную и структурированную социальную деятельность во время программы занятости способствовало их благополучию (Blustein et al., 2017 apud Solberg & Ali, 2017).

Исследования показали, как меры непрерывной ориентации могут положительно повлиять на навыки управления карьерой. Влияние группового вмешательства на управление карьерой, психическое здоровье и сохранение рабочих мест было изучено в Финляндии. Вмешательство имело место в организациях-работодателях и было направлено на то, чтобы лучше подготовить сотрудников к управлению своей собственной карьерой. Участники были 718 человек были рандомизированы в группу вмешательства (N = 369) или группу сравнения (N = 349). Участники группы вмешательства принимали участие в групповых семинарах по вмешательству, в то время как участники группы сравнения получали печатную информацию о вопросах карьеры и здоровья. Результаты семимесячного наблюдения показали улучшение навыков управления карьерой, что привело к значительному уменьшению как симптомов депрессии, так и намерений досрочно выйти на пенсию (Vuori et al, 2012 apud Hooley, 2014).

При оценке воздействия программ профориентации крайне важно учитывать способы их реализации, например: индивидуально, в группах, очно или дистанционно. Whiston et al. (2003) сравнили различные методы вмешательства (например, индивидуальную профориентацию, уроки карьеры) с помощью метаанализа и обнаружили, что вмешательства с участием консультанта были значительно более эффективными, чем вмешательства, основанные исключительно на использовании компьютеризированной системы ориентации. Доступ к информации о карьере в Интернете дает положительные результаты в сочетании с обсуждениями с профессионалами, помогающими клиентам интерпретировать информацию. Whiston (2002) подчеркнул, что наиболее эффективными способами проведения карьерных мероприятий были индивидуальные консультации и занятия по вопросам карьеры. Brown & Ryan Krane (2000) подчеркнули критические методы и приемы карьерного вмешательства: письменные упражнения, индивидуальные интерпретации, профессиональную информацию, моделирование карьеры и внимание к созданию поддержки (apud Whiston & Buck, 2008).

В другом исследовании изучалось влияние участия в программах профессионального обучения на навыки карьерного роста и успеваемость в школе южнокорейских старшеклассников в течение двухлетнего периода. Это исследование показало, что студенты, которые дважды прошли «шесть различных типов профессионального образования» за двухлетний период добился наибольших успехов в развитии навыков карьерного роста и успеваемости в школе, определяемых как рост творческих способностей и академических достижений» (Choi et al, 2015).

Швейцарское исследование изучало влияние профориентации в течение года с использованием смешанных методов с участием 199 клиентов. В исследовании анализировались уровни решимости участников в отношении своей карьеры, удовлетворенности своей жизнью и их способности действовать в соответствии с планами, которые могут положительно повлиять на их карьеру. Результаты свидетельствуют о постоянном снижении нерешительности в отношении карьеры в долгосрочной перспективе и стабилизации удовлетворенности клиентов жизнью (Perdrix et al, 2012, apud Hooley, 2014).

Наконец, резюмируя вышеизложенное, исследование Европейской сети политики непрерывного руководства (Hooley, 2014), посвященное существующим свидетельствам пожизненного руководства, пришло к выводу, что руководство является наиболее эффективным, когда оно соответствует набору следующих характеристик:

1. пожизненно и прогрессивно;
2. значимо связано с более широким опытом и жизнями людей, которые в нем участвуют;
3. признает разнообразие людей и предоставляет услуги, соответствующие их потребностям;
4. сочетает в себе ряд мероприятий (например, индивидуальную и онлайн-поддержку);
5. поощряет приобретение навыков управления карьерой;
6. является целостным и хорошо интегрированным в другие службы поддержки;
7. вовлекает работодателей и работающих людей и обеспечивает активный опыт рабочих местах;
8. предоставляется опытными, хорошо обученными и мотивированными специалистами;
9. опирается на качественную информацию о карьере;
10. Гарантия качества и оценка.

Устранение путаницы в карьере

Недавнее исследование ОЭСР подчеркивает, что по мере того, как рынки труда претерпевают быстрые и фундаментальные изменения, принятие решений становится более важным, но и более сложным. В то время как трудовой мир претерпел серьезные изменения за последние 20 лет, карьерные ожидания молодых людей мало изменились и стали еще более концентрированными (OECD, 2020). Данные международного опроса показывают, что 30% подростков во всем мире интересуются всего лишь 10 профессиями (IAG, 2019), и многие молодые люди стремятся к профессиям, подверженным риску автоматизации.

Результаты Программы международной оценки учащихся (МПЦЧ) 2018 показали, что молодые люди из наиболее неблагополучных семей с большей вероятностью будут проявлять признаки недоумения относительно того, как образование и квалификация связаны с работой и карьерой. Они как правило, получают более низкое образование и квалификацию, чем обычно требуется для достижения их профессиональных целей. Карьерные устремления часто ограничены и искажаются по признаку пола и социального происхождения. МПЦЧ 2018 также показала, что молодые люди из неблагополучных семей с меньшей вероятностью участвуют в мероприятиях по развитию карьеры, таких как ярмарки вакансий, обучение на рабочем месте и встреча с консультантом по вопросам карьеры, чем их более привилегированные сверстники (Mann et al., 2020).

Более информированные карьерные устремления подростков связаны с лучшими академическими результатами (IAG, 2019). Во всех странах ОЭСР наблюдалась четкая взаимосвязь между выгодным использованием профориентации и более позитивным отношением к полезности школьного образования (Манн и др., 2020). Лонгитюдное исследование с участием более 80 000 человек в Соединенных Штатах (Tracey & Robins, 2006 apud Musset & Mýtna Kureková, 2018) показало, что выбор неправильных образовательных траекторий действительно ведет к отказу от образования.

По этой причине молодые люди нуждаются в эффективных и целенаправленных мерах по профориентации. Сотрудничество между школами и работодателями может помочь молодым людям понять профессию и карьеру.

Работа с большим разнообразием клиентов

Профориентация ставится под сомнение, когда дело касается поддержки всех категорий клиентов, например мигрантов, этнических меньшинств, низкоквалифицированных работников, граждан с низким социально-экономическим статусом, НУОЗО, безработных взрослых или людей, вовлеченных в новые формы работы (работа на платформе, самозанятость, работа в интернете). Услуги по профориентации должны стать более разнообразными и в то же время специализированными с целью повышения возможностей трудоустройства людей и связать их с потребностями рынка труда (Arnkil et al., 2017).

Очень важно, чтобы уязвимые группы (например, мигранты, этнические меньшинства, низкоквалифицированные рабочие, граждане с низким социально-экономическим статусом) имели доступ к бесплатной поддержке по профориентации. Программы, специально разработанные для групп школьного возраста, находящихся в неблагоприятном положении, таких как молодые люди с риском стать НУОЗО, мигранты, беженцы и т. д., работают лучше всего, когда они ориентированы, представлены в сообществе, контролируются и имеют высокую индивидуальность (Musset & Mytna Kurekova, 2018).

Службы профориентации выполняют важную миссию по поддержке мигрантов, предоставляя информацию о законодательстве и учреждениях, а также о вопросах, касающихся жилья, здравоохранения и социальной защиты. Информация об эквивалентности квалификаций, помощь в процессе признания и поддержка в получении профессионального опыта и навыков также имеют решающее значение для успешной интеграции в трудовую деятельность, образование и профессиональную подготовку (Cedefop, 2014).

Людям, занятым в новых формах работы (платформенная работа, самозанятость, работа в интернете), трудно достичь нынешних структур профориентации. Тем не менее, они сталкиваются с такими трудностями, как отсутствие возможностей для продвижения по службе и развития профессиональных навыков, серых зон в их статусе занятости (будь то наемные работники или самозанятые) и отсутствие определения их прав и льгот, например касаясь социальной защиты, рабочего времени, заработка или доходов (Eurofound, 2019). Предлагая различные виды онлайн-помощи, специалисты-консультанты могут найти удобное решение для этой группы клиентов.

Предоставление более персонализированных услуг по профориентации

Программы и услуги по профориентации должны поддерживать людей в достижении множества жизненных целей, включая работу, семью и досуг, а также приверженность к обучению на протяжении всей жизни, адаптации и учиться обучаться. Важно, чтобы специалисты по профориентации поддерживали своих клиентов в формировании своей жизни и работы, проявляя инициативу в развитии своих навыков, знаний и взглядов, а также сочетать знания из разных секторов и типов карьеры.

Добиться этого поможет более персонализированное предоставление услуг по профориентации с учетом реальных жизненных ситуаций отдельных пользователей услуг. Работодателей следует поддерживать, чтобы они лучше использовали таланты и навыки своих сотрудников и более активно вовлекали своих сотрудников в планирование карьеры на работе (Cedefop, 2011b). Более того, лучшая координация между профориентацией и подтверждением неформального и информального образования будет способствовать оптимальной поддержке индивидуальных решений о карьере и личном развитии (Cedefop, 2019). Участие клиентов в разработке и развитии системы профориентации будет поддерживать более эффективные системы для них и лучше соответствовать их требованиям и потребностям.

Подход «зеленого руководства»

Подход «зеленого руководства» касается устойчивого развития, бережного отношения к окружающей среде и ответственности за экосистему. Он касается выбора деятельности и рабочих мест, которые сводят к минимуму вред окружающей среде и повышают осведомленность о важности экологической карьеры. Этот подход также побуждает людей принимать во внимание влияние выбора профессии на окружающую среду и находить баланс между работой и другими аспектами своей жизни, тем самым поддерживая образ жизни, способствующий укреплению здоровья, экономической безопасности и социальной справедливости (EEEP, 2019c). «Зеленое руководство может быть проактивным, вопрошающим, исследовательским, рефлексивным и ориентированным на клиента в новом понимании. Зеленое руководство ставит под сомнение упрощенную повестку дня экономического роста и указывает на более широкие и более экологические подходы к развитию» (Plant, 2014).

Переход к экологической устойчивости («зеленый переход») продолжает влиять на существующие профессии, где требуется переподготовка или повышение квалификации и реже создавать новые «зеленые» рабочие места. Новые профессии, как правило, возникают на более высоких уровнях квалификации, тогда как менее квалифицированные профессии, как правило, требуют большей экологической осведомленности или простой адаптации к рабочим процессам (ILO, 2019b).

Важно включать аспект устойчивости в деятельность на всех уровнях образования и поддерживать учителей и специалистов по профориентации в развитии их собственных навыков, чтобы иметь возможность ориентировать своих студентов / клиентов на более устойчивый образ жизни и выбор карьеры.

Развитие трансверсальных навыков посредством профориентации

Социальные и эмоциональные навыки и навыки управления карьерой становятся все более важными в помощи гражданам в развитии компетенций, необходимых для трудоустройства в условиях зарождающейся 4-й промышленной революции. Это признано Европейским союзом в рекомендации Совета по ключевым компетенциям для непрерывного обучения, которые включают в себя «личные, социальные и обучающие навыки» (Council of the European Union, 2018). Работа, требующая сочетания цифровых и некогнитивных / трансверсальных навыков, оплачивается лучше, чем другие (Joint Research Centre, 2019). Навык, наиболее востребованный европейскими работодателями, - это способность адаптироваться к изменениям, указанным в трех из четырех объявлений о вакансиях в выборке из более чем 30 миллионов вакансий (Cedefop, 2019).

Гражданам необходимы социальные навыки и социальная осведомленность для взаимодействия с различными менеджерами и различными рабочими средами, а также навыки самоуправления, для участия в обучении на протяжении всей жизни. Следовательно, в школах, университетах, ГСЗ, компаниях и т. д. профориентационная деятельность должна быть сосредоточена на развитии социальных и эмоциональных навыков: самосознания, социальной осведомленности, самоуправления, навыков взаимоотношений и принятия решений (CASEL, n.d.). Например, способность эффективно работать в проектных группах требует, чтобы люди понимали свой уникальный талант и его вклад в план работы команды (самосознание), способность вести переговоры и устранять различия (социальная осведомленность, управление отношениями) и способность работать независимо и при необходимости искать ресурсы и поддержку (навыки самоуправления). Взаимоотношения и коммуникативные навыки относятся к способности устанавливать и поддерживать здоровые и полезные отношения с разными людьми и группами (например, общение и работа за чашкой чая). Принятие решений - это способность делать конструктивный и уважительный выбор в отношении личного поведения и социальных взаимодействий на основе этических стандартов, соображений безопасности, социальных норм, реалистичной оценки последствий и благополучия себя и других (CASEL, n.d.).

Концепция «навыков управления карьерой» (НУК) это набор навыков, посредством которых люди могут влиять на свою карьеру и управлять ею с выгодой для себя, и эти навыки могут приобретаться посредством обучения и опыта. НУК основаны на непрерывном процессе, а не на единственном событии

(например, выборе карьерного пути), (Neary and Dodd, 2016). Они представляют собой «набор компетенций, которые обеспечивают структурированные способы для отдельных лиц и групп сбора, анализа, синтеза и организации собственной, образовательной и профессиональной информации, а также навыки для принятия и реализации решений и переходов» (ELGPN, 2012). Примерами НУК являются: способность к самопознанию и самооценке, знания о профессиях и бизнесе, понимание систем образования, обучения и квалификаций, способность человека описывать свои собственные навыки, критическое мышление, управление бюджетом, управление проектами, и т. д. Необходимы дальнейшие размышления о том, насколько возможно развить эти навыки с помощью целенаправленных вмешательств в профориентацию, в то время как разработка НУК, позволяющая людям управлять своей карьерой, рассматривается как будущее направление поддержки.

Профориентация в контексте пандемии Covid-19

Пандемия Covid-19 внезапно вызвала рост безработицы, смену профессии и изменение объема рабочих мест. С временным закрытием школ и мест проведения досуга пандемия также повлияла на представления о характере труда, досуга, семейной жизни и общества. В мире, где посещение офиса, налаживание контактов и участие в собеседовании больше невозможно или сопряжено с риском, профориентации пришлось быстро адаптировать свои идеи (Hooley et al., 2020).

В такой ситуации роль специалистов по профориентации заключается в том, чтобы помочь людям найти решения, связанные с влиянием кризиса на их жизнь. Квалифицированные консультанты по профориентации также должны иметь возможность направлять клиентов в другие соответствующие организации, такие как службы охраны психического здоровья или в службу социальной поддержки. Более того, кризис Covid-19 еще раз подчеркивает важность внедрения решений ИКТ и ИИ в сфере профориентации. Виртуальные решения должны быть изучены и приняты школами, консультационными и руководящими центрами, ГСЗ, университетами и т. д. Цифровые образовательные решения, основанные на ИИ и других методах анализа обучения, должны быть разработаны и внедрены в ближайшем будущем. Пришло время задуматься о роли цифровых технологий в будущем образовании и профориентации, не только как решение, позволяющее продолжать предоставление услуг во время такой пандемии, но также, например, для персонализации обучения / профориентации. Системы на базе искусственного интеллекта могли бы помочь учителям, ученикам и родителям, работодателям и безработным ориентироваться в разнообразных цифровых учебных ресурсах, если бы они были более доступными и готовыми к использованию. Эта пандемия показала нам, что обучение и подготовка консультантов школы / ГСЗ к работе в Интернете абсолютно необходимы (также см. IAG 2020b, Cedefop 2020).

3. ТЕНДЕНЦИИ В ПРОФОРИЕНТАЦИИ И ИННОВАЦИОННЫЕ ПРИМЕРЫ В ЕВРОПЕЙСКОМ СОЮЗЕ И НА МЕЖДУНАРОДНОМ УРОВНЕ

В этой главе обсуждаются четыре тенденции в профориентации: использование ИКТ в системах профориентации; развитие навыков управления карьерой; механизмы сотрудничества и координации между ключевыми заинтересованными сторонами в сфере профориентации; и роль родителей в выборе карьеры для молодежи. Кроме того, дается краткое описание других задач и подходов, которые стали тенденциями в международных дебатах: социальная справедливость как предмет профориентации; приближение профориентации к сообществам; «совместное построение» карьеры консультантов; предоставление доказательств и подотчетности к практике профориентации; и свежий подход к «совместной карьере». Примеры для каждой тенденции многообещающей политики и из практики ЕС, отобранных стран-партнеров ЕФО и на международном уровне представлены в таблице и более подробно рассмотрены в Томе II.

3.1 Использование ИКТ в системах профориентации

Информационные и коммуникационные технологии (ИКТ) - это общий термин, охватывающий ряд различных технологий и инструментов (например, электронная почта, SMS / текстовые сообщения, веб сайты, чат, группы новостей, телефонирование), которые быстро стали основой для предоставления профориентации. Быстрое развитие технологий, включая рост открытых данных и мобильных устройств, таких как смартфоны, приложения, планшеты и носимые устройства (например, умные часы), позволяет использовать новые методы изучения карьеры (Attwell & Hughes, 2019). Использование ИКТ варьируется от хорошо знакомых, таких как инструменты для аудио или видеозаписи (Clark, 2016), до чатов и обмена мгновенными сообщениями (Nagel and Anthony, 2016), форумов (Carlson-Sabelli, 2016) или более специализированных приложений, таких как массовые открытые онлайн-курсы (MOOC) (Bakshi & Goss, 2019).

Энтони Уоттс, пионер в области профориентации, подчеркнул «трансформационный потенциал ИКТ» (Watts, 2010) и потенциальную роль ИКТ в качестве инструмента, альтернативы или средства изменений в профориентации (e.g. Watts, 1986, 1996, 2010). ИКТ как инструмент дополняют другие инструменты, используемые в карьерных услугах; в качестве альтернативы ИКТ заменяют другие элементы карьерного роста; и, как фактор изменений, ИКТ коренным образом меняют структуру карьерных услуг (e.g. Watts, 1996, 2010 apud Kettunen, 2017). ИКТ используются для предоставления информации о карьере и услуг по управлению, а также могут дополнять и / или интегрироваться с другими способами предоставления услуг по развитию карьеры. ИКТ и социальные сети также используются в совместном исследовании карьеры и карьерном росте (Kettunen, Vuorinen & Sampson, 2015), в рамках которого происходит обмен опытом и конструктивная совместная работа по вопросам карьеры с членами сообщества и среди них (Kettunen, 2017, p. 41). Более того, ИКТ способствует обсуждению ключевых вопросов политики, связанных с их ролью в национальных и региональных системах информации и руководству по вопросам карьеры (e.g. Watts, 2001).

Kettunen, Vuorinen and Ruusuvirta (2016) изучили концепцию представителей Европейской сети политики непрерывного руководства (ЕСПНР) о роли ИКТ в отношении национальной политики руководства в ЕС. Результаты показывают, что степень, в которой страны используют ИКТ в карьерных услугах, сильно варьируется от неиспользованных до стратегических. Они подчеркивают, что реализация стратегического подхода к использованию ИКТ в отношении непрерывного руководства требует совместной и согласованной межведомственной стратегии для руководства на протяжении всей жизни и общей концептуальной основы для предоставления услуг и финансирования. В исследовании представлена матрица, которая может помочь в обсуждении и формулировании общей концептуальной основы для интегрированных услуг по руководству для всех возрастов.

ELGPN описал возможные роли ИКТ следующим образом (see ELGPN Tools No 6 (2015): Guidelines for Policies and Systems Development for Lifelong Guidance, p. 26):

- как инструмент для поддержки, улучшения и дальнейшего развития традиционных подходов к предоставлению услуг, ресурсов и инструментов для развития карьеры;
- как альтернатива традиционным подходам к такому обеспечению;
- как средство изменения того, как существующие услуги, ресурсы и инструменты по развитию карьеры могут быть преобразованы, доступны, использованы и управляемы;
- в качестве административного инструмента для поддержки, среди прочего, сбора доказательств, развитии политики на основе фактов, подотчетности, обеспечения качества, а также политическая и системная координация и согласованность внутри и между секторами;
- в качестве интегративного средства, обеспечивающего общую концептуальную основу для разработки и предоставления услуг по непрерывному консультированию, ресурсов и инструментов в различных секторах (образование, обучение, трудоустройство и социальная сфера).

Имеются данные о значительном прогрессе в интеграции ИКТ в службы профориентации и связанные с ними практики; но есть потенциал для дальнейшего улучшения. С постоянным распространением новых технологий сдвига внедрения ИКТ в карьерных службах становится все важнее. Недавние исследования показывают, что проблемы внедрения ИКТ в услуги карьеры варьируются, от (1) недостаточного доступа к ИКТ, (2) недостаточного доступа к информации и (3) недостаточных навыков и компетенций до (4) неадекватной интеграции (Kettunen & Sampson, 2019). Реализация - это непрерывный процесс; проблем можно избежать, если их лучше предвидеть.

В следующих подразделах обсуждаются: информация о карьере в Интернете и ее подтипы; использование ИКТ в обеспечении профориентации; и повышение квалификации практикующих специалистов по профориентации в области ИКТ.

3.1.1 Информация о карьере в Интернете и ее подтипы

В последние годы появилось множество цифровых систем информации о карьере, и здесь представлены некоторые типичные модели.

Цифровые информационные системы карьеры (CIS)

Цифровые CIS обладают огромным потенциалом для оказания помощи частным лицам. Крайне важно понимать, что пользовательский опыт работы с системами ИКТ может быть таким же сильным, как и с помощью личного консультирования, которое предлагает возможность создания более эффективных и полезных систем (Bright, 2015).

CIS являются важной частью - если не предпосылкой - эффективной профориентации. Они обычно «предназначены для того, чтобы помочь отдельному человеку или группе людей в выборе карьеры, работы, занятия или работы путем сбора, организации и предоставления информации о конкретных занятиях, профессиях или организациях, включая описание оплаты, условий, обучения, квалификации и требуемого опыта. Системы информации о карьере часто бывают компьютерными или онлайн-овыми, но они также доступны в печатном виде». (ELGPN, 2014). В CIS также входят базы данных, которые используются в качестве источников информации. Дизайн и организация CIS должны учитывать разнообразие пользователей и обеспечивать доступ и качество доставки для этих групп.

Системы информации о рынке труда (ИРТ)

Системы информации о карьере используют данные из систем информации о рынке труда (ИРТ), переведенные в удобный для пользователя виде. Системы ИРТ - это «системы, механизмы или процессы для сбора, организации и предоставления информации о состоянии рынка труда и / или

профессий и рабочих мест. Это включает запись изменений, происходящих на рынке труда, занятости, рабочих мест и профессий (ELGPN, 2014).

Роль систем ИРТ заключается в том, чтобы помогать работе специалистов-практиков по профориентации, учителям и инструкторам, которые поддерживают: молодых людей в выборе пути обучения и профессиональной подготовки; в найме взрослых для осознанного и стратегического управления своей карьерой; или безработным взрослым, чтобы вернуться на рынок труда. Через ИРТ они имеют доступ к информации о тенденциях в сфере занятости, данным о структуре рынка труда и способах его функционирования, информации о различных профессиях и доступных учебных курсах, а также о возможностях трудоустройства (e.g. Attwell, 2017 apud Attwell and Hughes, 2019; Barnes, 2018). Использование онлайн - ИРТ не заменяет поддержку профессионалов в области профориентации, но требует инвестиций в специализированное обучение для них.

Надежные ИРТ необходимы для молодых людей, думающих о своей карьере или рассматривающих возможность открытия бизнеса, а также для безработных или работающих людей, которые думают о смене карьеры. ИРТ информирует их об: экономических условиях и условиях рынка труда, образовании, квалификации, обучении и навыках, текущем и будущем спросе и предложении рабочей силы и рабочих мест, вакансиях и найме (e.g. Attwell and Hughes, 2019; Barnes, 2018).

ИРТ также поддерживает разработчиков политики в развитии стратегий для рынков труда будущего. Многие страны по всему миру вкладывают значительные средства в сбор и обработку ИРТ с целью поддержки политики рынка труда и индивидуальных карьерных решений. Чтобы быть эффективными, программы профориентации должны сочетать использование цифровых ресурсов ИРТ с множеством средств массовой информации и личных каналов. Исследования прогнозирования навыков разработаны для прогнозирования будущего спроса на навыки, выявления препятствий, изменения требований к профессиям и изменения квалификаций. Информация о конкретных отраслевых реалиях, имеющихся вакансиях и перспективах работодателей также предоставляется более широкому кругу лиц, ищущих работу, разработчиков политики, работодателей и школьных администраторов (Cedefop, 2016).

Интернет-интерактивные системы профориентации

Из общего ресурса для облегчения общения и распространения информации Интернет превратился в инструмент для совместного накопления знаний через социальные сети и мобильные устройства (e.g. Kettunen, Vuorinen & Sampson, 2013; Kettunen, 2017). Сетевые интерактивные системы используют интернет-технологии для интерактивного предоставления информации и услуг пользователям или другим информационным системам / приложениям. Они предлагают информацию о занятиях и возможностях обучения в сочетании с оценками личных навыков и отношений. Многие из них включают в себя возможность создания личных портфолио с подробным описанием навыков, квалификации, опыта и стремлений. Они могут содержать поисковые системы, связывающие личные качества и навыки с рекламируемыми вакансиями и позволяющие людям составлять свои резюме и подавать заявки на вакансии (Cedefop, 2019c).

Существуют обширные веб-сайты, которые содержат фактическую информацию и материалы по развитию карьеры, включая диагностическую самооценку, а также могут предложить телефон доверия или общение со специалистами по профориентации. Эти веб-сайты требуют оценки влияния на профессиональные знания и навыки людей. Литература показывает, что многие оценки веб-сайтов были сосредоточены на уровне осведомленности и удовлетворенности пользователей или взглядах пользователей на веб-сайты, посвященные карьере, и на то, как они их используют (Howieson & Semple, 2013).

