

МЕЖДУНАРОДНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ И ИННОВАЦИИ В ПРОФОРИЕНТАЦИИ

Том II.

Страновые тематические исследования

Оригинальное название: *International trends and innovation in career guidance – Volume II, Country case studies*

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 отчета, которое не обязательно отражает точку зрения ЕФО институтов ЕС.

© Европейский фонд обучения, 2020

Воспроизведение разрешено при условии указания источника.

БЛАГОДАРНОСТИ

Данный доклад был подготовлен в рамках инициативы ЕФО по инновациям в профориентации в 2019 году. Главы 1–5 написаны Анжелой Андрей, а главы 6–8 - Фусун Аккок, Альмирой Закиевой и Ханной Ворониной. Доклад координировался и контролировался специалистами ЕФО Хельмутом Зеллотом и Флорианом Кадлецем, а экспертную оценку проводила руководитель операций ЕФО Анастасия Фетси.

СОДЕРЖАНИЕ

БЛАГОДАРНОСТИ	3
ВВЕДЕНИЕ	8
1. ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИКТ В СИСТЕМАХ ПРОФОРИЕНТАЦИИ	9
Смешанная информация в государственных центрах профориентации, Швейцария	9
Career Chat, Великобритания	9
Выбор карьеры, Хорватия	10
Профориентация через процедуры приема в университеты с использованием искусственных нейронных сетей, Нигерия	10
Careerhelp, Южная Африка	11
Приложение CareerMe, Австралия	12
Электронное руководство (eVejlledning), Дания	12
Электронное руководство и интеграция услуг, Эстония	13
iAdvice, Шри-Ланка	14
Вдохновляя будущее, Великобритания	14
Приложение Mentor, Бельгия	15
MigApp, страны-члены ООН	16
Mindler, Индия	17
Myfuture, Австралия	18
MySkillsFuture и MyCareerFuture, Сингапур	19
O*NET, США	20
Справочник профессионального обзора, США	21
Экспертная система для выбора курсов университета Пондичерри, Индия	22
Skills-OVATE, Европейский Союз	22
Skills Panorama, Европейский Союз	23
Новый Europass, Европейский Союз	24
Настоящая игра, Канада	25
Использование цифровых отпечатков в подборе людей на должность, Австралия	26
2. РАЗВИТИЕ НАВЫКОВ УПРАВЛЕНИЯ КАРЬЕРОЙ	27

Академическое и карьерное планирование в Висконсине, США	27
Система навыков управления карьерой, Шотландия	28
НУК как составная часть национальной основной учебной программы, Финляндия	30
Консультирование и личностное развитие (CPD) в учебной программе средней школы в Румынии	30
Система школьной ориентации NCGE, Ирландия	31
Моя папка компетенций, Дания	32
3. МЕХАНИЗМЫ КООРДИНАЦИИ И СОТРУДНИЧЕСТВА	33
Образование и работодатели, Соединенное Королевство	33
Радиопрограмма Khetha, Южная Африка	34
Национальный форум по ориентации, Австрия	34
Национальный форум по ориентации, Хорватия	35
Консультационные центры единого окна (Ohjaamo), Финляндия	36
Сервисные центры обучения и работы (Leerwerkloketten), Нидерланды	37
4. РОЛЬ РОДИТЕЛЕЙ В ВЫБОРЕ КАРЬЕРЫ МОЛОДЫМИ ЛЮДЬМИ	39
Преодоление диалога для консультаций и профориентации детей, Пакистан	39
Вовлечение родителей в профессиональную деятельность среднего образования, Нидерланды	40
Исследование родителей и опекунов: отчет агентству по развитию Шотландии и для правительства Шотландии (2018 г.), Шотландия	40
Программа консультирования родителей, Румыния	41
Исследование влияния на выбор карьеры сделанный студентами, Ирландия	41
Исследование влияния родителей на выбор карьеры для студента, Соединенное Королевство	42
Исследование роли родителей в обеспечении профессионального образования и ориентации, а также о том, как им лучше поддержать, международное исследование, Соединенное Королевство	43
Развитие навыков Шотландии, Шотландия	44
5. ДРУГИЕ КЛЮЧЕВЫЕ ВОПРОСЫ	45
Профориентация для социальной справедливости	45
Профориентация в сообществах	45
Совместный карьерный подход	48
Совместное построение карьеры консультантов по вопросам карьеры	48

Радар занятости (Työelämäätutka), Финляндия	49
6. ИННОВАЦИОННЫЕ ПРИМЕРЫ ИЗ КАЗАХСТАНА	51
6.1 ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИКТ В СИСТЕМАХ ПРОФОРИЕНТАЦИИ	51
Атлас новых профессий	51
Электронная биржа труда (E-Exchange)	51
Информационный ресурс Bagdar.kz	53
6.2 РАЗВИТИЕ НАВЫКОВ УПРАВЛЕНИЯ КАРЬЕРОЙ	55
Центр карьеры и консультирования в Назарбаев Университете	55
Проект «Zangar» в Атырауской области	58
6.3 МЕХАНИЗМЫ СОТРУДНИЧЕСТВА И КООРДИНАЦИИ	59
Мобильные центры занятости и механизм сотрудничества между государством и общественными организациями	59
6.4 РОЛЬ РОДИТЕЛЕЙ В ВЫБОРЕ КАРЬЕРЫ МОЛОДЫМИ ЛЮДЬМИ	61
Назарбаев Интеллектуальные школы	61
7. ИННОВАЦИОННЫЕ ПРИМЕРЫ ИЗ ТУРЦИИ	63
7.1 ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИКТ В СИСТЕМАХ ПРОФОРИЕНТАЦИИ	63
Электронное портфолио и системы электронного руководства	63
Программа онлайн-обучения по непрерывной ориентации	64
Профильная система консультирования и разделение ролей и обязанностей консультантов	64
Портал ПОО «Моя карьера и моя жизнь»	65
7.2 РАЗВИТИЕ НАВЫКОВ УПРАВЛЕНИЯ КАРЬЕРОЙ	66
Учебный подход к карьерной осведомленности и компетентности	66
Интервью-приключение с охотниками за талантами	67
7.3 МЕХАНИЗМЫ СОТРУДНИЧЕСТВА И КООРДИНАЦИИ	68
Комплексное предоставление услуг карьеры и трудоустройства для мигрантов и принимающего сообщества	68
Карьерный кампус İŞKUR	70
Центры обслуживания мигрантов	70
7.4 РОЛЬ РОДИТЕЛЕЙ В ВЫБОРЕ КАРЬЕРЫ МОЛОДЕЖИ	71
Программа участия родителей в начальной школе	71
8. ИННОВАЦИОННЫЕ ПРИМЕРЫ ИЗ УКРАИНЫ	73
8.1 ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИКТ В СИСТЕМАХ ПРОФОРИЕНТАЦИИ	73
Career Hub Украина	73

SmartJob - интегрированный ресурсный инструмент ГСЗ	75
Видео для профориентации (от Государственной службы занятости)	76
8.2 РАЗВИТИЕ НАВЫКОВ УПРАВЛЕНИЯ КАРЬЕРОЙ	77
Учебно-исследовательский институт непрерывного образования	77
Малая академия наук Украины	78
Киевский Молодежный Центр	80
8.3 СОТРУДНИЧЕСТВО И КООРДИНАЦИЯ В ПРОФОРИЕНТАЦИИ	82
Профориентационные услуги Житомирской областной службе занятости	82
Украинская ассоциация профориентации и педагогического консультирования	84
8.4 ВОВЛЕЧЕНИЕ РОДИТЕЛЕЙ В ВЫБОР КАРЬЕРЫ ИХ РЕБЕНКА	85
Город профессий	85
АКРОНИМЫ И АББРЕВИАТУРЫ	86
РЕКОМЕНДАЦИИ	87

ВВЕДЕНИЕ

В томе II данного доклада представлен ряд новаторских или многообещающих примеров того, как профориентация меняется во всем мире. Доклад направлен на то, чтобы облегчить изучение этих примеров, повысить осведомленность и понимание политики и практики профориентации, а также обеспечить политическим вдохновением страны-партнеры ЕФО и международное сообщество. Он также направлен на то, чтобы побудить практиков и директивные органы всего мира задуматься о рисках и возможностях, которые принесет будущее, и интегрировать эти идеи в политику и практику профориентации.

Отобранные примеры новаторских или многообещающих политик и практик связаны с текущими тенденциями в сфере профориентации, описаны в томе I, и имеют международный охват, хотя большинство примеров поступает из Европейского Союза и стран-партнеров ЕФО.

Примеры, включенные в докладе, были выбраны на основе степени новаторства в отношении тенденций (использование ИКТ, разработка НУК, сотрудничество-коллаборация, роль родителей), свидетельств положительного воздействия и успешной реализации, а также возможность переноса и адаптации к другим контекстам. Однако инновации следует рассматривать в контексте страны / региона, поскольку системы профориентации имеют разные традиции и проблемы и находятся на разных этапах развития. Примеры выходят за рамки профессионального образования и обучения (ПОО), охватывают весь спектр непрерывного обучения и все типы поставщиков, включая государственные службы занятости (ГСЗ), школы, университеты и неправительственные организации (НПО).

Инновационные примеры, насколько это возможно, представлены в соответствии со следующей структурой: контекст и введение, содержание инициативы, влияние, эффективность и факторы успеха, проблемы и будущие разработки. Некоторые примеры, однако, не вписываются в эту структуру, потому что они являются исследовательскими проектами, пилотными схемами или потому, или потому, что информации было недостаточно.

1. ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИКТ В СИСТЕМАХ ПРОФИОРИЕНТАЦИИ

Смешанная информация в государственных центрах профориентации, Швейцария

Введение и контекст

Кантон Берн разработал концепцию своих восьми информационных центров, которая соединяет в себе элементы автоматизации и оцифровки для облегчения консультирования по вопросам профессиональной подготовки, обучения в колледже и карьерного роста.

Цель состоит в том, чтобы предложить поддержку молодым людям, группам с низким уровнем образования и людям с ограниченными ИТ-навыками, позволяя им использовать информацию из Интернета в информационном центре. Таким образом они научатся, как целенаправленно и просто получать высококачественную информацию, и самостоятельно углублять свои знания.

Другая цель - способствовать изучению вопросов карьерного роста в информационных центрах на устойчивой основе, а также целенаправленно ссылаться на информацию в Интернете на сайте и в личном обсуждении, которое может быть углублено в Интернете после посещения.

Содержание

Понятие ключевого слова «смешанная информация» включает в себя систематическое сочетание личной информации, собранной на сайте, и информации из Интернета. Для этого были созданы тематические острова, ориентированные на опыт. Клиентам предлагается изучить информацию об образовании и профессии, а также о вопросах, связанных с личным управлением карьерой, включая: проактивное управление собственной карьерой, дальнейшее образование, совместимость семьи и карьеры, поиск работы, решения о карьере, финансирование дальнейшего образования, выход на пенсию и т. д. Каждый тематический остров имеет три уровня информации: на первом уровне приманки для глаз и игровые элементы способствуют интуитивному и эмоциональному подходу к предмету; на втором уровне предоставляется аналоговая информация; на третьем уровне - открытки, содержащие краткую информацию и QR-коды (коды быстрого реагирования), которые указывают на соответствующие веб-сайты для получения более подробной информации.

Данные центры предоставляют информацию для клиентов, а также могут использоваться во время сеансов личного консультирования или в рамках группового консультирования.

Будущие разработки

Первый новый информационный центр в кантоне Берн был открыт осенью 2019 года в качестве пилотного проекта. После рассмотрения и оптимизации концепции на пилотном этапе, остальные семь информационных центров будут перепроектированы в 2020 и 2021 годах (Schreiber and Reumiller, 2020).

<https://rb.gy/9wwthb>

Career Chat, Великобритания

Введение и контекст

Career Chat - это инновационный чат-бот, обеспечивающий персонализированный опыт карьерного роста для взрослых в возрасте от 24 до 65 лет, работающих в секторах повышенного риска (например, в розничной торговле, логистике, производстве) или на низкоквалифицированной работе. В 2020 году он будет опробован в трех городах: Бристоле, Дерби и Ньюкасле.

Содержание

В Career Chat используется технология искусственного интеллекта, обеспечивающая удобный и гибкий доступ к высококачественной информации о рынке труда (ИРТ) на местном и национальном уровнях. Это позволит пользователям изучить свою текущую ситуацию, поразмышлять над своей мотивацией, навыками, интересами, узнать о требованиях к разным должностям, заработной плате, конкуренции за рабочие места, спросу и предложению. В него войдут истории успеха людей, перешедших в новые отрасли. Career Chat предназначен для доступа на компьютерах, мобильных телефонах и прочих устройствах. ИРТ и руководители, поддерживающие Career Chat, снабжаются: Министерством образования, инициативой LMI for All (Уорикский университет), Управлением национальной статистики и местными данными из городов.

<https://rb.gy/dwvloe>

Выбор карьеры, Хорватия

Введение и контекст

Career Choice - это бесплатная компьютерная система профориентации, разработанная в Хорватии. Она была разработана для руководства и консультирования людей, которые готовятся к учебному переходу, переосмысливают свою карьеру или сталкиваются с изменением карьеры.

Содержание

Выбор карьеры основан на принципе соответствия человека и окружающей среды и предоставляет список профессий, соответствующих предпочтениям клиентов, в виде электронных советов. Система учитывает 31 аспект, описывающий профессию: например, общение, письмо, забота о других, условия труда, независимость, заработок и т. д. База данных включает 225 профессий, оцененных экспертами по всем параметрам. Система выбирает наиболее подходящее занятие для клиента на основе алгоритма компенсации, основанного на теории ожидаемой полезности (ТОП).

Факторы воздействия, эффективности и успеха

Система консультирования Career Choice оценивалась в два этапа с участием 229 старшеклассников, 625 студентов университетов и 130 сотрудников на первом этапе и 208 старшеклассников на втором этапе. На первом этапе оценки список электронных консультаций состоял из пяти рекомендованных профессий, а на втором этапе оценки системы были расширены до семи профессий.

Удовлетворенность клиентов рекомендациями, веб-организацией и эргономикой веб-страниц была высокой, что указывает на то, что интерфейс клиент-компьютер работает хорошо. С другой стороны, клиенты сообщали, что заполнение страниц выбора профессии было трудным, утомительным и не очень интересным. Частично это может быть связано с анкетами, размещенными на веб-странице в целях оценки (т. е. инвентаризацией интересов), которые будут изъяты из окончательной версии. Однако большинство клиентов думают, что они узнали что-то новое о себе и своих профессиональных интересах, заполнив эти анкеты. Клиенты могут извлечь пользу из системы, структурируя свои предпочтения после получения электронного совета (Babarović et al., 2020).

<https://rb.gy/9wwthb>

Профориентация через процедуры приема в университеты с использованием искусственных нейронных сетей, Нигерия

Введение и контекст

В Нигерии количество абитуриентов намного превышает количество доступных мест в университетах. Существующая система приема неадекватна, что приводит к несправедливому методу, при котором подходящие кандидаты часто не получают места. Целью данного исследовательского проекта было предложить решение с использованием искусственной нейронной сети (ИНС) для проведения студентами процедуры приема в университет.

Содержание

Автономная модель, управляемая консультантами, была разработана в 2015 году с использованием искусственной нейронной сети (ИНС) для предоставления студентам консультаций и рекомендаций по вопросам карьеры. Данная модель позволяет консультанту предлагать соответствующие рекомендации студентам по выбору курсов для некоторых востребованных университетов Нигерии. Были определены следующие факторы, влияющие на успеваемость учащихся: экзамен в высшем учебном заведении, зачисление в высшее учебное заведение, месторасположение, а также типы высших учебных заведений, в которых учились, возраст, пол, семейное происхождение, оценки по основным предметам и сочетание предметов. Эти факторы сформировали входные параметры для модели ИНС.

Факторы воздействия, эффективности и успеха

Исследование показало, что многие факторы, не связанные с экзаменами, положительно или отрицательно влияют на успеваемость учащихся. Был сделан вывод о том, что «студентам должны быть предоставлены обширные услуги по наставлению и консультированию, чтобы они могли подыскать для себя подходящие курсы, где у них больше шансов не только закончить обучение [...], но и добиться более высоких результатов» (Kolajo and Kolajo, 2015)

<https://rb.gy/uwoy5k>

Careerhelp, Южная Африка

Введение и контекст

Служба развития карьеры (CDS) Южной Африки сталкивается со «сложностями, связанными с попытками удовлетворить потребности каждого», как отметил директор CDS Летшего Мокеки (Mokeki, 2019). Среди этих сложностей - изменения политики, фрагментация между правительственными ведомствами, обеспечение услуг для всех возрастов, а также различные уровни навыков и знаний практикующих специалистов по развитию карьеры (CDP), работающих с широким кругом групп клиентов в различных условиях. CDS был создан в 2010 году как часть Департамента высшего образования и обучения для предоставления комплексных и всесторонних услуг по профориентации. Помимо информирования общественности на всех социально-экономических и образовательных уровнях, он направлен на координацию между заинтересованными сторонами и развитие потенциала CDP посредством обмена информацией и ресурсами. Отражая свою миссию, CDS выбрала единый, ориентированный на клиента веб-портал, который включает специальный раздел для CDP.

Содержание

Веб-сайт Careerhelp - это центральный портал, где вся информация находится в открытом доступе и которое четко отражает свое предложение. Иконки на главной странице обозначают целевые группы (учащийся, студент, безработная молодежь, работающий, ищущий работу, предприниматель, родитель, профессиональный практик), предлагая пользователям щелкнуть по ним и безболезненно найти нужную информацию. На портале размещен Национальный портал консультаций по вопросам карьеры с тестами для самооценки для определения компетенций, пригодности к работе или направления обучения, а также Информационный центр, широко доступный ресурс для всех, кто занимается развитием карьеры. Он содержит информацию о развитии карьеры для CDP, практические руководства и инструменты, пошаговый подход к предоставлению советов, рекомендаций и консультаций, видео-презентации и форум «сообщества практиков» для обмена идеями и расширения возможностей друг друга. Четко отображаются различные варианты связи (телефон, SMS, электронная почта или личный контакт).

Факторы воздействия, эффективности и успеха

Веб-сайт является частью многоканальной информационной службы (см. также радиопрограмму Khetha ниже). Это позволяет устойчивым образом распространять новости, советы и передовой опыт. Его сила заключается в его инклюзивности и доступности: пользователи не сталкиваются с требованием «войти в систему» или создать пароль. То же самое и с Информационным центром, признающим, что CDP работают на различных уровнях.

Однако заставить участников публиковать сообщения на форуме (требуется создание учетной записи) оказалось непросто.

<https://rb.gy/oa6dne>

Приложение CareerMe, Австралия

Содержание

Приложение CareerMe, ранее известное как Career Hunter, представляет собой бесплатное приложение для смартфонов для устройств Apple и Android, разработанное в Квинсленде, Австралия. Оно направлено на то, чтобы помочь молодым людям планировать карьерный рост и находить возможности работы. Приложение предоставляет самую свежую информацию, позволяющую молодым людям установить ощутимые связи между школой и деловым миром, и выделяет области, в которых навыки наиболее необходимы. CareerMe содержит информацию о различных отраслях и профессиях, включая описания должностей, требования к обучению, места обучения, лучшие рабочие места и нехватку навыков в каждой области, а также доступные рабочие места.

<https://rb.gy/eu6iyn>

Электронное руководство (eVejledning), Дания

Введение и контекст

Электронное руководство предлагает новые подходы и методы работы с клиентами в организациях профориентации. Впервые реализованное в 2011 году Национальным агентством по информационным технологиям и обучению, подразделением Министерства по делам детей и просвещению, данное руководство обеспечивает надежную и актуальную информацию об образовании и труде с помощью различных цифровых средств. Оно снабжает граждан по всей стране инструментами для поиска информации об образовании и работе с целью поддержки их образовательных и профессиональных решений. Целевая группа состоит из учеников, студентов, взрослых, родителей, практикующих консультантов, учителей, сотрудников центров занятости. Он доступен для всех граждан семь дней в неделю с утра до вечера.

Содержание

Электронным руководством управляют 40 опытных консультантов (25 штатных и 15 неполных), которые предоставляют рекомендации по различным каналам связи (горячая линия, чат, электронная почта, SMS-сообщения, веб-семинары и Facebook). Обучение на рабочем месте предлагается новым практикующим специалистам после завершения их индивидуального обучения.

Ключевым элементом инициативы является информация о рынке труда (ИРТ), которая используется, чтобы направлять целевую группу относительно того, как выбрать подходящий путь обучения, какие возможности трудоустройства доступны и как подать заявление на работу.

Инициатива также включает приложения JobCity и «My Competence Portfolio» (см. ниже). JobCity - это виртуально оживленный город, где пользователи могут пройтись и определить, как образование и профессиональная подготовка могут использоваться на разных должностях и рабочих местах.

Факторы воздействия, эффективности и успеха

Воздействие измеряется посредством: обратной связи с пользователями во время их сессии, последующего опросом, ежегодным опросом удовлетворенности, асинхронным каналом связи для пользователей и заинтересованных сторон, взаимодействием с другими практикующими консультантами и клиентами на конференциях, а также фокус-группами и обсуждениями с представителями заинтересованных сторон.

Данные за 2015 год показали, что количество пользователей выросло более чем на 110,000 человек. Онлайн-чат оказался особенно популярным среди молодежи: в 2012 году им воспользовались 28,000 школьников, что на 30% больше, чем в предыдущем году. Факторы успеха следующие:

- использование адекватной модели руководства и инструментария;
- привлечение квалифицированного и высококвалифицированного персонала;
- демонстрация открытости для обсуждения и сбора отзывов от пользователей и заинтересованных сторон;
- наличие национального веб-портала, посвященного информации об образовании и карьере (UG.dk), который служит ключевым источником для ИРТ;
- высокий уровень цифровой грамотности в Дании.

Задачи и будущие разработки

Электронное руководство предъявляет особые требования к финансовым и человеческим ресурсам, а также к элементам ИКТ и элементам, не связанные с ИКТ. Менеджер программы определяет «интеграцию электронного руководства с существующими руководящими мероприятиями для обеспечения [...] согласованного предложения руководства» как проблему. Деятельность по групповому руководству дорабатывается.

<https://rb.gv/0jixbh>

Электронное руководство и интеграция услуг, Эстония

Введение и контекст

Эстония сделала стратегический выбор в пользу электронного управления. У каждого жителя есть электронное удостоверение личности, и теперь 99% государственных услуг доступны гражданам в виде электронных услуг. Гибкость экосистемы электронных услуг также означает, что различные части могут быть легко интегрированы, а информационные системы государственного и частного секторов связаны. Было признано, что центры Rajaleidja («Следопыт») для обучающихся и Eesti Töötukassa, Государственная служба занятости (ГСЗ), вместе с дополнительной инициативой, направленной на NEETS, имеют частично совпадающие целевые группы. Таким образом, в 2019 году вся информация о карьере и консультационные услуги были объединены в ГСЗ с разработкой новых цифровых инструментов (Euroguidance, 2019).

Содержание

В Эстонии практикующие специалисты по профориентации воспринимаются как пользователи ИКТ и как создатели новых ценностей посредством использования ИКТ-решений. Профессиональные практики используют различные электронные тесты и инструменты оценки, включая тесты личности, тесты выбора профессии и тесты способностей. Онлайн-тесты стандартизированы для стандартных групп, состоящих из школьников и взрослых, и разработаны частными компаниями и университетами.

Крупный образовательный информационный веб-портал под названием edu.ee (edu = сокращение от образования, что также означает «успех» на эстонском языке) разрабатывается Министерством образования и науки и направлен на предоставление всестороннего обзора системы образования, возможностей обучения, информации о рынке труда и для поддержки планирования карьеры людей.

Minukarjäär.ee (моя карьера на эстонском языке) разрабатывается ГСЗ, чтобы предоставить инструменты для самоанализа и построения карьеры. Сайт состоит из трех частей: Я сегодня, Мои возможности и Я в будущем. В содержание включены анкеты, статьи, видео и инструменты самоанализа, которые помогут человеку раскрыть свои качества и спланировать свою карьеру.

Другими нововведениями являются видеоролики о профессиях в виртуальной реальности, виртуальные туры по учреждениям профессионального образования и электронные курсы для практикующих специалистов.

Факторы воздействия, эффективности и успеха

Наряду с наиболее эффективным использованием ресурсов реформа системы профориентации также объединяет экспертные знания о рынке труда и образовании.

ГСЗ запустила электронную систему обратной связи с клиентами для оценки их удовлетворенности. В течение двух недель после сеанса у клиентов интересуются, порекомендуют ли они эту услугу и насколько полезными были рекомендации по шкале, и предлагается сообщить, что им понравилось, а что следует изменить. На момент написания количественных результатов не было, но открытые комментарии использовались для улучшения сервиса.

<https://rb.gy/ofyqvr>

iAdvice, Шри-Ланка

Введение и контекст

В Шри-Ланке группа экспертов из Университета Моратува разработала экспертную систему профессионального консультирования (CAES) под названием iAdvice. Он направлен на то, чтобы помочь студентам определить свой карьерный путь и выбрать предметы курса, соответствующие их карьерным целям.

Содержание

Эта экспертная система (ЭС) имеет такие функции, как: способность к рассуждению, предоставление объяснений и альтернативных решений, меры неопределенности и вероятности, способность задавать вопросы. При разработке CAES учитывались такие факторы, как успеваемость на прошлых экзаменах, предпочтения и навыки студентов, а также соответствие отрасли предметам, которые являются основными факторами, учитываемые человеком-специалистом при предоставлении профориентации.

Факторы воздействия, эффективности и успеха

Результаты оценки показали, что модель имеет около 70% точности в прогнозировании эффективности, предоставленные советы имеют около 85% релевантности и около 87% рекомендаций были информативными и полезными. iAdvice может предложить возможные пути для студентов, которые не определились с выбором карьеры, на основе своих предпочтений и прошлых достижений, а также альтернативы и варианты, которые студенты могут выбрать, чтобы снизить риски, присущие определенным карьерным путям, несмотря на то, что студенты выбирают соответствующие предметы (Hendahewa et al., 2006).

<https://rb.gy/tw6xdh>

Вдохновляя будущее, Великобритания

Введение и контекст

Запущенная в 2012 году в Соединенном Королевстве программа Inspiring the Future была разработана благотворительной организацией «Образование и работодатели» в партнерстве с рядом заинтересованных сторон - работодателями, профсоюзами, образованием, правительством, третьим сектором и посредниками.

Он направлен на то, чтобы совместить школы с миром труда, давая молодым людям возможность встретиться с профессионалами из разных областей. Целью программы является расширение кругозора молодых людей; повышение их устремлений; и показать им диапазон возможностей и карьерных

маршрутов, например ученичество, маршруты высшего образования. Целевая группа состоит из молодых людей, волонтеров из сферы труда, школ и колледжей.

Содержание

Inspiring the Future - это инновационный онлайн-инструмент соотношений, который объединяет школы, колледжи и волонтеров из мира труда через веб-сайт. Он обеспечивает безопасное, надежное, своевременное и бесплатное взаимодействие между школами и миром труда. Чтобы определить, каковы препятствия на пути к более тесным связям работодателей и школ, было проведено исследование.

Различные профессионалы добровольно проводят один час в год в государственной школе или колледже, рассказывая молодым людям о своей работе и карьере. Кроме того, волонтеры могут выбирать из целого ряда специальностей, которые могут заинтересовать студентов, например, как математика используется в работе, финансовая грамотность, языки или инженерия и технологии. Учителя выбирают и приглашают добровольцев из различных секторов и профессий, которые лучше всего отвечают потребностям их учеников.

Были запущены две смежные кампании: Primary Futures нацелена на учеников начальных школ с целью увеличения и расширения их устремлений, а Inspiring Women направлена на то, чтобы познакомить девочек и молодых женщин с возможностями для женщин в обществе посредством вмешательства работающих женщин, являющихся образцами для подражания.

Факторы воздействия, эффективности и успеха

Данные с сайта Inspiring the Future от 1 сентября 2020 года показали следующую ситуацию:

- зарегистрировано 13,236 учителей;
- зарегистрировано 55,282 волонтера;
- 386,895 приглашений отправлено.

Задачи и будущие разработки

Программа требует определенных финансовых, человеческих ресурсов и условий в области ИКТ.

В 2019/20 учебном году программа Primary Futures расширилась до 330 начальных школ и 3000 детей.

<https://rb.gy/ja7v8x>

Приложение Mentor, Бельгия

Введение и контекст

Приложение Mentor было внедрено в период с января 2015 года по июль 2017 года государственной службой занятости Фландрии VDAB в качестве пилотного проекта. Он состоит из мобильного приложения, которое связывает молодых соискателей с опытными профессионалами, выступающими в качестве их наставников. Наставники дают им советы о том, как повысить их шансы на получение работы и принимать правильные решения при поиске работы. VDAB определила, что молодые люди, ищущие работу, могут получить поддержку с помощью более индивидуальных и доступных услуг - как целевая группа, которая принимает и готовится использовать новые технологии при поиске работы.

Содержание

Концепция была разработана VDAB совместно с международной студенческой группой, проходящей стажировку в IBM. Студенты создали прототип приложения, включая его графический дизайн. На основе идеи студентов VDAB запустила пилотный проект и создала полнофункциональное приложение, выполнив следующие шаги:

- потенциальные наставники входят в систему через свою учетную запись LinkedIn и указывают области своей компетенции, в которых они могут быть наставниками;
- подопечный загружает приложение на мобильное устройство (мобильный телефон, планшет) и регистрируется как пользователь;
- подопечный ищет интересующий сектор (по списку ключевых слов), в котором он / она хотели бы получить поддержку;
- как только подопечный подтвердил, что ему нужен наставник, он / она получает список предлагаемых наставников и может выбрать одного (подопечный имеет доступ к профилям LinkedIn профессионалов, предложенных приложением);
- выбранный наставник получает запрос от подопечного и может утвердить или отклонить его.

Факторы воздействия, эффективности и успеха

Приложение Mentor использует новые технологии, каналы связи и ИТ-инструменты для предоставления эффективных и действенных услуг, ориентированных на клиента. После того, как были организованы первые коммуникационные кампании, около 1,350 соискателей скачали и зарегистрировались в приложении. В качестве наставников было привлечено около 780 опытных профессионалов.

Факторы успеха состоят из:

- развитие способности связывать различных участников рынка труда (студентов, соискателей работы, работодателей, ассоциации работодателей, общественные организации);
- предоставление эффективных услуг молодым соискателям, доступных в любое время и в любом месте с их смартфонов или планшетов через гибкое и персонализированное приложение;
- интеграция услуг, предоставляемых приложением Mentor, с консультационными мероприятиями, проводимыми сотрудниками VDAB.

Задачи и будущие разработки

Периодические кампании необходимы для постоянного контакта с новыми соискателями работы и информирования их об услугах, предлагаемых приложением Mentor.

Интеграцию приложения с другими предоставляемыми услугами следует планировать с самого начала.

Важно обратиться ко всем участникам на более раннем этапе, чтобы вовлечь их в создание практики (Европейская комиссия, без даты).

<https://rb.gy/cklkry>

MigApp, страны-члены ООН

Введение и контекст

MigApp - это инструмент для мигрантов, разработанный Международной организацией по миграции (МОМ). Его цель - способствовать безопасности и благополучию мигрантов путем предоставления надежной информации, снижения стоимости денежных переводов и оказания помощи в объединении семей, а также помочь правительствам понять миграционные профили и тенденции, противодействовать торговле людьми и анализировать анонимные регистрационные данные. Через приложение правительственные сообщения и уведомления, а также информация о программах МОМ могут быть доступны большому количеству сообществ мигрантов.

Содержание

MigApp предлагает следующее: доступ к надежной информации о миграции, организованной по тематическим областям и местоположению (например, требования к вакцинации, глобальные события, такие как конфликт или стихийное бедствие, визовые требования, ИРТ и т. д.); помощь в безопасной миграции; недорогой денежный перевод; информация, помогающая мигрантам принимать обдуманные решения (например, риски миграции, визовые правила, рекомендации для сохранения здоровья, права мигрантов и миграционная политика правительства); доступ к миграционным услугам и программам; безопасное пространство для мигрантов, чтобы общаться и рассказывать истории.

Факторы воздействия, эффективности и успеха

MigApp был запущен 17 декабря 2017 года на четырех языках (английском, арабском, французском и испанском). 13 ноября 2018 года была выпущена переработанная версия приложения с более удобными функциями и дополнительными четырьмя языками (китайский, итальянский, русский и португальский). По состоянию на июнь 2020 года приложение было зарегистрировано более 30,000 загрузок для iOS и Android.

Приложение – это идеальный способ связаться с мигрантами, которым свойственны частые перемещения. Правительства разработали платформы для прямого информирования мигрантов.

Среди преимуществ для MOM и ее партнеров: расширение масштабов за счет предоставления большему числу мигрантов доступа к программам; сбор и представление статистических данных по профилям и тенденциям миграции; разработка платформы для MOM и ее партнеров для публикации своих услуг, проведения опросов и сбора данных; поддержание контакта с мигрантами - двусторонняя связь, связанная с проектами; информирование доноров о том, как и где были использованы их средства.

Задачи и будущие разработки

Проблемы MigApp связаны с правом собственности партнеров, предоставляющих контент; постоянное обновление информации; безопасность приложений, защита данных и конфиденциальность; побуждая пользователей загружать и продолжать использовать приложение.

<https://rb.gy/nzti7t>

Mindler, Индия

Введение и контекст

В Индии до сих пор нет структурированной и надежной системы профориентации для своих школ. Исследование, проведенное волонтерской организации IC3 Movement (2017) показало, что отсутствие надлежащего консультирования является самой большой проблемой для студентов. Большинство из них знает только об основных доступных им карьерных направлениях (инженерное дело, медицина и т. д.) и сталкивается с давлением родителей и сверстников, а также с конкурентной системой без соответствующих инструментов для этого.

Mindler - лидер среди многих частных компаний, предлагающих услуги по онлайн-профориентации. Обращаясь к студентам, учебным заведениям и профессиональным специалистам, он сочетает в себе ИТ-инновации с участием команды специалистов по карьере и психологии, предлагая то, что он называет «самым передовым веб-сайтом для онлайн-оценки карьеры, профориентации и консультированию в Индии».

Содержание

Оценка карьеры Mindler специально разработана для населения Индии и направлена на выявление сильных сторон, способностей и навыков и, соответственно, на рекомендации профессий. Он использует онлайн-тест карьеры, который оценивает человека по 56 параметрам по пяти темам, включая личность, способности, интерес, эмоциональный фактор и стиль ориентации, и предлагает индивидуальные варианты карьеры. На основании результатов, полученных с помощью этого технологического

инструмента, клиенты получают комплексные экспертные консультации по телефону, в чате и по электронной почте (личные консультации также доступны в Дели).

Компания работает с частными лицами, предоставляя консультации по вопросам карьеры и программы поступления в колледж. Учащимся 8–9 классов предоставляется поддержка при выборе направления и предмета. Учащимся 10–12 классов предлагается помощь в выборе и планировании карьеры. Выпускники извлекают пользу от выбора и развития карьеры, включая углубленную оценку: например, оценка по пяти параметрам, экспертное руководство, индивидуальное руководство.

Для учебных заведений Mindler предлагает программы развития карьеры (профориентация в школе, включая оценку, чтобы помочь студентам сделать карьеру) и программы карьерного роста (программа обучения и беседы Mindler с профессионалами, добившимися успеха в своих областях).

Mindler сертифицирует, обучает и уполномочивает карьерных тренеров проводить научную карьеру в школах, помогая предоставить 1,5 миллиона подготовленных профессиональных тренеров, которые необходимы для консультирования и наставничества более 150 миллионов студентов по всей Индии. International Certified Career Coach (ICCC) - это многоуровневая программа аттестации для выявления, создания и сертификации профессиональных тренеров в Индии и Дубае с использованием современных инструментов, экспериментального обучения и передового опыта (Vagga et al., 2020). После двухдневного очного начала курс ICCC на 100% проходит онлайн с использованием вебинаров и заданий по кейсам. Mindler также предлагает профессионалам доступ к карьерной библиотеке и блогам, содержащим написанные экспертами статьи о тенденциях в карьере.

Факторы воздействия, эффективности и успеха

Компания Mindler признана Национальной ассоциацией развития карьеры, Азиатско-тихоокеанской ассоциацией развития карьеры и Министерством науки и технологий Индии. Более 120,000 учащихся индийских школ прошли курс профориентации Миндлера. С момента основания в 2018 году аккредитацию ICCS получили более 200 преподавателей и специалистов.

Факторы успеха включают в себя:

- Оценка карьеры, разработанная для Индии
- Фокусировка на трансверсальных навыках (личность, эмоциональный интеллект ...)
- Предупреждение о несовпадении способностей и интересов
- Автоматическое отображение мотиваций, достижений и предпочтений для создания подробного аналитического отчета
- Расширенная аналитика и систематическое отслеживание результатов учащихся позволяет школам создать комплексную экосистему профориентации.

<https://rb.gy/soaqse>

Myfuture, Австралия

Предпосылки и контекст

Myfuture - это торговая марка Австралийской национальной службы карьерной информации. Она управляется Education Services Australia (ESA) и поддерживается промышленностью и правительствами как на федеральном уровне, так и на уровне штата. Веб-сайт Myfuture, разработанный в 2002 году, был перезапущен в 2015 году. Его цель - помочь людям принять карьерные решения, спланировать свой карьерный путь и управлять сменой профессии. Целевая группа состоит из учеников, родителей, сотрудников школы, учителей и специалистов по профориентации.

Содержание

Теоретическая основа Myfuture, созданная на информации и ресурсах, разработанных специалистами и профессионалами в области карьеры, была вдохновлена моделью профессионального образования DOTS (Law and Watts, 1977). Эта структура включает в себя четыре компонента, которые имеют фундаментальное значение для профессионального образования: самосознание, осведомленность о возможностях, обучение принятию решений и обучение переходному процессу.

Myfuture содержит: инструмент развития карьеры, мероприятия по вовлечению пользователей, профили занятости, дескрипторы профилей профессионального образования и пути карьерного роста.

Для каждой области обучения предлагаются профессии основанные на четырех уровнях подготовки и требований, начиная от завершения 10-го года обучения (Сертификат I или II) до степени бакалавра или выше.

Пользователям предлагается создать профиль и пройти несколько викторин. Затем у них есть возможность: создать карьерный профиль, изучить профессии, просмотреть курсы, изучить тематические исследования и идеи карьеры, а также помочь другим спланировать свой карьерный путь и открыть для себя деловой мир.

Факторы воздействия, эффективности и успеха

Данной услугой пользуются около миллиона учителей и студентов во всех штатах и территориях Австралии, а зарегистрированных пользователей более 500,000. Кроме того, она ежегодно предлагает профессиональное развитие сотням практикующим специалистам и учителям.

С пользователями консультируются и собираются отзывы для стимуляции развития и постоянного улучшения сервиса. Полезность данной услуги для студентов, учителей и профессиональных практиков подтверждена данными основанными на фактах.

Задачи и будущие разработки

Myfuture требует адекватных финансовых ресурсов, образовательных и ИКТ ресурсов. Национальная стратегическая справочная группа, координируемая командой Myfuture, отвечает за развитие и постоянное улучшение сервиса.

<https://rb.gy/1all6n>

MySkillsFuture и MyCareerFuture, Сингапур

Введение и контекст

В Сингапуре продолжается цифровая революция, успехи которой включают в себя использование ИКТ при предоставлении программ и услуг по развитию карьеры. Искусственный интеллект, информационные инициативы и онлайн-технологии используются для повышения самосознания, карьерных исследований и подачи заявлений о приеме на работу, а также для подготовки специалистов по профориентации. Среди этих разработок два национальных онлайн-портала, My Skills Future для повышения самосознания и My Career Future для облегчения поиска работы, доступны для планирования карьеры и потребностей в развитии. (ICCDPP, 2019c).

Содержание

MySkillsFuture нацелен на взрослых и студентов высших учебных заведений, работодателей и образовательных учреждений. Инструмент Discovery Tool предлагает самооценку по трем критериям: карьерные интересы, уверенность в своих навыках и рабочие ценности. Отсюда клиенты могут изучить отрасли и профессии, найти учебный курс, получить советы и рекомендации по планированию карьеры, создать личный профиль для работодателей, чтобы искать и находить образцы резюме и сопроводительные письма.

Значок поиска работы на MySkillsFuture приводит их прямо на сайт MyCareerFuture, где они могут искать вакансии по типу работы, типу занятости (полная или частичная занятость, трудовой договор или гибкий график, стажировка) и заработной плате. «Набор инструментов для соискателей» предлагает советы и статьи по таким темам, как сбыт ваших навыков и развитие вашей карьеры.

Факторы воздействия, эффективности и успеха

На момент написания на сайте MyCareerFuture было 34,880 вакансий.

Одной из сильных сторон системы является совмещенный характер двух сайтов, где вы можете легко перейти от самооценки к поиску реальной работы или от поиска работы к помощи в написании резюме.

<https://rb.gy/otkypy>

<https://rb.gy/hwqrlg>

O*NET, США

Введение и контекст

Достоверные данные необходимы для понимания быстро меняющегося характера труда и того, как он влияет на рабочую силу и экономику США. Программа сети профессиональной информации (O*NET) является основным источником профессиональной информации в стране. Он был разработан при спонсорской поддержке Министерства труда США / Управления по трудоустройству и обучению (USDOL / ETA) посредством гранта Министерства торговли Северной Каролины. База данных O*NET содержит сотни стандартизованных дескрипторов для определенных профессий почти по 1000 видам занятости, охватывающих всю экономику США. Он доступен для общественности бесплатно и постоянно обновляется на основе отзывов широкого круга сотрудников каждой профессии. Целевая группа O*NET состоит из соискателей, работодателей, студентов, специалистов по персоналу, специалистов по профориентации, разработчиков.

Содержание

Контентная модель O*NET предоставляет структуру, которая определяет наиболее важные типы информации о работе. Она отражает характер занятий (через дескрипторы, ориентированные на работу) и людей (через дескрипторы, ориентированные на рабочих). Контентная модель также позволяет применять профессиональные знания в рамках должностей, секторов или отраслей (межпрофессиональные дескрипторы) и внутри профессий (профессиональные дескрипторы). Эти дескрипторы разделены на шесть доменов:

- характеристики работника (способности, профессиональные интересы, трудовые ценности, стиль работы);
- требования к работнику (базовые навыки, межфункциональные навыки, образование, знания);
- требования к опыту (опыт и навыки, базовые навыки - вступительное требование, межфункциональные навыки - вступительное требование, лицензирование);
- профессиональные требования (обобщенная рабочая деятельность, промежуточная рабочая деятельность, детализированная рабочая деятельность, организационный контекст, рабочий контекст);
- характеристики рабочей силы (информация о рынке труда, профессиональные перспективы);
- информация о профессии (название, альтернативное название, описание, задачи, технические навыки, инструменты).

Информация собирается с использованием двухэтапного плана, который определяет статистически случайную выборку предприятий, которые, как ожидается, будут нанимать работников целевых профессий, и применять случайную выборку работников по данным профессиям в рамках этих предприятий. Новые данные собираются путем опроса должностных лиц с использованием стандартных вопросников.

Доступ к информации в базе данных можно получить через O*NET Online или через My Next Move (онлайн-поиск работы), My Next Move for Veterans и испаноязычную версию Mi Próximo Paso. Разработчики могут получить доступ к данным из веб-служб O*NET. База данных O*NET 25.0 доступна по лицензии Creative Commons.

Программа O*NET также разработала набор инструментов для самостоятельного исследования / оценки карьеры, чтобы помочь работникам более эффективно рассматривать и планировать варианты карьеры, подготовку и переход. Они также предназначены для использования студентами, изучающие переход от учебы к работе, и специалистами по профориентации при работе со своими клиентами.

Факторы воздействия, эффективности и успеха

Факторы успеха O*NET включают в себя обширность базы данных, постоянное обновление данных и операционной системы, простоту доступа и тот факт, что ее интерфейс прикладного программирования (API) свободно доступен для разработчиков.

Задачи и будущие разработки

O*NET зависит от адекватных финансовых ресурсов и готовности предприятий и работников пройти опрос.

В июне 2020 года были добавлены видеоролики о более чем 850 карьерных отчетах.

<https://rb.gy/z3knei>

Справочник профессионального обзора, США

Введение и контекст

Издаваемое с 1948 года Бюро статистики труда США (БСТ), Справочник профессионального обзора (СПО) является основным источником правительственной информации о рынке труда (ИРТ). Последнее печатное издание было выпущено в ноябре 2010 года, с тех пор публикация была доступна в Интернете бесплатно и без авторских прав. Наружная реклама может использоваться соискателями работы, студентами, учителями и специалистами по профориентации в качестве помощи при подборе подходящего сотрудника и планировании карьеры. В октябре 2019 года бюро объявило о выпуске приложения CareerInfo, упрощающего поиск в базе данных СПО на устройствах iOS и Android.