Использование больших данных в профориентации

Использование больших данных и торговля ими с помощью искусственного интеллекта (ИИ) позволяют осуществить цифровую трансформацию многих видов деятельности. Большие данные (мегаданные или

массивные данные) относятся к наборам данных, которые стали настолько объемными, что выходят за рамки человеческой интуиции и аналитических возможностей и даже за пределы возможностей обычных компьютеризированных баз данных или инструментов управления информацией (Foundation Robert Schuman, 2020). Большие данные полезны в профориентации для анализа образовательной информации или информации о рынке труда «в реальном времени» с онлайн-платформ с целью поддержки людей в принятии решений о карьере и обучении. Однако применение ИИ в развитии карьеры остается малоизученным» (Bright, 2015).

Экспертные системы (ЭС) - это ветвь ИИ, которая пытается имитировать поведение человека. В области профориентации технология ЭС успешно использовалась в контексте того, что она помогает студентам выбирать курсы бакалавриата после получения высшего среднего образования. Метод компьютеризации диалога между студентом и научным руководителем может быть удобно воспроизведен, то есть рассуждения научного руководителя могут быть успешно воспроизведены силой рассуждений ЭС (Saraswathi et al., 2014).

Использование чат-ботов в профориентации

Чат-боты, поддерживаемые технологией машинного обучения, могут автоматизировать обслуживание клиентов, определяя, как решить проблему, основываясь на знании темы и вовлеченного процесса. Если «работник ИИ» не может ответить на вопрос, он предупредит коллегу-человека, проследит за следующим взаимодействием и узнает, как отвечать на аналогичные вопросы в будущем.

Система чат-бота может отвечать на повторяющиеся и типичные вопросы и может повысить эффективность службы профориентации, позволяя практикам сосредоточиться на углубленном консультировании своих клиентов.

Использование приложений для профориентации

Приложения могут использовать возможности GPS мобильных устройств для предоставления информации о возможностях трудоустройства и обучения на местном уровне, а также для облегчения сосредоточения внимания на конкретных аспектах развития карьеры или конкретной отрасли или профессиональной области, предлагая гибкость и целевые услуги по развитию карьеры. ИРТ, предоставляемый приложениями, автоматически и легко обновляется (Bright, 2015). Приложения также имеют то преимущество, что представляют собой сложную информацию для молодых людей в привлекательной, понятной и точной форме. Навигация по приложениям на смартфонах и планшетах многих брендов интуитивно понятна и использует прокрутку и сенсорный интерфейс.

Симуляторы карьеры с улучшенным ИИ

Симуляторы карьеры с усовершенствованным ИИ могут способствовать развитию соответствующего рискованного поведения в отношении вариантов карьеры (e.g. Bright, 2015; The Real Game, see Jarvis & Keeley, 2003). Симуляторы карьеры с усовершенствованным ИИ также могут помочь лицам, принимающим решения, понять динамичный и постоянный характер решений и их последствия.

3.1.2 Цели и результаты использования ИКТ в профориентации

ИКТ используются в профориентации со следующими целями: предоставлять информацию, автоматизировать взаимодействие и обеспечивать каналы для связи (Watts, 2002). «Использование ИКТ для предоставления информации устраняет ограничения по времени и пространству и увеличивает доступ людей к информации. Использование ИКТ для автоматизации взаимодействия может позволить практикующим специалистам оказывать более индивидуальную поддержку тем людям, которые в ней нуждаются. Наконец, использование ИКТ для обеспечения каналов связи увеличивает доступ людей к профессиональной поддержке за счет создания сообществ обучения и использования различных каналов, методов и моделей, таких как «один к одному», «один ко многим» и «многие ко многим» (Kettunen, 2017, p. 21).

Другой способ концептуализировать растущую роль ИКТ - это сосредоточить внимание на их вкладе в процесс руководства. В этом контексте Barnes, La Gro & Watts (2010) предположили, что ИКТ могут выполнять четыре функции: информирование, получение опыта, конструирование и связь:

1. информирование - использование ИКТ, чтобы помочь клиентам получить доступ и использовать информацию о карьере, например базы данных курсов и вакансий;
2. получение опыта, включающий в себя как сбор информации, так и взаимодействие - использование ИКТ, чтобы помочь клиентам учиться на виртуальном опыте, например онлайн-симуляции;
3. конструирование - получив доступ к информации и опыт клиенты используют ИКТ, чтобы лучше понять себя и свою ситуацию, например создание электронных портфолио;
4. связь или предоставление каналов связи – получив доступ к информации, опыт и понимания самих себя клиенты используют ИКТ для подключения к своим сетям поддержки по различным каналам, например видеозвонки, электронные письма, онлайн-формы заявки.

ИКТ освещаются в научной литературе как инструмент, который «может трансформировать деятельность по оказанию консультативной помощи и практики принятия решений» (Savard et al, 2002). Например, практикующий специалист использует инструменты ИКТ (например, базы данных, веб-сайты и т.д.), чтобы помочь клиентам, или практикующему специалисту он направляет клиента к конкретному инструменту ИКТ (например, веб-сайтам, базам данных и т. д.) для самостоятельного использования. ИКТ также можно использовать в качестве средства связи с пользователем через электронную почту, видеоконференции, чат и т. д. (Cogoï, 2005).

В другом исследовании (Vuorinen, Sampson & Kettunen, 2011) изучались данные, собранные в 2001–2002 годах и в последующем исследовании в 2010 году, чтобы проанализировать изменения в восприятии практикующих консультантов их роли и роли интернета в достижении целей руководства и предоставлении услуг по профориентации. Результаты 2010 года показали более высокие ожидания практиков в отношении широкого использования интернета в своей практике, например: для разработки онлайн-курсов по вопросам карьеры, для размещения информации о карьере на веб-сайтах учреждений или для участия в социальных сетях. Как в 2001–2002 годах, так и опять в 2010 году практикующие консультанты указали на явную потребность в обучении без отрыва от производства и поддержке со стороны коллег в использовании ИКТ при консультировании и руководстве.

Bimrose and Brown (2019) проанализировали европейское исследование (2014–2018 гг.), в котором изучалась возможность оказания дистанционной поддержки консультантам по профориентации и трудоустройству с помощью обучения с использованием технологий (TEL) для облегчения трансформации их профессиональной идентичности. Приложения ИКТ были разработаны для поддержки практикующих специалистов в области онлайн-размышлений, взаимного обучения и использования ИРТ в своей практике. Подход TEL подчеркивает роль фасилитации (Bimrose et al., 2014) и включает использование смешанных программ обучения или MOOC, дополненных использованием онлайн-инструментов ИРТ и онлайн-поддержкой для размышлений и взаимного обучения. Онлайн-курс TEL продемонстрировал большое значение поддержки взаимного обучения, а исследование показало, что того же эффекта можно достичь виртуально, на расстоянии, с коллегами, которые находятся в разных странах и разделяют групповую профессиональную идентичность, выходящую за рамки организационного контекста и национальных границ (Bayerl, Horton, & Jacobs, 2018 apud Bimrose and Brown, 2019).

3.1.3 ИКТ и меняющаяся роль практикующих специалистов по профориентации

Обеспечение профориентации и интервенция в трудовую деятельность клиентов на расстоянии и / или поддержка клиентов в их поиске информации о рынке труда (ИРТ) требует трансформации практики и нового образа мышления и работы. Чтобы приспособиться к этим изменениям, необходимо изменить профессиональную идентичность специалистов по профориентации (Bimrose and Brown, 2019). Чтобы

принять инновации и изменения, вносимые ИКТ, практикующим специалистам по профориентации требуется соответствующая подготовка и поддержка. Например, Cedefop разработала набор учебных модулей, специально направленных на содействие изменению отношения к ИКТ среди тех, кто работает в службах профориентации (Cedefop 2019с).

В то же время рамки цифровых компетенций ЕС (DigComp, DigCompEdu, DigCompOrg) могут использоваться в качестве инструментов для повышения цифровой компетенции граждан, преподавателей и специалистов по профориентации. DigComp описывает, какие компетенции необходимы для уверенного, критического, совместного и творческого использования цифровых технологий для достижения целей, связанных с работой, обучением, досугом, внедрением и участием в цифровом обществе, охватывая следующие ключевые компоненты: информационная грамотность и грамотность данных; общение и сотрудничество; создание цифрового контента; безопасность; и решение проблем. DigComp может помочь гражданам, преподавателям и профессионалам в самооценке, постановке учебных целей, выявлении возможностей обучения и облегчении поиска работы. DigComp может помочь директивным органам контролировать цифровые навыки граждан, а также планировать и разрабатывать предложения по образованию и обучению, например, путем включения цифровых навыков в школьные программы или в начальную и непрерывную подготовку учителей.

Навыки, необходимые практикующим специалистам для использования ИКТ в консультировании и руководстве, включают в себя: обучение в виртуальной среде; разработка и управление удобными веб-ресурсами; «анимацию» чатов и видеоконференций; участие в группах новостей; администрирование электронных инструментов (например, тестов, анкет); использование программного обеспечения для обработки клиентской информации; распознать действующий, надежный и качественный материал; и управление специальными пакетами программного обеспечения для карьерного роста (Botnariuc & Fät, 2011). Брайт (2015) также выделил новые требования к навыкам для практикующих специалистов по профориентации, такие как: работа с разработчиками для создания веб-сайтов, приложений, потокового видео и интерактивных сред онлайн-обучения.

Исследование, проведенное с участием датских и финских практиков (Kettunen, Sampson and Vuorinen, 2015), подчеркнуло роль четырех компетенций с социальными сетями, которые должны приобретать специалисты по профориентации: предоставление информации (медиаграмотность); предоставление карьерных услуг (онлайн-письмо); совместное исследование карьеры (интерактивные рабочие места) и совместное карьерное развитие (присутствие в Интернете). Совместная карьера предполагает «совместный опыт и конструктивное совместное построение карьерных вопросов среди членов сообщества» с использованием социальных сетей (Kettunen, 2017). Результаты этого исследования показывают, что компетенции в социальных сетях в сфере карьерных услуг связаны не только с определенным набором новых навыков, но и требуют динамического сочетания когнитивных, социальных, эмоциональных и этических факторов. В нем также подчеркивается важность развития до и после работы специалистов-практиков и поддержки для углубления их компетенции в социальных сетях. Таким образом, Kettunen (2017) создает эмпирические данные, основанные на фактах для разработки учебных программ до начала работы и без отрыва от работы в рамках согласованной системы карьерной практики (see Kettunen et al., 2020). Сюда входит использование ИКТ как для самопомощи, так и в рамках очного и дистанционного предоставления услуг (e.g. Sampson & Makela, 2014).

Компетенции, необходимые практикующим специалистам для правильного использования социальных сетей, включают в себя: умение находить, оценивать и использовать онлайн-контент; быть разносторонним и вдумчивым писателем; способность создавать и поддерживать увлекательные и конструктивные онлайн-дискуссии; создание видимого и надежного присутствия в Интернете; содействие совместным процессам профессионального обучения среди членов группы сверстников (Kettunen, 2017; Sampson et al., 2018).

ТАБЛИЦА 3.1 ЗАДАЧИ ПРАКТИКОВ ПО ПРОФОРИЕНТАЦИИ, СВЯЗАННЫХ С ИКТ, И НАВЫКИ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ИХ ВЫПОЛНЕНИЯ

Задачи практиков по профориентации, связанных с ИКТ	Требуемые навыки
Разработка онлайн-профориентации / профессиональных курсов	<ul style="list-style-type: none"> ■ упрощенное обучение в виртуальной среде ■ «анимация» чатов и видеоконференций ■ участие в группах новостей ■ управление электронными инструментами (например, тесты, анкеты) ■ использование программного обеспечения для обработки информации о клиентах ■ распознавание действующего, надежного, качественного материала ■ управление особыми пакетами программного обеспечения для карьеры <p>(Botnariuc & Făt, 2011)</p>
Создание информации и ресурсов о карьере в Интернете	<ul style="list-style-type: none"> ■ работа с разработчиками по созданию веб-сайтов, приложений, потокового видео и интерактивных сред онлайн-обучения ■ разработка и управление удобными веб-ресурсами <p>(Bright, 2015)</p>
Использование социальных сетей	<ul style="list-style-type: none"> ■ умение находить, оценить и использовать онлайн-контент ■ умение быть разносторонним и вдумчивым писателем ■ умение создавать и поддерживать увлекательные и конструктивные онлайн-обсуждения ■ создание заметного и надежного присутствия в интернете ■ продвижение совместных процессов профессионального обучения среди членов группы сверстников ■ разработка и реализация стратегии социальных сетей для своей организации <p>(Kettunen, 2017; Sampson et al., 2018)</p>

3.1.4 Внедрение цифровых инноваций в профориентацию

В заключение из предыдущих разделов следует отметить, что проблемы, с которыми сталкиваются меняющиеся рынки труда и связанные с ними меняющиеся требования к навыкам, а также проблемы, с которыми сталкивается профориентация, чтобы оставаться актуальной в этой среде, подчеркивают использование ИКТ как подходящего инструмента для адаптации систем и услуг профориентации. Таким образом, ИКТ следует воспринимать не только как инструмент, но и как интегрирующий элемент изменений и интеграции, поддерживающий необходимую адаптацию систем и услуг путем систематизации использования ИКТ, как в случае с Данией, Финляндией и Швецией (see Barnes et al., 2020, p. 35).

Текущие тенденции в большинстве стран в отношении использования систем информации о карьере в профориентации (цифровые и онлайн-системы CIS, системы ИРТ, интерактивные системы на базе Интернета, использование больших данных) нацелены на следующие вопросы:

- предоставление доступа к качественным ИРТ и аналитическим данным специалистам-практикам, учителям и инструкторам с целью поддержки молодых людей в выборе пути обучения и профессиональной подготовки;
- предоставление практикующим специалистам поддержки в передаче ИРТ отдельным пользователям (например, ресурсы, наборы инструментов);
- предоставление клиентам доступа к исчерпывающей и комплексной информации об образовании, профессии и рынке труда;
- содействие разработке и использованию цифровых и сетевых инструментов и систем в профориентации;

- внедрение интегрированного многоканального подхода к профориентации, например личный подход в сочетании с цифровыми технологиями, интерактивными инструментами, мобильными приложениями и социальными сетями с целью расширения доступа клиентов и повышения качества услуг по профориентации;
- повышение профессионализма практикующих специалистов по профориентации - обеспечение высокого уровня подготовки специалистов для внедрения инноваций и улучшения своей практики, например за счет использования систем ИРТ, использования ИКТ, интерактивных веб-систем, использования больших данных;
- повышение качества предоставления профориентационных услуг (например, разработка и внедрение общих стандартов использования систем ИРТ, использование ИКТ, использование интерактивных веб-систем по профориентации).

3.1.5 Инновационные примеры использования ИКТ в системах профориентации

Для целей данного отчета следующие 23 новаторских примера, иллюстрирующих различные аспекты тенденции «Использование ИКТ в системах профориентации», были отобраны в странах-членах ЕС и за рубежом. Инновационные примеры, приведены в Таблице 3.2, подробно описаны Томе II.

ТАБЛИЦА 3.2 ИННОВАЦИОННЫЕ ПРИМЕРЫ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ИКТ В СИСТЕМАХ КАРЬЕРНОГО НАПРАВЛЕНИЯ

Тип инициативы	Название	Страна/область	Ключевая особенность	Страница в Томе II	Интернет-ссылка
Интернет CIS	Смешанная информация в государственных центрах профориентации	Швейцария	Клиенты центров карьеры знакомятся с использованием онлайн-информационных услуг и электронного консультирования посредством личного консультирования, «тематических островов» и распечатанные QR-коды.	9	https://rb.gy/9w wthb
Чат-бот **	Карьерный чат	Соединенное Королевство	Включает технологию искусственного интеллекта, чтобы предложить удобный и гибкий доступ к высококачественному ИРТ.	9	https://rb.gy/dw vloe
Использование ИИ	Выбор профессии	Хорватия	Рассчитывает соответствие человека и среды с помощью алгоритма, основанного на модели ожидаемой полезности (ОП).	10	https://rb.gy/9w wthb
Использование ИИ *	Профориентация через процедуры приема в университеты с использованием искусственных нейронных сетей (ИНС)	Нигерия	Модель, управляемая консультантом, с использованием искусственной нейронной сети (ИНС), чтобы помочь практикам консультировать студентов по выбору курса университета.	10	https://rb.gy/uw oy5k
Интернет CIS	Карьера	Южная Африка	Сочетает в себе информационный ресурс для соискателей и учащихся, а также информационный центр для специалистов по профориентации для обмена информацией и ресурсами.	11	https://rb.gy/oa6 dne

Приложение	Приложение CareerMe	Австралия	Постоянно обновляемая информация о рынке труда, должностные инструкции, требования к обучению и вакансии.	12	https://rb.gy/eu6_ijn
Приложения для цифровой связи	Руководство (eVeiledning)	Дания	Консультации по вопросам карьеры практикующими консультантами с использованием цифровых каналов связи. Включая приложения JobCity и My Competence Portfolio.	12	https://rb.gy/0jix_bh
Интернет CIS	Электронное руководство и интеграция услуг	Эстония	Реформы для присоединения к службам профориентации в цифровой среде.	13	https://rb.gy/ofy_qvr
Использование ИИ (экспертной системы) *	iAdvice	Шри-Ланка	Анализ прошлой успеваемости студентов, карьерные цели и соответствии с предметом отрасли, для предложения карьерного пути. ИИ способен рассуждать, задавать вопросы, предлагать альтернативные решения и учитывать неопределенность.	14	https://rb.gy/tw6_xdh
Инструмент подбора игроков	nspiring the Future	Соединенное Королевство	Связывает школы с профессионалами, желающими приехать и рассказать о своей работе.	14	https://rb.gy/ja7_v8x
Приложение для поиска партнеров	Mentor App	Бельгия	Соединяет молодых соискателей, с профессиональными наставниками.	15	https://rb.gy/ckl_kry
Приложение	MigApp	Государства-члены ООН	Содействует благополучию мигрантов через службу информации и денежных переводов; предоставляет данные правительствам.	16	https://rb.gy/nztj7t
Веб-интерактивная система, использование ИИ	Mindler	Индия	Продвинутая онлайн-оценка карьеры с использованием ИИ и аналитики. Программа онлайн-обучения и сертификации для специалистов по профориентации.	17	https://rb.gy/soa_gse
Веб-интерактивная система	Myfuture	Австралия	Ориентированный на пользователя дизайн, профилирование бизнеса и отрасли, персонализированные инструменты карьерного роста.	18	https://rb.gy/1all6n
Интернет CIS	MySkillsFuture and MyCareersFuture карьеры	Сингапур	Два национальных онлайн-портала для самосознания и поиска работы. Онлайн-обучение специалистов по профориентации.	19	https://rb.gy/otk_yry https://rb.gy/hw_grlq

Интернет CIS	O * NET	США	База данных из более чем 1000 описаний профессий с инструментами самооценки для исследования карьеры.	20	https://rb.gy/z3knei
Система ИРТ	Профессиональный Справочник по Outlook	США	База данных профессий с возможностью поиска по заработной плате, требованиям к обучению и темпам роста.	21	https://rb.gy/ddd2uh
Использование ИИ (экспертной системы)	Экспертная система Pondicherry University для выбора курсов	Индия	Экспертная система (ЭС) используемая для сопоставления данных о различных колледжах, входящих в состав одного университета, чтобы помочь будущим студентам сделать выбор.	22	https://rb.gy/2dcthgh
Система ИРТ	Skills-OVATE	Европейский Союз	Общеввропейская система онлайн-анализа вакансий с использованием информации о рынке труда в режиме реального времени (ИРТ).	22	https://rb.gy/ev7aer
Система ИРТ	Skills Panorama	Европейский Союз	Центральная онлайн-точка доступа к потребностям в навыках в странах-членах ЕС.	23	https://rb.gy/c1wevg
Цифровая платформа	The new Europass	Европейский Союз	Платформа для учащихся и соискателей работы, где они могут делиться информацией и подавать заявки на вакансии и курсы по всему ЕС.	24	https://rb.gy/zshegi
Симулятор карьеры с улучшенным ИИ	The Real Game	Канада	Ролевая видеоигра для развития навыков управления карьерой и жизненных навыков.	25	https://rb.gy/kaqbcd
Использование ИИ *	Использование цифровых отпечатков пальцев для сопоставления людей с должностями	Австралия	Данные, которыми поделились 100 000 пользователей Twitter, нанятых для создания Карты профессий и сопоставления личностей с профессиями.	26	https://rb.gy/hhjdje

* Исследовательский проект ** Пилотный проект

3.2 Развитие навыков управления карьерой

Международный центр развития карьеры и государственной политики дал рекомендации для стран всего мира, обеспечить граждан программами и услугами по развитию карьеры для улучшения способности управлять своей карьерой (ICCDPP, 2019). Страны должны определить, какие навыки в управлении карьерой важны в их контексте, и интегрировать их в систему образования и политику развития навыков.

На уровне Европейского Союза в многочисленных политических документах в сфере образования и занятости признается роль профориентации и излагаются меры по ее развитию. Основная цель профориентации - помочь людям управлять своей карьерой, а результатом обучения должно быть приобретение и развитие навыков управления карьерой (НУК). НУК позволяют гражданам любого возраста и любого уровня развития управлять своим жизненным опытом и обучением (ELGPN, 2015a).

В новой европейской системе ключевых компетенций для Lifelong Learning framework (2018) введена «личная, социальная компетенция и компетенция обучения для обучения», которая включает аспекты, связанные с навыками управления карьерой, и определяется как «способность размышлять о себе, эффективно управлять временем, и информацией, конструктивно работать с другими, сохранять жизнестойкость и управлять собственным обучением и карьерой. Она включает в себя способность справляться с неопределенностью и сложностями, учиться обучаться, поддерживать свое физическое, эмоциональное и психическое здоровье, а также уметь вести сознательную, ориентированную на будущее жизнь, сопереживать и управлять конфликтами в инклюзивной среде» (Council of the European Union 2018). LifeComp также подробно определяет область компетенций «личной, социальной и компетенции обучения усвоения знаний». В личную компетенцию входят саморегуляция, гибкость, благополучие; социальная компетентность включает в себя сочувствие, общение, сотрудничество; а обучения усвоения знаний включает установку на рост, критическое мышление и управление обучением (Cedefop, 2020; Sala et al., 2020).

В двух резолюциях Совета Европейского Союза о руководстве (2004, 2008) обращалось внимание на важность для граждан развития навыков управления карьерой (НУК). Они относятся к «ряду компетенций, которые обеспечивают структурированные способы для отдельных лиц и групп сбора, анализа, синтеза и организации собственной, образовательной и профессиональной информации, а также навыков для принятия и реализации решений и переходов» (ELGPN, 2012). Примерами НУК являются: способность к самопознанию и самооценке, знание профессий и бизнеса, понимание систем образования, обучения и квалификаций, способность описывать собственные навыки, критическое мышление, управление бюджетом, управление проектами и т. д.

Первая приоритетная область Руководящей резолюции ЕС (2008) рекомендовала государствам-членам ЕС принять следующие меры для приобретения НУК на протяжении всей жизни: введение преподавательской и учебной деятельности, способствующей развитию навыков управления карьерой в целом, профессионального и высшего образования, программы обучения взрослых; подготовка и поддержка учителей и инструкторов для проведения таких мероприятий; поощрение родителей и привлечение организаций гражданского общества и социальных партнеров к поддержке этой деятельности; облегчение доступа к информации о возможностях обучения и их связях с профессиями, а также о потребностях в навыках, ожидаемых на местном или региональном уровне (Council of the European Union, 2008).

Работа European Lifelong Guidance Policy Network (2007–15) подчеркнула важность раннего развития навыков управления карьерой и необходимость включения их в качестве обязательных элементов в школьную программу.

В результате, НУК получила широкое распространение, в частности, посредством предоставления услуг по профориентации в секторах образования и рынка труда в разных странах (Sultana, 2012). Многие страны предприняли усилия для определения набора НУК, чтобы обосновать его в национальном контексте и установить его в рамках национальной системы НУК (ELGPN, 2015a). Внедрение концепции НУК дает возможность всем гражданам - любого возраста и в различных условиях - формулировать и применять на практике личные планы действий для дальнейшего обучения, управления карьерой и других жизненных целей с конечной целью достижения экономических и социальных преимуществ для государств-членов, такие как более высокий уровень образования, повышение возможностей трудоустройства и более активное гражданское участие (Cedefop, 2011a).

В систематике моделей вмешательства по профориентации, подготовленной ЕФО, выделено пять различных подходов к предоставлению профориентации: модель учебного плана, центральная модель, индивидуальная модель (эксперт или полупрофессионал) и виртуальная модель. Каждая из этих моделей может быть представлена в семи формах: информация о карьере, навыки управления карьерой / профессиональное образование, тестирование, индивидуальное руководство, групповое руководство, консультирование по вопросам карьеры (Zelloth, 2014b). Один из наиболее подходящих способов

развития навыков управления карьерой - это модель учебной программы. НУК должны быть включены в школьные программы на разных уровнях образования (начальное, среднее, послесреднее, ПОО, высшее образование). В некоторых странах НУК уже были включены в школьные программы во время школьной реформы. Параллельно с разработкой национальной структуры НУК следует разрабатывать инструменты для оценки разработки персональных НУК (ELGPN, 2015a).