Содержание

СПО - это онлайн-издание, которое содержит информацию и статистику по тысячам профессий в Соединенных Штатах. Профессии представлены в алфавитном порядке по группам, например: архитектура и инженерия, искусство и дизайн и т. д., но также могут быть найдены по пяти критериям: средняя заработная плата, начальное образование, обучение на рабочем месте, количество новых рабочих мест (прогнозируемое) и темп роста (прогнозируемый).

Используя наружную рекламу, пользователи могут исследовать различные аспекты занятости, а именно: что сотрудники делают на работе; рабочая среда; образование, профессиональная подготовка и другие квалификации, необходимые для работы; зарплата; прогнозируемое изменение занятости и перспективы трудоустройства; данные о штатах и территориях; аналогичные профессии; контакты для получения дополнительной информации. Каждая запись также связана с базой данных O*Net (см. выше).

В Интернете доступны дополнительные ресурсы: глоссарий, руководство для учителя, перспективы карьеры. Career Outlook - это приложение в стиле журнала со статьями, посвященными различным карьерным темам, необычным профессиям, интервью с работником в виде вопросов и ответов, а также графическим представлением данных о занятости и карьере.

<https://rb.gy/ddd2uh>

Экспертная система для выбора курсов университета Пондичерри, Индия

Введение и контекст

Поступление в университет в Индии сложное и конкурентоспособное дело. Студентам необходимо найти курс, который соответствует их квалификации и карьерным целям и предлагает наибольшую возможность выбора. Источники информации несопоставимы, и консультанты-люди могут быть предвзятыми или иметь неполную информацию. В 2014 году группа исследователей Инженерного колледжа Пондичерри разработала экспертную систему (ЭС), чтобы помочь студентам выбрать факультет и специальность на основе информации, предоставленной различными колледжами, входящими в состав Университета Пондичерри.

Содержание

Важным компонентом системы является ее база знаний, построенная на основе информации, полученной с веб-страниц колледжей. Информация была получена с помощью сопоставления с образцом и техники синтаксического анализа jSoup. База знаний была создана на основе набора правил. Правила «If-Then» можно разделить на две категории: (1) правила приема в университет и (2) предпочтения студентов. Первые правила касаются академических условий, которые университеты применяют для приема студентов в различные отрасли, такие как баллы средней школы, оценки по конкретным курсам, год окончания средней школы и т. д. Во втором случае запрашиваются предпочтения студентов. На основе данных студента и базы знаний студенту предоставляется информация о колледжах и курсах (Saraswathi et al., 2014).

Факторы воздействия, эффективности и успеха

Был проведен опрос пользователей для анализа производительности ЭС. По рейтинговой системе от 1 до 5, 35% студентов дали 5, 25% 4, 20% 3, 15% 2 и 5% 1. Уровни точности системы по пяти типам тестовых запросов варьировались от 81% до 95%.

Исследователи пришли к данному выводу: «Предлагаемая система дает гарантированные результаты и значительно снижает человеческие усилия при извлечении знаний и предоставлении учащимся правильной информации, которая помогает им выбрать правильный путь [...]. Динамическое обновление деталей также является одной из важных функций, при которой устаревшее содержимое базы знаний автоматически удаляется, а новые значения обновляются, тем самым повышая точность и надежность системы. Будущее усовершенствование может заключаться в расширении этой системы для обработки сложных запросов, позволяя ей вмещать всю возможную информацию, за исключением курсов бакалавриата» (Saraswathi et al., 2014).

<https://rb.gy/2dcthg>

Skills-OVATE, Европейский Союз

Введение и контекст

Европейский центр развития профессионального обучения (Cedefop) разработал общеевропейскую систему онлайн-анализа вакансий. Cedefop представила первые результаты проекта информации о рынке труда в режиме реального времени (ИРТ) в марте 2019 года. В проекте использовались достижения в области сбора и обработки больших данных для анализа ИРТ в реальном времени, собранных с онлайн-платформ, на которых публикуются вакансии. Он направлен на поддержку граждан в выборе карьеры и обучения, предлагая информацию о том, какие навыки работодатели требуют от соискателей. Целевая группа состоит из граждан, соискателей, работодателей и служб занятости, консультантов и организаторов обучения.

Содержание

Этот новый тип ИРТ основан на информации, собранной из более чем 30 миллионов онлайн-вакансий, собранных во второй половине 2018 года в Чешской Республике, Германии, Испании, Франции, Ирландии, Италии и Великобритании.

Классификация европейских навыков, компетенций, квалификаций и профессий (ESCO) и сложные методы анализа больших данных использовались для извлечения информации о навыках из вакансий. Результаты представлены в онлайн-инструменте анализа вакансий для Европы (Skills-OVATE).

Таким образом, службы занятости и консультанты могут лучше понять требования работодателей. Провайдеры обучения могут адаптировать учебные планы и программы обучения, чтобы они обеспечивали навыки, соответствующие требованиям рынка труда. Директивные органы извлекают выгоду из актуальной информации о текущих и возникающих потребностях в профессиональных навыках и создаваемых новых рабочих местах, поскольку это может помочь им в формировании перспективной политики в области занятости и повышения квалификации.

Факторы воздействия, эффективности и успеха

Skills-OVATE дополняет инструментальный Cedefop источников ИРТ, который включает в себя European Skills Forecast, European Skills Index и European Skills and Jobs Survey. Эти источники используются директивными органами на уровне ЕС и государств-членов для информирования политики в области образования, обучения и занятости - они помогают странам поддерживать свои системы образования и обучения в соответствии с быстрыми изменениями в мире труда.

Задачи и будущие разработки

Эта задача очень сложна и трудна, поскольку использование онлайн-платформ для поиска работы и приема на работу широко варьируется в разных странах ЕС. Более того, многоязычные объявления о вакансиях в некоторых государствах-членах требуют способности фиксировать и анализировать более 24 официальных языков ЕС

Хотя данные, содержащиеся в Skills-OVATE, уже имеют высокое качество, будет сделано больше с точки зрения очистки, классификации и тестирования результатов, чтобы предоставить надежные доказательства для принятия решений по навыкам и развитию карьеры. Cedefop планирует дальнейшее развитие системы и охват большего количества европейских стран. Полноценная система с большим количеством возможностей для анализа будет выпущена в конце 2020 года.

<https://rb.gy/ev7aer>

Skills Panorama, Европейский Союз

Введение и контекст

Skills Panorama - это центральная онлайн-точка доступа к данным, информации и аналитическим данным о потребностях в навыках в странах, профессиях и отраслях в странах-членах ЕС. Это инициатива Европейской комиссии, направленная на повышение способности ЕС оценивать и прогнозировать потребности в профессиональных навыках, помогая системам образования и профессиональной подготовки стать более отзывчивыми к потребностям рынка труда и лучше согласовывать спрос и предложение на навыки в ЕС. Skills Panorama разработана Европейским центром развития профессионального обучения (Cedefop) в сотрудничестве с Генеральным директором Европейской комиссии по вопросам занятости, социальных дел и интеграции (DG EMPL).

Содержание

Онлайн-платформа предлагает обширные, актуальные данные и функции, отвечающие потребностям различных типов пользователей: директивных органов, практиков, работающих в агентствах по трудоустройству и консультационных службах, или экспертов в области прогнозирования потребностей в

профессиональных навыках. Пользователи имеют возможность искать по: сектору, профессии, стране, политической тематике.

Skills Panorama предоставляет обзоры основных тенденций, а также подробные карты и прогнозы. Сайт является интерактивным, и пользователь может легко загружать карты и различные диаграммы. Информация организована в виде предварительно определенных информационных панелей, и пользователь может подробно изучить каждый индикатор.

Изначально созданная для обслуживания директивных органов, в январе 2019 года Skills Panorama добавила восемь показателей, которые предоставляют ценную информацию для практикующих специалистов по профориентации. Они охватывают такие области, как перспективы трудоустройства, ежемесячный валовой доход, задачи в рамках профессий или занятость по специальностям.

Факторы воздействия, эффективности и успеха

В условиях постоянно меняющихся рынков труда и потребностей в навыках Skills Panorama помогает директивным органам, политическим экспертам, исследователям и специалистам-практикам быть в курсе последних событий, проводить полезные сравнения с предыдущими тенденциями или определять ожидаемые изменения.

<https://rb.gy/c1wevg>

Новый Europass, Европейский Союз

Введение и контекст

В 1998 году ЕС и Cedefop учредили Европейский форум по прозрачности профессиональных квалификаций. Результатом стал Europass: сборник из пяти документов, предназначенных для устранения препятствий для мобильности между государствами-членами. Оригинальный Europass состоял из:

- европейского резюме,
- сети национальных справочных центров по профессиональным квалификациям,
- приложения к диплому,
- языкового паспорт Europass,
- Europass Mobility, документ, фиксирующий стажировки и академическое обучение, полученное за рубежом.

Одна из 10 рекомендаций Новой программы развития навыков для Европы (2016) заключалась в пересмотре структуры Europass в соответствии с текущими и будущими потребностями ее пользователей, в частности, с учетом новых цифровых инструментов для представления навыков и квалификаций и самооценки; цифровой безопасности и функциональной совместимости; и поддержки интеграции граждан третьих стран, прибывающих или проживающих в Европейском Союзе (Official Journal of the European Union, 2018).

Новая платформа Europass была запущена 1 июля 2020 года.

Содержание

Новый Europass предлагает ряд онлайн-инструментов «электронного портфолио» и информацию для людей всех возрастов, на всех этапах их жизни, для управления их обучением и карьерой. К ним относятся:

- личный профиль, позволяющий людям записывать все свои навыки, квалификацию и опыт.
- индивидуальные предложения о вакансиях (через ЕСЗ) и курсы для пользователей Europass с учетом их интересов и навыков
- обновленные инструменты для создания резюме и сопроводительных писем
- информация об обучении и работе в Европе.

В рамках нового Europass Комиссия также работала с 18 странами над пилотным проектом цифровых учетных данных Europass, которые являются подлинными, защищенными от несанкционированного доступа цифровыми учетными данными. Они могут включать в себя не только квалификации, дипломы и сертификаты, но также мероприятия (например, посещенные занятия), оценки (например, проекты) и достижения (например, развитые навыки). Europass Digital Credentials может поддерживать «бесбумажные» процессы и более легкое признание и понимание квалификаций в ЕС.

Факторы воздействия, эффективности и успеха

1 июля 2020 года 95,514 человек посетили новый сайт Europass и 13,600 зарегистрированных пользователей создали профили Europass.

Данных о его эффективности и факторах успеха пока нет.

Задачи и будущие разработки

Инструменты самооценки будут включены в новое электронное портфолио Europass в ближайшем будущем. С этой целью Комиссия будет работать с государствами-членами и заинтересованными сторонами над адаптацией существующей сетки самооценки и разработкой новых инструментов для самооценки в рамках Фазы 2 разработки Europass (2020–2022 годы).

Комиссия продолжит работу с государствами-членами, странами-участницами и рынком труда, а также с заинтересованными сторонами в сфере образования и обучения, для обеспечения соответствия Europass требованиям будущего и повысить качество его функций, включая развертывание цифровых учетных данных Europass.

<https://rb.gy/zsheqi>

Настоящая игра, Канада

Введение и контекст

The Real Game, запущенная в Канаде в 2008 году, состоит из серии цифровых программ профориентации, в которых используются цифровые ролевые игры и передовые технологии искусственного интеллекта, чтобы помочь школьникам, молодежи и взрослым развить жизненные навыки и навыки управления карьерой. Она направлена на развитие навыков исследования карьеры, планирования и управления, повышение осведомленности о широком спектре профессий, определение взаимосвязи между уровнем образования и вариантами образа жизни, а также понимание природы социальных, экономических и технологических тенденций, влияющих на меняющийся мир труда. Навыки, которые она развивает, основаны на национальной системе компетенций по результатам обучения Blueprint4Life Канады.

Содержание

Основной элемент «The Real Game» - это ролевая игра. Каждый студент играет взрослого персонажа на одной из самых разных современных рабочих должностей, охватывающих большинство промышленных секторов Канады. Роли обычно назначаются произвольно. По мере того как учащиеся играют свои роли в течение нескольких дней, недель или месяцев, они получают ценное и прочное представление о себе и своей взрослой жизни. Игра разделена на четыре части: «Зарабатывание на жизнь», «Качество жизни», «Изменения и выбор» и «Личное путешествие». «The Real Game» выигрывает от привлечения консультантов или специалистов-практиков и хорошо подходит для группового обучения.

Факторы воздействия, эффективности и успеха

The Real Game ориентирована на, экспериментальную, исследовательскую и рефлексивную деятельность. Игровой персонаж делает процесс обучения более безопасным для учащихся, чем игра в самих себя, позволяя молодым людям ясно представить и визуализировать, как они будут себя ощущать и реагировать в ситуациях, с которыми им предстоит столкнуться во взрослом возрасте.

<https://rb.gy/kqgbcd>

Использование цифровых отпечатков в подборе людей на должность, Австралия

Введение и контекст

Ученые и практики давно предполагают, что когда существует гармония между человеком и профессией, то работа скорее всего будет приносить больше удовольствия и пользу людям и обществу. Команда исследователей из Мельбурнского университета (Kern et al., 2019) предлагает крупномасштабные доказательства того, что у профессий есть отличительные психологические профили, которые можно успешно предсказать на основе лингвистической информации, ненавязчиво собранной через социальные сети. Они разработали подход, основанный на данных, чтобы сопоставить человека с подходящей профессией на основе психологических следов, обнаруженных в профилях Twitter.

Содержание

В исследовании участвовали более 100,000 пользователей Twitter, в профиле каждого из которых указано одно из 3,513 названий должностей. На следующем этапе при поддержке инструмента, доступного через облачный механизм искусственного интеллекта IBM Watson и его службу Personality Insights, каждый профиль получил оценку по 10 личностным характеристикам (качествах и ценностях) на основе языка, на котором были написаны сообщения. Полученные данные продемонстрировали возможность использования данных, опубликованных в социальных сетях, для поиска подходящей работы. Была создана профессиональная карта с кластерами на основе прогнозируемых личностей 101,152 пользователей Twitter по 1,227 профессиям. Исследователи также изучали идею создания профессионального компаса на основе данных.

Факторы воздействия, эффективности и успеха

В исследовании оценивались только пять личностных качеств и пять достоинств. Было обнаружено, что в этих условиях возможно рекомендовать профессию, соответствующую личностным качествам людей с точностью более 70%.

Задачи и будущие разработки

Результаты демонстрируют потенциал для создания карьерного атласа способностей, основанного на некогнитивных личностных качествах и ценностях. Исследователи предполагают, что это может иметь важное применение при профориентации новых выпускников, уволенных сотрудников, лиц, меняющих профессию, и безработных.

Сгруппированные вместе профессии также могут индикатором перспективных рабочих мест, которые могут сыграть важную роль на рабочем месте в 21 веке. Для рабочих мест, которые исчезают из-за автоматизации, атлас на основе данных может выявить, какие новые профессии совпадают с исчезающими, исходя из личности человека.

<https://rb.gy/hhjdie>

2. РАЗВИТИЕ НАВЫКОВ УПРАВЛЕНИЯ КАРЬЕРОЙ

Академическое и карьерное планирование в Висконсине, США

Введение и контекст

Академическое и карьерное планирование (АСР) - это индивидуальная программа, направленная на подготовку студентов к поступлению в колледж, карьере и жизни. Это часть общего видения Department of Public Instruction (DPI), заключающееся в том, чтобы каждый ученик окончил среднюю школу и был готов к работе.

С 2017 года школьные советы штата Висконсин были обязаны «предоставлять услуги по учебе и планированию карьеры учащимся 6–12 классов школьного округа» (Wisconsin DPI, 2016). Комитет АСР, созданный на районном уровне, отвечает за подготовку, реализацию и оценку мероприятий.

Содержание

Модель АСР была создана на основе исследовательских рекомендаций по включению развития карьеры в K12 для самопознания, исследования карьеры, а также планирования и управления карьерой. Она состоит из четырех этапов и включает в себя соответствующие действия:

1. Самосознание - Умение: оценка интересов и сильных сторон; обдумывание и постановка целей; финансовые знания и понимание ресурсов; академические курсы и подготовка к обучению; подготовка поведенческих навыков, а также навыков трудоустройства и т. д.;
2. Исследование карьеры - Изучение: карьерные исследования и возможности в средней школе; карьерные исследования и возможности в старших классах; мир труда и потребности рынка труда; понимание и сравнение различных программ послесреднего образования и обучения;
3. Планирование карьеры - План: развитие навыков планирования средней и старшей школы;
4. Управление карьерой - Вперед: выполнение и обновление плана новой информацией и артефактами; конференц-связь и наставничество.

Учебная программа АСР доступна для студентов 6–12 классов и должна быть завершена в течение консультативного периода. Продолжительность консультации и время ее включения в школьную программу могут варьироваться от школы к школе.

Студенты закрепляются за учителем-консультантом, который остается в одной студенческой группе в течение двух лет. Персонал школы имеет доступ к профессиональным ресурсам и еженедельно встречается для обсуждения деятельности АСР. Учителя тесно сотрудничают со школьными консультантами и консультантами по вопросам карьеры и академического обучения. Родители информируются об АСР через письма, информационные бюллетени и ссылки на веб-сайты Vision of the Graduate and Career Cruising / Xello, где они могут отслеживать работу, выполняемую их детьми. Каждый год школьный округ организует партнерский завтрак для представителей местного сообщества и бизнеса, которые проводят наставничество и стажировки для учащихся.

Факторы воздействия, эффективности и успеха

Опрос сотрудников, родителей и студентов показал весьма положительный опыт участников в 2018 году (Hanover Research, 2018). Родители сообщили, что их студент (86%) и семья (87%) активно участвуют в процессе АСР. Сотрудники отметили, что они понимают, почему АСР является приоритетом в округе (94%), и уверены в своей способности направлять студентов к доступным курсам, которые помогут им достичь своих целей (73%). Студенты заявили, что они могут определить интересующие их карьеры (92%) и могут описать те собственные навыки, которые необходимы для их будущих планов (84%). Опрос также показывает, что в 2018 году большее количество студентов (85%) стало лучше понимать АСР по сравнению с прошлыми годами (79% в 2016 и 2017 годах).

Наиболее эффективными методами, указанными в отчете об оценке за 2018 год, были: заключительные проекты, наблюдение за работой, имитация собеседований, составление резюме и индивидуальные конференции / консультации.

Задачи и будущие разработки

Академическое и карьерное планирование (АСР) должно осуществляться в сочетании с усилиями по постоянному совершенствованию других школ и округов. Сильная инфраструктура, отношения и осведомленность студентов являются ключом к успешному внедрению АСР (Департамент общественного образования штата Висконсин, 2016). Округам и школам нужна соответствующая инфраструктура для поддержки эффективного внедрения АСР, например: лидерство и культура, политика и планирование, профессиональное развитие, индивидуальная поддержка АСР, участие семьи, общественное партнерство, доступ для всех учащихся. Процесс постоянно совершенствуется, чтобы извлечь уроки из того, что прошло хорошо, и внести коррективы.

<https://rb.gv/35t4ep>

Система навыков управления карьерой, Шотландия

Введение и контекст

Система навыков управления карьерой была разработана в 2012 году после шестинедельных консультаций с организациями в Шотландии, ответственными за планирование, управление и предоставление информации о карьере, консультационных услуг и услуг по руководству, обеспечивающими профессиональное обучение.

Данная структура используется для информирования о разработке и предоставлении полного спектра карьерной информации, консультаций и услуг по руководству в Шотландии. Она призвана служить центром поддержки развития карьеры на протяжении всей жизни на основе социально-экономического развития Шотландии путем:

- определение и описание навыков управления карьерой, чтобы люди могли распознать и сформулировать свои навыки;
- поощрение самоанализа, чтобы решения были продуманными и правильными;
- признание имеющихся навыков, сильных сторон и областей для развития.

Данная структура поддерживает развитие НУК и повышение устойчивости отдельных лиц и групп по всей Шотландии, таких как: молодые люди, готовящиеся к получению дополнительных возможностей после школы; люди, которые не имеют работы и хотят получить доступ к обучению или рынку труда; работающие люди, развивающие свои навыки; тем, кто готовится уйти с работы и обдумывает свои варианты.

Содержание

Данная структура содержит навыки, которые актуальны на протяжении всей жизни и уместны на любом этапе развития карьеры. Она содержит определение и описание навыков управления карьерой (НУК) по четырем темам:

- самокомпетенции, которые позволяют людям развивать самооощущение в обществе;
- сильные стороны - компетенции, которые позволяют людям приобретать и развивать свои сильные стороны, а также стремиться к полезному обучению и возможностям работы;
- горизонты - знания, которые позволяют людям визуализировать, планировать и реализовывать свои карьерные устремления на протяжении всей жизни;
- сети - знания, которые позволяют людям развивать отношения и сети поддержки.

НУК будет развиваться посредством формального и неформального обучения, на основе жизненного опыта, а также посредством профессиональной поддержки. Модель экспериментального обучения Дэвида Колба (Kolb, 1984) рекомендуется:

- конкретный опыт: личный опыт;
- рефлексивное наблюдение: чему я научился на собственном опыте;
- теоретизация: как данное обучение изменило мой взгляд на мир;
- активное экспериментирование: применение знаний на практике.

Благодаря данной модели обучения Curriculum for Excellence поддерживает развитие четырех способностей: успешных учащихся, ответственных граждан, эффективных участников и уверенных в себе людей (Skills Scotland, 2012).

Факторы воздействия, эффективности и успеха

Структура используется компанией Skills Development Scotland для:

- информирования о разработке и развития ресурсов для поддержки предоставления карьерных услуг в различных форматах;
- планирования и внедрения обучения и развития персонала;
- информирования и развития навыков и результатов обучения с помощью документации личного планирования, такой как планы развития карьеры;
- мониторинга и обеспечения качества услуг по развитию карьеры

Данная структура предоставляет доказательства, демонстрирующие, что человек развивает или уже развил карьерные компетенции. Эти компетенции могут быть признаны и развиты на протяжении всей жизни в различных контекстах: до начала работы, переход от образования к работе, на работе и вне работы, подготовка к уходу с работы или сокращение рабочего времени.

В образовательных учреждениях НУК оцениваются в рамках существующих структур оценки: учебная программа для повышения квалификации, навыки обучения, жизненные и профессиональные навыки.

НУК также можно оценить с помощью компетентностного подхода, который предполагает возможность описания наблюдаемых результатов обучения.

Факторы успеха связаны с:

- внедрением концепции НУК;
- обеспечением общего языка для всех партнеров;
- поддержкой предоставления карьерных услуг в Шотландии;
- поддержкой разработки новых подходов к развитию навыков управления карьерой людей;
- содействием межотраслевого развития персонала и обмена передовым опытом;
- разработкой способов осмысления и оценки людьми своих навыков управления карьерой;
- содействием будущих подходов к приобретению, признанию и развитию навыков и т. д.