Текущие тенденции в области навыков управления карьерой в большинстве стран нацелены на следующие задачи:

- интеграция развития профориентации в рамках более широких реформ в сфере образования, профессиональной подготовки и рынка труда;
- разработка рекомендаций, поддерживающих развитие человеческого капитала (включая непрерывное обучение, НУК, навыки трудоустройства, международное образование и карьерную мобильность);
- поддержка разработки НУК, чтобы люди могли получать доступ, понимать и использовать информацию в своих решениях;
- обеспечение того, чтобы программы и услуги по развитию карьеры поддерживали способность граждан управлять собственной карьерой;
- разработка и внедрение программ НУК для учеников в школах и в учреждениях дальнейшего и высшего образования, а также для молодежи и взрослых в таких контекстах, как государственные службы занятости;
- включение НУК в школьные программы на разных уровнях образования (начальное, среднее, послесреднее, ПОО, высшее образование);
- предоставление практикующим специалистам / учителям методологической поддержки (например, методических руководств, открытых образовательных ресурсов, примеров научно обоснованных исследований и т. д.) для внедрения профориентации в школьные программы / предложение профессионального обучения на разных уровнях образования; Поддержка переходов (между разными уровнями образования, от учебы к работе и т. д.) посредством разработки НУК.

3.2.1 Инновационные примеры развития навыков управления карьерой

Для целей настоящего отчета следующие шесть инновационных примеров, иллюстрирующих тенденцию «развитие навыков управления карьерой», были отобраны в странах-членах ЕС и за рубежом. Инновационные примеры, приведены в Таблице 3.3, подробно описаны Томе II.

ТАБЛИЦА 3.3 ИННОВАЦИОННЫЕ ПРИМЕРЫ РАЗВИТИЯ НАВЫКОВ УПРАВЛЕНИЯ КАРЬЕРЫ

Тип инициативы	Название	Страна/ область	Ключевая особенность	Страница в Томе II	Интернет-ссылка
Профориентационная программа в школах	Академическое и карьерное планирование в Висконсине	США	Четырехэтапная программа для учащихся средних и старших классов под руководством учителя-консультанта в школах.	27	https://rb.gy/35t4ep
Рамки компетенций	Система навыков управления карьерой	Шотландия	Документ, содержащий определение и описание навыков управления карьерой для информирования организаций, участвующих в планировании, управлении и предоставлении услуг по профориентации.	28	https://rb.gy/tgizu a

Школьная программа	НУК как неотъемлемая часть национальной основной учебной программы	Финляндия	НУК интегрированы в национальные базовые учебные программы от начальной до старшей средней школы в качестве обязательного предмета, аналогичного другим школьным предметам.	30	https://rb.gy/vp q8 qx
Школьная программа	Консультирование и личностное развитие в учебной программе средней школы	Румыния	Пять областей, в которых компетенция учеников должна развиваться в средней школе.	30	https://rb.gy/y7i p q7 https://rb.gy/s5 vn hz
Школьная программа	NCGE Whole School Guidance Framework	Ирландия	Карьерные услуги различаются в зависимости от готовности учащихся к принятию решений.	31	https://rb.gy/py eh pi
Инструмент самооценки	Моя папка компетенций	Дания	Электронная папка, в которой школьники собирают документацию о своих навыках.	32	https://rb.gy/8ne 2kk

3.3 Сотрудничество и координация в сфере профориентации

Все страны мира ищут способы дать возможность разным учреждениям, отвечающим за профориентацию, поставщикам услуг и работодателям, эффективно сотрудничать с целью предоставления гражданам лучших навыков и подготовки к их трудовой жизни. В 2002 году Европейская комиссия учредила Экспертную группу по вопросам непрерывной ориентации, в которой участвовали должностные лица министерств образования и занятости, международные эксперты в области профориентации и представители европейских ассоциаций в этой сфере. Экспертная группа нацелена на усиление политики, систем и практики в области информации, руководства и консультирования на европейском уровне. Она сыграла важную роль в обеспечении того, чтобы непрерывное руководство упоминалось в соответствующих сообщениях ЕК, совместных отчетах или резолюциях Совета (Vuorinen, 2017).

Руководящие принципы Совета Европейского Союза (2004, 2008) рекомендовали странам Европейского Союза обеспечить эффективное межотраслевое сотрудничество и координацию руководящей политики. В этих стратегиях рассматриваются ключевые тематические области, такие как координация и сотрудничество на политическом уровне. Приоритетная область 4 руководящей резолюции Совета (Council of the European Union, 2008) рекомендует поощрять координацию и сотрудничество между различными национальными, региональными и местными заинтересованными сторонами.

Европейская сеть по политике непрерывного руководства (ELGPN, 2007–15) поддержала сотрудничество в области политики руководства в сфере образования и занятости между 30 странами-членами (данные за 2015) и Швейцарией (в качестве наблюдателя). В нем проанализировано, как непрерывное руководство в качестве сквозного элемента может способствовать разработке политики ЕС в шести областях: школы, ПОО, высшее образование, образование взрослых, занятость и социальная интеграция. ЕСПНР разработала широкий спектр инструментов и публикаций ЕС для европейской политики и систем руководства на протяжении всей жизни на уровне ЕС и на национальном уровне. Одним из таких инструментов является Европейский набор ресурсов по разработке политики в отношении рекомендаций на протяжении всей жизни (ELGPN, 2012), цель которого - помочь политикам проанализировать существующие положения непрерывного руководства в своей стране / регионе, выявить пробелы и проблемы, требующие внимания, и использовать передовой опыт других европейских стран. Комплексная структура, которая связывает воедино все инструменты, разработанные ЕСПНР в 2007–2014 годах, включена в «Руководство по разработке политики и систем для непрерывного руководства: справочная структура для ЕС и для Комиссии» (ELGPN, 2015b). Руководящие принципы охватывают сквозные вопросы (ИКТ, финансирование и т. д.), Отраслевые вопросы (школы, безработные и т. д.) и предлагают предложения по улучшению непрерывного руководства.

В результате этого сотрудничества в масштабах ЕС были инициированы законодательные и стратегические меры и во многих странах были созданы национальные форумы по вопросам политики. Национальный форум по вопросам руководства на протяжении всей жизни объединяет различные органы власти и заинтересованные стороны с целью разработки эффективной политики и предоставления адекватных услуг. Национальные форумы могут внести свой вклад в общее понимание общей терминологии и целей согласованной национальной системы НР.

Дополнительные преимущества и взаимное обучение, поощряемые этой европейской сетью, основаны на схожих проблемах, с которыми сталкиваются страны-члены, и общих характеристиках их систем НР. Большинство стран ЕСПНР сообщили в оценках воздействия ЕСПНР, что рабочие программы (2008–2014) оказали либо значительное влияние, либо некоторое влияние на процессы коммуникации и сотрудничества между министерствами и другими политическими организациями (социальными партнерами, НПО) (Vuorinen, 2017).

Euroguidance - это европейская сеть национальных ресурсных и информационных центров для руководства в 34 европейских странах. Его основная целевая группа состоит из специалистов-практиков в области образования и трудоустройства, в том числе профессионалов, которые предоставляют информацию и рекомендации по международной учебной мобильности конечным пользователям, ищущим возможности обучения и профессиональной подготовки за рубежом. Все центры Euroguidance преследуют три общие цели: поддержать развитие европейского измерения непрерывного руководства; поддержать развитие компетентности практикующих специалистов и повысить их осведомленность о ценности международной мобильности; для предоставления информации и коммуникации по европейскому измерению руководства. Euroguidance способствует сотрудничеству между различными заинтересованными сторонами в области руководства и обучения и поддерживает национальные и международные сети практикующих специалистов по руководству путем организации семинаров, тренингов и ознакомительных поездок на различные темы. Euroguidance собирает, распространяет и обменивается информацией о: возможностях международной мобильности; системы образования, обучения и ориентации в странах-членах ЕС и ЕЭЗ и странах-кандидатах; Европейские инициативы и программы в области образования, обучения и мобильности; результаты проекта, инновационные методы работы и передовой опыт в области непрерывного руководства.

Международные симпозиумы представляют собой совместные инициативы, направленные на разработку механизмов для поддержания диалога между политикой и практикой профориентации. На последнем Международном симпозиуме по развитию карьеры и государственной политике (2019) странам всего мира были даны рекомендации по созданию механизмов поддержки сотрудничества и координации между правительственными ведомствами и агентствами, отвечающими за профориентацию, а также по созданию национального органа и обеспечению его ресурсами для поддержки координации в области развития карьеры. Создание официальных структур, способствующих диалогу и сотрудничеству между различными участниками и заинтересованными сторонами в области развития карьеры, создают эффективную политику. Эти структуры должны включать представителей правительства, работодатели, профсоюзы, образование, поставщики услуг по развитию карьеры, специалисты по развитию карьеры и пользователи программ и услуг (ICCDPP, 2019).

CareersNet, сеть Cedefop по непрерывному руководству и развития карьеры, была создана в 2017 году с целью: предоставления доступа к согласованным, сопоставимым свидетельствам соответствующих практик и содействия их передаче и адаптации; содействие межнациональному сравнительному анализу национальных систем и инициатив; поддержка стран в разработке национальной политики. Среди ключевых тем для обсуждения будущей политики ЕС (CareersNet, 2019) были рассмотрены следующие темы: обеспечение поддержки целостных моделей интегрированных услуг в системе непрерывного руководства; содействие координации между социальной поддержкой, проверкой и руководством; предлагая подготовку профессионалов для комплексных услуг.

Текущие тенденции в большинстве стран относительно механизмов сотрудничества и координации между различными учреждениями, отвечающими за профориентацию, и поставщиками услуг можно резюмировать следующим образом:

- разработка национальных межотраслевых стратегий развития карьеры, связанных с профессиональными навыками, образованием, занятостью и социальной политикой;
- расширение межотраслевого и многопрофильного сетевого сотрудничества;
- создание национального органа и обеспечение его ресурсами для поддержки координации в области профориентации;
- содействие региональному сотрудничеству между секторами и администрациями (например, образование, обучение, занятость, молодежь, социальная сфера и здравоохранение) для решения местных проблем и требований;
- создание механизмов для поддержки координации и сотрудничества между государственными ведомствами и агентствами, отвечающими за карьерный рост и связанные области;
- обеспечение эффективного сотрудничества между образовательными учреждениями и государственными службами занятости (ГСЗ), между службами карьерного роста и бизнес-сообществом и т.д.;
- создание механизмов сотрудничества между другими организациями, занимающимися профориентацией: например, представители правительства, работодателей, профсоюзов, молодежных организаций, НПО / гражданского общества / общественных организаций.

3.3.1 Инновационные примеры сотрудничества и координации в сфере профориентации

Для целей данного отчета следующие шесть новаторских примеров, иллюстрирующие тенденцию «сотрудничества и координации в сфере профориентации», были отобраны в странах-членах ЕС и на международном уровне. Инновационные примеры, приведены в Таблице 3.4, подробно описаны Томе II.

ТАБЛИЦА 3.4 ИННОВАЦИОННЫЕ ПРИМЕРЫ СОТРУДНИЧЕСТВА И КООРДИНАЦИИ В ПРОФОРИЕНТАЦИИ

Тип инициативы	Название	Страна/ область	Ключевая особенность	Страница в Томе II	Интернет-ссылка
Вовлеченность работодателя	Благотворительность в сфере образования и работодателей	Соединенное Королевство	Связывает наставников из мира труда со школами и помогает нанимать высококвалифицированных волонтеров для поддержки управления школами, находящимися в неблагоприятном положении.	33	https://rb.gy/7ky yrb
Вещательное партнерство	Радиопрограмма Хета	Южная Африка	Партнерство с SABC Education для трансляции еженедельной радиопрограммы на 10 официальных языках страны для сельского населения.	34	https://rb.gy/3ls ccl
Форум заинтересованных сторон	Национальный руководящий форум	Австрия	Заинтересованные стороны из правительства, социальных партнеров, служб образования и профориентации встречаются ежегодно, чтобы следить за ходом реализации национальной стратегии непрерывной ориентации.	34	https://rb.gy/szs fiv https://rb.gy/6qc eyw
Форум заинтересованных сторон	Национальный руководящий форум	Хорватия	Содействует сотрудничеству, контролирует выполнение национальной стратегии непрерывной ориентации.	35	https://rb.gy/f3fe ei

Предоставление комплексных услуг	Справочные центры по принципу "одного окна" (Охьямо)	Финляндия	Поставщики услуг из частного, государственного и третьего секторов собраны в одном месте, чтобы помочь молодым людям найти работу.	36	https://rb.gy/4q5_ebv https://rb.gy/vw_gy1z
Вовлеченность работодателя	Сервисные центры для обучения и работы (Leerwerkloket Ten)	Нидерланды	Консультации по вопросам карьеры, семинары и информационная деятельность в рамках партнерства между правительством, образовательными учреждениями и предпринимателями.	37	https://rb.gy/qhe44r https://rb.gy/vyzc9p

3.4 Роль родителей в выборе карьеры для молодежи

Различие между формальной и неформальной профориентацией проводится в отчете ЕФО (Zelloth, 2009) со ссылкой на системы профориентации в государствах-членах ЕС и соседних с ЕС странах. Профориентация предоставляется в качестве официальной услуги PES, школами, НПО и некоторыми организациями частного сектора. Неформальное руководство предоставляется сверстниками, семьей (в основном родителями) и представителями более широкого сообщества (родственники, друзья, частные наставники, представители власти, люди, считающиеся успешными и т. д.), в котором проживает заинтересованное лицо (Zelloth, 2009).

Большой неформальный сектор, существующий в соседних с ЕС странах, может накладывать некоторые ограничения на объем официальных консультационных услуг. Существует риск воспроизведения моделей социальных классов под влиянием родителей, родственников и друзей или с учетом невыполненных амбиций родителей или родственников при выборе студентами карьерных решений (Zelloth, 2009). Важно, чтобы политики и практики признавали роль неформального руководства при формировании или реструктуризации формальных услуг по профориентации.

Международные тенденции подчеркивают важность вовлечения родителей и опекунов в деятельность направленную на поддержание выбора студентами карьеры, например:

- проведение совместных мероприятий в школах, сообществах и семьях;
- активизация усилий по улучшению коммуникации между учителями, психологами и родителями;
- развитие сотрудничества между родителями, учителями и другими сотрудниками школы, психолого-педагогическими центрами, другими школами, организациями и учреждениями, работающими для семьи, детей и молодежи;
- вовлечение родителей в обучение своих детей и участие в повседневной школьной жизни на благо учащихся;
- оказание поддержки со стороны школ и колледжей родителям и опекунам, чтобы они чувствовали себя более информированными и уверенными в советах, которые они дают своим детям;
- повышение осведомленности родителей о различных возможностях карьерного роста и рынке труда таким образом, чтобы они стали более уверенными в советах и поддержке, которые они оказывают своим детям;
- активное общение с родителями и предоставление им информации о системе образования, профессиях и рынке труда;
- предложение профориентации для родителей и детей.

Warps (2013 apud. Oomen, 2019) подсчитал и продемонстрировал, что привлечение родителей к профессиональному обучению и ориентации, даже на разовых, ориентированных на информацию сессиях, способствовало повышению успеваемости голландских студентов на первом году высшего образования. Однако данные (Barnes et al., 2020) показывают, что участие родителей в профориентационной деятельности в настоящее время является более желательным, чем

систематическое или обязательное. В некоторых странах существует особая политика вовлечения родителей в принятие решений о карьере молодых людей, но чаще это часть более широкой стратегии (например, с целью улучшения результатов обучения, предотвращения отсева из школ, поддержка социально незащищенных детей и т. д.). Также существует необходимость в дополнительных исследованиях этого важного аспекта профориентации.

3.4.1 Новаторские примеры роли родителей в выборе карьеры для молодежи

Для целей данного отчета из стран-членов ЕС были отобраны следующие восемь примеров исследований, изучений, программ, стратегий и практик, ориентированных на родителей, о том, как они могут помочь своим детям в повышении их навыков и принятии карьерных решений и на международном уровне. Примеры, приведенные в Таблице 3.5, подробно описаны в Томе II.

ТАБЛИЦА 3.5 ИННОВАЦИОННЫЕ ПРИМЕРЫ РОЛИ РОДИТЕЛЕЙ В ВЫБОРЕ КАРЬЕРЫ ДЛЯ МОЛОДЕЖИ

Тип инициативы	Название	Страна/ область	Ключевая особенность	Страница в Томе II	Интернет-ссылка
Программа в школах *	Преодоление диалога между родителями и детьми для профориентации и руководства	Пакистан	Анкетирование, диалог и мастер-классы с родителями в школах.	39	https://rb.gy/jfh22r
Качественное исследование *	Участие родителей в профессиональном образовании и руководство в среднем образовании	Нидерланды	Шесть профессиональных учителей разработали и реализовали в своих школах карьерную программу, ориентированную на родителей.	40	https://rb.gy/zfj56u
Отчет *	Опрос родителей и опекунов	Шотландия	Результаты опроса родителей и опекунов об осведомленности об услугах профориентации.	40	https://rb.gy/wu36vg
Программа в школах	Программа консультирования родителей	Румыния	Программа налаживания партнерских отношений между родителями и учителями в 200 школах при поддержке ЮНИСЕФ	41	https://rb.gy/ty3pgh
Отчет *	Исследование влияния на карьерный выбор студентов	Ирландия	Результаты обзора профориентации, проведенного по заказу Департамента образования и повышения квалификации 2019 г.	41	https://rb.gy/7ko1pk
Отчет *	Исследование влияния родителей на карьерный выбор студентов	Соединенное Королевство	Два опроса, один среди студентов и один среди родителей, показывают степень влияния родителей на карьерный выбор студентов.	42	https://rb.gy/3efyfn
Исследовательский проект*	Исследование роли родителей в обеспечении профессионального образования и ориентации	Соединенное Королевство	Международный отчет о роли родителей и опекунов и о том, как их лучше поддержать, составлен на основе литературы и интервью.	43	https://rb.gy/vm6tou

Национальное агентство навыков	Развитие навыков Шотландия	Шотландия	Индивидуальные консультации для родителей и опекунов по выбору школьных предметов, а также специальный веб-сайт для родителей.	44	https://rb.gy/leay90
---------------------------------------	----------------------------	-----------	--	----	---

*Исследовательский проект

3.5 Другие ключевые проблемы и новые тенденции

Для целей данного отчета были выбраны другие подходящие подходы, чтобы проиллюстрировать современные тенденции в сфере профориентации. Две теоретические модели, феноменологическое исследование, качественное исследование и инструмент мониторинга и последующей деятельности кратко представлены в этом разделе и подробно представлены в томе II. Эти недавние новаторские подходы к профориентации имеют большой потенциал для стимулирования размышлений и дискуссий, а также для создания новых исследований и новых форм практики.

Профориентация в сообществах (Thomsen 2012) способствует развитию критической, рефлексивной и демократической практики профориентации. Она представляет собой профориентацию в рамках сообщества, обеспечивая контекст, в котором бенефициары сотрудничают со специалистами по профориентации, социальными работниками, общественными работниками и волонтерами. Она поощряет развитие рефлексивной практики для поддержки специалистов по профориентации в их критическом анализе и разработке коллективных и контекстно-зависимых мероприятий, особенно тех, которые адресованы людям из неблагополучных сообществ (Thomsen et al., 2013; Thomsen, 2017). Среди преимуществ такого подхода можно отметить следующие: возможность влияния на молодых людей в их ближайшем окружении; возможность изменить восприятие сообщества; и расширение круга условий, в которых может проводиться профориентация (например, классы и семинары в школах, на рабочих местах, столовые в университетах, местные библиотеки, кафе, спортивные / молодежные клубы и т. д.).

Профориентация для социальной справедливости (Hooley, Sultana & Thomsen, 2018) подошла к теоретическим основам социальной справедливости как к цели и результату профориентации. Были определены пять указателей на пути к социальной справедливости через профориентацию: формирование критического сознания (помогающее людям понять мир таким, какой он есть, и подумать о том, что можно изменить); обозначение угнетения (т.е. эксплуатации, маргинализации, бессилия, культурного империализма, насилия); проблематизация норм - сомнение в том, что нормально, и открытие новых возможностей; поощрение людей к совместной работе и признание важности сотрудничества; и работа на разных уровнях, чтобы помочь людям (например, путем индивидуальной поддержки, путем изменения системы или и тем, и другим одновременно). Среди преимуществ этой модели можно отметить следующие: выявление и снижение стереотипов и предвзятости в ИРТ; бросая вызов известным перспектам; побуждение людей задуматься над тем, что они считают нормальным, и подумать, удовлетворены ли они этим; и побуждение практикующих специалистов по профориентации задуматься над собственным использованием норм и т. д.

Подход совместной карьеры был впервые представлен в феноменологическом исследовании (Kettunen et al., 2015), в котором изучается опыт специалистов по профориентации в использовании социальных сетей для профориентации. Kettunen (2017) выделил четыре типа использования социальных сетей практикующими специалистами: для предоставления экспертной информации (информационный подход); вести диалог один на один (коммуникативный подход); для облегчения взаимодействия между группами людей (совместный подход к исследованию карьеры); и активно участвовать в онлайн-сообществах отдельных людей, где проводятся обсуждения и поддержка по вопросам карьеры. Последнее было названо «совместной карьерой» и определено как «совместный опыт и значимое совместное построение карьерных вопросов, возникающих с членами сообщества и среди них» с использованием социальных сетей (Kettunen, 2017). Такой подход требует от профессионалов наличия онлайн-мониторинга и участия в соответствующих онлайн-сообществах. Результаты этого исследования могут быть использованы для развития профессиональной подготовки специалистов-практиков, особенно в области ИКТ и навыков работы в социальных сетях (Kettunen, 2017).

«Совместное построение» карьеры консультантов по профориентации» (Vimrose et al., 2019) - это подход, разработанный в ходе качественного исследования с участием профессионалов из международного сообщества специалистов по профориентации. Участники посетили обучающую программу по меняющемуся деловому миру, а затем приняли участие в онлайн-обсуждениях карьеры, совместно конструируя смысл своей карьеры и личности. Это исследование показало, как диалог о карьере и личности может способствовать развитию и пересмотру профессиональной идентичности практикующих врачей.

Радар занятости - это интерактивный онлайн-инструмент, разработанный в 2015 году Министерством занятости и экономики Финляндии для клиентов PES, консультантов по профориентации и менеджеров по всей Финляндии. Он вовлекает бенефициаров в разработку мероприятий по профориентации с целью предоставления доказательств и отчетности о практике профориентации. Клиент проводит самооценку по восьми параметрам радара, оценивая, как свой собственный прогресс, так и прогресс и качество услуг по профориентации. Радар занятости может использоваться для будущих разработок путем сбора данных как с онлайн-платформ, так и при личном общении.

3.5.1 Инновационные примеры решения других ключевых проблем и новых тенденций

Приведенные выше примеры исследований и практики, которые могут повлиять на будущее развитие профориентации, обобщены в Таблице 3.6 и подробно описаны в Томе II.

ТАБЛИЦА 3.6 ИННОВАЦИОННЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ И ПРАКТИКА РЕШЕНИЯ ДРУГИХ КЛЮЧЕВЫХ ВОПРОСОВ

Тип инициативы	Название	Страна/ область	Ключевая особенность	Страница в Томе II	Интернет-ссылка
Публикация *	Профориентация для социальной справедливости	Разные	Сборник эссе рассматривает теоретические основы участия профориентации в социальной справедливости.	45	https://rb.gy/u4usyf
Теоретическая модель *	Профориентация в сообществах	Дания	Примеры и влияние книги Rie Thomsen 2012 года.	45	https://rb.gy/7cbrku
Феноменологическое исследование *	Совместный карьерный подход	Финляндия	Результаты исследования с использованием фокус-групп по использованию социальных сетей в роли практикующего специалиста.	48	https://rb.gy/zkvh rb https://rb.gy/cjxc zX (первоисточник)
Качественное исследование *	Совместное построение карьеры консультантов по вопросам карьеры	Великобритания / Европа	Международное исследование о том, как совместное построение своей карьеры может помочь консультантам по профориентации в их работе с другими.	48	https://rb.gy/npek2k
Инструмент для мониторинга и контроля	Радар занятости (Tubelämätutka)	Финляндия	Инструмент самооценки для клиентов и консультантов PES, который может служить моделью для более широкого использования в различных секторах.	49	https://rb.gy/pzi aop

*Исследовательский проект

4. ТРЕНДЫ В КАРЬЕРНОМ НАПРАВЛЕНИИ И ИННОВАЦИОННЫЕ ПРИМЕРЫ ИЗ ВЫБРАННЫХ СТРАН-ПАРТНЕРОВ ЕФО

4.1 Казахстан

4.1.1 Обзор профориентации в Казахстане

В своем обращении к народу Казахстана 2 сентября 2019 года Президент Республики Казахстан Касым-Жомарт Токаев подчеркнул важность профориентации и ее неотъемлемую роль в том, что должно стать подходом к образованию, ориентированным на потребности рынка труда. Государственная программа развития образования (SEDP) 2020–2025 признает отсутствие единообразных подходов к профориентации и то, что она эффективно принимает форму рекламной кампании со стороны поставщиков услуг ТПО и высшего образования. Недостатки в системе профориентации называются одной из причин низкого уровня участия молодежи в системе ТПО (которая рассматривается как движущая сила экономического роста и производительности). В программном документе также приводятся результаты социологического исследования «Будущее - мой выбор» от 2016 года (Bilim, Central Asia), которое показало, что не более 15% старшеклассников смогли определиться со своей будущей профессиональной деятельностью. Для решения этих проблем SEDP предусматривает создание Республиканского центра профессиональной ориентации и карьеры. Мобильное приложение «Навигатор профессий» станет доступным во всех регионах, чтобы помочь соискателям в выборе будущей профессии. Создание центров занятости и карьеры во всех государственных колледжах поможет выстроить индивидуальный путь профессионального развития для выпускников.

Хотя профориентация признается важными государственными учреждениями, данные показывают, что она не рассматривается как главный приоритет. Хотя предпринимаются активные попытки координировать усилия по профориентации, эта деятельность по-прежнему характеризуется децентрализацией. Более подробно усилия по координации описаны в этом отчете. Большинство тематических исследований, выбранных для отчета, были реализованы недавно. Отчет также включает информацию об инновационных методах, которые все еще находятся на начальной стадии. Для целей настоящего отчета были организованы интервью со всеми основными участниками системы профориентации, а также были рассмотрены гранты ЕС, направленные на развитие центров карьеры в высшем образовании.

Снимок системы

В Казахстане управление системой профориентации осуществляется на национальном уровне Министерством труда и социальной защиты (МТСЗН) и Министерством образования и науки (МОН). На региональном и местном уровнях профориентация осуществляется органами местного самоуправления, центрами занятости (PES) и средними школами. Организации и университеты ТПОП представляют поставщиков образовательных услуг. Работодатели и участники рынка труда представлены Национальной палатой предпринимателей «Atameken» (НПП) и ее региональными палатами предпринимателей (РПП). NCE и RCE предоставляют информацию и доступ к местным предприятиям, предпринимателям и их запросам на рабочую силу. Для целей данного отчета мы поговорили с представителями каждой из этих заинтересованных сторон.

Ниже приводится описание основных участников системы профориентации.

- **Министерство труда и социальной защиты (МТСЗ)** является основным владельцем информации о рынке труда (ИРТ) и агентством, ответственным за занятость. Министерству также поручено разработать и внедрить социальную профориентацию. Усилия министерства направлены на консолидацию спроса на рынке труда и доведение его до поставщиков образования и общественности через государственные центры занятости (ЕС) и информационный ресурс Электронной биржи труда (enbek.kz) (более подробная информация представлена в примерах инноваций).
- **Министерство образования и науки (МОН)** отвечает за разработку и реализацию государственной политики в области образования и науки (см. Инновационные примеры) и за координацию усилий по профориентации в образовательных организациях.
- **Государственные центры занятости (ИК):** система PES была создана в 2011 году. В целом в Казахстане насчитывается около 203 центров занятости (по состоянию на 2019 год). ЭК предоставляют широкий спектр услуг и функций, включая услуги по трудоустройству граждан и работодателей, реализуя меры по содействию занятости и меры, направленные на защиту от безработицы (например, краткосрочное обучение, государственные субсидии для стажировок молодежи, социальные рабочие места), осуществление социальных выплат и учет безработных граждан. ЭК стремится к индивидуальному подходу к каждому клиенту, разрабатывая индивидуальные планы трудоустройства и используя современные инструменты, такие как информационная система «E-Exchange» (см. Инновационные примеры). Перед ЭК также возложена задача по профориентации для средних школ и взрослого населения.
- **Национальная палата предпринимателей «Атамекен» (НПП)** была создана в 2013 году как некоммерческая организация, представляющая интересы бизнеса. Законодательство предусматривает, что все предприятия (МСБ и крупные предприятия) в Казахстане становятся членами «Атамекен». Перед НПП стоит задача защищать интересы бизнеса и повышать их влияние на переговорах с правительством и государственными органами. Деятельность НПП охватывает все сферы бизнеса, включая развитие человеческого капитала. Что касается человеческого капитала, то перед НПП в первую очередь стоит задача развития ТПОО и облегчения потока рабочей силы в соответствии с потребностями местного бизнеса. Это укрепляет партнерские отношения между работодателями / рынком труда и поставщиками образования. Специализированные департаменты развития человеческого капитала и занятости в НПП действуют как системные интеграторы, консолидируя заинтересованные стороны из бизнеса и правительства и координируя усилия по развитию профессионального образования и продуктивной занятости. Это достигается за счет совершенствования соответствующего законодательства, мониторинга требований к рабочей силе предприятий, развития социального партнерства, поддержки государственных программ и реализации мероприятий, направленных на повышение привлекательности профессиональных занятий для удовлетворения спроса на рабочую силу местного бизнеса.
- **Региональная палата предпринимателей «Атамекен» (РПП):** функции НПП реализуются на местном уровне региональными палатами. Всего существует 17 центров обучения, которые работают напрямую с предприятиями и поставщиками образования на местном уровне.
- **Местные исполнительные органы в сфере образования** являются частью единой системы органов исполнительной власти (akimats', i.e. mayorates). Эта система реализует государственную политику на региональном и местном уровнях («области» / регионы, города, районы, села, сельские районы и т. д.).
- **Образовательные организации** (средние школы, организации ТПОО, университеты): более подробная информация приводится ниже.
- **Частные поставщики услуг по профориентации.**

Законодательная база

Существуют два основных законодательных документа, регулирующих руководство и профориентацию. Они дополняются различными внутренними инструкциями и нормативными документами, принятыми школами и другими заинтересованными сторонами на местном уровне.

1. В 2016 году МТСЗ разработало «Правила проведения социальной профориентации». Этот документ предусматривает сотрудничество между различными заинтересованными сторонами, ответственными за профориентацию. Он направляет профориентацию, реализуемую ЭК, и устанавливает механизмы координации с образовательными организациями, местными исполнительными органами в сфере образования, РПП и частными провайдерами. В этом документе представлены инструкции по внедрению профориентации как в системе средней школы, так и для взрослых, обращающихся за услугами в ЭК.
2. Другим законодательным документом, регулирующим профориентацию в сфере образования, является МОН приказ № 150 «Об утверждении методических рекомендаций по диагностике и профориентации в организациях среднего образования» от 19 декабря 2018 года и обновленный в апреле 2019 года. Документ определяет диагностику карьерного роста, информацию и процессы профориентации для организаций среднего образования. Он содержит руководящие принципы для процесса и распределения ролей в системе средней школы, начиная с 5 класса, и включает в себя предоставление информации о профессиях и занятиях, диагностические тесты для оценки навыков и склонностей, а также консультации и рекомендации по вопросам карьеры. В документе не устанавливаются механизмы сотрудничества с заинтересованными сторонами за пределами системы средней школы.

Осуществление профориентации в средней школе

Обеспечение профориентации в средних школах включает в себя следующие этапы (в соответствии с «Правилами проведения социальной профориентации»):

1. Местный исполнительный орган по образованию разрабатывает график профориентации, составляет списки школ и учащихся и представляет эти списки в ИК.
2. ЭК, при необходимости, заключают субподряд с частными поставщиками услуг для реализации услуг по профориентации (например, они часто передают оценку услуг тестирования на аутсорсинг).
3. РПП помогают привлекать местные предприятия к информированию студентов о возможностях трудоустройства;
4. ЭК и его субподрядчики проводят оценочные тесты для студентов.
5. ЭК посещают школы, где встречаются с учениками и родителями, чтобы предоставить информацию о ситуации на рынке труда, перспективах трудоустройства, заработной плате, возможностях образования и профессиональной подготовки. РПП помогают в привлечении местных предприятий для проведения презентаций и организации визитов на предприятия.
6. ТПОО и высшие учебные заведения посещают школы, чтобы представить варианты получения образования и профессиональной подготовки.
7. После того, как результаты тестирования готовы, составляется список студентов, которые имеют неоднозначные результаты и не определились со своим призванием, и студенты направляются на краткосрочные учебные курсы для трудоустройства.

Кроме того, местные исполнительные органы образования, ЭК, ТПОО и РПП регулярно проводят ярмарки вакансий, дни открытых дверей и презентации по избранным профессиям и перспективам трудоустройства для учащихся средних школ и их родителей. Ярмарки используются в качестве платформ для предоставления информации о местных возможностях трудоустройства и профессионального обучения.

Профориентация для взрослых

В задачи ЭК также входит профориентация взрослых, в частности безработных, «оралманов» (этнических казахов, репатрированных из-за границы) и других лиц, обращающихся в центры за помощью. После того, как ЭК проводят диагностическое тестирование, они предлагают варианты профессиональной деятельности или меры по трудоустройству, соответствующие квалификации клиента. Это включает профессиональное обучение, трудоустройство или другие меры занятости. Организации ТПОО и РПП участвуют в помощи в профессиональной адаптации клиента.

Сложности

Согласно государственной статистике, активная рабочая сила в Казахстане составляет 8,7 миллиона человек, из которых 81% имеют высшее образование или диплом ТПОО. Однако, согласно опросу, проведенному совместно НПП и МОН в 2018 году, 35,5% выпускников не работают на должностях, эквивалентных их дипломной квалификации, а 40% выпускников не могут найти работу в течение первого года после выпуска. Работодатели сообщают о низком уровне удовлетворенности рабочей силой, предоставляемой образовательными учреждениями. Официальная риторика (например, президента Токаева вовремя его обращения к народу Казахстана в сентябре 2019 года), а также заявления, сделанные представителями организаций, задействованных в системе профориентации во время сбора данных для этого отчета, подчеркивают низкий уровень эффективности системы профориентации в Казахстане. Это также подтверждается сообщениями о недостаточном снабжении рабочей силы на рынке труда. Хотя услуги по профориентации строго регулируются на бумаге, нет достаточных доказательств того, что они помогают заинтересованным сторонам эффективно координировать свои усилия.

Система профориентации сталкивается с различными проблемами.

- **Нет единого учреждения, ответственного за профориентацию.** Лучшая международная практика демонстрирует случаи, когда профориентация реализуется успешно, даже если функция разделяется между различными агентствами. Однако в ходе исследования большинство респондентов (в том числе из министерств образования и труда) подчеркнули, что основной проблемой является отсутствие единого агентства, отвечающего за профориентацию.
- **Механизм координации профориентации,** внедренный в настоящее время, требует улучшения и рационализации. Функции децентрализованы и фрагментированы между различными государственными учреждениями, а координационная деятельность между МТСЗ и МОН практически отсутствует.
- **Поставка специалистов по профориентации.** Существует необходимость в систематической подготовке специалистов по профориентации для решения проблем в сфере труда.
- Профориентация и профессиональная подготовка, предоставляемая сектором образования, также в **значительной степени децентрализована** для систем среднего, ТПОО и высшего образования. Внимание и усилия, уделяемые профориентации в государственной системе образования, формализованы и не связаны с потребностями рынка труда. Это в основном обусловлено конкуренцией за студентов со стороны поставщиков высшего образования, а не спросом, обусловленным рынком труда. Частные школы и университеты, включая те, которые имеют особый статус, например, Назарбаев Интеллектуальные школы и Назарбаев Университет, обладают достаточной автономией и ресурсами для разработки хорошо функционирующих систем профориентации.
- Имеется мало адекватных **доказательств или других данных мониторинга** эффективности профориентации. Между средним образованием, ТПОО, высшим образованием и рынком труда нет преемственности в профориентации. Основной показатель для средних школ, ТПОО и высшего образования является прием студентов после окончания учебы в ТПОО и высшие учебные заведения. Результаты и влияние системы профориентации не отражаются в индикаторах.

³ Stat.gov.kz and www.enbek.kz/docs/ru/content/демография-и-рынок-труда-iv2019

⁴ <https://informburo.kz/novosti/issledovanie-u-bolshinstva-studentov-net-vozmozhnosti-vybrat-discipliny-i-pedagogov.html>

- Профориентации в том виде, в каком она практикуется в сфере образования, лишена важнейшего компонента - **работы с родителями**. Родители являются главными лицами, принимающими решения, когда речь идет о предпочтениях молодежи в области образования и обучения. Хотя родителей приглашают на занятия по профориентации, целенаправленной работы с родителями недостаточно для предоставления информации о результатах их решений об образовании и обучении в сфере занятости.
- **Недостаточное финансирование системы профориентации**. Время от времени МОН и МТСЗ выделяют бюджет на проверку навыков студентов средних школ. Однако не существует всеобщего охвата тестами, и в школах не выделяются средства на систематическое осуществление профориентации.

Будущие разработки

Правительство признало важность профориентации, и ответственные министерства (МОН, МТСЗ) планируют реализовать две инициативы.

- **«Центры карьеры / профессиональной подготовки и карьеры»**: МОН объявило о планах создания специализированных центров, которые будут обеспечивать методическую и систематическую профориентацию в образовательных организациях в 2020 или 2021 году; однако эти планы еще не подкреплены программными документами и финансированием.
- **«Найди себя»** - это проект, который будет реализован совместно с МТСЗ и МОН (масштабы участия все еще не ясны, возможно, будут участвовать и другие министерства). Детали проекта пока неясны, доступная информация показывает, что информационная служба будет содержать описание сфер деятельности и уровней квалификации, необходимых для этих профессий.

Роль фондов ЕС в развитии профориентационных и карьерных центров

В рамках Болонского процесса существует ряд мероприятий, поддерживаемых ЕС. Например, программа Tempus Uniwork «Укрепление центров карьеры в высших учебных заведениях Центральной Азии с целью расширения возможностей выпускников в получении и создании качественных рабочих мест», которая была реализована в 2013–2016 годах. Цель программы заключалась в «укреплении связей между университетами и промышленностью, которые способствуют устойчивому социально-экономическому развитию в Центральной Азии, путем расширения возможностей вузов в эффективном продвижении возможностей трудоустройства выпускников и культуры предпринимательства среди студентов». Это было сделано путем оснащения центров занятости и карьеры, организации сетевых мероприятий с работодателями, гостевых лекций и мастер-классов по таким темам, как написание резюме, переговоры, собеседования.

Программа нацелена на центры карьеры в 12 вузах Центральной Азии и направлена на укрепление отношений между университетами и предприятиями. В Казахстане в этой программе участвовали два университета: Университет Нархоз (прежнее название Казахский экономический университет имени Турара Рыскулова) и Кокшетауский государственный университет (КокГУ), при этом Университет Нархоз показал устойчивые результаты в конце программы.

4.1.2 Инновационные примеры использования ИКТ в системах профориентации в Казахстане

Следующие три новаторских примера демонстрируют тенденцию «использование ИКТ в системах профориентации» в Казахстане. Примеры приведены в Таблице 4.1, и подробно описаны в Томе II.

⁵ 544126-TEMPUS-1-2013-1-ES-TEMPUS-JPHES

ТАБЛИЦА 4.1 ИННОВАЦИОННЫЕ ПРИМЕРЫ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ИКТ В СИСТЕМАХ ПРОФОРИЕНТАЦИИ В КАЗАХСТАНЕ

Тип инициативы	Название	Ключевая особенность	Страница в Томе II	Интернет-ссылка
Ресурс ИРТ **	Атлас новых профессий	Отраслевой подход к прогнозированию будущих потребностей в навыках	51	https://rb.gy/p5kun a
Цифровой CIS	Электронная биржа труда (E- Exchange)	Использование ИКТ и больших данных, чтобы обеспечить самообслуживание централизованной информации для соискателей, работодателей и ГСЗ.	51	https://rb.gy/00psu p
Цифровой CIS	Информационный ресурс Bagdar.kz	Единый магазин, предлагающий информацию о карьере и ИРТ, тестах, образовательных ресурсах и т. д.	53	https://rb.gy/4llu0l

**Пилотный проект

4.1.3 Инновационные примеры развития навыков управления карьерой в Казахстане

Следующие два новаторских примера демонстрируют тенденцию «развитие навыков управления карьерой» в Казахстане. Примеры приведены в Таблице 4.2 и подробно описаны в Томе II.

ТАБЛИЦА 4.2 ИННОВАЦИОННЫЕ ПРИМЕРЫ РАЗВИТИЯ НАВЫКОВ КАРЬЕРЫ-УПРАВЛЕНИЯ В КАЗАХСТАНЕ

Тип инициативы	Название	Ключевая особенность	Страница в Томе II	Интернет-ссылка
Консультации по вопросам карьеры в университете	Центр карьеры и консультирования в Назарбаев Университете	Программа профессионального развития и концепция трудоустройства студентов - инновационные комплексные программы, направленные на выявление и развитие широких комбинаций навыков.	55	https://rb.gy/kt9nzk
Региональная учебная инициатива	‘Проект Зангар в Атырауской области	Обучение НТИМ и обучение жизненным навыкам с использованием учебной программы Passport to Success® (PTS) для молодежи в возрасте от 10 до 22 лет.	58	https://rb.gy/vwlbif https://rb.gy/9hcvwn

4.1.4 Инновационные примеры международных тенденций и направлений развития в Казахстане

Следующий инновационный пример свидетельствует о тенденции «сотрудничества и координации в сфере профориентации» в Казахстане. Пример, приведен в Таблице 4.3, и подробно описаны в Томе II.

ТАБЛИЦА 4.3 ИННОВАЦИОННЫЕ ПРИМЕРЫ СОТРУДНИЧЕСТВА И КООРДИНАЦИИ В КАРЬЕРНОМ РУКОВОДСТВЕ В КАЗАХСТАНЕ

Тип инициативы	Название	Ключевая особенность	Страница в Томе II	Интернет-ссылка
Государственно-частное и национально-региональное-местное партнерство	Мобильные центры занятости и механизм сотрудничества между государством и общественными организациями	Успешный пример координации от национального к местному уровню. Установленные в общественных местах МЕС предлагают онлайн-тестирование и профориентацию	59	https://rb.gy/a19lmc

4.1.5 Инновационные примеры роли родителей в выборе карьеры молодыми людьми в Казахстане

Следующий инновационный пример демонстрирует мега-тенденцию «роль родителей в выборе карьеры молодыми людьми» в Казахстане. Пример, приведен в Таблице 4.4, и подробно описан в Томе II.

ТАБЛИЦА 4.4 ИННОВАЦИОННЫЕ ПРИМЕРЫ РОЛИ РОДИТЕЛЕЙ В ВЫБОРЕ КАРЬЕРЫ ДЛЯ МОЛОДЕЖИ В КАЗАХСТАНЕ

Тип инициативы	Название	Ключевая особенность	Страница в Томе II	Интернет-ссылка
Формальная и неформальная профориентация	Назарбаев Интеллектуальные школы	«Летние социальные практики» организованные с родителями включают слежку за работой и посещением рабочего места.	61	https://rb.gy/w1tiho

4.1.6 Свидетельство международных тенденций и развития областей в Казахстане

В контексте несоответствия навыков, задержек с трудоустройством в течение года после окончания учебы и неудовлетворенности работодателя рабочей силой, предоставляемой поставщиками услуг обучения, применение международных тенденций и передовых практик имеет решающее значение для построения эффективной системы профориентации в Казахстане. Ниже приводится краткая оценка свидетельств международных тенденций и их дальнейшего развития в Казахстане.

Использование ИКТ в системах профориентации

Казахстан активно внедряет ИКТ, сетевые интерактивные системы и использует большие данные в процессах государственной службы, образования, трудоустройства и профориентации. Согласно Индексу развития ИКТ 2017, опубликованному агентством ООН Международный союз электросвязи (МСЭ), из 176 стран Казахстан занимает 43-е место по доступу к ИКТ, 58-е место по использованию ИКТ и 55-е место по навыкам, связанным с ИКТ.

Еще предстоит проделать большую работу для улучшения цифровой экосистемы и обучения цифровым навыкам, особенно в отдаленных и сельских районах страны, и правительство активно занимается этими вопросами. В 2018 году правительство Казахстана приняло программу «Цифровой Казахстан», которая реализуется с 2018 по 2022 год. Программа направлена на развитие цифровых технологий для улучшения качества жизни граждан Казахстана. Программа нацелена на следующие секторы: цифровизация промышленности, государственного сектора, инфраструктуры, инновационной экосистемы

и развития человеческого капитала. Программа также направлена на то, чтобы к 2022 году Казахстан занял 30-е место или выше в Индексе развития ИКТ.

Государственные агентства, включая МОН и МТСЗ, продвигают цифровые решения для улучшения услуг в сфере занятости и образования. Государственные услуги все чаще предоставляются через интерактивные системы на базе Интернета и цифровые платформы. Например, информационный ресурс Электронной биржи труда (E-Exchange / Enebek.kz) (база вакансий и платформа для трудоустройства). Образовательные и частные провайдеры также используют цифровые решения, такие как информационный ресурс по профориентации Bagdar.kz, представленный в отчете. Назарбаев Университет и Назарбаев Интеллектуальные школы находятся на переднем крае использования цифровых технологий в обучении и профориентации.

Развитие навыков управления карьерой

Навыки управления карьерой все чаще признаются работодателями, образовательными организациями и службами занятости как жизненно важные для устойчивой занятости и трудоустройства. Как показано в тематическом исследовании «Zangar project», одна из основных жалоб работодателей в Атырауской области - отсутствие жизненных навыков у недавних выпускников. Навыки управления карьерой включают в себя не только технические навыки, такие как написание резюме, навыки собеседования и навыки поиска работы, но также и широкий спектр жизненных навыков - планирование, переговоры, разрешение конфликтов, принятие решений и т. д. Об этом свидетельствует растущее внимание, уделяемое обучению навыкам управления карьерой в школах, центрах карьеры в образовательных организациях, центрах занятости и цифровых ресурсах.

Сотрудничество и координация в профориентации

В Казахстане управление системой профориентации делится между МТСЗ и МОН на национальном уровне. На региональном и местном уровнях профориентация осуществляется местными властями, государственными службами занятости (центрами занятости) и средними школами. Организации и университеты ТПОО в первую очередь представляют поставщиков образовательных услуг. Работодатели и участники рынка труда представлены Национальной палатой предпринимателей «Атамекен» (и ее региональными палатами предпринимателей). Эти структуры предоставляют информацию и доступ к местным учреждениям, предприятиям и их потребностям в рабочей силе. Таким образом, функции децентрализованы и фрагментированы между различными государственными учреждениями, и между МТСЗ и МОН отсутствует координация.

В ходе исследования большинство респондентов из правительства и образовательных учреждений указали на отсутствие единого ответственного агентства как на одну из основных слабых сторон системы профориентации. Механизм координации профориентации, который практикуется сейчас, требует усовершенствования и оптимизации, и есть понимание такой необходимости среди практиков и политиков.

Роль родителей в выборе карьеры для молодежи

Формальная профориентация предусмотрена рядом письменных руководств и политик. Однако существует также широкая практика неформальной профориентации. Практики профориентации и политики признают важность родителей, семей и сверстников в выборе карьеры, но не существует системной неформальной практики профориентации. Некоторые школы привлекают родителей, но обычно на разовой или срочной основе, когда результаты профориентационных тестов требуют особого внимания или когда сами родители активно участвуют в процессе.

Тематическое исследование Назарбаев Интеллектуальных школ выявило интересные примеры неформальной профориентации, в которой участвовали родители, а также использовались периоды летних каникул, чтобы помочь учащимся развить внеклассные навыки.

В целом, существует признание важности неформальной профориентации, но мало практических реализаций.

4.2 Турция

4.2.1 Обзор профориентации в Турции

Услуги по профориентации в Турции предоставляются в различных контекстах Министерством национального образования (МНО) и Турецким агентством занятости (İŞKUR), входящим в состав Министерства труда, социального обеспечения и семьи (МТСЗС), а также университетами, частным сектором, профсоюзами и ассоциациями работодателей. МНО и İŞKUR предоставляют большинство текущих услуг.

МНО отвечает за консультационные услуги для системы образования, от начального до высшего образования. Цель услуг - помочь учащимся лучше познать себя, осознать возможности, принять реалистичные решения и самореализоваться⁶. Эти услуги включают:

- учебное руководство,
- профориентация,
- личное и социальное руководство.

İŞKUR поддерживает людей (молодежь и взрослых) в поиске работы, соответствующей их компетенции, и поддерживает работодателей в поиске сотрудников, обладающих подходящими качествами для работы⁷.

- İŞKUR предоставляет услуги по профориентации, консультации по работе и трудоустройству, реализует образовательные программы, направленные на развитие навыков поиска работы, и предоставляет услуги психологического консультирования через центры профориентации.
- В сотрудничестве со школами İŞKUR предоставляет учащимся подробные объяснения о важности выбора профессии, ее связи с выбором образования и об источниках, из которых можно почерпнуть информацию о карьере.

Меморандум о взаимопонимании (МВП) был подписан всеми заинтересованными сторонами в качестве основы для Национального форума профориентации. МВП был подписан МНО, MLSS (İŞKUR), Государственной плановой организацией, Организацией развития малых и средних предприятий, Национальным центром производительности, Управлением профессиональной квалификации (УПК), Конфедерацией турецких торговцев и мастеров, Советом по высшему образованию, Турецкой конфедерацией ассоциаций работодателей, Союзом палат и товарных бирж Турции и Конфедерацией турецких профсоюзов. Однако национального форума нет, и МВП должен был стать его основой.

На более местном уровне существуют провинциальные сферы занятости и профессиональные обучения, которые поддерживают разработку политики в области занятости и профессионального образования / обучения, планирования и осуществления мероприятий по трудоустройству, а также активные программы занятости для достижения и развития занятости и предотвращения безработицы. Провинциальные советы измеряют спрос на местном рынке труда и поддерживают сектор образования и занятости на местном уровне в разработке и адаптации их работы в соответствии с местным спросом, а

⁶ Milli Eğitim Bakanlığı, Rehberlik Hizmetleri Yönetmeliği, MoNE regulation on Guidance services

⁷ 4837 sayılı İş Kanunu, Law No 4837 on Labour

также в разработке планов действий по развитию программ трудоустройства и ПОО на местном уровне. В состав провинциальных сфер занятости и профессионального обучения входят: губернатор, глава муниципалитета, провинциальные директора МНО и İSKUR, один представитель от организаций труда и занятости, один представитель от конфедерации людей с ограниченными возможностями и ученые из различных областей экономики или ПОО.