Задачи и будущие разработки

Данная структура требует введения в действие концепции НУК и использования общего языка всеми заинтересованными сторонами для поддержки предоставления услуг по профориентации.

<https://rb.gy/tqizua>

НУК как составная часть национальной основной учебной программы, Финляндия

Содержание

Разработка CMS в Финляндии интегрирована в национальную школьную программу как непрерывный процесс от начальной до старшей средней школы. Карьерное образование является юридически определенным правом студента и является обязательным элементом основной учебной программы, включающей 76 часов запланированных занятий в расписании студентов 7–9 классов. Занятия в классе обычно проводятся обученными школьными консультантами. В 1–6 классах консультирование встроено в работу классных учителей. Кроме того, есть право на индивидуальное и групповое консультирование, а также в период стажировки.

Квалификация и компетенция школьных консультантов регулируются. Школьные консультанты обычно имеют либо степень магистра школьного консультирования, либо последипломное образование в области консультирования 60 ECTS.

В рамках национальной основной учебной программы профессиональное образование описывается как основная стратегия и ответственность всего персонала, а также излагаются цели и суть 76 часового индивидуального консультирования. Основной упор делается на приобретение навыков управления карьерой на протяжении всей жизни как на процесс, ориентированный на самопознание, варианты образования и обучения, а также на мир труда.

Школы должны предоставить план профессионального обучения и консультирования на школьном уровне с распределением задач между разными сотрудниками. Местная учебная программа должна включать описание того, как в школе осуществляется сотрудничество с местным рынком труда и бизнес-сообществом.

В дополнение к профессиональному обучению в школах существует несколько интернет-порталов, разработанных национальными органами образования и занятости, муниципалитетами, различными региональными субъектами, молодежными информационными центрами и т. д. Для удовлетворения потребностей в информации, консультациях и руководстве их основных групп клиентов. В основном эти услуги доступны на финском и шведском языках, а также часто на английском языке (Cedefop, 2020).

<https://rb.gv/vpq8qx>

Консультирование и личностное развитие (CPD) в учебной программе средней школы в Румынии

Введение и контекст

В феврале 2017 года Министерство национального образования Румынии одобрило внедрение консультирования и личностного развития в качестве обязательного школьного предмета в учебную программу неполного среднего образования. В программе учтены рекомендации Европейской сети по политике непрерывного руководства (2007–2015 гг.) относительно важности раннего развития навыков управления карьерой и необходимости включения их в качестве обязательных элементов в школьную программу. Внедрение началось в сентябре 2017 года для учеников 5-х классов (11 лет).

Содержание

Согласно школьной программе, один час в неделю отводится на консультирование и личностное развитие для 5-8 классов. Существует также возможность выделить дополнительные часы (0–2 часа в неделю) для дополнительных предметов в рамках учебной программы по консультированию и ориентации.

Учебный план CPD основан на следующей пятиступенчатой структуре:

- самопознание - определение и изучение сильных сторон, личных ресурсов, потребностей, интересов, стремлений и ценностей, а также повышение самооценки как важного фактора в достижении академического и личного успеха;
- социально-эмоциональное совершенствование – формирование эффективного управления эмоциями и стрессом у учеников, хорошие коммуникативные навыки, навыки сотрудничества и командной работы, построение хороших отношений с другими;
- управление обучением - способность к эффективному обучению, повышение мотивации к обучению, улучшение успеваемости и развитие способности анализировать и оценивать обучение;
- управление карьерой - изучение мира образования и труда, а также принятие подходящего решения относительно продолжения образования и выбора будущей карьеры;
- здоровый образ жизни - формирование ответственного отношения к собственному здоровью и эффективное управление поведения опасного для здоровья.

Факторы воздействия, эффективности и успеха

Консультирование и личностное развитие демонстрируют свои преимущества для благополучия учеников, поскольку они вносят значительный вклад в развитие жизненных навыков в целом.

Методическое руководство для учителей было подготовлено исследователями из Института педагогических наук и опубликовано при поддержке Euroguidance Romania. Оно содержит примеры научно-обоснованных исследований и учебных мероприятий для развития навыков самопознания и здорового образа жизни; социальные и эмоциональные компетенции; обучающие компетенции; компетенции по управлению карьерой (Andrei et al., 2017).

Задачи и будущие разработки

Данная стратегия требует адекватных ресурсов в процессе реализации: подготовка учителей, подготовка школьных пособий для студентов и методических пособий для учителей.

В поддержку подготовки учителей в течение 2017-2021 годов реализуется стратегический проект с финансированием ЕС в рамках Операционной программы по человеческому капиталу. Проект «Подходящая учебная программа, открытое образование для всех» способствует развитию профессиональных компетенций 55,000 учителей для внедрения новой учебной программы и адаптации учебной деятельности к особым потребностям учащихся, в том числе тех, кто рискует бросить учебу, а также разработка и использование открытых образовательных ресурсов.

<https://rb.gy/y7ipg7>

<https://rb.gy/s5vnhz>

Система школьной ориентации NCGE, Ирландия

Введение и контекст

Структура NCGE для всей школы была разработана для удовлетворения потребностей всех студентов в руководстве с использованием модели непрерывной поддержки, в которой уровень потребности учащихся в руководстве соответствует уровню предоставляемых услуг: руководство для всех, руководство для некоторых и руководство для немногих (National Centre for Guidance in Education, 2017). Модель дифференцированного предоставления услуг на основе подхода когнитивной обработки информации (CIP), разработанного в Университете штата Флорида (Sampson et al., 2004; Sampson, 2008), использует оценку готовности по принятию решений, чтобы лучше согласовать потребности с уровнями предоставления услуг.

Содержание

Карьерные услуги различаются по степени готовности к принятию решения: люди с высокой степенью готовности получают услуги самопомощи, лица со средней степенью готовности получают краткие инструкции, обслуживаемые персоналом, и лица с низкой готовностью, получающие индивидуальные услуги с индивидуальным управлением.

Общим элементом на всех уровнях модели непрерывной поддержки является предоставление периодических рекомендаций в классе. В рамках этой модели все студенты первого, второго и третьего курсов младшего цикла будут участвовать в практическом обучении посредством таких единиц обучения, как «развитие себя», «развитие моего обучения» и «развитие моей карьеры», при содействии консультанта по руководству вместе с учителем SPHE (социальное, личностное и санитарное просвещение) и другими членами преподавательского состава, в зависимости от ситуации.

<https://rb.gy/pyehpi>

Моя папка компетенций, Дания

Введение и контекст

«Папка моей компетенции» была запущена в 2007 году Министерством образования Дании. Данная папка нуждается в документировании самооценки, позволяющей людям размышлять о своих компетенциях и систематически описывать их (Aagaard, n.d.).

Содержание

Инициатива «Моя папка компетенций» - это общий инструмент, который облегчает выявление, документирование и оценку компетенций, полученных в результате опыта работы, а также неформального и неформального обучения. Она помогает человеку предоставить документацию о его / ее квалификации. Данная папка может помочь человеку определить, какие из его / ее компетенций соответствуют требованиям конкретной квалификации. Она предназначена для молодых и взрослых.

«Моя папка компетенций» - это электронная папка, в которой человек собирает документацию обо всех своих компетенциях, независимо от того, где они были достигнуты. Пользователь обновляет папку, и ему / ей решать, кто может иметь доступ к данной папке.

Требуется самооценка, в ходе которой человек оценивает свой опыт, знания или компетенции по шкале от одного до шести. Обычно люди сами описывают свои компетенции. В других случаях компетенции могут быть описаны заранее, и люди должны оценить свои компетенции по определенной шкале.

Факторы воздействия, эффективности и успеха

«Моя папка компетенций» поддерживает идентификацию, документирование и оценку компетенций, полученных в результате опыта работы, неформального и неформального обучения. Документирование посредством самооценки позволяет людям размышлять о своих собственных компетенциях и систематически их описывать.

Задачи и будущие разработки

Для надежного документирования компетенций самооценка должна сопровождаться другими методами, такими как тесты с множественным выбором или письменные задания.

<https://rb.gy/8ne2kk>

3. МЕХАНИЗМЫ КООРДИНАЦИИ И СОТРУДНИЧЕСТВА

Образование и работодатели, Соединенное Королевство

Введение и контекст

«Образование и работодатели» - национальная организация и независимая благотворительная организация в Великобритании, основанная в 2009 году с целью «дать детям и молодым людям вдохновение, мотивацию, знания, навыки и возможности, которые им необходимы, чтобы помочь им реализовать свой потенциал». Она работает со школами, работодателями, национальными органами, которые их представляют, и широким кругом других партнеров, включая правительство и организации третьего сектора.

Организация «Образования и работодатели» предназначена для: детей и молодежи; государственных школ и колледжей; профессионалов, которые работают волонтерами в местной начальной или средней школе, чтобы неформально обсудить свою работу и карьерный путь; работодателей, которые связываются со школами для посещения рабочих мест, слежки за работой и наставничества.

Содержание

Благотворительная организация «Inspiring the Future» (см. стр. xx), запускает бесплатную службу, которая использует инновационную технологию поиска единомышленников, чтобы быстро, просто и масштабно связать добровольцев с государственными школами и колледжами для бесед и наставничества.

В партнерстве с Национальной ассоциацией управления она руководит Inspiring Governance, бесплатной службой найма и поддержки школьных директоров. Данная служба, финансируемая Министерством образования, привлекает высококвалифицированных волонтеров для работы в качестве управляющих в некоторых из наиболее неблагополучных школ Англии и тем самым помогает повысить успеваемость.

Факторы воздействия, эффективности и успеха

Исследование благотворительной организации, которое повлияло на ряд государственных политик, показывает, что участие работодателей помогает улучшить социальную мобильность, снижает вероятность того, что молодые люди станут NEET (не в сфере образования, занятости или обучения), увеличивает сумму, которую они зарабатывают во взрослой жизни, помогает им делать более информированный выбор карьеры и ведет к повышению уровня образования.

Более 50,000 человек в Великобритании уже вызвались стать наставниками - люди всех уровней: от учеников до генеральных директоров и всех секторов: от дизайнеров приложений до зоологов. Зарегистрировано более 80% английских средних школ. Факторами успеха являются:

- использование инновационной онлайн-платформы для быстрого и эффективного поиска подходящих волонтеров в школах и колледжах;
- стимулирование людей вносить свой вклад в качестве директоров школ;
- объединение правительственных организаций, образовательных организаций, третьего сектора и предприятий различных размеров и секторов, связанных общим стремлением изменить к лучшему будущую жизнь молодежи и долгосрочное процветание общества.

Задачи и будущие разработки

Необходимы адекватные человеческие и финансовые ресурсы.

<https://rb.gy/7kyyrb>

Радиопрограмма Khetha, Южная Африка

Введение и контекст

Государственная служба занятости Южной Африки, Career Development Services (Khetha), стремится обеспечить профессиональную ориентацию «для всех граждан, независимо от географического положения или социально-экономического положения». Признавая необходимость донести свое послание до самой широкой общественности, он вступил в партнерство с Южноафриканской радиовещательной корпорацией (SABC) Education, чтобы вести еженедельную радиопрограмму на всех 10 официальных языках страны, помимо английского.

Содержание

Радиопрограмма Khetha - это еженедельная 30-минутная прямая трансляция, посвященная вопросам, связанным с карьерой, от выбора школьных предметов до принятия обдуманных карьерных решений. Благодаря партнерству с 13 радиостанциями SABC она преимущественно охватывает сельское население всех возрастов, а расходы субсидируются через партнерство и финансирование Департамента высшего образования и обучения.

Факторы воздействия, эффективности и успеха

Радиоплатформа достигает 3,1 миллиона слушателей в неделю в возрасте от 15 до 65 лет, при этом основные возрастные группы находятся в возрастной группе от 18 до 34 лет. Это рентабельный способ связаться с сельским населением, предложить рекомендации, укрепить доверие и проинформировать их о национальной телефонной линии помощи по вопросам карьеры CDS (доступной по телефону, SMS, «пожалуйста позвоните мне», Facebook и электронной почте). Основные задачи данной платформы - удовлетворение различных потребностей целевой аудитории всех возрастов и избежание политического влияния.

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

Национальный форум по ориентации, Австрия

Введение и контекст

Национальная руководящая группа по непрерывной ориентации была создана в 2005 году при Министерстве образования и в 2011 году она стала Национальным форумом по ориентации. Форум направлен на поддержку разработки стратегии непрерывной ориентации в Австрии. Целевая группа состоит из организаций, работающих в сфере профориентации.

Содержание

Форум ежегодно отслеживает прогресс в реализации стратегии непрерывной ориентации в Австрии на основе пяти ключевых стратегических приоритетов:

- внедрение базовых компетенций во все учебные программы, чтобы учащиеся могли самостоятельно принимать решения об образовании и карьере;
- фокусирование на процессе ориентации и мониторинге для обеспечения качественных процессов принятия решений;
- профессионализация консультантов и тренеров;
- обеспечение качества и оценка предложений, процессов и структур;
- расширение охвата за счет создания предложений для новых целевых групп.

Представители Национального руководящего форума встречаются раз в год. Проводятся дополнительные встречи для обсуждения текущих событий. Количество участников - около 20 партнеров.

На первом этапе в собраниях присутствовали только представители различных министерств (например, Министерства образования, Министерства труда и социальных дел). На втором этапе присутствовали представители социальных партнеров (например, Австрийская палата экономики, Федеральная

промышленная ассоциация, Палата труда, Федерация профсоюзов, Сельскохозяйственная палата) и другие организации (например, Национальное агентство Erasmus + с Euroguidance и Europass Австрии, университетские колледжи педагогического образования, региональные сети профориентации, Федеральный институт образования взрослых, Государственная служба занятости, исследовательские институты).

Факторы воздействия, эффективности и успеха

Форум предоставляет новые возможности сотрудничества между организациями, работающими в сфере профориентации. Факторами успеха являются:

- более ясное понимание целей профориентации и национальной стратегии в целом;
- более ясное понимание проблем в целом;
- больше информации и прозрачности о проектах и инициативах разных игроков;
- более тесное сотрудничество между партнерами в сфере профориентации в других областях;
- более эффективное использование имеющихся ресурсов;
- повышение контроля качества и разработка инструментов более широкими сетями и большей обратной связью;
- воодушевление и инициирование нового проекта или трансмиссия ноу-хау.

Задачи и будущие разработки

Национальный форум по ориентации не координирует активно деятельность по профориентации.

<https://rb.gy/szsfiv>

<https://rb.gy/6qceyw>

Национальный форум по ориентации, Хорватия

Введение и контекст

Форум по непрерывной ориентации и развитию карьеры Республики Хорватия способствует координации и сотрудничеству между различными заинтересованными сторонами. Форум был учрежден в 2014 году Министерством труда и пенсионной системы с целью более эффективной разработки политики, мер и мероприятий по профориентации, а также более последовательного предоставления услуг по профориентации для различных целевых групп.

Содержание

Форум объединяет представителей: государственных учреждений (министерств), государственных учреждений (агентств), социальных партнеров (палаты, ассоциации работодателей, профсоюзы) и других заинтересованных сторон (университеты, профессиональные ассоциации).

Он также отвечает за мониторинг реализации Стратегии непрерывной ориентации и развития карьеры на 2016–2020 годы посредством плана действий. В стратегии сформулированы следующие ключевые политические цели развития карьеры: создание системы профориентации на протяжении всей жизни; поощрение непрерывной ориентации в соответствии с потребностями рынка труда и экономики; обеспечение качества услуг по профориентации на протяжении всей жизни; повышение осведомленности о необходимости услуг по профориентации на протяжении всей жизни и развитие навыков управления карьерой (ICCDPP, 2019b).

<https://rb.gy/f3fee1>

Консультационные центры единого окна (Ohjaamo), Финляндия

Введение и контекст

В Финляндии первые консультационные центры по принципу единого окна для молодых людей открылись в 2014 году в рамках реализации Молодежной гарантии. Они направлены на молодежь в возрасте до 30 лет, которая обеспечивается информацией, советом и рекомендацией в области трудовой деятельности, образования или обучения и сопутствующих услуг. Данная инновационная модель сотрудничества / координации распространяется по всей Финляндии. Другие страны, такие как США, Хорватия и Германия, ввели аналогичные подходы.

Консультационные центры единого окна в основном финансировались Европейским социальным фондом (ЕСФ) на 2015–2018 годы вместе с дополнительным национальным финансированием. В Ohjaamo Helsinki 3,1 миллиона евро (75% финансирования) были предоставлены ЕСФ, которые были пополнены на 1 миллион евро (25% финансирования) городом Хельсинки. Финансирование из ЕСФ направлялось через Министерство экономики и занятости и Министерство образования и культуры. Муниципалитеты также предоставили финансирование, а также физическое пространство для центров. Поскольку финансирование ЕСФ закончилось в марте 2018 года, правительство Финляндии решило, что Консультационные центры единого окна должны стать постоянной практикой. В результате правительство Финляндии выделяло центрам дополнительно 5 миллионов евро в год до 2021 года.

Содержание

Консультационные центры единого окна координируются «Kohtaamo», национальным органом, который отвечает за поддержку их разработки и внедрение, разработку общей цифровой платформы и руководство, а также оценку результатов. Он выступает в качестве посредника между тремя вовлеченными министерствами (Министерством экономики и занятости, Министерством образования и культуры и Министерством социальных дел и здравоохранения) и Консультационные центры единого окна.

Консультационные центры единого окна объединяют различных поставщиков услуг из частного, государственного и третьего секторов в одном месте. Например, финское ГСЗ предлагает услуги по трудоустройству, а муниципалитеты предоставляют социальные и медицинские услуги. Специалисты частных служб занятости набирают молодых людей, ищущих работу. Организации третьего сектора проводят обучение молодых людей по интересам или учат их готовить и убирать в доме.

Консультационные центры единого окна имеют разный опыт, например: консультанты по делам молодежи (ГСЗ), консультанты по учебе, социальные работники, медсестры, психологи, аутрич-работники, а также представители различных административных секторов. Они проходят специальную подготовку в том, как изменить род своей трудовой деятельности и свое мышление, как использовать мультикультурные механизмы инструменты и как работать с группами мигрантов.

Услуги предоставляются по нескольким каналам, таким как личный, электронный, онлайн и по телефону. Молодые люди могут посещать центры без предварительной записи и пользоваться недискриминационной и дружеской атмосферой. Мероприятия, осуществляемые Консультационными центрами единого окна, включают в себя: индивидуальные и групповые консультации и руководство, помогающие клиентам найти работу или образование, развить их навыки управления карьерой, социальные навыки или навыки повседневной жизни; организация мероприятий по подбору персонала; консультирование по вопросам здравоохранения и социального обеспечения со стороны социальных работников и медсестер; проведение аутрич молодежной работы; поддержка процесса долгосрочной поддержки и консультирования молодого человека одним специалистом; работа в сотрудничестве с компаниями и продвижение возможностей трудоустройства молодежи в регионе.

Факторы воздействия, эффективности и успеха

Молодежь принимала активное участие в развитии данных центров. Они были опрошены в рамках разработки и проведения семинаров.

В 2018 году данными услугами молодежь воспользовалась более 142,000 раз по всей Финляндии. Более половины пользователей - мужчины, в основном от 18 до 24 лет. Рабочие процедуры и модели, а также формы сотрудничества различаются от одного муниципалитета к другому в зависимости от местных условий. В начале 2019 года по всей Финляндии действовало более 70 Консультационных центров единого окна.

В опросе, проводимом дважды в год, молодежь дала очень положительные и обнадеживающие отзывы о финском ГСЗ. Средний балл, присвоенный молодежью Консультационным центрам единого окна, составил 9,16 (4 - самый низкий балл, 10 - самый высокий). Сотрудники, работающие в центрах, также оставили положительные отзывы.

Факторами успеха являются:

- обеспечение целостного подхода к интеграции молодежи в общество, образование и занятость;
- облегчение проблемы фрагментированного сектора услуг, включая занятость, социальные и медицинские услуги, и устранение дублирования услуг;
- эффективное использование ресурсов различных административных ветвей за счет использования мультидисциплинарных команд;
- разработка новых способов поддержки молодежи в трудоустройстве;
- содействие ускорению экономического роста за счет предоставления работодателям необходимой рабочей силы.

Задачи и будущие разработки

Для деятельности Консультационных центров единого окна требуется договоренность между партнерами относительно форм сотрудничества и способов совместной работы. Персонал должен быть непредвзятым, поскольку могут возникнуть трудности при внесении изменений в способ работы людей. Политическая готовность в предоставлении поддержки и финансировании данных Центров в достижении их целей очень важна. Требуется подход ориентированный на обслуживание клиента через вовлечение молодежи в проектирование, повседневную деятельность и оценку центров. Очень важно поощрять персонал центров находить решения для местных нужд и проблем.

Ключевой задачей является превратить этот проект в постоянную практику, убедив основные заинтересованные стороны, вложившие средства в проект, остаться на борту. Требуются более веские доказательства влияния. Будущие разработки, предусмотренные центрами: разработка службы веб-рекомендаций, использование электронных услуг для охвата молодежи в отдаленных районах, создание системы отслеживания в Финской государственной социальной сети для создания более точных данных о последующих действиях ((Kettunen and Felt, 2020; European Commission, 2018a).

<https://rb.gy/4q5ebv>

<https://rb.gy/vwgy1z>

Сервисные центры обучения и работы (Leerwerkloketten), Нидерланды

Введение и контекст

Сервисные центры обучения и работы (Leerwerkloketten) были созданы в 2010 году в результате партнерства между правительством, образовательными учреждениями и предпринимателями. Используя электронные инструкции и методы связи, они стремятся:

- укреплять сотрудничество между образованием и рынком труда;
- привнести компетентность в области образования и рынка труда в решение вопросов найма и мобильности персонала;
- предлагать образовательные и карьерные консультации соискателям работы, сотрудникам и студентам.

Инициатива была предпринята Министерством социальных дел и занятости и на 50% финансируется региональными партнерами.

Содержание

Сервисные центры обеспечивают следующие основные виды деятельности:

- организация семинаров и мероприятий, таких как обучение / ярмарки вакансий;
- предоставление информации по вопросам карьеры и рекомендаций;
- упрощение регистрации для карьерной консультации;
- предоставление услуг консультирования и рекомендации;
- подготовка учебных и рабочих договоренностей, например, ученичества.

Определенные действия и методы могут выполняться специалистами, работающими в сервисных центрах, или по договору субподряда с внешними агентствами.

Факторы воздействия, эффективности и успеха

В Нидерландах действуют 32 учебных и рабочих центра обслуживания. Факторы успеха включают в себя:

- Независимость: предоставление независимых рекомендаций клиентам и независимая роль в региональной сети считаются важными для связи различных заинтересованных сторон;
- Катализатор; пробуждение интереса к обучению и работе в регионе.
- Эффективное использование ресурсов за счет объединения ресурсов от разных партнеров в регионе (финансовый инжиниринг);
- Ориентировка на долгосрочную перспективу как для клиента, так и для партнеров в сети.

Задачи и будущие разработки

Инициатива требует следующих условий: долгосрочная национальная стратегия и политика профориентации; тесное сотрудничество между правительством, социальными партнерами, школами, муниципалитетами, государственными и частными партнерами; способность повышать качество услуг по профориентации.

Проблемы связаны с ограниченным кадровым потенциалом; клиенты, нуждающиеся в более тесном контакте / рекомендации; лучшее продвижение услуг.

С 2018 года была апробирована схема регистрации «23+» для создания более сильной региональной инфраструктуры для непрерывного обучения. С июня 2019 года было зарегистрировано три новых пилотных сервисных центра 23+ с дополнительным финансированием на три года (1,4 миллиона), каждый с разной направленностью. Необходимо наращивание потенциала, опыта, услуг и сотрудничества.

<https://rb.gy/qhe44r>

<https://rb.gy/vyzc9p>

4. РОЛЬ РОДИТЕЛЕЙ В ВЫБОРЕ КАРЬЕРЫ МОЛОДЫМИ ЛЮДЬМИ

Преодоление диалога для консультаций и профориентации детей, Пакистан

Введение и контекст

В Пакистане обычно отсутствует профессиональное образование. Карьерные практики и профессиональные консультанты не имеют должной подготовки и квалификации. Финансовые ограничения затрудняют поддержание существующих проектов карьерной реформы. Эти проекты необходимо преобразовать в устойчивые и долгосрочные инициативы.

Программа, представленная Раза Аббасом на Международной конференции Азиатско-Тихоокеанской ассоциации развития карьеры в марте 2020 года, была направлена на повышение осведомленности родителей и детей о важности карьеры и предоставление им информации о будущей карьере. В ней приняли участие 300 родителей и их дети, посещающие государственные школы и колледжи (с 8 по 11 класс) в Пакистане. Студенты 8-х классов обычно решают, сосредоточиться ли им на науке, коммерции или медицине для получения высшего образования. Обычно студенты 11-го класса решают, стоит ли продолжать высшее образование.

Содержание

Родители и их дети заполнили анкету для выбора профессии, стандартизированную для азиатского контекста. Затем исследователь провел с ними диалог о изучении и выборе профессий. После обсуждения заполнили форму обратной связи. Программа была бесплатной для родителей и спонсировалась государственным и корпоративным секторами.

Кроме того, в средних и старших классах школ были инициированы и организованы институциональные семинары для родителей по профориентации. Была создана Ассоциация профориентации студентов и родителей для регулярного информирования родителей и студентов о мероприятиях, проводимых в области профессионального обучения и развития. Организации корпоративного сектора и благотворители поддержали программы по профориентации родителей.

Факторы воздействия, эффективности и успеха

В результате участия в профориентационных семинарах поведение родителей постепенно изменилось. Они стали более восприимчивыми к тому, чтобы направлять своих детей в профессиональном образовании в соответствии с интересами, способностями и темпераментом своих детей. Отзывы, полученные от родителей, были положительными, например: «Замечательно знать о различных новых областях карьеры, о которых мы не знали! Очень рада посещению семинара, поскольку он принесет пользу нашей семье» (Г-жа С.). Отзывы детей также были положительными: «Я узнал, что общение - это ключ к передаче сложных и важных сообщений. Раньше я не уступал родителям, но теперь я знаю, как общаться с родителями на основе взаимного уважения и профессиональных знаний» (Д.).

Задачи и будущие разработки

Чтобы начать «Ежедневное и еженедельное руководство и профессиональное консультирование родителей» и родительский форум по профориентации, для поддержания родителей и их детей в принятии осознанных карьерных решений для лучшей и осмысленной жизни, необходима постоянная пропаганда.

Программа проводилась только в небольшом количестве государственных образовательных учреждений, и было рекомендовано распространить экспериментальное исследование на большее количество образовательных учреждений, включая частные школы и колледжи. Другая рекомендация заключалась в том, чтобы воспроизвести и расширить инновационную программу профориентации родителей на другие

развивающиеся или слаборазвитые страны мира, где родители являются ключевыми лицами, принимающими решения при выборе карьеры для своих детей.

<https://rb.gy/iffh22r>

Вовлечение родителей в профессиональную деятельность среднего образования, Нидерланды

Введение и контекст

Основываясь на результатах исследования, Annemarie Oomen (2019) заявляет, что участие родителей в профессиональном образовании и руководстве следует рассматривать как образовательную инновацию.

Содержание

В 2012 году Министерство образования Нидерландов профинансировало проект Научно-исследовательские разработки (НИР) по вовлечению родителей в программу руководства по профессиональному образованию (CEG). Это было качественное исследование с участием шести голландских учителей по карьерному развитию, которые участвовали в разработке и реализации карьерной интервенции с участием родителей в своих школах. Условием участия в исследовании было наличие у учителей не менее двух лет опыта работы учителем / руководителем по карьерному развитию. Голландские учителя по карьерному развитию преподают академические предметы, но перед ними стоит дополнительная задача - поддерживать студентов в обязательном обеспечении CEG.

Карьерная интервенция была разработана совместно с учителями по карьерному развитию в качестве учебного мероприятия для родителей, взаимодействующих со своим ребенком. Физическое присутствие родителей и ребенка способствовало обучению в семье. Перед учителями по карьерному развитию стояла задача сравнить свою существующую практику со своей «новой» практикой, состоящей из четырех совместных занятий для родителей и учеников.

Выводы

Один из выводов заключался в том, что учителя по карьерному развитию не имели никакого представления о реальных вопросах, которые задают родители в то время, когда их ребенок делает выбор в области образования / карьеры. Другой вывод заключался в том, что необходимы дополнительные компетенции как для самих учителей по карьерному развитию, так и для школьного персонала, участвующего в разработке и проведении карьерной интервенции с участием родителей. Результаты исследования показали, что интервенция продолжительностью десять часов поставила под сомнение как компетентность учителей по карьерному развитию, так и школьную организацию (Oomen, 2019).

<https://rb.gy/zfj56u>

Исследование родителей и опекунов: отчет агентству по развитию Шотландии и для правительства Шотландии (2018 г.), Шотландия

Содержание

Отчет был подготовлен Progressive Partnership (2018) после исследования роли родителей в определении и поддержке выбора карьеры молодыми людьми. Основные цели исследования заключались в том, чтобы узнать мнение родителей / опекунов в следующих областях:

- уверенность в том, что они помогут детям сделать осознанный выбор;
- осведомленность / понимание диапазона возможностей, доступных молодым людям;
- области, в которых их просят дать совет и рекомендации;
- стремления своего ребенка и зависят ли это от пола;
- источники информации для поддержки и информирования своего ребенка;

- осведомленность и восприятие предметов и услуг, доступных в сфере образования, трудоустройства и обучения;
- оценка значимости / преимуществ этих услуг;
- как партнерские службы (включая партнерские организации DYW) могут:
 - лучше взаимодействовать с родителями / опекунами и как они хотели бы, чтобы с ними связались;
 - лучше помогать родителям / опекунам поддерживать выбор карьеры своих детей;
 - помочь родителям / опекунам расширить свои знания и осведомленность о том, где и как они могут получить доступ к советам и поддержке по вопросам образования, трудоустройства и обучения.

Выводы

По теме «Источники информации, к которым обращаются родители для поддержки и информирования своего ребенка», к этому отчету относятся следующие отзывы:

- Среди респондентов наиболее высокая осведомленность была в отношении школьных консультантов по вопросам карьеры, учителей, каталогов университетов и Службы приема в университеты и колледжи (UCAS); осведомленность о «My World of Work» и других веб-сайтах, листовках для родителей и т. д. была ниже. Даже среди тех, кто знал об источниках информации, их использование было довольно ограниченным - четверо из десяти не использовали какие-либо источники информации.
- Очень немногие родители в фокус-группах заявили, что они активно искали информацию, и ожидалось, что школы также будут предоставлять данное руководство детям.

<https://rb.gy/wu36vg>

Программа консультирования родителей, Румыния

Введение и контекст

В период 2010–2013 годов в 200 школах Румынии была реализована специальная программа по реализации партнерства между школой и семьей. Программа получила поддержку ЮНИСЕФ в рамках кампании «Приходи в школу» и компонента «Консультации для родителей».

Содержание

Целевая группа была представлена родителями из социально-экономически неблагополучных регионов, дети которых подвергались повышенному риску прогулов и отсева из школы. Родители были вовлечены в экспериментальную деятельность, например ролевая игра, использование метафор, тематические исследования, использование карт / жизненного пространства.

Среди тем, предложенных для обсуждения с родителями, были самопознание, взаимосвязь между школой и родителями, роль образования, важность обучения, успехи в школе и т. д. Программа была реализована при поддержке школьных консультантов и «мультипликаторов» (учителей) социальные работники, школьные медиаторы).

<https://rb.gy/tv3pgh>

Исследование влияния на выбор карьеры сделанный студентами, Ирландия

Содержание

Выводы о влиянии на выбор карьеры сделанный студентами в Ирландии были получены в ходе исследования, связанного с проведенным Министерством образования и профессионального обучения обзором профориентации (Indecon, 2019). Свидетельства подчеркнули важность влияния семьи и друзей. Исследование показало, что это влияние варьируется в зависимости от социально-экономической группы.

Студенты из групп с самым низким доходом реже консультировались со своими родителями, чем ученики из групп с более высоким доходом. В целом, люди из квартилей с более низким доходом, как правило, меньше получают совета от семьи и поэтому могут больше всего нуждаться в доступе к профессиональным консультантам. Это привлекает внимание к потенциальной значимости руководства в разрыве порочного круга неблагополучия, порождаемого поколениями.

<https://rb.gy/7ko1pk>

Исследование влияния родителей на выбор карьеры для студента, Соединенное Королевство

Введение и контекст

Исследование было проведено GTI Media, компанией-учредителем targetjobs.co.uk, совместно с Ассоциацией консультационных услуг по вопросам карьеры выпускников и фирмой EY, оказывающей профессиональные услуги, в 2014 году (Phillips, 2015). В исследовании приняли участие более 3,000 студентов и более 800 родителей.

Выводы

Основные выводы:

- большинство студентов заявили, что их родители играют важную роль в принятии ими решений о карьере и учебе;
- более половины (54%) участвовавших студентов заявили, что их родители пытались повлиять на их выбор курса или карьеры, а 69% заявили, что их родители пытались повлиять на их выбор университета;
- 27% студентов, принявших участие в опросе, заявили, что их родители обсуждали с ними альтернативы университету, а 76% родителей сказали, что не знают, где найти в Интернете информацию об альтернативах университету;
- 70% родителей сказали, что они поощряли своих детей поступать в университет, и 43% из них считали, что получение ученой степени улучшит долгосрочные карьерные перспективы их детей больше, чем ученичество, программа выпускного отделения или выход на рынок труда после колледжа двухгодичная программа предуниверситетской подготовки;
- ученики не возражали против попыток родителей повлиять на них; 66% считают, что родители поступают правильно, и только 7% считают, что это неправильно.

Результаты выявили как роль родителей в выборе карьеры своих детей, так и недостаточную осведомленность некоторых родителей об альтернативах университетскому образованию, таких как программы для выпускников, которые предлагают сочетание профессионального обучения и оплачиваемой работы. Важно, чтобы университеты и работодатели разработали новаторские стратегии для охвата студентов путем взаимодействия с их родителями.

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

Исследование роли родителей в обеспечении профессионального образования и ориентации, а также о том, как им лучше поддержать, международное исследование, Соединенное Королевство

Введение и контекст

Исследовательский проект о роли родителей в обеспечении профессионального образования и ориентации (CEG) был предпринят в 2019–2020 годах группой исследователей из Института исследований занятости Университета Уорвика, Великобритания. Его цель - понять, как родители и опекуны могут выполнять вспомогательную роль по отношению к молодежи в рамках CEG и как родители могут получить лучшую поддержку со стороны школ и колледжей, чтобы они чувствовали себя более информированными давая советы своим детям. В методологию входил обзор литературы и интервью с практиками, главными заинтересованными сторонами и экспертами из Великобритании и других стран, чтобы узнать, что происходит на практике, что работает, а также какие-либо проблемы или препятствия для привлечения родителей и опекунов (Barnes et al., 2020a).

Выводы

Литературные данные и интервью с практиками и экспертами показали, что участие родителей является более желательным, чем обязательным. В некоторых странах существует политика вовлечения родителей в процесс принятия решений о карьере молодежи, но часто в рамках более широкой стратегии (например, с целью улучшения результатов обучения, предотвращения отсева, поддержки социально незащищенных детей и т. д.), а не с акцентом на CEG. Национальная политика и стратегии часто облегчают CEG не делая ее обязательной.

Нет убедительных доказательств национальной или международной оценки политики взаимодействия с родителями и воздействия вмешательств CEG. В исследовании подчеркивается, что школы нуждаются в пилотных проектах для проверки карьерных вмешательств и мероприятий с участием родителей. Такая оценка обеспечит лучшую доказательную базу для профессиональной практики и поддержки родителей.

Примеры данной практики CEG по поддержке и привлечению родителей представлены в исследовании: родительские вечера, ярмарки вакансий, клубы для завтраков и кофе, учебные мероприятия, личные консультации, дни открытых дверей по вопросам карьеры, мероприятия для работодателей / секторов, совместные карьерные мероприятия с другими школами и колледжами, презентации экспертов по таким темам, как будущий рынок труда, навыки трудоустройства, ученичество, занятия по профориентации для родителей (Barnes et al., 2020b) и т. д..

В исследовании на тему того, что школы и колледжи могут сделать для вовлечения родителей и молодежи в CEG обсуждаются следующие идеи:

- продвигать и распространять информацию о деятельности CEG в школьной программе;
- создать благоприятную среду для родителей и занятия для них;
- вовлекать родителей в разработку стратегии обеспечения CEG и карьерную стратегию;
- использовать технологии привлекающие родителей; создавать целевые мероприятия и коммуникации;
- изменить существующую деятельность для вовлечения родителей;
- разработать новые виды деятельности, которые привлекают родителей, работодателей и местное сообщество;
- организовать особые мероприятия по повышению устремлений, охватывающие образование и личностное развитие;
- использовать родительский опыт для построения своей карьерной программы;
- вовлекать студентов и побуждать их убедить родителей принять участие.

Стратегия вовлечения родителей должна поддерживать их, чтобы они подкрепляли и / или дополняли рекомендации, предлагаемые школой. Исследование, проведенное в Великобритании, показало, что для

разработки и проведения эффективных мероприятий CEG с участием родителей требуется анализ потребностей родителей.

Международные исследования показывают, что образовательный контекст и количество студентов являются ключевыми вопросами для участия родителей в CEG. Одно из возможных решений для увеличения вовлеченности родителей - сосредоточиться как на национальной стратегии, так и на индивидуальном школьном подходе. Международные примеры участия родителей включают интеграцию родителей с целью взаимодействия с образовательными учреждениями; развитие знаний родителей; сообщение актуальной информации об образовательных траекториях, обучении и работе.

Ключевыми идеями по проектированию, разработке и реализации связанных с карьерной деятельностью и программами по вовлечению родителей в школу являются:

- целевые, адресные и подходящие с точки зрения содержания и времени общения с родителями;
- благоприятная среда для родителей в образовательном учреждении;
- смешанные способы доставки (лично и онлайн);
- семинары и мероприятия с участием родителей и молодежи, побуждающие к семейным разговорам о карьере;
- время для специалистов-практиков в школах, для вовлечения родителей и детей в беседы о карьере;
- непрерывное профессиональное развитие (НПР) практикантов для эффективного общения с родителями (Barnes et al., 2020a).

<https://rb.gv/vm6tou>

Развитие навыков Шотландии, Шотландия

Введение и контекст

Развитие навыков Шотландии (SDS), национальное агентство по развитию навыков в Шотландии, признает важность вовлечения родителей в выборе карьеры молодыми людьми. Это отражено в его очных предложениях и онлайн-ресурсах на сайтах My World of Work и My Kid's Career.

Содержание

Шотландская школьная служба по развитию навыков предлагает родителям и опекунам индивидуальные консультации по выбору школьных предметов, в присутствии или без присутствия молодых людей. Она также предлагает мероприятия по взаимодействию с родителями и опекунами, касающиеся обучения детей дома, в школе и в обществе. Вовлечение родителей поддерживается обсуждениями между родителями и специалистами по профориентации и сосредоточено на том, как семьи могут использовать то, что они уже делают, чтобы помочь своим детям учиться и обеспечить благоприятную домашнюю среду обучения. Эти два вида занятий проводятся для родителей профессионально квалифицированным персоналом.

Родители и опекуны также имеют доступ к ресурсам, доступным на веб-сайте My World of Work, на котором есть специальная область для родителей и опекунов, а также к новому специализированному веб-сайту My Kid's Career.

В «My World of Work» родителям предлагается направлять своих детей через задания по самооценке «About Me», «Strengths and Skills Explorer», а также изучить 600 профилей вакансий на сайте.

My Kid's Career предлагает советы по «разговорам о карьере» между родителями / опекунами и детьми, начиная от выбора предметов в школе и заканчивая результатами экзаменов, заявки и собеседованиями. В нем также исследуются «рабочие места будущего» с прогнозами, в которых области занятости могут расшириться к 2025 году.

<https://rb.gv/leay90>

5. ДРУГИЕ КЛЮЧЕВЫЕ ВОПРОСЫ

Профориентация для социальной справедливости

Введение и контекст

В отредактированном сборнике эссе Hooley, Sultana и Thomsen (2018) поместили профориентацию в неолиберальный контекст и представили теории, которые определяют освободительное направление в этой области. К профориентации подходили в отношении социальной справедливости, неравенства, сообщества и неолиберализма. Неолиберализм определяется как набор убеждений о том, как следует производить и распределять богатство. Он оказывает большое влияние на мир труда и на то, как формируется и практикуется профориентация.

Содержание

Hooley и Sultana (2016) подчеркнули потенциальные противоречия между индивидуальной профориентацией и пониманием социальной справедливости, которое более социально ориентировано. Они предположили, что при профориентации следует использовать различные теоретические традиции и стимулировать новые формы практики, чтобы сформулировать осмысленный ответ на социальную несправедливость.

Практикам профориентации было предложено пять ключевых стратегий:

- осведомленность - предоставление людям возможности понять ситуацию и принять во внимание их собственное мнение о мерах, принимаемых правительствами, предприятиями и другими действующими лицами;
- обозначение притеснения - выявление уязвимых категорий (безработные, пожилые работники и т. д.), распознавание их особых потребностей и оказание им помощи;
- проблемные нормы - сомнение в том, что является нормальным во время такого кризиса как пандемия;
- построение солидарности и коллективных действий - поощрение людей к совместной работе путем признания общего опыта, выходящего за рамки возраста, расы, национальности и т. д., а также создание групп взаимопомощи;
- работа на разных уровнях и масштабах от индивидуального до глобального - поддержка людей в построении успешной карьеры.

Дискуссии о социальной справедливости при профориентации подчеркнули важность социальной интеграции и сплоченности, солидарности, учета прав граждан на безопасность и достойную заработную плату. Подход социальной справедливости предлагает новые взгляды на профориентацию, которые могут привести к появлению новых практик в этой области.

<https://rb.gy/u4usyf>

Профориентация в сообществах

Введение и контекст

Книга Rie Thomsen «Карьерное руководство в сообществах» (2012) обсуждает возможность практического руководства в рамках сообщества, а не рассматривает его как индивидуальную деятельность, часто происходящую в офисе. Данный подход рассматривает профориентацию как коллективную практику, в которой бенефициары могут сотрудничать с практиками по профориентации для анализа своей конкретной ситуации. Таким образом, создаются новые возможности для вовлечения клиентов в будущую образовательную или профессиональную деятельность (Thomsen, 2012).

Данная модель способствовала развитию рефлексивной практики для поддержки практикующих специалистов по профориентации в их критическом анализе и разработке коллективных и контекстно-

зависимых действий (Thomsen et al., 2013; Thomsen, 2017). Целевая группа состоит из молодых людей, студентов, работающих взрослых, безработных взрослых, людей из малообеспеченных сообществ.

Содержание

Модель рефлексивной практики состоит из семи элементов, связанных с работой специалиста по профориентации (Thomsen, 2017):

- создание возможностей, структуры и доступа - путем выявления сообществ, установления контактов и создания структур сотрудничества;
- вступление в сообщество и повышение узнаваемости - получатели профориентации должны познакомиться с практикующим специалистом и выяснить, какую поддержку он / она может предложить;
- обеспечение руководства в сообществах - поощрение и участие в диалогах в существующих сообществах, стимулирование обмена ресурсами участников, проблемами, препятствиями и возможностями для действий и, таким образом, возможностью поддерживать друг друга;
- изучение возможностей в ситуациях руководства - путем инициирования открытого диалога, слушая участников сообщества, изучения характеристик сообщества, обсуждения потенциальных тем для действий по руководству, обсуждения потребности участников в руководстве по сравнению с потенциалом практики;
- принятие решения о руководящих мероприятиях - формы организации, действия, методы, партнеры по сотрудничеству;
- разработка, планирование и реализация - путем информирования о мероприятиях, определения содержания, сроков, места проведения мероприятий, материалов, необходимых для выполнения мероприятий, и необходимых соглашений с другими участвующими специалистами;
- документирование и оценка - посредством описания деятельности в полевом дневнике (например, участники, цель, результат) и посредством письменных оценок.

Состоялись дискуссии со специалистами по профориентации, учителями по профессиональному образованию и их менеджерами по поводу идей, представленных в книге «Профориентация в сообществах» (Thomsen 2012), и были получены положительные отзывы.