Профориентация в сфере образования

Национальные саммиты по образованию, на которых представлены рекомендации по развитию турецкой национальной системы образования, впервые обратились к теме руководства в 1961 году; доступ к руководству был темой всех последующих встреч на высшем уровне.

В национальных планах развития Турции также имеются статьи и пункты о непрерывном руководстве для всех возрастных категорий. Услуги психологической помощи и психологической консультации в МНО объединяют образовательные, карьерные и личные / социальные услуги. Таким образом, услуги по профориентации в школах в основном предоставляются руководством школы и психологического консультирования. Кроме того, в дорожной карте Турции «Skills Vision 2020» особое внимание уделяется информационному руководству, консультированию и обучению на рабочем месте в связи с их ролью в создании социально сплоченной, основанной на знаниях экономики с уменьшением регионального неравенства и активной предпринимательской рабочей силой, в которой молодые люди и женщины могут участвовать в полной мере.

Школы на разных уровнях предлагают индивидуальные и групповые занятия для поддержки личного и карьерного роста. Учителя также предоставляют информацию о деловом мире. Карьерное образование включено в программы классной ориентации во всех типах школ, интегрировано с личным и социальным образованием. Были представлены пособия для учителей, чтобы помочь учителям проводить занятия в классе; поддержку также предлагают школьные инструкторы. Центры ориентации и исследований в городах берут на себя обязанности по координации услуг по консультированию, для поддержки доступа к руководству для детей с особыми потребностями и их родителей, вместе со специализированными диагностическими услугами, для оказания индивидуальных и групповых услуг по консультированию в школах, в которых нет практикующего консультанта, и предложить более общие ресурсы поддержки консультационным службам в школах.

Чтобы подготовить и расширить возможности молодежи к изменяющимся требованиям рынка труда и сферы труда в 2023 году, МНО выпустило в ноябре 2018 года документ «Видение образования на период до 2023 года» (Министерство национального образования Турции, 2018), в котором были предложены серьезные изменения в учебных программах (см. инновационные примеры) и в системе руководства и консультирования. «Видение образования на период до 2023 года» предлагает создать новую систему профориентации, и у студентов будут возможности для самосознания и осознания возможностей, чтобы лучше узнать себя и деловой мир / рынка труда. Эффективная и действенная система руководства и консультирования с раннего детства до окончания средней школы находится в процессе разработки. Он направлен на расширение прав и возможностей практикующих специалистов в школах, предоставление им четко определенных ролей в системе, и они хорошую подготовку к культурному многообразию в соответствии с миграцией и связанными с ней социальными изменениями. Классные учителя будут обучены и сертифицированы для проведения инструктажа в поддержку практикующих инструкторов в школах.

В соответствии с «2023 Education Vision» при проведении профориентационных мероприятий особое внимание будет уделяться: поддержке учащихся в развитии навыков понимания самих себя и влияния на них; обучению способов изучения возможностей в учебе и работе; компетенции, которые позволяют молодым людям составлять и корректировать свой план, управлять изменениями и переходом, а также предпринимать соответствующие действия. Предусматривается интеграция файлов развития карьеры с электронными портфолио студентов (см. инновационные примеры).

Кроме того, Центры руководства и исследований будут реорганизованы с учетом потребностей студентов и их семей. Будут разработаны и адаптированы новые инструментариумы оценки. Все инструменты оценки, используемые в настоящее время в Турции, были пересмотрены, и перечислены те, которые могут быть использованы в процессах профориентации⁷.

Что касается высшего образования, планы действий по развитию карьерных услуг, а также служб психологического консультирования и руководства заложены в стратегических планах университетов. Некоторые университеты включили в свои стратегические планы пункты по продвижению работы по вопросам профориентации и психологического консультирования и руководства.

Профориентация в сфере занятости

İŞKUR предоставляет консультации по вопросам занятости и трудоустройства в соответствии с указом, включающим в себя условие «оказания услуг по профориентации, предоставлению услуг по работе и консультированию по трудоустройству, реализации образовательных программ, направленных на развитие навыков поиска работы, предоставлении услуг психологического консультирования через центры профориентации». ...⁷. Статья 10 того же закона включает в себя условие «... постепенно расширять и увеличивать системы профориентации, предоставлять и улучшать услуги руководства, предлагать услуги по трудоустройству и консультированию, осуществлять образовательные программы, направленные на развитие навыков поиска работы». İŞKUR предоставляет услуги соискателям работы, работодателям и студентам и предусматривает повышение качества и эффективности услуг за счет целенаправленного вмешательства (см. инновационные примеры).

«2023 Education Vision» включает анализ провинциальной рабочей силы и ее способности удовлетворять спрос на рынке труда с точки зрения требуемых навыков, количества работников и секторов. Это имеет прямое и непосредственное отношение к образованию, обучению и НО в том смысле, что оно касается системы развития человеческих ресурсов (РЧР) и ее возможностей. Соответствующие действия включают повышение эффективности рабочей силы, сокращение неформальной экономики, развитие инфраструктуры статистической информации, развитие базовых и профессиональных навыков, привлечение квалифицированных человеческих ресурсов из-за границы и развитие институционального потенциала на местном уровне. Кроме того, в Национальной стратегии занятости (2014–2030) большое внимание уделяется решению структурных проблем на рынке труда, предлагая надежные решения проблемы безработицы за счет усиления воздействия экономического роста на занятость в среднесрочной и долгосрочной перспективе.

Работа İŞKUR в школах дополняется видеокассетами и фильмами, а также «библиотекой / ресурсным центром», где студенты могут ознакомиться с карьерными картами, которые включают определения карьеры и их задач, квалификацию, рабочую среду и условия труда, профессиональную подготовку, области работы, возможности трудоустройства, дохода и продвижения по службе во время и после обучения; Есть также печатные документы (книги, статьи, брошюры), в которых содержится подробная информация о возможностях профессионального обучения и о рынке труда. İŞKUR также организует обсуждения в классе и групповые обсуждения как в общеобразовательных, так и в технических / профессиональных средних школах.

İŞKUR также обеспечивает профессиональную подготовку безработных, чтобы улучшить их навыки трудоустройства⁸. Тренинг разработан в соответствии с требованиями работодателей, и участники информируются о том, как развить свою осведомленность о возможностях, предоставляются консультации по вопросам занятости и трудоустройства.

⁸ <https://esube.iskur.gov.tr/kurs/kursOnAir.aspx?ProgrammeTur-1>

Сложности и путь вперед

По-прежнему существует значительная потребность в более структурированном общении, координации и сотрудничестве между всеми заинтересованными сторонами в Турции, и целевые группы могут быть лучше информированы об услугах / мероприятиях, которые могут способствовать их карьерному росту. Пути продвижения могут включать в себя:

- расширение возможностей профессионалов в области профориентации, чтобы помочь им реагировать на меняющиеся потребности / требования;
- школы, университеты и İŞKUR – для продолжения развития сотрудничества с работодателями, чтобы облегчить переход и изучение делового мира студентам и другим целевым группам;
- более целенаправленные вмешательства для большого числа мигрантов в Турции, чтобы способствовать их интеграции на рынке труда и социальной сплоченности целостным образом.

4.2.2 Инновационные примеры использования ИКТ в системах профориентации в Турции

Следующие четыре новаторских примера демонстрируют тенденцию «использование ИКТ в системах профориентации» в Турции. Примеры, приведенные в Таблице 4.5, и подробно описаны в Томе II.

ТАБЛИЦА 4.5 ИННОВАЦИОННЫЕ ПРИМЕРЫ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ИКТ В СИСТЕМАХ КАРЬЕРНОГО НАПРАВЛЕНИЯ В ТУРЦИИ

Тип инициативы	Название	Ключевая особенность	Страница в Томе II	Интернет-ссылка
Электронные инструменты для мониторинга и организации инструктажа в школах	Электронное портфолио и системы электронного руководства	Академические, персональные и внеклассные модули, владение электронным портфолио совместно с учеником; систематическая организация профориентации в школах.	63	https://rb.gy/qaycv8
Электронное обучение для практикующих консультантов	Программа онлайн-обучения по непрерывному руководству	Принимает во внимание международные разработки, системы ИРТ, оценку и обслуживание людей с ограниченными возможностями.	64	https://rb.gy/gaycv8
Реорганизация ролей и методологии в ГСЗ	Профильная система консультирования и разделение ролей и обязанностей консультантов	Распределяет 5 определенных ролей для консультантов с переобучением и использованием ИКТ для профилирования клиентов привело к более индивидуальному обслуживанию.	64	
CIS для студентов ПОО	Портал ПОО «Моя карьера и моя жизнь»	Предоставляет платформу для студентов, преподавателей, работодателей и соискателей ПОО.	65	https://rb.gy/mbtidd

4.2.3 Инновационные примеры развития навыков управления карьерой в Турции

Следующие два новаторских примера свидетельствуют о тенденции «развитие навыков управления карьерой» в Турции. Примеры, приведенные в Таблице 4.6, и подробно описаны в Томе II.

ТАБЛИЦА 4.6 ИННОВАЦИОННЫЕ ПРИМЕРЫ РАЗВИТИЯ НАВЫКОВ УПРАВЛЕНИЯ КАРЬЕРЫ В ТУРЦИИ

Тип инициативы	Название	Ключевая особенность	Страница в Томе II	Интернет-ссылка
Пересмотр учебной программы	Учебный подход к карьерной осведомленности и компетентности	Укрепление самосознания студентов для более эффективных и реалистичных карьерных планов.	66	https://rb.gy/mbti dd
Инициатива частного университета для связи студентов с потенциальными работодателями	Интервью приключение с охотниками за талантами	Сотрудничество с известными работодателями и использование студенческой базы данных в качестве карьерного портала.	67	https://rb.gy/z7v 2dc

4.2.4 Инновационные примеры сотрудничества и координации в сфере профориентации в Турции

Следующие три новаторских примера демонстрируют тенденцию «сотрудничество и координация в сфере профориентации» в Турции. Примеры, приведенные в Таблице 4.7, и подробно описаны в Томе II.

ТАБЛИЦА 4.7 ИННОВАЦИОННЫЕ ПРИМЕРЫ СОТРУДНИЧЕСТВА И КООРДИНАЦИИ В СФЕРЕ ПРОФОРИЕНТАЦИИ В ТУРЦИИ

Тип инициативы	Название	Ключевая особенность	Страница в Томе II	Интернет-ссылка
Четырехстороннее соглашение об интеграции беженцев в рабочую силу	Комплексное предоставление карьерных услуг и трудоустройства для мигрантов и принимающего сообщества	Программа поддержки перед приемом на работу и обучение на рабочем месте; отвечает потребностям местного рынка труда.	68	https://rb.gy/ld9zn 4
PES-HE joint venture	Карьерный кампус İŞKUR	Контактные лица кампуса для развития карьеры, поиска работы и трудоустройства.	70	
Комплексное предоставление государственных услуг для беженцев и мигрантов	Центры обслуживания мигрантов	Партнерство между MOM и муниципальными партнерами в предоставлении услуг по консультированию, направлению и трудоустройству, которые помогают иммиграционной интеграции.	70	https://rb.gy/u6kj8 g

4.2.5 Инновационные примеры роли родителей в выборе карьеры для молодежи в Турции

Следующий новаторский пример свидетельствует о тенденции «роли родителей в выборе карьеры для молодежи» в Турции. Пример, приведенный в Таблице 4.8, и подробно описан в Томе II.

ТАБЛИЦА 4.8 ИННОВАЦИОННЫЕ ПРИМЕРЫ РОЛИ РОДИТЕЛЕЙ В ВЫБОРЕ КАРЬЕРЫ ДЛЯ МОЛОДЕЖИ В ТУРЦИИ

Тип инициативы	Название	Ключевая особенность	Страница в Томе II	Интернет-ссылка
Пилотная программа по информированию и вовлечению родителей.	Программа участия родителей в начальной школе	Трехуровневая программа начала 2000-х, повлиявшая на текущие и будущие инициативы.	71	

4.2.6 Инновационные примеры международных тенденций и направлений развития в Турции

В Турции проживает 82 миллиона человек, из которых 15,8% относятся к возрастной группе от 15 до 24 лет. Из этой группы 51% составляют мужчины и 48,8% женщины. Принимая во внимание эту демографическую группу, оценка основана на социально-экономической и культурной инфраструктуре и структуре страны.

Использование ИКТ в системах профориентации

Турция хорошо осознает важность инструментов ИКТ в предоставлении людям доступа к информации об образовании / обучении, рынке труда и карьере. В качестве примеров можно привести веб-сайты турецкой ГСЗ (İŞKUR), Министерства национального образования (МНО) и Управления профессиональных квалификаций (УПВ). Информация о отраслевых реалиях, имеющихся вакансиях и перспективах работодателей также предоставляется более широкому кругу лиц, ищущих работу, директивные органы, работодателей и школьных администраторов (Cedefop, 2016). Тем не менее, необходимо повысить осведомленность о роли комплексной системы информации о рынке труда (ИРТ) и о том, как она может способствовать трудоустройству и развитию карьеры людей. Была бы полезна политическая инициатива по комплексной системе ИРТ. Более того, следует предусмотреть стратегии «исследований по прогнозированию навыков» на политическом уровне, чтобы предвидеть будущий спрос на навыки, выявлять препятствия и меняющиеся требования к профессиям, а также изменять квалификацию.

Учителя, специалисты по руководству и консультанты по трудоустройству должны сыграть важную роль во внедрении систем информации о карьере. Им необходимо более эффективно использовать имеющиеся ИКТ / цифровые услуги, чтобы повысить уровень готовности своих клиентов к тому, как развивать свою карьерную ориентацию. К тому же, эти профессионалы сами находятся в критическом положении, чтобы поддержать студентов / отдельных лиц в повышении их цифровых компетенций, для лучшего использования доступных ИКТ / цифровых услуг. На уровне реализации и политики есть место для развития лучшего понимания того, почему системы информации о карьере важны для целостного развития личности и, в частности, карьерного роста и руководства, чтобы в дальнейшем способствовать трудоустройству людей.

Системы предоставления цифровых услуг в стране должны стать более интерактивными, и это могло бы повысить доступность и распространение услуг для более широких слоев населения. Важно иметь хорошее и практичное сочетание традиционных и современных ресурсов по предоставлению услуг. Другими словами, поиск оптимального баланса профориентации имеет решающее значение с учетом инфраструктуры и структуры страны.

Необходимо предусмотреть более эффективные стратегии и политические инициативы для постоянного ввода и обновления систем информации о карьере, и это имеет решающее значение для эффективности инструментов ИКТ.

Большие данные и лучшее понимание того, как их можно использовать для разработки систем ИРТ и разработки политики на основе фактов, являются области развития в Турции.

Развитие навыков управления карьерой

Чтобы подготовить и расширить возможности молодежи к изменяющимся требованиям рынка труда и сферы труда в 2023 году и далее, были внесены серьезные изменения в систему руководства и консультирования. «2023 Education Vision» предусматривает создание новой системы профориентации, и у студентов будут возможности для самосознания и осознания возможностей, чтобы лучше узнать себя и деловой мир / рынок труда. Кроме того, с учетом этого видения была внедрена новая система и серьезные изменения в учебные программы средней школы, чтобы усилить самосознание учащихся для более эффективных и более реалистичных карьерных планов. Система вступит в силу в 2020 году. Новая модель ориентирована на профессиональное образование и ориентацию в системе образования. Основная философия модели заключается в том, чтобы поддерживать людей в целостном развитии с лучшим пониманием их потенциала и интересов, а также в принятии решений и соответствующих действиях. В школах открываются услуги карьеры. Начиная с 9-го класса, эти офисы будут поддерживать учащихся в улучшении самопознания, самоисследования и осведомленность для развития карьерного профиля, основанного на ценностях, компетенциях и интересах. Студентам будет оказана помощь для лучшего понимания возможностей и изучения карьеры. Эти политические разработки / новаторские практики могут заложить основу для расширения возможностей студентов в области управления карьерой в ближайшем будущем. Однако это требует, как расширения возможностей человеческого потенциала, так и развития институционального потенциала в отношении образования / профессиональной подготовки и профориентации.

Для взрослых в рамках İŞKUR есть возможности для развития в разработке и внедрении навыков управления карьерой для соискателей. В Турции высокий уровень безработицы, и люди должны иметь возможность в НУК развивать свои навыки трудоустройства / непрерывного обучения / международного обучения / карьерной мобильности. Более того, поскольку в Турции проживает около двух миллионов сирийцев трудоспособного возраста, разработка НУК играет решающую роль для рынка труда и социальной интеграции этой конкретной целевой группы.

Сотрудничество и координация в профориентации

В Турции есть опыт и история сотрудничества и координации в сфере профориентации. Меморандум о взаимопонимании был подписан всеми заинтересованными сторонами в 2010 году. С тех пор существуют протоколы и совместные усилия различных сторон по сотрудничеству и координации профориентации и связанной с этим деятельности. Одним из примеров является «кампус карьеры» İŞKUR (см. инновационные примеры). Однако большая часть этих усилий не была успешно завершена, включая работу по созданию национального органа для поддержки координации в области профориентации. Необходима политическая инициатива для поддержки дополнительных механизмов в этом отношении, и это могло бы способствовать развитию национальной стратегии в области профориентации.

Одна из проблем - это высокая текучесть кадров в бюрократии. Инфраструктура и предпосылки для сотрудничества и координации присутствуют в стране, но «новый менталитет» или импульс могут способствовать дальнейшему развитию.

Деловое сообщество сыграло активную роль в развитии ПОО и Управления профессиональной квалификации (УПК), и его можно было бы поощрять к более активному сотрудничеству с образовательными учреждениями и İŞKUR.

В заключение, несмотря на наличие значительного институционального и человеческого потенциала для более эффективного применения новых тенденций, большее понимание и осознание роли профориентации в решении современных глобальных проблем имеет решающее значение.

Роль родителей в выборе карьеры молодыми людьми

В Турции нуклеарные и расширенные семьи занимают центральное место и имеют большое значение в процессе социализации и в развитии детей. Они могут служить образцом для подражания и могут очень влиять на решения молодых людей. Вовлечение родителей в систему образования восходит к концу 1990-х годов (см. инновационные примеры). Была введена комплексная программа, но она не могла быть реализована в дальнейшем и стала частью совместного вмешательства школ, сообществ и семей. Сегодня в системе образования хорошо понимают важную роль родителей в развитии своих детей. Исходя из этого, МНО и Генеральным директором непрерывного обучения разрабатываются программы обучения родителей. Дальнейшее сотрудничество между родителями, учителями и другим школьным персоналом, психолого-педагогическими центрами, другими школами, организациями и учреждениями, работающими для семьи, детей и молодежи, а также усилия по вовлечению родителей в обучение и участие их детей в повседневной школьной жизни могут быть перспективными разработками в ближайшем будущем. Однако это должно быть приоритетным на политическом уровне. НПО также должны играть роль в расширении прав и возможностей родителей для лучшего понимания развития их детей и в предоставлении информации о системе образования, профессиях и рынке труда.

Активное общение с родителями и предоставление им соответствующей информации, а также предложение профориентации для родителей и детей должны стать новыми путями расширения прав и возможностей родителей в стране. Эти тенденции можно продвигать на уровне политики и реализации.

4.3 Украина

4.3.1 Обзор профориентации в Украине

В Украине услуги по профориентации предоставляют Министерство социальной политики (ранее Министерство труда и социальной политики), Центры государственной службы занятости, Министерство молодежи и спорта (ММС), Министерство образования и науки (МОН), НПО, ассоциации работодателей и частные службы.

Сегодня Государственная служба занятости (ГСЗ) - самый эффективный провайдер профориентации населения в Украине. В течение десятилетий он был дочерним учреждением Министерства социальной политики, но с декабря 2019 года он стал частью Министерства экономического развития и торговли.

СЭС - это структура, которая объединяет 25 региональных центров занятости, 95 базовых провайдеров и 429 филиалов региональных центров занятости по всей Украине. Все офисы СЭС работают по единой схеме предоставления услуг: клиенты могут обратиться в любой центр занятости и получить все социальные услуги, связанные с трудоустройством. СЭС обеспечивает профориентацию через информацию о карьере, консультации по вопросам карьеры и помощь в поиске работы. Это активный посредник на рынке труда между работодателями и соискателями работы, который предоставляет бесплатные услуги по поиску работы и трудоустройству, государственное социальное страхование на случай безработицы и финансовую помощь людям, которые были уволены. Основными задачами СЭС в настоящее время являются:

- разработка активных программ содействия занятости;
- повышение конкурентоспособности безработных на рынке труда;
- адресная помощь в трудоустройстве социально незащищенных слоев населения;
- установление новых партнерских отношений с работодателями, стимулирование их к созданию новых рабочих мест.

ММС активно поддерживает профориентацию и трудоустройство молодежи. По инициативе этого министерства в апреле 2019 года был создан Всеукраинский молодежный центр (ВМЦ) с филиалами по всей стране. Миссия ВМЦ - обеспечить молодежи самоопределение и социальную адаптацию, поддержать занятость молодежи и волонтерство, повысить мобильность молодежи и внедрить инновационные практики для молодежи. Ежегодно ММС внедряет широкий спектр мероприятий,

связанных с профориентацией молодежи: общенациональная программа обучения «Молодой работник», местные программы обучения «Молодых работников», общенациональный круглый стол «Молодежный паспорт» и общенациональные семинары по развитию, карьерных компетенций молодых лидеров и др.

Программа обучения «Молодые работник» была запущена ММС в партнерстве с Государственным институтом семейной и молодежной политики. В него включено три основных учебных модуля:

1. Молодежная политика (Реформы молодежной политики в Украине; Европейский подход к молодежной политике; Работа для молодежи);
2. Сообщества и вовлечение молодежи (Сообщества и их деятельность; Участие молодежи в общественной деятельности);
3. Наборы навыков Молодых сотрудников (компетенции Молодых сотрудников; Бизнес портфолио).

Эти тренинги проводились как на национальном, так и на местном уровне. Ключевые темы могли быть разными и обновлялись ежемесячно. Для участников был предложен ряд других мероприятий, таких как профильные семинары, круглые столы («Молодежный паспорт») и т. д.

В июле 2019 года МОН представило «Стратегию развития системы оценивания школьного образования в Украине до 2030 года», разработанную Украинским центром оценки качества образования и Международным фондом «Возрождение» («Vidrodzennya»). В этом документе подробно описывается реализация новой образовательной политики по созданию целостной системы оценки качества на ключевых этапах школьного образования. Среди других ключевых моментов Стратегия рассматривает систему профориентации в Украине и делает акцент на профильных тестах для старшеклассников. В нем подчеркивается необходимость развития навыков управления карьерой в школьном возрасте и даются рекомендации о том, как европейские тенденции могут быть использованы в качестве модели для улучшения непрерывного обучения и консультирования в Украине.

Такой подход может помочь решить проблему обеспечения профориентации в украинских школах и привел к плану МОН по систематическому внедрению профориентации с 6-го по 10-й класс. Школьные консультанты по вопросам карьеры будут нести ответственность за обеспечение профориентации в тесном сотрудничестве с местными работодателями и высшими учебными заведениями. В настоящее время работодатели, желающие принимать активное участие в профориентации школ, регистрируются в специальной базе данных и приглашаются к совместной деятельности. Каждое высшее учебное заведение будет обязано создать центр карьеры, отвечающий за обучение студентов и консультирование по вопросам карьеры, а через несколько лет будет запущена система открытого доступа для мониторинга трудоустройства выпускников.

Другая задача МОН РК - возродить престиж профессионального образования. Эта цель также требует высококвалифицированной профориентации на уровне средней школы. Соответствующая информация о мире труда и профессиональном обучении на местных предприятиях позволит молодым людям лучше понять современный рынок труда как на местном, так и на международном уровне. Амбициозные цели модернизации двух-трех профессиональных учебных заведений в каждом регионе Украины должны не только привлечь большее количество студентов в профессиональные учебные заведения, но и начать процесс предоставления взрослым возможности обучения и переподготовки в местных профессионально-технических колледжах.

Сегодня проекты профориентации для разных возрастных групп также внедряются НПО, ассоциациями работодателей и частными поставщиками услуг. Они продвигаются через социальные сети, популярны среди студентов и взрослых. Некоторые НПО, такие как Career Hub, внедряют свою деятельность по всей стране и плодотворно сотрудничают с государственными организациями, центрами занятости и образовательными учреждениями. В партнерстве с образовательным сектором они предоставляют программы сотрудничества и наставничества для молодых людей. Ассоциации работодателей поддерживают карьерные инициативы и принимают участие в ярмарках вакансий, днях карьеры и переговорах о карьере. Все больше и больше национальных и международных компаний

сосредотачиваются на приеме на работу студентов и людей с особыми потребностями, обеспечивая при этом профессиональное обучение и консультации.

Ряд социальных проектов, включающих помощь в трудоустройстве и психологическую поддержку социально незащищенных слоев населения, организуется национальными и местными благотворительными фондами в сотрудничестве с государственными и местными властями. Особое внимание уделяется бывшим военным, участникам антитеррористической операции (АТО) в зоне конфликта на востоке Украины и внутренне перемещенным лицам. По всей стране реализуются совместные проекты по повышению осведомленности этих социальных групп о процедурах безопасного трудоустройства и открытия собственного дела. В рамках таких совместных мероприятий обучающие тренинги и семинары проводятся в базовых центрах занятости в городах, которые приняли наибольшее количество перемещенных лиц. Основными темами программ обучения являются «Гарантированная занятость», «Как начать свой бизнес» и «Как пользоваться социальными и административными услугами».