Некоторые интересные тематические исследования были отобраны и переведены на английский язык Euroguidance в Дании, демонстрируя ценность подхода, исследованного в работе «Профориентация в сообществах» (Thomsen et al., 2017):

- Стена профориентации была создана в компании, которая была вынуждена закрыть производство. Компания наняла специалиста по профориентации, чтобы помочь сотрудникам найти новую работу или возможности обучения. Первоначально деятельность по профориентации была структурирована как уголок профориентации, и практикующий получил офис рядом с производственным цехом. Сотрудники не явились. Поэтому практикующий перешел в производственный цех и разместил рекламу в столовой. Постепенно ее приняли сотрудники.
⇒ Уголок профориентации становится стеной профориентации, а профориентация становится более коллективной. Начался коллективный диалог о будущих возможностях.
- Профориентация на практике была реализована в Копенгагенском техническом колледже (KTS). Она была направлена на то, чтобы сделать профориентацию видимой и доступной за счет того, что практикующий специалист по профориентации был мобильным и легкодоступным для студентов. Раз в неделю практикующий специалист по профориентации посещал студенческие сообщества - мастерские, классы или столовую. Кроме того, были проанализированы видеозаписи профориентации в офисе практикующего специалиста и практической профориентации с участием как «обычных», так и «подверженных риску» молодых людей, уделяя внимание языку тела и времени выступления студентов.

⇒ Оценка практики показала, что процент отсева ниже в классах, где профориентация осуществляется в рамках сообщества.

Анализ интервью показал, что обычная молодежь обращается за услугами профориентации в случае необходимости, в то время как молодые люди из группы риска ценят то, что практикующий к ним обращается (Koch, 2012 apud. Thomsen et al., 2017).

- Кафе профориентации в Varnagaard предназначалось для молодых людей в возрасте 18–25 лет из датского региона, где проживает большая часть этнических меньшинств. Целью профориентационного кафе было установление контактов и предоставление профориентации молодым людям, которые не закончили или не учатся в системе образования молодежи. В кафе предлагались групповые и индивидуальные консультации, в ходе которых молодые люди рассказывали о своем образовании и системе образования и получали поддержку в заполнении заявок и подаче заявок на финансирование студентов и других предложениях со скидкой для студентов, таких как молодежная транспортная карта.

С точки зрения практикующего специалиста по профориентации, извлеченные уроки заключаются в возможности влиять на молодежь в их непосредственном окружении и изменить представление общества о том, что означает бросить обучение. Прекращение учебы было представлено не как неудача, а как обучающий опыт, который можно использовать на следующих этапах образовательного пути. Практикующий по профориентации наладил контакты с другими профессионалами и волонтерами, чтобы вместе поддержать планы молодежи.

Специалисты по профориентации, социальные работники, общественные работники и волонтеры являются основными участниками деятельности по профориентации на уровне сообществ. Сопровождение может происходить в классах и семинарах, проводимых в школах, профессионально-технических учебных заведениях, на рабочих местах, в столовых в университетах и других учебных заведениях, организованных профсоюзами или с участием местных библиотек. В нем могут участвовать группы молодых родителей, уличные сообщества, жилые районы, приюты, кафе, спортивные или молодежные клубы (Thomsen, 2017).

Выводы

Результаты исследования, основанного на данной модели, показывают, что «профориентация может восприниматься как актуальная, если она создает условия для действий, в котором участники могут объединить усилия со специалистами по профориентации для анализа, проблематизации и создания новых и общих возможностей» (Thomsen, 2017).

Профориентация в сообществах представила модель для развития критической рефлексивной и демократической практики профориентации. Профориентация стала важной деятельностью в жизни людей в разных местах и сообществах. Практики профориентации создали сообщества с явной целью проведения профориентации, например: кулинарные классы, курсы интенсивного обучения, мероприятия по личному развитию.

Прилагая усилия для взаимодействия с сообществами, специалисты-практики могут существенно изменить практику профориентации, а также жизнь людей в сообществах (Thomsen, 2017).

Задачи и будущие разработки

Практика требует условий для привлечения практикующих специалистов в предоставлении профориентации в сообществе путем изучения потенциала, создания гибких способов предоставления и адаптации практик к потребностям членов сообщества.

<https://rb.gy/7cbrku>

Совместный карьерный подход

Введение и контекст

Феноmenoграфическое исследование Jaana Kettunen из Университета Jyväskylä, Финляндия, изучает концепции компетенций в социальных сетях среди специалистов-практиков. С февраля по май 2012 года были проведены три фокус-группы: одна на английском языке с датскими специалистами-практиками и две - на финском языке с финскими специалистами-практиками.

Содержание

Он выявил четыре типа восприятия социальных сетей в роли практикующего специалиста:

- использование социальных сетей для доставки экспертной информации (информационный подход);
- использование социальных сетей в рефлексивном диалоге один на один (коммуникативный подход);
- использование социальных сетей для облегчения взаимодействия между группами людей (совместный подход);
- использование социальных сетей для активного вовлечения сообществ людей по вопросам карьеры.

Последнюю можно охарактеризовать как «совместную карьеру», которая включает в себя «совместный опыт и конструктивное совместное построение карьерных вопросов среди членов сообщества с помощью социальных сетей (Kettunen, 2017). Способность использовать социальные сети для совместной работы - самая сложная категория. Она носит системный характер и дает толчок к изменению парадигмы и реформированию карьерных услуг, требуя от профессионалов присутствия в сети и профессионального мастерства, включая этический аспект и инновационный потенциал. Он связан с созданием и поддержанием надежного, должным образом управляемого и контролируемого присутствия в Интернете и участия в соответствующих профессиональных сообществах.

Выводы

Данный подход показывает изменение роли специалистов-практиков и эволюцию местности и характера контроля в процессах профориентации. Поэтому практикующий принимает педагогическое решение о подходе к профессиональному обучению и становится фасилитатором, доступным для сообщества, предоставляя клиентам поддержку, которая отвечает их потребностям (Bårdsdatter Bakke et al., 2018).

Таким образом, был сформулирован системно ориентированный подход к социальным сетям, и социальные сети стали стимулом для изменения и реформы парадигмы. Этот подход продемонстрировал, что компетенция для социальных сетей в карьерных услугах связана не только с определенным набором новых навыков, но и с динамической комбинацией когнитивных, социальных, эмоциональных и этических факторов. Результаты этого исследования могут быть использованы для разработки предварительной подготовки и повышения квалификации специалистов-практиков, а также для поддержки расширения их компетенции в социальных сетях (Kettunen, 2017).

<https://rb.gy/zkvhrb>

<https://rb.gy/cjxczx> (первоисточник)

Совместное построение карьеры консультантов по вопросам карьеры

Введение и контекст

Качественное исследование, проведенное Jenny Vimrose из Уорикского университета, Великобритания, и несколькими европейскими коллегами при участии профессионалов из международного сообщества профориентации, показывает, как онлайн-участники оценили пребывание в пространстве, в котором они могли бы совместно участвовать в обсуждении касательно своих будущих перспектив (Vimrose et al., 2019).

Содержание

Около 402 участника примерно из 20 стран зарегистрировались на онлайн-курс, запущенный в 2017 году на основе открытого доступа. Исследовательский запрос был частью более крупного европейского научного исследования, которое включало четырехлетний исследовательский проект, частично финансируемый Европейским союзом (2014–2018 гг.). Из первоначальных 402 участников 86 - в основном консультанты по вопросам карьеры или трудоустройства - активно участвовали в курсе и завершили его. Образец был выбран самими участниками, желающими пройти онлайн-курс по изменяющемуся миру труда, а затем решившими участвовать в онлайн-обсуждениях.

Выводы

Программа онлайн-обучения предоставила пространство для бесед о карьере и совместного создания повествований через взаимодействие со сверстниками и наставниками. Онлайн-курс помог участникам совместно разобраться в своей карьере и личности. Перед участниками / консультантами по карьере стоит задача помочь своим клиентам посредством совместного построения разговоров об их собственном контекст, навыках и идентичностях.

Процесс совместного построения основан на развитии навыков в четырех областях (развитие отношений, эмоциональное, практическое и когнитивное развитие) для достижения определенной степени адаптации к карьере по мере развития ролей и изменения контекста. Консультации по вопросам карьеры фокусируются на жизненных темах, результатом которых часто является смена карьеры для лучшего соответствия образу жизни и жизненным событиям. Консультант по вопросам карьеры предлагает эмоциональную поддержку, опыт в отношении когнитивного, практического и относительного развития, а также поддержку рефлексивности клиентов в рамках, предназначенных для поддержки совместного построения карьеры (Vimrose et al., 2019). Исследование показало, как процессы диалога, сосредоточенные вокруг карьеры и идентичности (в онлайн-программе карьеры), могут способствовать развитию и пересмотру профессиональной идентичности.

<https://rb.gy/npek2k>

Радар занятости (Työelämäätutka), Финляндия

Введение и контекст

Министерство занятости и экономики Финляндии хотело разработать инструмент, позволяющий выяснить, есть ли какие-либо измеримые результаты процесса консультирования по вопросам карьеры, и таким образом предоставить доказательства и подотчетность практики профориентации. Запущенный и развернутый в 2015 году, Радар занятости доступен клиентам, консультантам и руководству ГСЗ по всей Финляндии.

Содержание

Радар занятости - это онлайн-визуальный интерактивный инструмент, с помощью которого клиент самостоятельно оценивает себя по восьми измерениям радара по шкале от 1 до 5. Восемь измерений:

- Мое положение (экономическое и т. д.) позволяет мне идти на работу.
- Мои цели и альтернативы ясны.
- Я верю в свои возможности.
- Я активно использую разные способы поиска работы и обучения.
- Я гибко подхожу к работе и возможностям обучения.
- Моя компетентность подходит для трудовой жизни.
- Мои работоспособность и ресурсы подходят для трудовой жизни.
- Меня поддерживают сверстники.

Клиенту также предлагается предоставить информацию о «чем-то, что влияет на мою ситуацию, но не упоминается в радаре».

Самооценка клиента и его развитие предоставляют средство для оценки как прогресса клиента, так и прогресса и качества процесса обслуживания. Радар занятости позволяет ГСЗ собирать совокупные данные как на индивидуальном, так и на групповом уровне, а также на местном, региональном и национальном уровнях (European Commission, 2017b).

Факторы воздействия, эффективности и успеха

Отчет Министерства занятости и экономики Финляндии (Spangar et al., 2013) содержит следующие оценки:

Ключевой особенностью является то, что радар " приглашает советников и консультантов исследовать как то, что находится на радаре, то есть очевидное, так и то, что скрывается под радаром, то есть слепые зоны. В этом смысле подход открывает новые и многообещающие взгляды на карьерный рост» (Peter Plant).

«Проект «Радар занятости» хорошо согласуется с ведущими исследованиями, практикой и разработкой политики в признании ряда индивидуальных и контекстных факторов, которые важны при принятии решений о трудоустройстве / карьере. В то время как люди часто озабочены тем, чего им не хватает, позитивная формулировка каждой возможной проблемы в меню радара нормализует проблемы, которые могут быть важны, и дает некоторую надежду на их решение, что может быть очень мотивирующим. Другими ключевыми аспектами являются встроенные процессы оценки и инфраструктуры, которые станут ценным источником информации для непосредственных сотрудников и агентств в поддержании эффективности программы» (Bill Borgen).

Задачи и будущие разработки

В условии обсуждения политики по обеспечению общей системы подотчетности для служб образования, молодежи и трудоустройства, «Радар занятости» предоставляет модель для будущих разработок, которую можно использовать для сбора данных как с онлайн-платформ, так и при личном вмешательстве. Проблема в разработке общего инструмента состоит в том, чтобы согласовать общие темы для индикаторов, но последующие инструменты индексации могут быть добавлены к существующим структурам для различных секторов.

<https://rb.gy/pziaop>

6. ИННОВАЦИОННЫЕ ПРИМЕРЫ ИЗ КАЗАХСТАНА

6.1 ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИКТ В СИСТЕМАХ ПРОФОРИЕНТАЦИИ

Атлас новых профессий

Введение и контекст

«Атлас новых профессий» (Атлас) - это новый инструмент, который прогнозирует будущие потребности в навыках в разных секторах экономики. Атлас призван пролить свет на общее направление, в котором развиваются отрасли и какие профессии и навыки будут востребованы в ближайшем будущем (на 5–10 лет вперед). Одна из целей Атласа - предоставить информацию для профориентации и планирования карьеры.

Атлас в Казахстане воспроизводит модель «Атласа новых профессий», разработанную в России в 2014 году. Атлас разработан для конкретных секторов (отраслей) и основан на методологии Skills Technology Foresight (STF).

Разработка Атласа началась в 2019 году. Проект поддерживается государством и, как ожидается, охватит более девяти секторов. Секторы включают сельское хозяйство, нефть и газ, горнодобывающую промышленность, машиностроение, образование, здравоохранение, строительство и т. д. (Nurbek and Moldakassimov, 2019).

Содержание

STF использует отраслевой подход и сочетает в себе подходы к прогнозированию навыков и методологию технологического прогнозирования. Это позволяет определить будущие потребности в навыках в контексте цифровизации и технологических инноваций. Таким образом, группы экспертов из разных секторов, используя инструменты исследования и диалог, создают концепцию будущего.

STF был разработан Центром развития образования СКОЛКОВО, Агентством стратегических инициатив и MOT.

Задачи и будущие разработки

Первое пилотное исследование было проведено для горнодобывающей промышленности, и окончательные результаты ожидалось в конце 2019 / начале 2020 года, но его деятельность была отложена из-за карантинных мер по Covid-19 и была продлена до конца октября 2020 года. Предварительные результаты позволяют выявить общие тенденции, которые изменяют отрасль, и выявить 13 исчезающих профессий, 14 сменных профессий и 26 новых профессий.

Атлас может использоваться школьниками и взрослыми, планирующими карьерный рост или смену карьеры. Результаты Атласа будут использованы при разработке настольных игр и мобильных приложений.

<https://rb.gy/p5kuna>

Электронная биржа труда (E-Exchange)

Введение и контекст

Государственная цифровая информационная система «Электронная биржа труда» (E-Exchange) была запущена в 2018 году Объединенным руководящим комитетом (ОРК) Центра развития рабочей силы Министерства труда и социальной защиты (МТСЗ). ОРК отвечает за оказание методической поддержки Центрам занятости (ЦЗ), а также за анализ и прогнозы рынка труда. Электронная биржа является единственным централизованным информационным ресурсом информации о вакансиях в Казахстане.

Основная функция электронной биржи заключается в предоставлении общественности доступной информации о занятости, вакансиях, базе данных резюме и информации о рынке труда (ИРТ) по принципу самообслуживания. МТСЗН признало, что информация о занятости и карьере увеличивается в объеме и децентрализована. Оно использовало современные ИКТ для улучшения доступа к информации. Информационная система накапливает большие данные о рынке труда, что позволяет ЦЗ и их клиентам проводить собственные исследования возможностей трудоустройства. Данная информация может быть использована в качестве передачи сведений при выборе профессии и, таким образом, сама по себе является инструментом профориентации.

Электронный обмен доступен для соискателей работы, студентов, работодателей и частных кадровых агентств. Это также рабочий инструмент общественных комиссий.

Содержание

Электронная биржа работает на базе интернет-ресурса www.enbek.kz и состоит из следующих модулей:

- **Поиск работы** - раздел банка вакансий, содержащий вакансии. Данные о вакансиях собираются из различных источников (работодатели, ЦЗ, частные агентства занятости и т. д.).
- **Поиск сотрудника** - в этом разделе собрана база резюме.
- **Службы занятости** - в этом разделе содержатся данные обо всех ЦЗ, а также частных службах занятости и интернет-сайтах для облегчения трудоустройства.
- **Профориентация** - этот раздел содержит диагностический тест.
- **Аналитика** - в этом разделе собраны аналитические данные по рынку труда. Например, прогнозы кадровой потребности и востребованных специальностей, аналитика по зарплатам и вакансиям по регионам.

Информация о вакансиях и соискателях по всему Казахстану обновляется ежедневно из различных источников. Например, информация о вакансиях собирается от работодателей, частных служб занятости, онлайн-сайтов по трудоустройству и информационных центров. Информация о лицах, ищущих работу, также собирается в ЦЗ и от индивидуальных соискателей. Таким образом, ресурс накапливает большой массив данных о вакансиях и соискателях.

Каждый работодатель и соискатель может зарегистрироваться на E-Exchange, создать индивидуальный профиль и разместить информацию. Данные, введенные в ЦЗ, автоматически отправляются в E-Exchange и отображаются в личном кабинете пользователя.

Согласно действующему законодательству, работодатели обязаны сообщать государству о вакансиях, прогнозах занятости, планируемом расширении штата или возможных увольнениях. Через E-Exchange работодатель может делать это удаленно и размещать информацию о доступных вакансиях, не посещая ЦЗ. Более того, работодатели могут получить доступ к базе данных соискателей, просмотреть их контактные данные, опубликовать вакансию и выбрать соискателей, которые соответствуют условиям, указанным в вакансии, пригласить соискателей на собеседования и заполнить свободные вакансии. После отбора кандидатов работодатель обновляет информацию на портале.

Соискатели могут размещать резюме на портале, проводить самостоятельный поиск работы и подавать заявки на вакансии, выбранные системой. Они также могут получать уведомления о вакансиях от работодателей.

Кадровые агентства могут размещать свои вакансии на веб-сайте и загружать данные о соискателях. Соискатели или работодатели могут найти кадровые агентства через E-Exchange и обратиться к ним за услугами.

В настоящее время на сайте есть только один оценочный тест. Соискатель может пройти тест Career Guidance test (тест Jim Barrett) на портале и найти вакансии, соответствующие результатам тестирования. По состоянию на сентябрь 2019 года тест сдавали 63,422 раза.

Факторы воздействия, эффективности и успеха

В сентябре 2019 года на электронной бирже труда были зарегистрированы 151,802 работодателя и 765,797 соискателей, 54 частных агентства занятости и 7 онлайн-сайтов по поиску работы. На портале E-Exchange размещено 66,193 объявлений о вакансиях и более 113,982 резюме от работодателей, центров занятости, частных агентств занятости и СМИ. Данная информация может использоваться для определения и информирования о вариантах карьеры и принятия решений о карьере. Она дает краткую картину краткосрочных и среднесрочных потребностей в кадрах, тенденций и перспектив занятости, диапазона заработной платы и предложения рабочей силы для каждого региона Казахстана.

В 2019 году через сайт нашли работу 312,056 граждан, из них 195,938 на постоянные рабочие места и 116,118 на временные.

Задачи и будущие разработки

Электронная биржа - это новый ресурс, который все еще находится на пилотной стадии, а функция профориентации все еще находится на начальной стадии. Однако МТСЗ планирует расширить возможности этого инструмента за счет интеграции большего количества данных от поставщиков обучающих услуг и добавления новых услуг.

<https://rb.gv/00psup>

Информационный ресурс Bagdar.kz

Введение и контекст

Информационный ресурс Bagdar.kz предназначен для студентов и взрослых, желающих изучить свои навыки и интересы, определить возможные карьерные пути и варианты исследования для дальнейшего обучения и повышения квалификации. Информационный ресурс задуман как «единое окно», который объединяет обширную информацию о рынке труда, образовании, обучении и вакансиях в Казахстане и предоставляет ряд услуг по профориентации.

Пользователи могут создать индивидуальный профиль и сопоставить свои интересы, ценности и навыки с возможными занятиями. Bagdar.kz особенно полезен для студентов средних школ, принимающих решения о выборе учебного предмета, способах обучения и трудоустройстве, но также может помочь взрослым, планирующим изменить направление карьеры или исследовать дальнейшее обучение.

«Bagdar.kz» был разработан ОРК «Qazproftec», частной компанией, которая специализируется на исследованиях в сфере образования и коммерциализации инноваций. Работая в тесном сотрудничестве с МОН и НПП «Atameken», он привлекает ресурсы и информацию, которые позволили ему разработать уникальную услугу и охватить целевую аудиторию.

Содержание

Разработка информационной системы (ИС) началась в 2017 году, и она была призвана служить единой ИС для карьеры и профессионального консультирования и руководства. ИС была запущена в 2018 году в виде веб-сайта <https://bagdar.kz>, и правительство заключило с ней контракт на предоставление услуг по профориентации в отдельных регионах Казахстана.

В него входят следующие модули:

- **Модуль тестов** предлагает диагностические тесты по профориентации для учащихся средних школ 5–8 и 9–11 классов, а также для взрослого населения, планирующего смену профессии. Тесты по профориентации были разработаны ОРК «Qazproftec» и адаптированы к местному рынку труда и секторам экономики. Тесты основаны на способностях, наклонностях, мотивации, состоянии здоровья, профессиональных интересах и т. д.
- **Модуль профессии / занятости** предлагает информацию о 440 профессиях. ИС предлагает обзор определенных профессий, аналитическую информацию о рынке труда, среднесрочный прогноз (3 года) спроса на рынке труда для выбранных профессий, заработной платы, карьерного роста, требований к навыкам и короткие вводные видеоролики.
- **Образовательный модуль** связывает информацию о профессиях с информацией о возможностях получения образования в ТПОО, высшем образовании и ограниченном диапазоне краткосрочных курсов. Доступна информация более чем по 2,800 образовательным программам / курсам.
- **Модуль занятости** предлагает информацию для поиска работы. Доступно более 1,900 вакансий, которые можно отфильтровать по диапазону заработной платы и отраслям.
- **Модуль резюме** собирает резюме потенциальных кандидатов (более 400). Резюме можно фильтровать по диапазону заработной платы, регионам и отраслям промышленности.
- **Модуль новостей** предлагает широкий спектр информации, связанной с поиском работы, развитием карьеры, возможностями обучения и т. д.
- **Мобильные приложения** (iOS и Android) были разработаны для повышения доступности сервисов.
- **Консультации в режиме реального времени** доступны в качестве коммерческой услуги.

Bagdar.kz предоставляет клиентам интерактивный инструмент, так как результаты тестирования содержат анализ и рекомендации относительно возможностей карьерного роста и образования. Информация, представленная на сайте, позволяет клиентам разработать личный карьерный план, определить стратегии профессионального самоопределения, понять свои личные качества, интересы, склонности и причины выбора профессии. Кроме того, информацию, представленную на веб-сайте, можно использовать для понимания потребностей рынка труда и информирования о подходящих направлениях обучения.

Факторы воздействия, эффективности и успеха

Система отличается способностью оценивать тенденции на рынке труда, в том числе прогнозировать спрос на рабочую силу. Прогноз основан на последних данных и исследованиях, касающихся социально-экономического развития Казахстана.

В сентябре 2019 года информационный ресурс содержал 421 резюме, 1,574 вакансии, информацию о 2,480 организациях обучения и учебных заведениях, 669 специальностях и более 470 профессиограммах (описание конкретных профессий, включая требования к навыкам и компетенциям). Эти цифры динамичны и постоянно растут.

С момента запуска в 2018 году Bagdar.kz провел тестирование для 16,442 студентов. Например, в 2018–2019 годах Bagdar.kz был поставщиком услуг по профориентации для Центра занятости в Nur-Sultan и провел диагностические тесты по профориентации для более чем 12,000 учащихся средних школ. В 2019 году услуги диагностического тестирования профориентации Bagdar.kz были предложены бесплатно для учащихся 11-х классов. Это было реализовано при поддержке МОН и НПП «Атамекен». Тестирование прошли 4,232 ученика со всех регионов Казахстана.