Трудности и будущее развитие

Системные изменения на рынке труда и занятости требуют введения единой государственной политики общественной профориентации, особенно молодежи. Баланс на рынке труда не может быть восстановлен без кардинального изменения государственной политики управления человеческим капиталом в Украине - в частности, трансформации системы профориентации.

Поскольку большинство министерств в Украине в настоящее время реформируются, нет четкого понимания того, как будет развиваться государственная система профориентации. Следует подчеркнуть, что украинские политики сегодня не имеют единого видения развития системы профориентации, что делает невозможным измерение эффективности таких услуг и их преимуществ ни для отдельных людей, ни для общества. Следует также учитывать, что рынок частных поставщиков услуг профориентации не регулируется, и поэтому его следует регулярно контролировать и оценивать.

4.3.2 Инновационные примеры использования ИКТ в профориентации в Украине

Следующие три новаторских примера демонстрируют тенденцию «использования ИКТ в системах профориентации» в Украине. Примеры, приведенные в Таблице 4.9, и подробно описаны в Томе II.

ТАБЛИЦА 4.9 ИННОВАЦИОННЫЕ ПРИМЕРЫ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ИКТ В СИСТЕМАХ КАРЬЕРНОГО РУКОВОДСТВА В УКРАИНЕ

Тип инициативы	Название	Ключевая особенность	Страница в Томе II	Интернет-ссылка
Интернет CIS	Career Hub Украина	Помимо предоставления обширного объема информации, платформа организует мероприятия, встречи, конкурсы и т. д. для развития навыков управления карьерой.	73	https://rb.gy/dmd3li
Интернет CIS	SmartJob - интегрированный ресурсный инструмент ГСЗ	Широкое использование видеотехнологий для консультирования и обучения; специальные возможности для ветеранов АТО.	75	https://rb.gy/nrzw6l https://rb.gy/m29jxm https://rb.gy/brakix
Использование социальных сетей	Видео для профориентации (от Государственной службы занятости)	Юмор, анимация и социальные сети используются для распространения советов по карьере.	76	https://rb.gy/5vtiq7 https://rb.gy/rpah1s

4.3.3 Инновационные примеры развития навыков управления карьерой в Украине

Следующие три инновационных примера демонстрируют тенденцию «развития навыков управления карьерой» в Украине. Примеры, приведенные в Таблице 4.10, и подробно описан в Томе II.

ТАБЛИЦА 4.10 ИННОВАЦИОННЫЕ ПРИМЕРЫ РАЗВИТИЯ НАВЫКОВ УПРАВЛЕНИЯ КАРЬЕРОЙ В УКРАИНЕ

Тип инициативы	Название	Ключевая особенность	Страница в Томе II	Интернет-ссылка
Тренинг для развития карьеры	Образовательно-исследовательский институт непрерывного образования	Продвижение программы обучения на протяжении всей жизни путем обучения не только учителей, но и профессионалов из других слоев общества.	77	https://rb.gy/ketjia
Сообщество поддержки одаренной молодежи	Малая академия наук Украины	Соревнования, лаборатории и проекты имеют научную и профессиональную направленность, что позволяет талантливой молодежи летать и развивать свою будущую карьеру.	78	https://rb.gy/mmgdp2
CGS на основе проектов	Киевский Молодежный Центр	Комплексный сервис по развитию карьеры, основанный на годовой программе семинаров, бесед, дней карьеры и многого другого.	80	https://rb.gy/gadzhr8.3

4.3.4 Инновационные примеры сотрудничества и координации в сфере профориентации в Украине

Следующие два новаторских примера демонстрируют тенденцию «сотрудничества и координации в сфере профориентации» в Украине. Примеры, приведенные в Таблице 4.11, и подробно описан в Томе II.

ТАБЛИЦА 4.11 ИННОВАЦИОННЫЕ ПРИМЕРЫ СОТРУДНИЧЕСТВА И КООРДИНАЦИИ В КАРЬЕРНОМ РУКОВОДСТВЕ В УКРАИНЕ

Тип инициативы	Название	Ключевая особенность	Страница в Томе II	Интернет-ссылка
ГСЗ	Профориентация в Житомирской областной службе занятости	Пример региональной ГСЗ, которая имеет высокие баллы по всем четырем тенденциям, особенно по сотрудничеству с системой образования.	82	
Управление и реформы	Украинская ассоциация по вопросам профориентации и образования	НПО продвигает международное сотрудничество и способствует формированию ключевых компетенций и квалификационных рамок.	84	

4.3.5 Инновационные примеры роли родителей в выборе карьеры для молодежи в Украине

Следующий инновационный пример демонстрирует тенденцию «роли родителей в выборе карьеры для молодежи» в Украине. Пример, приведенный в Таблице 4.12, и подробно описан в Томе II.

ТАБЛИЦА 4.12 ИННОВАЦИОННЫЕ ПРИМЕРЫ РОЛИ РОДИТЕЛЕЙ В ВЫБОРЕ КАРЬЕРЫ ДЛЯ МОЛОДЕЖИ В УКРАИНЕ

Тип инициативы	Название	Ключевая особенность	Страница в Томе II	Интернет-ссылка
Профориентация для маленьких детей	Город профессий	Мобильное мероприятие, которое знакомит детей и их родителей с миром карьеры через ролевые игры и участие членов местного рабочего сообщества.	85	

4.3.6 Инновационные примеры международных тенденций и направлений развития в Украине

Сегодня только 36% украинских выпускников начинают карьеру, для которой они были подготовлены в соответствии с квалификацией диплома, при этом 29% работают в областях, связанных с их специальностью, а 44% трудоустраиваются в сферах, полностью отличных от их дипломов. Другой большой проблемой является то, что по статистике только 10% украинцев получают удовольствие от работы⁹. Недостаточное понимание последних тенденций на рынке труда, конкурентоспособности и реального спроса на определенные профессии на местном и международном уровне, а также отсутствие надлежащих программ профориентации в школах мешают молодым людям сделать ответственный выбор карьеры. Внедрение успешных местных и международных инновационных практик профориентации в четырех ключевых областях позволит стране сосредоточить внимание на проблемах занятости молодежи и взрослых и выработать решения по всей стране.

Использование ИКТ в системах профориентации

Сегодня цифровая информационная среда предоставляет украинским соискателям широкий выбор карьерных возможностей. Личное и профессиональное развитие для всех возрастных групп широко представлено как в государственном, так и в частном секторах. Лидером по целостному предоставлению бесплатной информации о карьере в Интернете является Государственная служба занятости¹⁰, Киевский Молодежный Центр¹¹ и неправительственная организация Career Hub¹².

Государственная служба занятости (ГСЗ) создала единую онлайн-базу вакансий, соискателей и возможностей профессионального обучения по всей стране. Это позволяет расширить сферу поиска работы для клиентов не только в пределах района или области, но и по стране. Несколько лет назад была запущена специальная электронная платформа профориентации для бесплатной дистанционной индивидуальной самооценки трансверсальных навыков, профессионального обучения и развития¹³. На сайте СЭС представлена информация о возможностях людей, потерявших работу на оккупированных территориях и вынужденных начать свою карьеру с самого начала.

⁹ <https://pon.org.ua/novyny/7194-profesyna-oryentacya>

¹⁰ www.dcz.gov.ua/

¹¹ <https://kyc.org.ua/>

¹² <http://careerhub.in.ua/>

¹³ <http://profi.dcz.gov.ua/>

Веб-сайт Киевского молодежного центра информирует общественность о важности и преимуществах ответственного выбора карьеры через профориентацию; он мотивирует людей использовать методологию комплексной профориентации, что означает систематический подход к профориентации и консультированию, а не эпизодическое и частичное предоставление, доступное в настоящее время в большинстве мест; это позволяет молодым людям делать осознанный выбор карьеры на основе новейшей информации; устраняет последствия стереотипного взгляда на конкретную работу; он создает платформу для самоопределения и саморазвития молодых людей через изучение их талантов и интересов.

Career Hub Ukraine - это инновационная электронная платформа для планирования карьеры и трудоустройства, которая предоставляет информацию о карьере, образовательных проектах и мероприятиях, карьерных программ и конкурсов, полезных статьях о карьере, советы по вопросам карьеры и вакансии для молодежи.

В частном секторе также широко представлена общая информация о карьере в Интернете, но большая часть платных индивидуальных консультаций по вопросам карьеры проводится в очной форме с разной степенью эффективности.

Развитие навыков управления карьерой

Молодые украинцы проводят большую часть своего времени за изучением школьных предметов и выполнением домашних заданий. К сожалению, большая часть этих знаний кажется бесполезной в быстро меняющемся мире и в век цифровых технологий. Содержание и возможности обучения в школах и университетах далеки от современных потребностей студентов и требуют срочного преобразования.

В ближайшие несколько лет МОН планирует обновить школьные программы в соответствии с Новой украинской школьной стратегией. Процесс обучения ориентирован на практику и тесно связан с реальными проблемами практического применения. Руководители и директивные органы в области образования полностью осознают важность создания соответствующих условий для развития у школьников навыков управления карьерой и жизненных навыков. Поскольку первые шаги в планировании карьеры в школьном возрасте жизненно важны, МОН планирует ввести консультантов по вопросам карьеры для молодежи. К счастью, НПО разработали широкий спектр эффективных инструментов, которые имеют большой потенциал для консультирования по вопросам карьеры в школах при минимальных вложениях. Они могут быть приняты МОН и введены в школьные программы для быстрого получения результатов. Если МОН будет реализовывать успешные стратегии НПО и центров занятости, эта инициатива может быть реализована в ближайшем будущем.

Обязательные центры карьеры для всех украинских высших учебных заведений - еще одно потенциальное решение для развития у студентов навыков управления карьерой. Государственная служба занятости уделяет большое внимание всестороннему развитию навыков клиентов Центра занятости. Специалисты Центра проводят регулярные тренинги и семинары для безработных по развитию навыков трудоустройства на основе принципов непрерывного обучения.

Украинская ассоциация профориентации и образовательного консультирования (УАПОК) разрабатывает соответствующие концепции, стратегии, модели и подходы, которые могут быть реально адаптированы в Украине в ближайшем будущем. В этом контексте предлагается применять обновленные общеевропейские модели ключевых компетенций, включая навыки управления карьерой¹⁴. Эксперты УАПОК предлагают Систему навыков управления карьерой, содержащую 10 компетенций по управлению карьерой, разделенных на три группы. Каждая полная компетенция состоит из определенного набора навыков. Осваивая эти навыки, молодые люди готовятся к профессиональному самоопределению.

¹⁴ www.potok.org.ua/pdmq

Сотрудничество и координация в профориентации

В Украине сотрудничество и координация всех заинтересованных сторон, связанных с профориентацией, вызывает большую озабоченность в связи с отсутствием единой системы профориентации, основанной на концепции непрерывного обучения, и нехваткой эффективных инструментов для ее внедрения. Тем не менее, некоторые попытки координирования профориентационной деятельности на уровне директивных органов заслуживают внимания.

С 2009 года Совет общественной профориентации является консультативным органом при Кабинете Министров Украины¹⁵. Совет был создан для реализации «Концепции государственной системы профориентации», утвержденной Постановлением Кабинета Министров № 842 от 17 сентября 2008 года. Хотя планируется встречаться не реже двух раз в год, это намерение не выполняется уже несколько лет. Таким образом, в отсутствие системного подхода и единой политики программы профориентации и мероприятий в центральных органах исполнительной власти оценки отражения реализовались без должной эффективности.

В июле 2019 года после длительного перерыва в результате совместных действий нескольких НПО возобновил свою деятельность Совет общественной профориентации. Подписан Меморандум о сотрудничестве между заинтересованными министерствами (Министерство экономики, Министерство образования и науки, Министерство социальной политики, Министерство молодежи и спорта)¹⁶. Основная задача данного соглашения - консолидация усилий всех государственных органов и ведомств, объединений работодателей, образовательных учреждений и общественных организаций для создания эффективной системы общественной профориентации в Украине. Но критически важные вопросы по-прежнему требуют ответов: что такое профориентация? Как будут оцениваться ее результаты? Кто отвечает за профориентацию разных возрастных групп?

Контрольные примеры успешного сотрудничества и координации могут быть продемонстрированы Государственной службой занятости (ГСЗ) как на национальном, так и на местном уровнях¹⁷. Программа профориентации СЭС на 2017–2020 годы была разработана, и с 2017 года был подписан ряд меморандумов о взаимопонимании и сотрудничестве с Министерством социальной политики, Министерством юстиции, Государственной миграционной службой, Службой поддержки стабилизации и НПО. СЭС реализует и пилотирует проекты, например, в поддержку реформ («Поддержка реформ в социальном секторе») и инклюзивной занятости («Инклюзивный рынок труда для занятости в Украине»). Более того, региональные и базовые центры занятости, которые являются чрезвычайно современными и ориентированными на клиентов, эффективно взаимодействуют с заинтересованными сторонами (работодателями, местными органами власти, образовательными учреждениями, неправительственными и международными организациями), внедряя инновационные методы профориентации для различных социальных групп.

НПО также плодотворно сотрудничает с Государственной службой занятости, бизнес-сектором и образовательными учреждениями, предоставляя услуги по профориентации в рамках образовательных и наставнических программ, личного и профессионального обучения, семинаров и курсов, международных программ и образовательных грантов. Прекрасным примером сотрудничества между бизнесом, государством и образовательным сектором является Украинский пакт ради молодежи – 2020, который представляет инициативу по решению проблемы безработицы среди молодежи¹⁸.

¹⁵ <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/28-2009-%D0%BF>

¹⁶ <http://employers.org.ua/news/id2046>

¹⁷ www.dcz.gov.ua/

¹⁸ <http://careerhub.in.ua/>

Роль родителей в выборе карьеры для молодежи

Сегодня родители активно участвуют в процессе выбора профессии для своих детей и оказывают значительное влияние на принятие ими решений. Родители, которые считают, что они не очень успешны в своей карьере, хотят, чтобы у их детей были лучшие возможности для личного и профессионального развития. В последнее время среди украинских родителей появилась тенденция оказывать детям финансовую поддержку для обучения за рубежом. Все больше и больше выпускников школ поступают в зарубежные колледжи и университеты, которых привлекает их практический и карьерный процесс обучения.

Постоянные трансформации в мире труда и постоянные изменения на рынке труда заставляют украинскую молодежь чувствовать неуверенность в выборе карьеры. В то же время отсутствие профориентации в школах и университетах заставляет подростков обращаться к родителям за помощью в выборе правильной карьеры.

К счастью, лучшие инновационные практики профориентации становятся все более популярными среди украинских родителей и их детей. Одним из ярких примеров поощрения первых шагов в выборе карьеры является национальный проект «Город профессий»¹⁹. Это крупное мобильное мероприятие, ориентированное на карьеру, которое ежегодно приглашает детей и их родителей узнавать больше о мире труда с помощью симуляций работы в реальных условиях, и оно набирает огромные обороты с момента его проведения в 2014 году.

¹⁹ <https://mistoprofesiya.com.ua/>

5. ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ

В докладе исследуется важность политики и практики профориентации в свете глобальных проблем и ответных мер, предлагаемых системами образования и профессиональной подготовки, политикой в области занятости и социальной политики. В нем были изучены текущие тенденции в сфере профориентации с упором на использование информационных и коммуникационных технологий (ИКТ), навыки управления карьерой, механизмы сотрудничества и координации в профориентации, а также роль родителей и опекунов в выборе карьеры для молодежи. Вкратце были представлены и другие новые тенденции в международных дебатах по вопросам профориентации: социальная справедливость как проблема профориентации, приближение профориентации к сообществам, предоставление доказательств и подотчетность практик профориентации, совместное построение карьеры консультантов по вопросам карьеры и совместный карьерный подход.

В отчете также представлена подборка вдохновляющих примеров со всего мира того, как профориентация меняется в быстро развивающемся мире и на рынке труда, чтобы помочь людям стать настоящими учениками на протяжении всей жизни, приобрести новые навыки, чтобы справляться с изменениями и развить существующие навыки. Общий вывод из этих примеров заключается в том, что профориентация является ключевым ответом на современные глобальные вызовы, но она должна развиваться, чтобы оставаться актуальной и функциональной. Конкретные ключевые извлеченные уроки и рекомендации, извлеченные из примеров, приведенных в этом отчете, направлены на повышение осведомленности о возможностях, стимулирование размышлений и обеспечение вдохновения для поддержки эволюции политики и практики в сфере профориентации.

Поскольку службы профориентации отражают контекст, в котором они работают, системы профориентации должны зависеть от контекста и не могут просто следовать международной схеме. Поэтому многие примеры передовой практики, представленные в этом отчете, следует рассматривать как источник вдохновения для разработки системы профориентации с учетом контекста. В этой связи все другие рекомендации, упомянутые ниже, должны быть адаптированы к условиям различных стран, и соответствующие заинтересованные стороны должны знать о существующем потенциале системы профориентации в своей стране, чтобы постоянно ее развивать. По этой причине необходима хорошая система мониторинга. Лица, принимающие решения, должны подумать о роли, которую могут сыграть исследования в предоставлении основанной на фактах информации о воздействии, а также об эффективности услуг.

Ключевые особенности адекватного понимания профориентации для поддержки людей в контексте рынка труда 21 века и общества в целом включают:

- **сотрудничество и взаимодействие** на политическом и практическом уровне (например, национальным органом, имеющим ресурсы) для преодоления фрагментации при работе с различными группами населения, для повышения эффективности политики и услуг, для обеспечения эффективного использования ресурсов, интеграции профориентации в более широкие цели политики, такие как экономические, социальные, сферы занятости, молодежные, образовательные и профессиональные подготовки (например, непрерывное обучение) политические цели (например, путем предоставления интегрированных услуг);
- переход от поддержки в выборе карьеры и / или образования в переходные точки **предоставления людям возможности управлять своим образованием и карьерой** с упором на; повышение адаптируемости карьеры на протяжении всей жизни и возможности трудоустройства за счет развития навыков управления карьерой через интеграцию в учебные программы (школы и образование взрослых) предоставление информации и консультаций на протяжении всей жизни²⁰ и непрерывное руководство с раннего школьного возраста и на протяжении всей жизни;

²⁰ See definition in Barnes et al. (2020b), p. 4

- **многоканальный подход** к предоставлению услуг по профориентации, также использующий возможности, предлагаемые ИКТ, для удовлетворения потребностей различных клиентов, повышения доступности и качества консультационных услуг (от персонализированных, групповых и онлайн-услуг до самостоятельных услуг, например, для изучения будущих потребностей в навыках и участия родителей и / или более широкого сообщества);
- доступность **качественной информации о рынке труда** (ИРТ) для использования отдельными лицами в процессе их карьерного роста и профессионалами при предоставлении рекомендаций;
- **профессионализм и обеспечение качества предоставления карьерных услуг**, включая обучение и подготовку практикующих специалистов (например, для обеспечения готовности к онлайн-предоставлению) и профессиональные стандарты практикующих специалистов, а также стандарты и процедуры предоставления (например, в отношении общего использования ИРТ и ИКТ), а также стандарты качества для поставщиков услуг и индикаторы мониторинга.

Это будет способствовать предоставлению скоординированных, гибких и индивидуальных рекомендаций по профориентации. В отношении ключевых характеристик, перечисленных выше, основные уроки, которые следует извлечь из примеров в этом отчете, заключаются в том, что лица, принимающие решения:

- должны рассматривать сотрудничество и координацию в сфере профориентации с участием государственных, а также частных, добровольных и общественных организаций как ключ к эффективности и действенности политики. Плодотворным началом может быть просто налаживание регулярных встреч и обмена (с общей долгосрочной целью расширения сотрудничества и взаимодействия) в качестве основы для дальнейшего согласования со всеми заинтересованными сторонами того, как сотрудничество и совместная работа и, наконец, интеграция услуг должны развиваться;
- следует признать преимущества интеграции развития навыков управления карьерой в образовательные программы (школы и образование взрослых), учитывая необходимость обеспечения устойчивой возможности трудоустройства и адаптации к карьере на протяжении всей жизни, потому что: (а) это дает больше шансов охватить тех, кто не активный, не самоуправляемый, не поддерживаемый, например родители, не мотивированные или не осведомленные о необходимости получать информацию; (б) он дает людям возможность взять свою карьеру и образование в свои руки за счет развития навыков принятия решений, проактивности и устойчивости; (в) следует целостный подход (личный, социальный, образовательный и карьерный рост); (г) это улучшает понимание людьми потребностей в профессиональных навыках в связи с реальной жизнью;
- должны стремиться извлечь пользу из ИКТ в качестве поддержки традиционных услуг в сфере профориентации (например, использовать потенциал для установления связи между заинтересованными сторонами: частными лицами-работодателями, школами-работодателями, практиками-отдельными лицами и т. д. ; содействие самостоятельному изучению себя / карьеры / возможностей и приобретение навыков для принятия решений и действий, повышение доступности: предоставление информационных центров, предоставление LMI и т. д.); в то же время потенциал ИКТ по объединению различных элементов системы профориентации в качестве интегрирующего фактора необходимо лучше понимать в контексте страны и лучше использовать в смысле стратегической систематизации использования ИКТ, нацеленной на модернизацию системы и услуг профориентации и повышение эффективности и результативности;
- следует усилить роль родителей / опекунов в принятии решений о карьере для молодежи, принимая во внимание тот факт, что родители / опекуны могут иметь большое влияние, но мало навыков руководства;
- следует гарантировать, что практикующие специалисты обладают адекватной профессиональной компетенцией: для разработки и внедрения программ и учебных планов по развитию навыков управления карьерой (НУК) для школьников и взрослых и / или для использования структур НУК; вовлекать родителей вместе их детьми или в программы специально предназначенных для родителей; взаимодействовать и сотрудничать с различными заинтересованными сторонами, такими как работодатели и школы; для повышения персонализации информации и гибкости способов

доставки; для интеграции виртуальных решений, таких как использование систем информации о карьере (СЭС), систем информации о рынке труда (ИРТ), интерактивных веб-систем, больших данных, социальных сетей, приложений, чат-ботов и т. д., тем самым всегда будучи хорошо информированным и размышления о преимуществах и ограничениях каждой системы / средства использования ИКТ; реконструировать собственное мышление и внести изменения в организационную культуру, чтобы поддержать рефлексию клиентов (например, подход «совместное построение карьеры консультантов по вопросам карьеры» поддерживает профессионалов в процессе развития и пересмотра их профессиональной идентичности); получить доступ к профессиональной подготовке и методической поддержке (например, методические руководства, открытые образовательные ресурсы, примеры научно обоснованных исследований и т. д.);

- должны понимать, что использование ИКТ, разработка НУК, сотрудничество и координация, а также участие родителей являются ценными вариантами политики / услуг для дальнейшего развития системы профориентации, поскольку они решают такие проблемы, как эффективность, действенность, охват и адаптация профориентации к потребностям 21 века, если они адаптированы к условиям соответствующей страны.

Еще один урок из доклада заключается в том, что профориентацию следует рассматривать в контексте более широких экономических, социальных, молодежных, образовательных и учебных целей. Необходимо провести стратегическое размышление над вопросом «Чем может помочь профориентация?», Чтобы интегрировать профориентацию в более широкие реформы в сфере образования, рынка труда, социальной и молодежной политики и т. д. Чтобы ответить на этот и другие вопросы, а также для обеспечения общего понимания ключевых вопросов, профориентации и общих подходов, странам необходимо проводить регулярные встречи и обмениваться информацией для расширения сотрудничества и взаимодействия между заинтересованными сторонами. Примеры интеграции карьерного образования и разработки НУК в школьные программы или разработки рамок компетенций НУК в некоторой степени дают ответ на этот основной вопрос и являются стратегическим выбором для страны.

Однако для внедрения инноваций и эффективного управления услугами по профориентации необходимы не только согласованность политики и эффективное партнерство между всеми заинтересованными сторонами, но и адекватное распределение ресурсов. Лица, принимающие решения, должны осознавать важность современной инфраструктуры для разработки и внедрения услуг по профориентации, например Системы CIS, ИРТ, интерактивные системы на базе Интернета или интеграция социальных сетей, приложений и чат-ботов в систему профориентации. Следует выделить ресурсы для общественного доступа к услугам по профориентации, особенно для уязвимых групп. Примеры в этом отчете показали, что использование ИКТ, а также сотрудничество и взаимодействие в системах профориентации являются эффективными способами экономии ресурсов.

Лица, принимающие решения, также должны учитывать более широкую роль исследований в продвижении инноваций в профориентации и должны обеспечивать их актуальность и эффективность: темы исследований следует поощрять в связи с текущими тенденциями в профориентации, исследуя, среди прочего, влияние профориентации; последствия оцифровки и автоматизации работы и то, как последние системы профориентации решают эти проблемы; эффективные подходы к развитию и оценке навыков управления карьерой (НУК) и социально-эмоциональных навыков; как подходы к дистанционному обучению (ДО) могут способствовать трансформации профессиональной идентичности практикующих специалистов по профориентации; влияние использования больших данных, приложений, социальных сетей, чат-ботов и т. д. при профориентации; оценка использования веб-сайтов по профориентации, CIS, ИРТ и т. д. на основе профессиональных знаний и навыков людей; и роль родителей в выборе карьеры для молодежи.

АКРОНИМЫ И АББРЕВИАТУРЫ

ССЫЛКИ

Aagaard, K. (n.d.). «Как неформальное и неформальное обучение признано в Европе. Дания - страновой отчет», Бертельсманн Штифтунг. Последний доступ к файлу был 30 октября 2019 года по адресу:

www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/LL_Denmark_FINAL_32Seiter.pdf

Abbas, R. (2020). Презентация «Преодоление диалога между родителями и детьми по вопросам карьеры и профориентации», Пакистан на Азиатско-Тихоокеанской конференции по профориентации. Последний доступ к файлу был в октябре 2020 года по адресу: <https://asiapacificcda.org/event-3803422>

ACVT (Консультативный комитет по профессиональному обучению) (2018). «Мнение о будущем профессионального образования и обучения после 2020 года», 3 декабря 2018 г.

Andrei, A. & Solberg, V.S. (2020). «Персонализированное карьерное и академическое планирование: многообещающая политика и практика», Материалы конференции Международной ассоциации образования и профориентации (МАОП), Братислава, Словакия, 2019.

Andrei, A., Botnariuc, P., Călineci, M., Făniță, A., Geană, I., Goia, D., Iacob, M., Țibu, S.L. (2017). Consiliere și dezvoltare personală-clasa a V-a. Ghid pentru profesori, Bucuresti: Editura Universitara.

Arnkil, R., Spangar, T. and Vuorinen, R. (2017). «Пособие для практикующих специалистов ГСЗ по построению профориентации и непрерывного обучения», Люксембург: Бюро публикаций Европейского Союза.

Attwell, G. and Hughes, D. (2019). «Изучение карьеры: открытые данные и анализ рынка труда», Revista Iberoamericana de Educación a Distancia (RIED), 21(2), pp. 81–106.
[doi:http://dx.doi.org/10.5944/ried.22.1.22289](http://dx.doi.org/10.5944/ried.22.1.22289)

Babarović, T. et al. (2020). «Выбор карьеры: новая онлайн-система профориентации в Хорватии», Материалы конференции 2019 года Конференция Международной ассоциации образования и профориентации (МАОП), 11-13 сентября 2019 года Братислава, Словакия.

Bagga, E., Bhargava, P. and Chadha, N.K. (2020). Презентация «Международный сертифицированный карьерный коуч (МСКК) - Инициативы и задачи». Последний доступ был в октябре 2020 года по адресу: <https://asiapacificcda.org/event-3803423>

Bakshi, A.J. and Goss, S. (2019). «Тенденции, связанные с этикой, технологиями, консультированием и карьерой», British Journal of Guidance & Counseling, 47:3, pp. 265–273, DOI [10.1080/03069885.2019.1630603](https://doi.org/10.1080/03069885.2019.1630603)

Bårdsdatter Bakke, I., Haug, E.H. and Hooley, T. (2018). «Переход от предоставления информации к совместной карьере: интегрированное руководство как новый подход к электронному руководству в Норвегии», Journal of the National Institute for Career Education and Counselling выпуск 41, октябрь 2018 года.

Barnes, A., La Gro, N. and Watts, A.G. (2010). «Развитие компетенций в области электронного руководства: результаты двухлетнего европейского проекта по преобразованию профессионального развития практикующих специалистов по профориентации». Карьерные исследования и развитие: The NICEC Journal, 25, 26–32.

Barnes, S.-A., Vimrose, J., Brown, A., Gough, J. and Wright, S. (2020a). «Роль родителей и опекунов в обеспечении профориентации и лучший способ поддержки для них», - международный отчет данных, Уорикский университет.

Barnes, S.-A., Bimrose, J., Brown, A., Kettunen, J. and Vuorinen, R. (2020b). «Политика и практика непрерывного руководства в ЕС: тенденции, задачи и возможности», заключительный отчет, Европейская комиссия, Генеральный директорат по вопросам занятости, социальных дел и инклюзивным вопросам, Директорат Е. Люксембург: Издательский офис Европейского союза. DOI: 10.2767 / 91185

Bimrose, J., Brown, A., Holocher-Ertl, T., Kieslinger, B., Kunzmann, C., Prilla, M., ... Wolf, C (2014). «Роль содействия в обучении с использованием технологий для государственных служб занятости» *International Journal of Advanced Corporate Learning*, 7, pp. 56–63.

Bimrose, J., Kettunen, J. and Goddard, T. (2015). «ИКТ - новый рубеж? Расширяя границы профессиональной практики», *British Journal of Guidance & Counseling*, 43: 1, стр. 8–23. DOI: 10.1080 / 03069885.2014.975677

Bimrose, J., Brown, A., Mulvey, R., Kieslinger, B. and Dewanti, R.T. (2019). «Преобразование идентичности и совместное построение карьеры консультантов по вопросам карьеры», *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 111, April 2019, pp. 7–23.

Bimrose, J. and Brown, A. (2019). «Преобразование профессиональной идентичности: удаленная поддержка специалистов по карьере и трудоустройству», *British Journal of Guidance & Counselling*, 47:6, pp. 757–769. DOI: [10.1080/03069885.2019.1698008](https://doi.org/10.1080/03069885.2019.1698008)

Blustein, D.L., Connors-Kelgren, A., Olle, C. and Diamonti, A. (2017). «Перспективные программы и услуги по развитию карьеры и кадрового обеспечения в поддержку потребностей безработного населения», в Сольберг, V.S. and Али, R.S. (eds), *Справочник по вопросам карьеры и трудовых ресурсов. Исследования, практика и политика*, Routledge Taylor and Francis Group, Нью-Йорк.

Borbély-Pecze, T. (2019). «Профилактика для активных людей: профориентация», дискуссионный документ, Ежегодная конференция по взаимному обучению ГСЗ «Как предотвратить безработицу в меняющемся мире труда?». Последний доступ был в октябре 2020 года по адресу: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=20600&langId=en>

Botnariuc, P. and Fat, S. (2011). «Развитие навыков в области ИКТ у специалистов-практиков по руководству и консультированию в Румынии. Анализ национального контекста», доклад, представленный на 7-й Международной научной конференции «Электронное обучение и программное обеспечение для образования», Бухарест, 28–29 апреля 2011 год.

Bright, J.E.H. (2015). «Если вы сегодня спуститесь в лес, вас ждет большой сюрприз: вы увидите лес за деревьями в онлайн-курсах профессиональной ориентации», *British Journal of Guidance & Counseling*, 2015 том. 43, № 1, стр. 24–35. <http://dx.doi.org/10.1080/03069885.2014.979760>

Cedefop (2019). Аналитическая основа Cedefop для повышения квалификации взрослых. Последний доступ был в октябре 2020 года по адресу: www.cedefop.europa.eu/files/cedefop_af_upskilling_pathways_20-21.05.2019.pdf

Cedefop (2020). Заметка о пожизненном руководстве и пандемии Covid-19: ответы Cedefop's CareersNet. Последний доступ был в октябре 2020 года по адресу: www.cedefop.europa.eu/files/2020_05_27_llg_and_pandemic_cnet_b.pdf

Cedefop (2011a). Руководство на протяжении всей жизни в Европе: Обзор прогресса в политике и будущих перспектив, Люксембург: Издательский офис Европейского союза.

Cedefop (2011b). Работа и старение: руководство и консультации для взрослых учащихся, Люксембург: Издательский офис Европейского союза.

Cedefop (2012). Труд и старение: преимущества инвестирования в стареющую рабочую силу, Люксембург: Издательский офис Европейского союза.

Седефоп (2014). Ценить разнообразие: Руководство по интеграции мигрантов на рынок труда, Люксембург: Издательский офис Европейского союза.

Cedefop (2016). Информация и рекомендации по рынку труда, исследовательский документ Cedefop № 55, Люксембург: Издательский офис Европейского союза. <http://dx.doi.org/10.2801/72440>

Cedefop (2018a). Справочник по практике ИКТ для руководства и развития карьеры, Люксембург: Издательский офис. <http://data.europa.eu/doi/10.2801/368695>

Cedefop (2018b). «Обращение к «невидимой» молодежи и взрослым», информационная записка, март 2018 год.

Cedefop (2019a). «Искусственный или человеческий интеллект. Цифровизация и будущее рабочих мест и навыков: возможности и риски», информационная записка, июнь 2019 год.

Cedefop (2019b). «Координационное руководство и проверка», исследовательский документ Cedefop № 75, Люксембург: Издательский офис Европейского союза. <http://data.europa.eu/doi/10.2801/801290>

Cedefop (2019c). «Не только новые рабочие места: цифровые инновации поддерживают карьеру», информационная записка, октябрь 2019 год.

Cedefop (2019d). Онлайн-анализ вакансий и навыков: общеевропейский подход Cedefop, Люксембург: Издательский офис. <http://data.europa.eu/doi/10.2801/097022>

Chambers, N. et al. (2018). «Рисование будущего: изучение карьерных целей учащихся начальной школы по всему миру», «Образование и работодатели», январь 2018 год.

Chiru, M., Jigau, M., Olaru, C. (2005). «Использование ИКТ в консультировании. Компетенция и обучение специалистов-практиков» (Folosirea tehnologiilor informatice si comunicarii in consiliere. Competentele si formarea Practicienilor), Навыки ИКТ для консультантов, проект, Бухарест: Афир.

Cogoi, C. (Ed.) (2005). Использование ИКТ в руководстве: Компетенция и обучение специалистов-практиков. Отчет о проекте ЕС Leonardo по навыкам ИКТ для консультантов. Болонья: Outline Edizione.

Council of the European Union (2004). «Резолюция Совета об укреплении политики, систем и практик в области руководства на протяжении всей жизни в Европе», 18 мая 2004 года. Последний доступ был осуществлен в октябре 2020 года по адресу: http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/resolution2004_en.pdf

Council of the European Union (2008). «Резолюция Совета и представителей правительств государств-членов, собравшаяся в Совете 21 ноября 2008 года по вопросу более полной интеграции руководства на протяжении всей жизни в стратегии обучения на протяжении всей жизни», Official Journal of the European Union, С 319, 13 декабря 2008 года, стр. 4–7. Последний доступ был в октябре 2020 г. по адресу: <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2008:319:0004:0007:EN:PDF>

Выводы Совета от 12 мая 2009 года о стратегических рамках европейского сотрудничества в области образования и обучения («ЕТ 2020»), ОЈЕС 2009 / С 119/02. Европейского Союза. Последний доступ был в октябре 2020 года по адресу: [https://eur-lex.europa.eu/legalcontent/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52009XG0528\(01\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legalcontent/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52009XG0528(01)&from=EN)

Council of the European Union (2011). «Решение Совета по обновленной европейской повестке дня в области обучения взрослых», Official Journal of the European Union, С 372, 20.12.2011, pp. 1–6. Последний

доступ был в октябре 2020 года по адресу: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2011:372:0001:0006:en:PDF>

Council of the European Union (2018). «Рекомендации Совета по ключевым компетенциям для непрерывного обучения», Council of the European Union, 2018/C 189/01-13, 2018 / C 189 / 01-13, Брюссель, 22 мая 2018 года. Последний доступ был в октябре 2020 года по адресу: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604\(01\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604(01)&from=EN)

Data Flair Team (2019). «Актуальность больших данных в секторе образования с тематическими исследованиями», 16 декабря 2019 года.

Department for Education (2018). «Информация о рынке труда (ИРТ) для всех: взаимодействие с заинтересованными сторонами и их использование, данные и технические разработки», исследовательский отчет, Лондон: Министерство образования.

ЕЕЕР (Европейская группа экспертов по образованию и обучению) (2019a). Тематический доклад о «Демографической проблеме».

ЕЕЕР (Европейская группа экспертов по образованию и обучению) (2019b). Тематический доклад о «Цифровизации общества».

ЕЕЕР (Европейская группа экспертов по образованию и обучению) (2019c). Тематический доклад о «Экологической проблеме».

ЕЕЕР (Европейская группа экспертов по образованию и обучению) (2019d). Тематический доклад о «Инклюзии и гражданстве».

ЕЕЕР (Европейская группа экспертов по образованию и обучению) (2019e). Тематический доклад о «Инвестиции, реформе и управление».

ЕЕЕР (Европейская группа экспертов по образованию и обучению) (2019f). Тематический доклад о «Технологических изменениях и будущее рынка труда».

ELGPN (Европейская сеть политики непрерывного руководства) (2012). «Разработка политики непрерывного руководства: европейский набор ресурсов», Saarijärven Offset Oy Saarijärvi, Финляндия.

ELGPN (Европейская сеть политики непрерывного руководства) (2014). «Разработка политики непрерывного руководства: глоссарий», Juvaskyla, Kirjaino Kari, Финляндия.

ELGPN (Европейская сеть политики непрерывного руководства) (2015a). «Разработка и внедрение политики, связанной с навыками управления карьерой (НУК)», Kariteam Juväskylä, Финляндия.

ELGPN (Европейская сеть политики непрерывного руководства) (2015b). «Руководство по разработке политики и системы для руководства на протяжении всей жизни: справочная записка для ЕС и для Комиссии», Kariteam Juväskylä, Финляндия.

ETF (Европейский фонд обучения) (2011). «Профориентация в странах-партнерах ЕФО: недостающее звено в переходе от образования к рынку труда», *INFORM*, выпуск 06, октябрь 2011 год.

ETF (Европейский фонд обучения) (2016a). «Наблюдательные центры по рынку труда и обучению: предоставление информации и данных о тенденциях на рынке труда», справочная записка об ожидаемых навыках, август 2016 год. Последний доступ был в октябре 2020 года по адресу: www.etf.europa.eu/sites/default/files/m/F8E652156F4C0E9FC12580E60049A5CE_Observatories.pdf

ETF (Европейский фонд обучения) (2016б). «Отраслевые ожидания навыков: понимание новых тенденций на рынке труда», справочная записка об ожидаемых навыках, август 2016 год. Последний доступ был в октябре 2020 года по адресу:

www.etf.europa.eu/sites/default/files/m/309859F8DE3CCD8FC12580E600497EEF_Sector%20based%20skills%20anticipation.pdf

ЕФО (Европейский фонд обучения) (2017а). «Поставщики услуг по трудоустройству: развитие более эффективных рынков труда», справочная записка об ожидаемых навыках, февраль 2017 года. Последний доступ был в октябре 2020 года по адресу:

www.etf.europa.eu/sites/default/files/m/17C2F3D788165CE0C12580E6004A348F_Employment%20service%20providers.pdf

ETF (Европейский фонд обучения) (2017б). «Информационные системы рынка труда: сбор информации и данных о тенденциях на рынке труда», справочная записка об ожидаемых навыках, февраль 2017 год. Последний доступ был в октябре 2020 года по адресу:

www.etf.europa.eu/sites/default/files/m/466C7A2340B3DAE0C12580E60049FC1D_LMIS.pdf

ETF (Европейский фонд обучения) (2017с). «Прогнозы навыков: соответствие занимаемых должностей с навыками работников», справочная записка об ожидаемых навыках, февраль 2017 г. Последний доступ был в октябре 2020 года по адресу:

www.etf.europa.eu/sites/default/files/m/B7B61B2538FFF764C12580E600495140_Skills%20forecasts.pdf

ETF (Европейский фонд обучения) (2018б). «Будущее труда и навыков в странах-партнерах ЕФО», предварительные результаты исследования. Последний доступ был в октябре 2020 года по адресу:

www.skills4future.eu/assets/resources/Future-of-work-and-skills-survey-2018.pdf

ETF (Европейский фонд обучения) (2019а). «Большие данные для анализа рынка труда: вводное руководство». Последний доступ был в октябре 2020 года по адресу:

www.etf.europa.eu/sites/default/files/2019-06/Big%20data%20for%20LMI.pdf

ETF (Европейский фонд обучения) (2019б). Конференция ЕФО «Навыки и квалификации: преимущества для людей: как профессионалы в области обучения и руководства делают это возможным». Последний доступ был в октябре 2020 года по адресу: www.etf.europa.eu/en/news-and-events/events/2019-etf-conference-skills-and-qualifications-benefits-people

ETF (Европейский фонд обучения) (2019с). «Навыки будущего: управление переходами. Результаты конференции». Последний доступ был в октябре 2020 года по адресу:

www.etf.europa.eu/sites/default/files/2019-04/skills%20for%20the%20future%20conclusions_0.pdf

ETF (Европейский фонд обучения) (2019д). «Измерение несоответствия навыков в странах-партнерах ЕФО». Последний доступ был в октябре 2020 года по адресу: www.etf.europa.eu/sites/default/files/2019-05/Skills%20mismatch%20measurement_ETF%20partner%20countries.pdf

ETF (Европейский фонд обучения) (2019е). «Будущее труда и навыков в странах-партнерах ЕФО», - публикация документа ЕФО. Последний доступ был в октябре 2020 года по адресу:

www.etf.europa.eu/sites/default/files/2019-07/Future%20of%20work%20and%20skills_Issues%20paper.pdf

EU-OSHA, Cedefop, Eurofound and EIGE (2017). «На пути к трудоустройству пожилых людей в Европе: взгляд на работу и старение на протяжении всей жизни», совместный отчет агентств ЕС, Люксембург: Издательский офис Европейского союза.

Eurofound (2019). «Платформенная работа: максимальное раскрытие потенциала при соблюдении стандартов?», краткое изложение политики, Люксембург: Издательский офис Европейского союза. Последний доступ был в октябре 2020 года по адресу: www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef19045en.pdf

Euroguidance Newsletter (April 2010). Последний доступ был в октябре 2020 года по адресу: http://cimo.multiedition.fi/eNewsletter4/euroguidance_eng/2010/april/front.php

Euroguidance (2019). «Руководство на протяжении всей жизни в Эстонии 2019», Фонд Архимеда.

European Commission (2014). «Европейский справочный профиль компетенции для консультантов ГСЗ и ЕСЗ», Брюссель.

European Commission (2017a). «Предложение о структурированном сотрудничестве между государственными службами занятости (ГСЗ) и сектором образования для улучшения перехода от учебы к работе», позиционный документ, Европейская сеть государственных служб занятости, Люксембург: Издательский офис Европейского союза.

European Commission (2017b). «Пособие для практиков ГСЗ для построения профориентации и непрерывного обучения», Люксембург: Издательский офис Европейского союза.

European Commission (2017c). «Отношение к влиянию цифровизации и автоматизации на повседневную жизнь», Special Eurobarometer 460, март 2017 год

European Commission (2018a). «Центры комплексного руководства для молодежи (Ohjaamo) Финляндия», апрель 2018 год.

European Commission (2018b). «Мнение о будущем профессионального образования и обучения после 2020 года», Консультативный комитет по профессиональному обучению, Брюссель, 3 декабря 2018 год.

European Commission (2019). «Европейское зеленое соглашение», Сообщение Комиссии Европейскому парламенту, Европейскому совету, Европейскому экономическому и социальному комитету и Комитету регионов, Брюссель, 11.12.2019 COM (2019) 640 final. Последний доступ был в октябре 2020 года по адресу: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/european-green-deal-communication_en.pdf

European Commission (2020). «Механизм справедливого перехода: убедиться, что никто не останется позади», Европейский Союз, январь 2020 год.

European Commission (без даты). «Мобильное приложение наставника («Приложение наставника»)».

European Commission Joint Research Centre (2019 «Меняющийся характер работы и навыков в эпоху цифровых технологий», Люксембург: Издательский офис Европейского союза. Последний доступ был в октябре 2020 года по адресу: <https://ec.europa.eu/jrc/en/publication/eur-scientific-and-technical-research-reports/changing-nature-work-and-skills-digital-age>

European Guidance Week (2017). Конференция при председательстве в ЕС «Политика и практика непрерывного руководства», справочная записка, 27-28 сентября 2017 года.

European Parliament (2017). «Развитие навыков и трудоустройство: роль навыков управления карьерой», политический брифинг. Последний доступ был 27 декабря 2019 года по адресу: [www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2017/607359/IPOL_BRI\(2017\)607359_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2017/607359/IPOL_BRI(2017)607359_EN.pdf)

EY, «Megatrends: Making sense of a world in motion», 2015 Последний доступ был в октябре 2020 года по адресу: [www.ey.com/Publication/vwLUAssets/ey-megatrends-report-2015/\\$FILE/ey-megatrends-report-2015.pdf](http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/ey-megatrends-report-2015/$FILE/ey-megatrends-report-2015.pdf)

Fondation Robert Schuman (2020). «Данные: топливо третьей промышленной революции», программный документ, European Issues, No 548, 25 февраля 2020 года.

Gardiner, D. and Goedhuys, M. (2020). «Молодежные устремления и будущее труда: обзор литературы и фактических данных», ILO Working Paper 8, Женева: МОТ.

Gouëdard, P., Pont, B. and Viennet, R. (2020). «Образовательные ответы на Covid-19: реализация пути вперед», OECD Education Working Papers, No 224, Издательство ОЭСР, Париж.

Guadagno, L. (2020). «Мигранты и пандемия Covid-19: первоначальный анализ», МОМ ООН по миграции.

Gonzalez Vazquez, I. et al. (2019) «Меняющийся характер работы и навыков в эпоху цифровых технологий», Люксембург: Издательский офис Европейского союза.

Naagh, L. and Rohregger, B. (2019) «Универсальная политика в области базового дохода и ее потенциал для устранения неравенства в отношении здоровья: трансформирующие подходы к здоровой и процветающей жизни для всех», Всемирная организация здравоохранения.

Ганновские исследования (2018). «Longitudinal ACP Survey Analysis: 2015–2016–2017–2018», апрель 2018 год.

Hansen, E. (2006). Профориентация: Справочник для стран с низким и средним уровнем доходов, Женева: Международное бюро труда.

Harasty, C. and Ostermeier, M. (2020). «Старение населения: альтернативные меры зависимости и последствия для будущего труда», ILO Working paper 5, June 2020, Женева, МОТ.

Hendahewa, C. et al. (2006). «Подход с использованием искусственного интеллекта к эффективному профориентации», Sri Lanka Association for Artificial Intelligence (SLAAI), Proceedings of the third Annual Sessions, 15 September 2006, Коломбо.

Herr, E.L. (1997). «Перспективы профориентации и консультирования в 21 веке», Бюллетень по образовательной и профессиональной ориентации, № 60/1997.

Hirschi, A. (2018). «Четвертая промышленная революция: проблемы и последствия для карьерных исследований и практики», The Career Development Quarterly, Vol. 66, сентябрь 2018 год.

Hooley, T. (2014). «Доказательная база для руководства на протяжении всей жизни: руководство по ключевым выводам для эффективной политики и практики», ELGPN Tools № 3, Саариярви, Финляндия: Европейская сеть политики руководства на протяжении всей жизни.

Hooley, T. and Dodd, V. (2015). Экономическая выгода от профориентации. Карьера Англия.

Hooley, T. and Sultana, R. (2016). «Профориентация для социальной справедливости», передовая статья Journal of the National Institute for Career Education and Counselling, Issue 36, апрель 2016 год.

Hooley, T., Sultana, R. and Thomsen, R. (2018). Профориентация для социальной справедливости: Contesting neoliberalism, London: Рутледж.

Hooley, T. et al. (2020). «Почему важен подход к профориентации, основанный на социальной справедливости, во время коронавируса». Последний доступ в октябре 2020 года по адресу: <https://careerguidancesocialjustice.wordpress.com/2020/03/23/why-a-social-justice-informed-approach-to-career-guidance-matters-in-the-time-of-coronavirus/>

Howieson, C. and Semple, S. (2013). «Влияние карьерных сайтов: каковы доказательства? », British Journal of Guidance & Counseling, 41:3, pp. 287–301. DOI: 10.1080 / 03069885.2013.773960

Hughes, D., Mann, A., Barnes, S.A., Baldauf, B. and McKeown, R. (2016). «Профессиональное образование: Обзор международной литературы», Исследовательский институт занятости / образования и работодателей.

Hughes, D., Akkök, F., Arulmani, G., Zelloth, H. (2019). «Миграция: теория, исследования и практика в руководстве и консультировании», British Journal of Guidance & Counselling, DOI:10.1080/03069885.2018.1564898

IAEVG (2018). «IAEVG Communiqué on precarious employment», Международная конференция IAEVG «Необходимость перемен: руководство для построению будущего», Швеция, 2018.

IAG (2020b). Отчет об исследовании «Пандемия Covid-19, системы профориентации и разработка политики».

ICCDPP (Международный центр развития карьеры и государственной политики) (2017). «Карьерный рост на распутье. Communiqué 2017», 8-й Международный симпозиум по развитию карьеры и государственной политике, 18–21 июня 2017 г., Сеул, Корея. http://iccdpp2017.org/download/Communique_2017_ICCDPP.pdf

ICCDPP (Международный центр развития карьеры и государственной политики) (2019a). «Communiqué 2019. Ведущие службы развития карьеры в неопределенное будущее: обеспечение доступа, интеграции и инноваций», Международный симпозиум ICCDPP в Норвегии 2019.

ICCDPP (Международный центр развития карьеры и государственной политики) (2019b). «Ведущие службы развития карьеры в неопределенное будущее: обеспечение доступа, интеграции и инноваций. Страновой отчет: Хорватия, Международный симпозиум ICCDPP, Норвегия, 2019 г.

ICCDPP (Международный центр развития карьеры и государственной политики) (2019c). «Ведущие службы развития карьеры в неопределенное будущее: обеспечение доступа, интеграции и инноваций. Страновой отчет: Сингапур, Международный симпозиум ICCDPP в Норвегии, 2019 г.

ICCDPP (Международный центр развития карьеры и государственной политики) (2019d). «Ведущие службы развития карьеры в неопределенное будущее: обеспечение доступа, интеграции и инноваций. Страновой отчет: Южная Корея, Международный симпозиум ICCDPP в Норвегии, 2019 г.