Будущие разработки

В настоящее время разработчики Bagdar.kz рассматривают механизмы сотрудничества и интеграции некоторых своих сервисов и информации с Enbek.kz и другими информационными системами в странах Содружества Независимых Государств (СНГ). Компания также планирует разработать и внедрить тесты на общие навыки, тесты по профессиям и тесты на соответствие для работодателей и соискателей.

<https://rb.gy/4llu0l>

6.2 РАЗВИТИЕ НАВЫКОВ УПРАВЛЕНИЯ КАРЬЕРОЙ

Центр карьеры и консультирования в Назарбаев Университете

Введение и контекст

Назарбаев Университет (НУ), основанный по инициативе Президента Республики Казахстан в 2010 году, является ведущим академическим учреждением страны, стремящимся стать исследовательским университетом глобального уровня. Это первый университет в Казахстане, который руководствуется принципами автономии и академической свободы.

Центр карьеры и консультирования (САС) предоставляет инновационные методы профориентации в НУ с 2012 года. Он позволяет студентам и аспирантам ориентироваться и добиваться успеха в профессиональной среде.

Центр способствует прохождению практики, поступлению в аспирантуру, поиску работы и трудоустройству студентов. Кроме того, Программа профессионального развития (PDP) включает семинары по вопросам карьеры и другие мероприятия, связанные с карьерой, специально нацеленные на развитие у студентов навыков трудоустройства. Деятельность PDP выполняется сотрудниками САС и партнерами (обычно работодателями) и направлена на развитие / выявление социально-поведенческих и жизненных навыков, компетенций и черт характера, которые позволяют предсказать возможность трудоустройства.

С 2012 года САС провел около 90 мероприятий (по состоянию на сентябрь 2019 года) и семинаров в рамках PDP. САС ориентирован на всех студентов и аспирантов, которые в настоящее время составляют около 5,400 студентов.

Содержание

Услуги, предоставляемые САС, не просто сосредоточены на объединении усилий с работодателями, но также и на выявлении и развитии широких комбинаций навыков, которые позволяют прогнозировать адаптивность и жизненно важных для всех рабочих ролей навыков, таких как самопознание, самооэффективность, постановка целей, устойчивость, стойкость, обучение на протяжении всей жизни и т. д. Программа профессионального развития, разработанная САС, состоит из трех фаз.

Фаза 1: Кто я? (самооценка / рефлексия) - фундамент, студенты 1 и 2 курсов

Центр предоставляет инструменты, позволяющие студентам узнать о своих ценностях и навыках, чтобы намеренно продвигаться вперед по карьерной лестнице и иметь возможность четко донести свою личность до работодателя. Оценка проводится с помощью Focus 2, самостоятельной системы онлайн-планирования карьеры, которая изначально была основана на системе IBM Education & Career Exploration System. Студенты могут использовать результаты самооценки для выбора специальности, поиска подходящих профессий, построения карьерных траекторий и принятия продуманных решений о карьере.

Фаза 2: Куда я иду? (поиск / цели / исследование карьеры) - студенты 2 и 3 курсов

Центр обучает студентов навыкам, необходимым для изучения вариантов карьеры, исследование карьеры, изучения возможностей карьерного роста, получения опыта в различных областях профессий. Обучение осуществляется представителями компаний посредством еженедельных посещений кампуса на «дни компании», более широких «дней профессий», экскурсий к работодателям с отслеживанием работы, а также информирования выпускников и сетевых сессий.

Фаза 3: Как мне туда добраться? (план действий) - студенты 3 и 4 курсов

Центр помогает вооружить студентов инструментами, необходимыми для поиска работы и получения максимальной выгоды от их опыта работы. Для этого этапа Центр разработал ряд семинаров по развитию карьеры и ряд программ повышения квалификации:

- **Карьерные семинары** проводятся для обучения студентов навыкам поиска работы, например, как разработать план поиска работы, как находить вакансии, которые не рекламируются, как определять целевые компании, как использовать сети для поиска работы. Другие семинары предназначены для изучения конкретных навыков получения работы, таких как разработка личного бренда и определение сильных сторон в резюме, написание резюме и сопроводительных писем, подготовка к собеседованию с помощью сессий фиктивных интервью. Карьерные семинары также обучают навыкам карьерного роста: изучению вариантов карьеры, выявлению ценности для работодателя, разработке стратегии карьерного роста как для горизонтального, так и для вертикального карьерного роста.
- **Фиктивные интервью** проводятся дважды в учебный год. В фиктивных интервью принимают участие около 20 участников (работодателей), и их длится около недели. В ходе сессии компании проводят собеседования по имеющимся вакансиям. Зарегистрированные студенты имеют возможность пройти реальное собеседование с персоналом компании и / или линейным менеджером. После собеседования студент получает отзывы о своей работе и дальнейшие советы по улучшению техники собеседования.
- **Консультации по поступлению в аспирантуру** предоставляемые Центром. Студентам НУ предлагается продолжить обучение в аспирантуре, и более 40% студентов НУ проходят обучение в аспирантуре в Казахстане и за рубежом. Центр помогает им определять специальности, университеты, карьерные траектории после окончания учебы, стипендии и составлять заявки на поступление в аспирантуру.
- **Стажировки:** Центр помогает размещать студентов на стажировки, на подработку, волонтерство и работу начального уровня, чтобы получить личный опыт. Хотя стажировка не является требованием для большинства программ НУ, с помощью САС около 96% студентов проходят стажировку у местных работодателей и участников во время учебы.

На протяжении трех этапов студентам предлагается посещать занятия по вопросам карьеры, во время которых они получают помощь в интерпретации результатов самооценки для дальнейшего изучения карьеры. Сотрудники САС рекомендуют дальнейшие возможности обучения, ресурсы с информацией о карьере, а также лучшие тактики и стратегии поиска работы или стажировки. Во время занятия студент может получить отзывы о своем резюме и / или сопроводительном письме и отточить методы собеседования.

Концепция трудоустройства студентов

Начиная с 2019 года Центр внедрил новый целостный подход к управлению карьерой студентов: Концепцию трудоустройства студентов. Он включает в себя существующие услуги Программы профессионального развития студентов с дополнительными услугами. Эта программа основана на следующих девяти столпах:

1. **Программа трудоустройства** включает в себя управление отношениями с работодателями, базу данных работодателей, базу вакансий, обзор отрасли, обзор процесса найма в отраслях, фиктивные интервью, набор персонала на территории кампуса;
2. **Курс развития карьеры включает в себя профессиональные семинары** по: исследованию и пониманию тенденций рынка труда и навыков, которые ищут работодатели, самооценке, принятию решений, постановки карьерных целей, построению личного бренда, навыкам поиска работы, составлению резюме и сопроводительных писем, подготовки к собеседованию, самоорганизации и нетворкинга;
3. **Программа развития предпринимательства** включает в себя бизнес-семинары по различным темам: разработку бизнес-идей, проведение маркетинговых исследований, оценку рисков и конкуренции, бизнес-план, выявление и привлечение целевой аудитории, торговлю и брендинг, финансы и налоги, получение разрешений и лицензий и т. д.);
4. **Программа Future Ready Skills** включает тренинги и семинары по развитию навыков межличностного общения (рабочая этика, эмоциональный интеллект, общение, сотрудничество, командная работа, лидерство, навыки презентации, самоуправление, критическое мышление и принятие решений, творческое и инновационное мышление, управление проектами, и т.д.)
5. **Программа карьерного консультирования** включает в себя групповые и индивидуальные консультации по вопросам карьеры;
6. **Программа стажировки:** база стажеров, база вакансий, координация стажировок;
7. **Работа над программой кампуса:** координация процесса и базы данных;
8. **Программа консультирования выпускников:** практические семинары и консультации;
9. **Программа взаимодействия с выпускниками:** база данных выпускников, отношения с выпускниками, совместные мероприятия с участием выпускников, профили выпускников НУ, программа наставничества, сотрудничество с Ассоциацией выпускников, программа послов.

Факторы воздействия, эффективности и успеха

В 2016 году Центр установил специализированную информационную систему Career Service Manager (CSM) от Symplicity (ИС используют ведущие университеты США). Система интегрировала сервисы САС и позволяет студентам и работодателям регистрироваться и использовать сервисы САС. ИС отслеживает подробную статистику с апреля 2016 года, и, по данным на сентябрь 2019 года:

- В центре зарегистрированы 4,575 студентов и выпускников.
- В центре зарегистрировано 227 работодателей.
- Центр провел 1,778 назначений на должности консультантов по вопросам карьеры.
- 1,803 студента использовали онлайн-инструмент оценки карьеры Focus 2.
- Размещено 2,545 вакансий.

САС был выбран в качестве новаторского примера, потому что он выходит за рамки простого трудоустройства студентов, а его программы специально нацелены на навыки, необходимые для устойчивого трудоустройства и управления карьерой. Согласно опросу студентов (проведенному Universum), выпущенному в 2019 году, 88% студентов НУ использовали одну или несколько услуг, предоставляемых САС, со средним уровнем удовлетворенности 7,8 (из 10) в 2019 году, тогда как в других университетах 79% студентов при среднем уровне удовлетворенности 7,1.

Будущие разработки

Центр открыт для обмена своим опытом и распространения практики с другими организациями высшего образования в Казахстане.

<https://rb.gy/kt9nzk>

Проект «Zangar» в Атырауской области

Введение и контекст

Проект «Zangar» является частью Инициативы развития молодежи г. Атырау компании Chevron. Проект был разработан в 2015 году Международным молодежным фондом (ММФ) в партнерстве с акиматом Атырауской области. Проект тесно сотрудничает с сообществом (предприятиями, НПО, учреждениями) и был запущен в ответ на потребности местных работодателей, которые определили отсутствие трансверсальных навыков как одно из основных препятствий для трудоустройства молодежи.

Содержание

В рамках проекта в течение 2015–2020 годов проводилось обучение навыкам науки, технологий, инженерии и математики (STEM), а также жизненным навыкам, необходимым для работы. Оно ориентировано на молодежь в возрасте от 10 до 22 лет, проживающую в городе Атырау. Из 11,543 молодых людей в городе Атырау более 4,900 участвовали в обучении жизненным навыкам и 6,550 прошли курсы STEM (некоторые прошли оба направления).

Обучение STEM проводится в партнерстве с 40 организациями, включая образовательные учреждения, некоммерческие ассоциации и государственные учреждения. Составная часть проекта STEM охватывает непрерывные курсы и предлагает разнообразные практические занятия. Например, в 2016 году IYF запустил первую лабораторию цифрового производства в Казахстане - Fab Lab Atyrau - предоставив пространство и создав экосистему, где молодые люди могут разрабатывать, проектировать и реализовывать проекты с использованием оборудования для цифрового производства, микроконтроллеров и программного обеспечения. Включая 86 успешных молодежных проектов, устройства для определения цвета и звука для помощи людям с нарушениями зрения и слуха, а также роботов с дистанционным управлением для исследования опасных сред.

Zangar также обучает жизненным навыкам с помощью учебной программы Passport to Success® (PTS), которая была разработана IYF и проводилась в течение 2015–2020 годов. Учебная программа PTS охватывает различные навыки управления карьерой. Например, эффективные рабочие привычки, навыки профессионального роста, личные компетенции, решение проблем и управление конфликтами. С 2015 года Zangar провел 72 урока жизненных навыков из 100+ в учебной программе PTS в 8 областях:

- Личные компетенции (управление эмоциями, ответственность, слушание, ценности, постановка целей, учеба и обучение, управление стрессом, умение постоять за себя и т. д.);
- Решение проблем и урегулирование конфликтов;
- Здоровое поведение (планирование семьи, образ жизни, инфекции, передаваемые половым путем);
- Эффективные рабочие привычки (оценка карьеры, выбор работы, поиск работы, резюме и сопроводительное письмо, собеседование, финансовый менеджмент, тайм-менеджмент, борьба с домогательствами и злоупотреблениями на рабочем месте, навыки эффективной презентации, рабочий протокол, навыки работы в команде);
- Навыки профессионального роста (творческое мышление на рабочем месте, личное лидерство и лидерство в действии, принятие решений, переговоры, преодоление неудач, конструктивная обратная связь и т. д.);
- Сервисное обучение (общественные работы, волонтерство, работа в команде и т. д.);
- Финансовое образование (постановка личных финансовых целей, привычки расходовать и сберегать, планирование бюджета, сбережения против займов, мобильные деньги и т. д.);
- Завершение (завязывание свободных концов).

Учебная программа гибкая, а уроки регулярно обновляются на основе отзывов выпускников программы и тренеров PTS.

Тренеры были набраны из числа учителей и консультантов местных образовательных организаций. IYF организовал специализированный четырехдневный тренинг, дополненный коучингом мастеров-тренеров. Все тренеры сертифицированы IYF.

Факторы воздействия, эффективности и успеха

Мониторинг и оценка показали, что 82% участников отметили, что они улучшили свою личную ответственность, принятие решений и уважение к себе и другим.

Задачи и будущие разработки

Финансирование проекта заканчивается в учебном году 2020. Тем не менее, три образовательные организации, известные как STEM Champions, включили STEM-программирование Zangar в свои образовательные программы, а инструкторы проводят курсы STEM без финансовой поддержки с 2019/20 учебного года. Кроме того, IYF планирует предоставить бесплатные лицензии PTS на пять лет трем организациям-чемпионам. Более того, инструкторы, тренеры и мастера-тренеры, которые были задействованы в системе, используют полученные знания в своей педагогической и тренерской карьере.

Чтобы обеспечить устойчивость, Zangar делится своим опытом с местными партнерами и помогает укреплять их возможности. На сегодняшний день (по состоянию на март 2020 года) 402 человека прошли курс обучения PTS и курсам STEM.

<https://rb.gy/vwlbif>

<https://rb.gy/9hcvwn>

6.3 МЕХАНИЗМЫ СОТРУДНИЧЕСТВА И КООРДИНАЦИИ

Мобильные центры занятости и механизм сотрудничества между государством и общественными организациями

Введение и контекст

Этот случай иллюстрирует общий механизм координации и сотрудничества, а также определенный практический пример сотрудничества между МТСЗ, НПП «Атамекен», РПП, местными исполнительными органами («акиматами») и центрами занятости (ЦЗ) (см. «снимок системы» в томе I).

В июле 2019 года МТСЗ и НПП в тесном сотрудничестве с местными «акиматами» и ЦЗ запустили создание сети мобильных центров занятости («Атамекен Qoldau Ortalyghy»). Эта инициатива явилась ответом на недостаточную осведомленность общественности о государственных программах, способствующих занятости, предпринимательству и обучению. Участники инициативы смогли мобилизовать ресурсы, а также создать и укомплектовать мобильные пилотные центры в течение нескольких недель.

Национальная палата предпринимателей (НПП) и ее Региональные палаты предпринимателей (РПП) уникально размещены в системе. Они действуют как системные интеграторы на стыке между рынком труда (сторона спроса) и поставщиками образования (сторона предложения). НПП и РПП привлекают местные предприятия и организации к предоставлению информации о требованиях к квалификации и потребности в рабочей силе.

РПП сотрудничают с органами местного самоуправления в проведении профориентационных мероприятий. Например, в Нур-Султане РПП работает с центрами занятости, местным исполнительным органом и профессиональными союзами. РПП в Нур-Султане посвящает около 30% своего времени организации профориентационных занятий. РПП также работают напрямую со школами и организациями ТПОО для организации профориентационных встреч с представителями отрасли: беседы по определенным профессиям, местным работодателям и отраслям, поездки на места и установление социального партнерства между работодателями и организациями ТПО.

Содержание

Пилотные мобильные центры занятости были созданы в трех городах - Нур-Султане, Шымкенте и Алматы - в июле 2019 года. Центры расположены в общественных местах, таких как базары, рынки, вокзалы, торговые центры. В пилотный период (июль-декабрь 2019 г.) открыто 30 центров: 8 в Нур-Султане, 10 в Шымкенте и 12 в Алматы. По результатам пилотного проекта мобильные центры занятости будут расширены на другие регионы Казахстана.

Мобильные центры занятости предоставляют услуги профориентации для соискателей работы, образовательную и профессиональную информацию, информацию о рабочих местах и вакансиях (с использованием информационного ресурса E-Exchange, других платформ поиска работы, запросов от работодателей и активной работы с работодателями, а также дополнительных мер при поддержке правительства программ).

В каждом центре работают 4 менеджера и 1 консультант по личностному росту. Консультант по личностному росту - обученный и квалифицированный психолог; она оценивает клиента, проводит консультации по вопросам карьеры и дает рекомендации по дальнейшему обучению и / или трудоустройству.

Сессии по профориентации входят оценочные тесты, разработанные Союзом психологов Казахстана, интерпретация результатов тестов, советы и дальнейшие рекомендации. Тесты предлагаются на бумаге или в электронном виде. После консолидации результатов тестирования консультант по личностному росту составляет карту личного развития. По результатам оценки навыков и квалификации клиента предлагаются оптимальные меры в рамках существующих государственных инициатив (например, государственная программа «Енбек»¹).

На занятиях используется онлайн-тест Synaq Information System, который длится 25–35 минут и позволяет консультанту по вопросам карьеры определить профессиональные способности и уровни основных компетенций соискателя работы. А именно:

- Логические (когнитивные) способности;
- Социальные навыки;
- Организационные навыки;
- Настойчивость, стойкость, целеустремленность (ориентированность на результат и мотивацию)
- Контроль импульсивности и поведенческий самоконтроль как мера нервно-психической стабильности, дисциплины и неконфликтного поведения.

Факторы воздействия, эффективности и успеха

По состоянию на март 2020 года около 140,600 граждан получили консультации в Нур-Султане, Алматы и Шымкенте (81,100 в 2019 году и 59,500 в 2020 году).

Задачи и будущие разработки

Изначально пилотные центры были созданы без установленного бюджета и с использованием имеющихся ресурсов НПП и ЦЗ. По окончании пилотного периода, в декабре 2019 года, работа Мобильных центров занятости получила положительную оценку и было установлено последовательное финансирование. Финансирование поступает из двух источников: государственной программы «Енбек» и НПП.

¹ Программа продуктивной занятости и массового предпринимательства.

Кроме того, мобильные центры занятости создаются в центрах обслуживания населения, торговых центрах и местных правительственных учреждениях. Еще два центра были открыты в марте 2020 года в сельской местности Кордайского района Жамбылской области.

<https://rb.gy/a19lmc>

6.4 РОЛЬ РОДИТЕЛЕЙ В ВЫБОРЕ КАРЬЕРЫ МОЛОДЫМИ ЛЮДЬМИ

Назарбаев Интеллектуальные школы

Введение и контекст

Назарбаев Интеллектуальные школы (НИС) - это сеть из 20 школ, расположенных в каждом областном городе и в трех крупных городах Казахстана. Созданный в 2008 году по инициативе Нурсултана Назарбаева, первого президента Республики Казахстан, НИС был задуман как экспериментальная площадка для исследований и разработок, апробирования и расширения современных моделей образовательных программ и практик. Закон от 19 января 2011 года предоставил им особый автономный статус, что дает им гибкость и определенную академическую свободу при разработке и внедрении инновационных подходов к образованию и исследованиям. Это включало в себя реализацию формальной и неформальной профориентации, в том числе в сотрудничестве с родителями. В данных школах дети учатся от начальной до средней школы.

Содержание

Цель профориентации НИС - подготовить каждого студента к осознанному выбору карьеры и / или профессии, исходя из его / ее личных интересов, учебных достижений и спроса на рынке труда. Цель состоит в том, чтобы облегчить набор студентов в ведущие университеты в Казахстане и за рубежом с упором на предметы STEM. Система профориентации основана на принципах системного планирования, индивидуального подхода и преемственности на протяжении 7–12 классов. Подход зависит от возраста учащихся, ценностей, планов и учебных достижений. Он сочетает в себе индивидуальный и групповой подходы и включает в себя общую профессиональные знания / профориентацию, профессиональную информацию, психологическую поддержку и различные виды деятельности.

В НИС назначены сотрудники, которые тесно сотрудничают с целью проведения профориентации:

- **Консультанты по профориентации** - это сотрудники НИС (преподавательские или административные), по надзору за процессами профориентации студентов НИС. В частности, в их обязанности входит разработка Route to University, организация профориентационной работы, информационная поддержка студентов и их родителей / опекунов;
- **Психологи**: в каждой школе НИС есть штатный психолог, который работает в тесном сотрудничестве с консультантами по профориентации и другим преподавательским составом;
- **Кураторы**: сотрудники, отвечающие за сбор информации об отдельных студентах, следящие за тем, чтобы консультант по профориентации располагал всеми соответствующими данными для информирования процесса профориентации;
- **Библиотекари** - активные участники процесса профориентации. Предоставляют соответствующую литературу, организуют выставки и встречи по профориентации.

Неформальная профориентация: летние социальные практики

Летние социальные практики (также известные как «социальные проекты») представляют собой интересный пример неформальной профориентации и реализуются при активном участии родителей. Эти методы предназначены для наилучшего использования летних каникул (чтобы избежать «потери летнего обучения») и позволяют студентам получить реальный социальный и рабочий опыт. Следующие социальные практики были разработаны НИС:

- «2 недели в ауле» организованы для учащихся 7–12 классов и знакомят их с национальной культурой и традициями, а также с жизнью в сельской местности и селах. Это также дает студентам представление о работе и занятиях в сельской местности. Пример: <https://rb.gy/enro8t>;
- «10 дней на предприятии у родителей» организовано для учащихся 9-11 классов и направлено на укрепление взаимодействия между учениками и родителями. Это позволяет учащимся посещать рабочие места и наблюдать за тем, как родители выполняют свои обязанности, и в некоторой степени следить за своими функциями на рабочем месте. Пример: <https://rb.gy/y9dur5>;
- Однодневная практика «Возьми ребенка на работу» организована для учащихся 7–8 классов и направлена на привитие студентам профессионально значимых качеств, таких как трудолюбие, понимание работы, доброжелательное отношение к старшим, к своему делу;
- «Юные друзья ЕХРО -2017» (проект к празднованию 25-летия Независимости Республики Казахстан).

Во время летних социальных практик студенты ведут онлайн-блоги и дневники, в которых они размышляют и делятся своими впечатлениями, мыслями, оценивают свои действия, загружают фотографии и видео с результатами когнитивных исследований.

Такие проекты выходят за рамки непосредственной профориентации и целей управления карьерой. Они нацелены на развитие ценностей, национальной идентичности, гражданственности и патриотизма, уважения общественных интересов и потребностей.