ILO (Международная организация труда) (2019a). «Цифровые платформы труда и будущее труда: к достойной работе в онлайн-мире».

ILO (Международная организация труда) (2019b). «Навыки для более зеленого будущего: глобальная перспектива исследования на основе 32 стран», Женева: МОТ. Последний доступ был в октябре 2020 года по адресу: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_732214.pdf

ILO (Международная организация труда) (2020a). 'Launch of the 1st Skills Challenge Innovation Call', январь 2020 год. Последний доступ был в октябре 2020 года по адресу: www.ilo.org/skills/events/WCMS_734544/lang--en/index.htm

ILO (Международная организация труда) (2020b). «Основы политики МОТ по реагированию на кризис Covid-19. Аналитическая записка МОТ по Covid-19», обновленная 7 марта 2020 года. Последний доступ был в октябре 2020 года по адресу: www.ilo.org/global/topics/coronavirus/impacts-and-responses/WCMS_739047/lang--en/index.htm

Indecon (2019). Обзор профориентации. Итоговый отчет, 2 апреля 2019 года. www.education.ie/en/Publications/Education-Reports/indecon-review-of-career-guidance.pdf

Межведомственная рабочая группа (ИСР) ЮНЕСКО, Европейской комиссии, ОЭСР, Международной организации труда, Европейского фонда обучения и Европейского центра развития профессионального обучения (Cedefop) (2019). «Инвестирование в профориентацию», Париж, 2019 год. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000371414>

Международный банк реконструкции и развития / World Bank (2015). «Навыки и рабочие места: извлеченные уроки и варианты сотрудничества».

Международная организация по миграции (2019). «World migration report 2020», Швейцария: МОМ, Миграционное агентство ООН. Последний доступ был в октябре 2020 года по адресу: https://publications.iom.int/system/files/pdf/wmr_2020.pdf

IPCC (Межправительственная группа экспертов по изменению климата) (2018). «Global Warming of 1.5°C.», edited by V. Masson-Delmotte, P. Zhai, H.O. Pörtner, D. Roberts, J. Skea, P.R. Shukla, A. Pirani et al. Женева: МГЭИК.

Jarvis, P.S. and Keeley, E.S. (2003). От принятия профессиональных решений до построения карьеры: план, реальные игры и школьные консультации. Professional School Counseling, 6, 244–250.

Jessoula, M., Natili, M. and Raitano, M. (2019). «Италия: внедрение нового плана минимального дохода», ESPN Flash Report 2019/35, Европейская сеть социальной политики, Брюссель: Европейская комиссия.

Kern, P., Rizoiu, M.A. and McCarthy, P. (2019). «Профилактическое руководство для роботов: скоро ИИ сможет анализировать ваши твиты, чтобы подобрать вам работу», Newsroom, UNSW Sydney, 18 декабря 2019 г.

Kettunen, J., Vuorinen, R. and Sampson Jr, J.P. (2013). Представления специалистов-практиков о социальных сетях в службах карьерных услуг. British Journal of Guidance & Counselling, 41, pp. 302–317. DOI: 10.1080 / 03069885.2013.781572

Kettunen, J., Sampson Jr, J.P. and Vuorinen, R. (2015). «Концепции компетенций специалистов-практиков для социальных сетей в службах карьерных услуг», British Journal of Guidance & Counselling, Vol. 43, No 1, 2015, pp.43–56.

Kettunen, J., Vuorinen, R. and Ruusuvirta, O. (2016). «Концепции представителей Европейской сети по политике непрерывного руководства о роли информационных и коммуникационных технологий, связанных

с национальной политикой руководства», *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 16, pp. 327–342. DOI: 10.1007 / s10775-015-9313-7

Kettunen, J. (2017). «Концепции профессиональных практиков в отношении социальных сетей и компетенции для социальных сетей в службах карьерных услуг», PhD Dissertation, University of Jyväskylä, Finnish Institute for Educational Research.

Kettunen, J. and Sampson Jr, J.P., (2019). Проблемы внедрения ИКТ в карьерные услуги: перспективы экспертов по карьерному развитию. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 19, 1–18. doi: 10.1007/s10775-018-9365-6 Открытый доступ.

Kettunen, J., Lindberg, M., Nygaard, E. and Kardal, J. (2020). Повышение уровня понимания и использования ИКТ специалистами-практиками в руководстве и консультировании. In E. Haug, T. Hooley, J. Kettunen and R. Thomsen (Eds), *Career and career guidance in the Nordic countries*. Роттердам. Нидерланды: Brill | Sense, pp. 163–175 doi: 10.1163/9789004428096_011

Kose, M.A. and Ohnsorge, F. (eds) (2019). «A decade after global recession: уроки и проблемы для стран с формирующимся рынком и развивающихся стран», Вашингтон, округ Колумбия: International Bank for Reconstruction and Development/ World Bank.

Mamede, R.P. (coord.), Pereira, M. and Simões, A. (2020). «Growing green: продвижение зеленой предпринимательской экосистемы для молодежи», Женева: Международная организация труда.

Mann, A. et al. (2020). «Работа мечты? Карьерные устремления подростков и будущее работы», ОЭСР.

Mehraj, T. and Mehraj Baba, A. (2019). «Изучение систем профориентации и консультирования на основе искусственного интеллекта: оценка», *International Journal of Interdisciplinary Research and Innovations*, Vol. 7, Issue 1, январь – март 2019 год.

Messenger, J. (eds) (2019). «Удаленная работа в 21 веке: эволюционная перспектива», *The ILO Future of Work series*, Женева, МОТ.

Miller, M.J. and Brown, S.D. (2005). «Консультации при выборе профессии: последствия для улучшения вмешательств и работы с различными группами населения», in Brown, S.D. and Lent, R.W. (eds), *Career development and counseling: Использование теории и исследований в работе*, Нью-Йорк: Wiley.

Министерство образования Румынии (2017). 'Annex No 2 to the Ministerial Order No 3393/28.02.2017. Учебная программа по консультированию и личному развитию. 5–8 классы, переведено на английский язык Euroguidance Румыния. http://euroguidance.ise.ro/wp-content/uploads/2019/01/cdp_cls_5-8.pdf

Министерство национального образования Турции (2018). «Turkey's Education Vision 2023». Последний доступ был в октябре 2020 года по адресу: http://2023vizyonu.meb.gov.tr/doc/2023_VIZYON_ENG.pdf

MISK Global Forum (2019). «Готовность к работе будущего». Последний доступ был в октябре 2020 года по адресу: <https://miskglobalforum.com/wp-content/uploads/2018/12/Readiness-for-the-Future-of-Work-2019.pdf>

Moeki, L. (2019). Презентации «The National Career Advice Portal» и «The Challenges of Meeting Everyone's Needs» на Международном симпозиуме ICCDPP в Норвегии, июнь 2019 год. Последний доступ был в октябре 2020 года по адресу: www.kompetans norge.no/contentassets/18ec32b9efc049a2ae1c1dbcb2ae77f7/theme-2---catalyst-speech---letshego-moeki.pdf

Mokyr, J., Vickers, C. and Ziebarth, N.L. (2015). «История технологического беспокойства и будущее экономического роста: на этот раз по-другому?», *Journal of Economic Perspectives*, 29, pp. 31–50

Musset, P. and Mýtna Kureková, L. (2018). «Разработка: профориентация и участие работодателей», *OECD Education Working Paper No 175*.

Nair, C. (2020). «Почему устойчивость, а не технологии - это ответ на наши самые большие проблемы», *World Economic Forum (WEF)*, сентябрь 2020 год.

Neary, S. and Dodd, V. (2016). «Понимание навыков управления карьерой: выводы первого этапа проекта CMS LEADER», *Дерби: Университет Дерби*. Последний доступ был 27 декабря 2019 года по адресу: <https://derby.openrepository.com/bitstream/handle/10545/595866/Understanding+career+management+skills+Final+Feb+20161.pdf;jsessionid=188F49E442671813C247C145B905BEDE?sequence=1>

Nie, M. et al. (2018). «Расширенное прогнозирование выбора профессии для студентов колледжей на основе больших данных кампуса», *Frontiers of Computer Science*, Vol. 12, pp. 494–503. Последний доступ был в октябре 2020 года по адресу: www.springer.com/journal/11704

OECD (2003). Профориентация: новые пути вперед, *Education Policy Analysis – 2003 Edition*. Последний доступ был в октябре 2020 года по адресу: www.oecd.org/education/school/educationpolicyanalysis-2003edition.htm

OECD (2004). Профориентация и государственная политика: Bridging the gap, Париж: OECD.

OECD и Европейская комиссия (2004 г.). Профориентация: Справочник для политиков, Париж: OECD/European Commission.

OECD (2017). Базовый доход как вариант политики: может ли он складываться? Policy brief on the future of work. Париж: OECD. Последний доступ был в октябре 2020 года по адресу: www.oecd.org/social/Basic-Income-Policy-Option-2017.pdf

OECD (2018). Инструменты профилирования для раннего соискателей, которые нуждаются в дополнительной поддержке, Policy brief on activation policies, OECD Publishing, Париж.

OECD (2019a). Измерение расстояния до целей ЦУР на 2019 год: An assessment of where OECD countries stand, OECD Publishing, Париж. <https://doi.org/10.1787/a8caf3fa-en>

OECD (2019b). Тенденции, формирующие образование, 2019, Париж: OECD Publishing.

OECD (2019c). Будущее работы. OECD Employment Outlook 2019. Основные моменты.

OECD (2020a). Кратко об образовании: OECD indicators, Paris: OECD publishing.

OECD (2020b). Образовательные ответы на Covid-19: инструментарий стратегии реализации. OECD Education policy perspectives. No 5.

OECD (2020c). Поддержка людей и компаний в борьбе с вирусом Covid-19: Options for an immediate employment and social policy response. Обновлено: 20 марта 2020 г.

OECD (2020d). ПОО во время кризиса: Создание основ для устойчивых систем профессионального образования и обучения, Policy brief, Paris: OECD.

Official Journal of the European Union (2018b). Решение (EU) 2018/646 Европейского парламента и Совета от 18 апреля 2018 года об общих рамках для предоставления более качественных услуг для повышения навыков и квалификации (Europass) и отменяющее Решение № 2241/2004/ЕС, L 112/42, 2 мая 2018 года. Последний доступ был 29 декабря 2019 года по адресу: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018D0646&from=en>

Oomen, A. (2019). «Involving parents in careers work in secondary education: Образовательная инновация». Последний доступ был в октябре 2020 года по адресу: www.researchgate.net/publication/332013812_Involving_parents_in_careers_work_in_secondary_education_an_educational_innovation

Perdrix, S., Stauffer, S., Masdonati, J., Massoudi, K. and Rossier, J. (2012). «Эффективность профориентации: наблюдение в течении одного года», Journal of Vocational Behavior, 80(2), pp. 565–578.

Plant P. (2014). «Green guidance», in Arulmani, G., Bakshi, A., Leong, F. and Watts A. (eds), Справочник по развитию карьеры, международной и культурной психологии. Спрингер, Нью-Йорк, штат Нью-Йорк.

Progressive Partnership (2018). «Отчет по развитию навыков и правительство Шотландии: Parents and carers. Research findings – Final report». Последний доступ был в октябре 2020 года по адресу: <https://beta.gov.scot/publications/parents-and-carers-research-final-report-january-2018/>

Sala, A., Punie, Y., Garkov, V. and Cabrera Giraldez, M. (2020). LifeComp: европейские рамки личной, социальной и обучающей ключевой компетенции. Люксембург: Издательский офис Европейского союза. Последний доступ был в октябре 2020 года по адресу: <https://ec.europa.eu/jrc/en/publication/eur-scientific-and-technical-research-reports/lifecomp-european-framework-personal-social-and-learning-learn-key-competence>

Sampson Jr., J.P. (2008). Разработка и реализация карьерных программ: руководство для эффективной практики. Broken Arrow, OK: National Career Development Association.

Sampson Jr, J.P. and Makela, J.P. (2014). Этические вопросы, связанные с информационными и коммуникационными технологиями в консультировании и руководстве. International Journal for Educational and Vocational Guidance, 1, pp. 135–148. DOI: 10.1007 / s10775-013-9258-7

Sampson Jr, J.P., Vuorinen, R. and Kettunen, J. (2018). «Социальные сети и меняющаяся роль консультанта: возможности и проблемы», IAEVG Conference Keynote Presentation, 4 октября 2018 г., Гётеборг, Швеция.

Saraswathi, S., Reddy, M.H.K., Kumar, S.U., Suraj, M. and Shafiet, S.K. (2014). «Дизайн онлайн-экспертной системы для профориентации», International Journal of Research in Engineering and Technology, Vol. 3, Special Issue 7, май 2014 год.

Schleicher, A. (2020). «Влияние Covid-19 на образование: Взгляд на образование», OECD, 2020.

Schreiber, M. and Reumiller, D. 2020). «Профессиональное консультирование, обучение в колледже и профориентация в Швейцарии: смешанная информация и электронное консультирование в цифровом мире», в материалах конференции 2019 г. Конференция Международной ассоциации образовательной и профессиональной ориентации (IAEVG), 11-13 сентября 2019 год, Братислава, Словакия.

Schwab, K. (2016). «Четвертая промышленная революция», World Economic Forum, Женева, Швейцария.

Skills Scotland (2012). «Структура навыков управления карьерой в Шотландии». Последний доступ был в октябре 2020 году по адресу:

www.skillsdevelopmentscotland.co.uk/media/34749/career_management_skills_framework_scotland.pdf

Solberg, V.S. (2017). «Карьерный рост и развитие персонала и его роль в поддержании конкурентоспособной глобальной экономики», in Solberg, V.S. and Ali, R.S. (eds), Справочник по развитию карьеры и кадров: исследования, практика и политика, Routledge Taylor and Francis Group, Нью-Йорк.

Solberg, V., Martin, J. and Larson, M. (2018). Продвижение качественных индивидуальных планов обучения на протяжении всей жизни: Пересмотренное и обновленное руководство ILP 2.0, Вашингтон, округ Колумбия: Institute for Educational Leadership.

Solberg, V.S. (2019). Making school relevant with individualized learning plan. Помощь студентам в создании их собственных карьерных и жизненных целей, Кембридж, Массачусетс: Harvard Education Press.

Stevenson, H., Hagger-Vaughan, L., Milner, A. and Winchip, E. (2017). «Education and training policy in the European semester: Государственные инвестиции, государственная политика, социальный диалог и модели приватизации в Европе», Брюссель: Европейский комитет профсоюзов образования.

Sultana, R.G. (2012). «Изучение навыков управления карьерой в Европе: критический обзор», Journal of Education and Work, Vol. 25, No 2, April 2012, pp. 225–248.

The Guardian (2016). «Почему Facebook и Microsoft говорят, что о чат-ботах говорят в городе», The Guardian, 18 сентября 2016 год. www.theguardian.com/technology/2016/sep/18/chatbots-talk-town-interact-humans-technology-silicon-valley

Thirunarayana, J. (2018). «Консультации по использованию аналитики больших данных», International Journal of Scientific Research in Computer Science, Engineering and Information Technology, Vol. 3, Issue.

Thomsen, R. (2012). Career guidance in communities: модель рефлексивной практики, Дербри: Международный центр исследований в области ориентации, Университет Дербри.

Thomsen, R., Skovhus, R. and Buhl, R. (2017). «Collection of cases: профориентация в сообществах», перевод подготовлен Euroguidance Дания.

Țibu, S. and Andrei, A (2016). «Учебные программы по консультированию и руководству в контексте реформы образования в Румынии», в материалах конференции International Association for Educational and Vocational Guidance (IAEVG) «Содействие равенству через руководство: размышление, действие, влияние», Мадрид, Испания.

Țibu, S. and Andrei, A. (2017). «Румынский опыт в разработке структуры программы консультирования для средних школ», в материалах Proceedings of ICERI International Conference, Seville, 2017.

ЮНЕСКО, Европейская комиссия, ОЭСР, Международная организация труда, Европейский фонд обучения и Европейский центр развития профессионального обучения (Cedefop) (2019). «Investing in career guidance'». <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000371414>

ЮНЕСКО (2020). «Covid-19 подрыв образования и ответные меры», Париж.

Voss, E., de Micheli, B., Schöneberg, K. and Rosini, S. (2017). «Заключительный отчет об исследовании. Инвестиции в образование и обучение. Тенденции и вызовы, роль политики и финансирования ЕС с точки зрения европейских и национальных социальных партнеров, Гамбург и Рим.

Vuori, J., Toppinen-Tanner, S. and Mutanen, P (2012). «Влияние группового вмешательства по созданию ресурсов на управление карьерой и психическое здоровье в рабочих организациях: рандомизированное контролируемое полевое исследование», *Journal of Applied Psychology*, 97(2), pp. 273–286.

Vuorinen, R. (2017). «Развитие национальных систем и политики карьерного роста и развития кадров с помощью структурированного международного сотрудничества», in Solberg, V.S. and Ali, R.S. (eds), *The handbook of career and workforce development. Research, practice and policy*, Routledge Taylor and Francis Group, Нью-Йорк.

Watts, A.G. (1986). Роль компьютера в профориентации. *International Journal for the Advancement of Counselling*, 9, pp. 145–158. DOI: 10.1007 / BF00129409

Watts, A.G. (1996). Компьютеры в руководстве. In A.G. Watts, B. Law, J. Killeen, J.M. Kidd and R. Hawthorn (Eds), *Rethinking careers education and guidance: Theory, policy and practice* Лондон, Англия: Routledge, pp. 269–283.

Watts, A.G. (2001). «Роль информационных и коммуникационных технологий в интегрированной системе информации и профориентации», Париж: OECD, ноябрь 2001 г.

Watts, A.G. (2002). Роль информационных и коммуникационных технологий в интегрированных системах карьерной информации и ориентации: политическая перспектива. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 2, pp. 139–155. DOI:10.1023/A:1020669832743

Watts, A.G. and Sultana, R.G. (2004). «Политика профориентации в 37 странах: контрасты и общие темы», *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 4, pp. 105–122.

Watts, A.G. (2010). Вопросы политики, связанные с использованием ИКТ в непрерывном руководстве. *Journal of the National Institute for Career Education and Counselling*, 25, pp.33–39.

Whiston, S.C. (2001). «Выбор оценок результатов карьеры: организационная схема», *Journal of Career Assessment*, Vol. 9, No 3, Summer 2001, pp. 215–228.

Whiston, S.C. and Buck, I.M. (2008). «Оценка программ профориентации», in Athanasou, J.A. and Van Esbroeck, R. (eds) (2008), *Международный справочник по профессиональной ориентации*, Springer Science + Business Media.

Whiston, S.C. and Blustein, D.L. (2013). «Влияние карьерного вмешательства: подготовка наших граждан к работе в 21 веке», исследовательский отчет, Национальная ассоциация развития карьеры (www.ncda.org) и Общество профессиональной психологии.

Whiston, S.C., Rossier, J. and Hernandez Baron, P.M. (2017). «Доказательная практика вмешательства в карьерный рост и развитие кадров», in Solberg, V.S. and Ali, R.S. (eds), *Research, practice and policy*, Routledge Taylor and Francis Group, Нью-Йорк.

Wisconsin Department of Public Instruction (2016). «АСР в Висконсине, осуществление академического и карьерного планирования». Последний доступ был в октябре 2020 года по адресу:

<https://dpi.wi.gov/sites/default/files/imce/acp/DPI%20Guide%202016%20FINAL%20web.pdf>

Wisconsin Evaluation Collaborative (2019). «Academic and career planning 2018–19. Отчет об оценке. Управляющее резюме» Последний доступ был в октябре 2020 года по адресу:

https://dpi.wi.gov/sites/default/files/imce/acp/pdf/2019_10_11_ACP_Exec_Sum_1819_Final_Stand_Alone.pdf

World Bank (2015). «Навыки и работа. Извлеченные уроки и варианты сотрудничества», International Bank for Reconstruction and Development/ World Bank.

World Bank (2019). «Меняющийся характер работы», Отчет о мировом развитии, Вашингтон: International Bank for Reconstruction and Development/World Bank.

World Bank (2020). «The Covid-19 pandemic: Потрясения для образования и ответные меры политики» аналитическая записка, World Bank, май 2020 год.

World Economic Forum (2016). «New vision for education: содействие социальному и эмоциональному обучению с помощью технологий».

World Economic Forum (2020a). «Ускорение включения цифровых технологий в новую норму. Playbook », WEF in collaboration with Boston Consulting Group, июль 2020 год.

World Economic Forum (2020b). «Diversity, Equity and Inclusion 4.0. Пособие для лидеров по ускорению социального прогресса в будущем труда», WEF, июнь 2020 год.

World Economic Forum (2020c). «Jobs of tomorrow. Отображение возможностей в новой экономике», WEF, январь 2020 год.

World Economic Forum (2020d). «Schools of the future. Определение новых моделей образования для четвертой промышленной революции», WEF, январь 2020 год.

Yoon, H.J., Hutchison, B., Maze, M., Pritchard, C. and Reiss, A. (Eds) (2018). Международная практика карьерных услуг, документов и обучения, Broken Arrow, OK: National Career Development Association.

Zelloth, H. (2009). «In demand: профориентация в странах, соседних с ЕС», Люксембург: Управление официальных публикаций Европейских сообществ.

Zelloth, H. (2014a). «Technical and vocational education and training (TVET) and career guidance: интерфейс», in Arulmani, G., Bakshi, A.J., Leong, F.T.L. and Watts, A.G. (eds) (2014), Справочник по развитию карьеры, International Perspectives, Springer Science+Business Media, LLC.

Zelloth, H. (2014b). «Профориентация и ПОО. An ETF position paper'», Turin: European Training Foundation (ETF).

Zelloth, H. (2014c). Профориентация в профессиональном образовании и обучении (ПОО). Октябрь 2014 год.

Ссылки

Приложение CareerMe, Квинсленд, Австралия: www.busyatwork.com.au/apprenticeships-traineeships/gateway-services/careerme/

CASEL (совместная работа для академического, социального и эмоционального обучения): <https://casel.org/what-is-sel/>

Встреча Cedefop CareersNet: www.cedefop.europa.eu/files/third_careersnet_future_of_guidance_2020_cedefop.pdf

Cedefop. Ресурсы для руководства. Развитие информационных технологий и информации о рынке труда в системе непрерывной ориентации: www.cedefop.europa.eu/el/toolkits/resources-guidance/training-modules/objectives-target-groups

Панорама навыков Cedefop: www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/eu-skills-panorama

Рамки цифровых компетенций: <https://ec.europa.eu/jrc/en/digcomp/digital-competence-framework>

Руководство по образованию Дании: www.ug.dk/evejledning

Образование и работодатели, Великобритания: www.educationandemployers.org/about-the-charity/

Научно-образовательный институт непрерывного образования, Украина: <https://ino.npu.edu.ua/>

Euroguidance: www.euroguidance.eu/about-us

Euroguidance Австрия: www.euroguidance.eu/guidance-system-in-austria

Euroguidance Дании: www.euroguidance.eu/guidance-system-in-denmark

Euroguidance, Великобритания: www.euroguidance.eu/guidance-system-in-the-united-kingdom

Вдохновляя будущее: www.inspiringthefuture.org/

Международная организация по миграции (МОМ): www.iom.int/countries/kyrgyzstan

Малая академия наук, Украина: <http://man.gov.ua>

Mindler, Индия: www.mindler.com/iccc

Мое карьерное будущее, Сингапур: www.mycareersfuture.sg

Папка моей компетенции, Дания: www.minkompetencemappe.dk

Мое будущее, Австралия: <https://myfuture.edu.au/>

My Skills Future, Сингапур: www.myskillsfuture.sg/content/portal/en/index.html

Мой рабочий мир, Великобритания: www.myworldofwork.co.uk/parents

Национальный портал карьерного консультирования, Южная Африка: <http://ncap.careerhelp.org.za>

Универсальные консультационные центры, Финляндия: помощь молодым людям в получении работы и учебы: https://europa.eu/investeu/projects/guidance-services-young-people-all-under-one-roof_en

O'net Online, США: www.onetonline.org

Презентация Вольфганга Блима, Австрия на встрече Cedefop CareersNet: www.cedefop.europa.eu/files/third_careersnet_austria_bliem.pdf

Презентация Теи Ван ден Бум, Нидерланды на встрече Cedefop CareersNet: www.cedefop.europa.eu/files/third_careersnet_the_netherlands_van_den_boom.pdf

Презентация, руководство и определение навыков Хестер Смолдерс, экспертный центр ПОО, Нидерланды, Cedefop: www.cedefop.europa.eu/files/hester_smulders_session_a_outreach_guidance_and_skills_assessment.pdf

Презентация Раймо Вуоринена, Финляндия, на встрече Cedefop CareersNet: www.cedefop.europa.eu/files/third_careersnet_finland_vuorinen.pdf

SELFIE - Поддержка школ для обучения в эпоху цифровых технологий: <https://ec.europa.eu/education/schools-go-digital>

Развитие навыков, Шотландия: www.skillsdevelopmentscotland.co.uk/what-we-do/scotlands-careers-services/our-careers-service-in-schools/

Навыки работы с вакансиями онлайн, Cedefop: www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/skills-online-job-vacancies

Навыки OVATE: www.cedefop.europa.eu/en/data-visualisations/skills-online-vacancies

Целевые вакансии, Великобритания: <https://targetjobs.co.uk/news/421008-survey-reveals-parental-influence-on-students-career-choices>

Инструмент для документирования и диалога о личных компетенциях: www.realkompetence-folkeoplysning.dk

Бюро статистики труда США. Справочник профессионального обзора: www.bls.gov/ooh