Будущие разработки

НИС активно участвует в обмене опытом, наращивании потенциала и распространении лучших практик профориентации с другими средними школами Казахстана. Например, в октябре 2019 года НИС организовал семинар для консультантов по профориентации с международными партнерами (советами международных школ, Swiss Education Group) в Назарбаев Университете.

<https://rb.gy/w1tiho>

7. ИННОВАЦИОННЫЕ ПРИМЕРЫ ИЗ ТУРЦИИ

7.1 ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИКТ В СИСТЕМАХ ПРОФОРИЕНТАЦИИ

Электронное портфолио и системы электронного руководства

Введение и контекст

Система электронного портфолио - это инновационная практика МНО, основанная на документе «2023 Education Vision» (Министерство национального образования Турции, 2018), в котором говорится, что «отчет о мониторинге развития на основе электронного портфолио будет использоваться для мониторинга и оценки детей в начальной и неполной средней школе». Основной отправной точкой является отслеживание интересов, способностей и навыков студентов и, соответственно, поддержка их карьерного роста. Электронное портфолио имеет перспективу развития, охватывая жизнь учащихся от дошкольных учреждений до университетов. Контент и программное обеспечение для электронного портфолио были разработаны, и пилотные проекты были проведены в 20 школах Анкары. Полное внедрение системы началось в сентябре 2019 года.

Содержание

Модуль электронного портфолио состоит из трех разделов. Один касается успеваемости, рекордов и достижений. Второй касается личного, социального и карьерного развития детей, включая баллы и результаты инструментов оценки. Третий раздел посвящен внеклассным мероприятиям, включая уже существующий «модуль социальных мероприятий». В 2017 году в информационной системе управления электронной школой появился «модуль социальной деятельности»² для записи и регистрации внеклассных мероприятий (культурных, артистических, спортивных, научных и общественных мероприятий). Данный модуль предназначен для учителей, чтобы они могли регистрировать, контролировать и загружать деятельность учеников в информационную систему управления электронной школой. Эту базу данных также можно использовать для будущего планирования.

Важным аспектом электронного портфолио является участие студента, который загружает записи, документы, домашние задания и все, что он / она хочет добавить в свое портфолио. Учащийся также может выбрать конфиденциальность определенных файлов или разрешить доступ. Другими словами, студент является совладельцем системы и управляет содержанием портфолио. Это инструмент саморефлексии для поддержки и облегчения карьерного роста студента, который предоставляет важные и значимые данные консультанту, назначенного для помощи студенту в его / ее карьерном росте.

Для облегчения коммуникации, координации и сотрудничества партнеров по руководству в школах и учреждениях МНО был разработан модуль электронного руководства и подготовлена инструкция по его использованию³. **Модуль электронного руководства** также предусматривает содействие более совершенной, более эффективной и систематической организации предоставляемых услуг руководства. Более того, это также может быть использовано для разработки политики на основе фактов. В июне 2019 года этот модуль был запущен в режиме онлайн для поддержки обучения без отрыва от производства и для ознакомления с модулем партнеров по оказанию консультационных услуг.

Электронная школа, электронное руководство, электронное портфолио и ЕВА (образовательная ИТ-сеть) совместно используются, для помощи учащимся в самопознании, поиске карьеры / осознании возможностей, а также в принятии решений и действиях. Бланки, анкеты и инвентарные списки в модуле электронного руководства также будут использоваться в модуле электронной школы и могут быть перенесены в модуль электронного портфолио. Данные оценки студентов по их интересам, способностям

² Положение о социальной деятельности, 8 июня 2017 года, № 30090, МНО

³ Электронное руководство (2019), <https://rb.gy/qns9so>

и профессиональным ценностям также будут связаны с электронным портфолио. В ЕВА будут карьерные файлы, которые помогут студентам в их карьере и осознании возможностей с помощью интерактивных игр и мероприятий, включая моделирование. Они также будут включены в их портфолио.

<https://rb.gy/gaycv8>

Программа онлайн-обучения по непрерывной ориентации

Содержание

Главное управление непрерывного обучения Турции обладает онлайн-программой для обучения на протяжении всей жизни. Участники должны быть в возрасте 18 лет и старше и могут быть практикующим консультантом в школах, учителем / администратором в школах DG по непрерывному обучению и сотрудникам DG по непрерывному обучению со степенью бакалавра. Тренеры - практикующие консультанты в школах и академических кругах. Данная программа охватывает широкий спектр идей и перспектив, национальных и международных систем информации о рынке труда и их связи с непрерывным руководством, оценки и измерением, квалификациями консультантов и определенными мероприятиями для людей с ограниченными возможностями.

<https://rb.gy/gaycv8>

Профильная система консультирования и разделение ролей и обязанностей консультантов

Введение и контекст

Государственная служба занятости Турции (İŞKUR) была реструктурирована в 2012 году, в результате чего были созданы службы «консультации по трудоустройству». Около 5,000 консультантов по трудоустройству (JEC) предоставляют услуги лицам, ищущим работу, сотрудникам и студентам.

Из-за большой загруженности JEC столкнулись с трудностями при разработке индивидуальных планов действий для соискателей. İŞKUR решил улучшить качество и эффективность услуг путем целенаправленного вмешательства. Это делается двумя способами: путем введения системы консультирования на основе профилирования и путем организации JEC по пяти категориям на основе различных целевых групп клиентов.

Содержание

Разделение ролей и ответственности JEC

Был проведен ряд встреч и обсуждений со специалистами по персоналу, частными бюро по трудоустройству, соискателями работы и другими заинтересованными сторонами. Эти встречи привели к объединению JEC в группы для целенаправленного и более эффективного вмешательства.

В этой системе JEC подразделяются на следующие пять группы для предоставления целенаправленного индивидуального консультирования:

- JEC для соискателей;
- JEC для опекунов;
- JEC для работодателей - анализирует специфические потребности работодателей и реагирует на них;
- Job Coach - обслуживает людей с особыми потребностями в рамках поддерживаемой модели трудоустройства;
- Руководитель Клуба вакансий - помощь клиентам, которым требуется высокий уровень поддержки.

Данная новая модель направлена на достижение следующих целей:

- Принимаются во внимание социальные и демографические переменные соискателей (человек с особыми потребностями, заключенный / осужденный, возраст, пол, образование, опыт работы).
- Обездоленные группы, которым требуются особые условия (женщины, молодежь, лица с особыми потребностями и пожилые заключенные), могут получить индивидуальные услуги.

Ожидается, что эти более квалифицированные консультационные услуги приведут к увеличению возможностей трудоустройства и снижению безработицы.

Пилотирование новой модели началось в декабре 2017 года в трех департаментах, а в 2018 году было расширено до 21 департамента. В настоящее время новая модель с целевым вмешательством для соискателей работы внедряется в 45 департаментах (25 провинциальных департаментов / 20 центров обслуживания). JEC были интенсивно обучены работе с этой новой моделью, и на основе всестороннего анализа потребностей были разработаны новые программы обучения для расширения возможностей JEC. К 2020 году все стандарты и моделирование этой новой системы будут завершены.

Профильная система консультирования

Данная классификация JEC привела к созданию новой системы консультирования, основанной на профилировании лиц, ищущих работу, с использованием больших данных и ИКТ. Эта система была разработана для мониторинга возможностей трудоустройства соискателей на рынке труда и для повышения качества предоставляемых услуг.

Набор из 14 переменных используется для расчета уровня риска безработицы более шести месяцев, а профили рисков подготавливаются для каждого соискателя работы на основе базы данных. Затем соискателей распределяют в одну из групп риска при поддержке JEC в соответствии с их потребностями. Направление в JEC также управляется через систему.

Факторы воздействия, эффективности и успеха

С 2012 года было проведено около 22,7 миллиона индивидуальных консультаций, 3,3 миллиона посещений рабочих мест и 132,000 посещений школ.

Новая модель классификации JEC, похоже, имеет двоякий эффект для организации. Это дает JEC возможность улучшения саморефлексии и самосознания, а также поддерживает определенные потребности различных людей, способствуя их навыкам управления карьерой и возможности трудоустройства.

Портал ПОО «Моя карьера и моя жизнь»

Введение и контекст

Портал ПОО «Моя карьера и моя жизнь» - еще один инновационный пример МНО, который является частью «2023 Education Vision» (Министерство национального образования Турции, 2018). Этот портал был разработан, чтобы помочь студентам профессионально-технического образования в выборе программы. Портал ПОО направлен на содействие развитию высококачественной рабочей силы, в которой нуждаются работодатели, повышение качества программ ПОО и поддержку связей между образованием, занятостью и производством.

Содержание

На портале представлены 54 видео по 54 направлениям карьеры и истории успеха для разных профессий. Он также предоставляет информацию об образовании ПОО за рубежом, обучении стажеров,

возможностях карьерного роста, методах собеседования, профессиях будущего и обзор развития ПОО в Турции. Портал служит важным связующим звеном между выпускниками учебных заведений ПОО и работодателями, а также предоставляет информацию о возможностях трудоустройства.

Портал «Моя карьера и моя жизнь» также является общей платформой и средой для студентов ПОО, преподавателей, работодателей, соискателей работы и связанных организаций, и к нему можно получить доступ через все социальные платформы. Учителя могут получить доступ к программам обучения через портал. «Моя карьера и моя жизнь» включает карту профессионального образования с доступом ко всем центрам исследований и разработок и центрам развития технологий в Турции и может использоваться для цифровых разработок и реструктуризации ПОО в Турции.

Наиболее посещаемые студентами темы: «Изучение различных профессий», «Будущие тенденции в профессиях», «Объявления и новости», «Видео о профессиях», «Руководство и ориентация» и «Документы». В разделе «Руководство и ориентация» студенты получают информацию об областях, в которых они хотят продолжать учиться, и о том, и как переводить и менять области обучения.

Будущие разработки

В ближайшем будущем на портал будут добавлены интервью с разными профессионалами, информация и возможности для стажировок, статьи преподавателей и студентов, социальные и культурные мероприятия, информация о школах ПОО и фотографии ПОО из прошлого в настоящее.

<https://rb.gy/mbtidd>

7.2 РАЗВИТИЕ НАВЫКОВ УПРАВЛЕНИЯ КАРЬЕРОЙ

Учебный подход к карьерной осведомленности и компетентности

Введение и контекст

Принимая во внимание «2023 Education Vision» МНО (Министерство национального образования Турции, 2018), была внедрена новая система и внесены серьезные изменения в учебные планы средней школы, что укрепило самосознание учащихся для более эффективных и реалистичных карьерных планов. Система вступит в силу в 2020 году. Основная философия модели заключается в том, чтобы поддерживать людей в целостном развитии с более глубоким пониманием их потенциала и интересов, а также в принятии решений и соответствующих действиях.

Содержание

Академическая программа ориентирована на программу академического развития и программу академической компетентности. Первая программа будет стимулировать учащихся 9, 10 и 11 классов развивать свои навыки в соответствии с их компетенциями и интересами. Вторая программа предназначена для поддержки студентов в поиске лучших возможностей и осведомленности о карьере, чтобы облегчить их будущие карьерные планы. Будут организованы семинары и мероприятия, которые помогут студентам в самопознании и поиске карьеры. Кроме того, в рамках темы «Мечты, деятельность и жизнь» выделяются временные интервалы для мероприятий, включающих социальные и общественные проекты. Мечта олицетворяет искусство и творческую работу, деятельность - физическая активность, а жизнь - участие и работа сообщества. Последний месяц учебного года предназначен для портфолио, презентаций и саморефлексии.

В рамках этих новых разработок учебные программы для разных классов пересматриваются с учетом целостного подхода, чтобы поддержать личный, социальный, образовательный и карьерный рост учащихся. Эта новая учебная программа будет охватывать возрастной диапазон от дошкольного до университетского уровня. Подготовлены проекты учебных программ, которые после утверждения Советом по образованию будут реализованы начиная с 2020/21 учебного года. В настоящее время разрабатывается еще одна программа для учащихся 8–12 классов под названием «Программа

психологического просвещения по вопросам карьеры». Это будет способствовать их карьерной зрелости, их способности принимать решения и действовать.

Абитуриенты и будущие выпускники

Изменения в учебной программе были разработаны для 12-го класса, чтобы помочь учащимся в их подготовительный период к вступительным экзаменам в университет, с упором на карьерный рост на проектной и руководящей деятельности. Персональное руководство, факультативные занятия и карьерные офисы в школах предназначены для лучшей поддержки и ориентации учащихся. В каждой школе будет карьерный офис, который станет важной частью этой новой пересмотренной учебной программы. Начиная с 9-го класса, данные офисы будут поддерживать учащихся в улучшении самопознания, самоисследования и осознания, чтобы развить карьерный профиль, основанный на ценностях, компетенциях и интересах.

Развитие карьеры / расширение возможностей учащихся будет контролироваться в данных офисах и координироваться практикующими руководителями средней школы. Студенты будут иметь учебные и внеклассные мероприятия, чтобы исследовать и размышлять над своими компетенциями, интересами и ценностями при поддержке практикующих консультантов и других учителей. Карьерные офисы - это совместное предприятие между всеми заинтересованными сторонами, и это важный аспект данной модели⁴.

Для выпускников средней школы, которые не поступают в университет, службы карьерного роста в школах помогут связать их с работодателями. Будут организованы творческие мастерские, программы сертификации и развитие портфолио, чтобы помочь выпускникам приобрести навыки, востребованные работодателями.

<https://rb.gy/mbtidd>

Интервью-приключение с охотниками за талантами

Введение и контекст

İhsan Dođramacı Bilkent University - частный университет в Анкаре с хорошо зарекомендовавшим себя офисом по вопросам карьеры и выпускников. Этот университет наладил важную связь с миром труда / работодателями / компаниями, чтобы облегчить планы своих студентов и выпускников на будущее и их переход в мир труда.

В 2018 году офис запустил новую программу для студентов 3-го и 4-го курсов, чтобы поддержать их осознание себя и своих возможностей, а также предоставить им первоначальный опыт в мире труда: «Интервью-приключение с охотниками за талантами».

Содержание

Программа состоит из следующих шагов:

- Известных работодателей приглашают присоединиться к программе и спрашивают, на сколько собеседований они могут выделить время. В число компаний входят Opsgenie, Yapı Kredi Bank, Signify (Philips Lighting), PwC, Danone-Nutricia, Microsoft, ING Bank, Oyak Renault, Garanti Bank, Hillside Beach Club, Türk Traktör, Vestel, Fiba Group и Ritz Carlton Hotel.

⁴ <https://rb.gy/zditru>
<https://rb.gy/n2xxrm>
<https://rb.gy/quzpiy>

- База данных студентов университета работает как карьерный портал. Студенты отправляют свое резюме в базу данных и через сайт записываются на прием в карьерный офис.
- После собеседования с консультантами карьерного офиса они обновляют свое резюме в соответствии с полученными отзывами и отправляют повторно.
 - Студенты получают информацию о различных фирмах, связанных с их резюме, и указывают свои предпочтения.
 - Они подбираются с соответствующими фирмами и сами назначают встречи с ними. Почти 85% студентов соответствуют фирмам, которые они предпочитают.
 - 30-минутные собеседования с сотрудником отдела кадров компании проходят лично, через Skype, видеовстречи или по телефону, после чего следует 15-минутный сеанс обратной связи.

Факторы воздействия, эффективности и успеха

Одним из критических и важных моментов программы является сеанс обратной связи. Студенты получают важную и ценную возможность услышать о своих компетенциях, навыках, областях, в которых они хороши, и могли бы развиваться дальше в своей карьере. Этот процесс помогает развить навыки управления карьерой.

Проводятся 70% собеседований и предоставляется обратная связь.

В 2019 году этой возможностью воспользовались 200 студентов, а цель программы состоит в том, чтобы 400 студентов планировали свои собеседования с работодателями / фирмами. В этой программе участвуют около 200 фирм.

Будущие разработки

Дальнейшие планы по улучшению программы включают в себя:

- внедрение четко определенного формата обратной связи от фирм, для возможности использования его в целях оценки. Оценки студентов будут представлены в количественном и качественном форматах для использования в качестве статистических данных;
- внедрение системы мониторинга, позволяющей отслеживать карьерный путь студентов после того, как они закончат обучение и войдут в мир труда.

В дополнение к этой программе, офис карьеры разработало «сеансы быстрого сетевого общения» для студентов, чтобы пообщаться с выпускниками и получить представление о мире работы. Офис адаптировал формат «быстрых свиданий», используемый в мире современного сватовства: 20 студентов-добровольцев встречаются с 20 выпускниками в течение 3-минутных занятий в чередующемся формате, после чего угощаются напитками для расширения контактов. Студенты могут найти возможности для своих карьерных планов, а выпускники могут облегчить свой карьерный путь с помощью этих занятий.

<https://rb.gy/z7v2dc>

7.3 МЕХАНИЗМЫ СОТРУДНИЧЕСТВА И КООРДИНАЦИИ

Комплексное предоставление услуг карьеры и трудоустройства для мигрантов и принимающего сообщества

Введение и контекст

В эпоху растущей мобильности крайне важно, чтобы правительства способствовали международному сотрудничеству и разрабатывали соответствующую политику и программы для облегчения мобильности рабочей силы, отвечающей потребностям рынка труда и экономическим возможностям. Такая политика и программы защищают международных мигрантов и используют преимущества миграции для общества.

Турецкое правительство работает с Международной организацией мигрантов (МОМ) над интеграцией сирийцев, находящихся под временной защитой (SuTP) в Турции, на рынок труда. Офис МОМ в Турции провел различные консультации с соответствующими национальными и международными заинтересованными сторонами, в частности с İŞKUR и Управлением по профессиональным квалификациям (УПК), при координации с Генеральным директоратом международной рабочей силы (DGIL), чтобы установить общую основу для понимания среди агентств.

Результатом стало первое четырехстороннее соглашение⁵ между Министерством семьи, труда и социальных служб, DGIL, İŞKUR и УПК, поддерживающее участие сирийцев, находящихся под временной защитой (SuTP), и принимающего сообщества на рынке труда. Мероприятия в рамках этого соглашения направлены на поддержку усилий по развитию комплексной системы управления трудовой миграцией в Турции. Это соглашение направлено на содействие межведомственному сотрудничеству в отношении прямого и местного осуществления активной политики на рынке труда. Протокол состоит из следующих подзаголовков:

1. Обеспечение того, чтобы текущая политика на рынке труда включала сирийцев, находящихся под временной защитой (SuTP), и принимающего сообщества;
2. Сосредоточение внимания на потребностях рынка труда на основе выбранных провинций и секторов, которые считаются подходящими для осуществления стратегических инвестиций в соответствии с их потенциалом экономического роста / создания рабочих мест;
3. Включая следующие три шага, которые должны быть реализованы как для SuTP, так и для принимающего сообщества:
 - программа поддержки перед приемом на работу МОМ
 - обучение на рабочем месте в İŞKUR;
 - тестирование и сертификация УПК.

Партнеры-исполнители начали свою деятельность 1 октября 2018 года и завершили ее к 28 февраля 2019 года в соответствии с Соглашением.

Программа поддержки перед приемом на работу, реализованная как совместное предприятие этих четырех важных и ключевых участников, направлена на поддержку лиц, ищущих работу, из двух целевых групп (сирийцев и соискателей работы в принимающей стране), в получении базовых знаний / информации и, на определенном уровне, навыки, которые могут облегчить их трудоустройство. Это пятидневная программа, в которой принимают участие как работодатели, так и соискатели, с тем чтобы обе стороны лучше понимали друг друга и свои потребности. Это также помогает соискателям лучше узнать свое рабочее место и поддерживает адаптацию к работе и социальной жизни.

Программа включает обмен информацией, интерактивные / обучающие упражнения, обсуждения и мозговой штурм, за которыми следует информирование на рабочем месте и наблюдение за работой. Вначале турецкие и сирийские участники были сгруппированы отдельно, но позже в программе их объединили и провели совместные мероприятия, которые поддержали сирийскую интеграцию, самопознание и социальное понимание.

После ознакомительной программы бенефициары начали трехмесячные программы обучения без отрыва от производства, проводимые İŞKUR в KİPAŞ Holding, и впоследствии они были наняты в качестве операторов прядильного производства в KİPAŞ Holding. Сирийские и турецкие бенефициары, которые продолжали участвовать в обучении, сдали экзамен на профессиональную квалификацию, который координировал УПК в марте 2019 года, и получили квалификационные сертификаты.

⁵ Соглашение о реализации проекта с Министерством семьи, труда и социальных служб, Генеральным директоратом международной рабочей силы (DGIL), Турецкой организацией занятости (İŞKUR) и Управлением профессиональных квалификаций (VQA). 2018.

Будущие разработки

Заглядывая в будущее, МОМ стремится использовать извлеченные к настоящему времени уроки, чтобы продолжать поддерживать способность Турции регулировать трудовую миграцию и использовать преимущества глобальной мобильности. В частности, МОМ стремится:

1. опираться на успехи последних нескольких лет и продолжать наращивать потенциал правительства Турции в области управления трудовой миграцией с большим упором на создание систем для привлечения, удержания и интеграции квалифицированных мигрантов на рынок труда, включая сирийцев, находящихся под временной защитой, и иностранных студентов;
2. создавать возможности для трудоустройства и увеличивать экспорт, поддерживая как турецкий, так и сирийский бизнес с потенциалом роста, а также поддерживать устойчивый рост в процветающих секторах в Турции путем обучения турецких и сирийских потенциальных сотрудников;
3. способствовать созданию путей достойной занятости для мигрантов с различным статусом в соответствии с возникающими отраслевыми потребностями страны.

<https://rb.gv/ld9zn4>

Карьерный кампус İŞKUR

Введение и контекст

С 2013 года в 73 провинциях Турции İŞKUR создал совместное предприятие с центрами планирования карьеры в 85 государственных и 20 частных университетах, в результате чего 170,000 студентов университетов получили поддержку.

Содержание

«Кампус / контактные точки İŞKUR» работают с карьерными центрами в университетах для поддержки развития карьеры, поиска работы и трудоустройства студентов университетов. Они нацелены на развитие рынка труда и осведомленности студентов о возможностях путем установления связей с работодателями. Индивидуальные и групповые мероприятия проводятся для поддержки навыков трудоустройства (написание резюме, навыки собеседования и т. д.). Данное совместное предприятие университетов и İŞKUR также обеспечивает понимание İŞKUR и его услуг, и эти контактные точки облегчают доступ студентов к услугам İŞKUR. Достигая этой целевой группы, İŞKUR также стремится охватить белых воротничков и разработать возможности и услуги, которые помогут этой целевой группе.

Центры обслуживания мигрантов

Введение и контекст

Центры обслуживания мигрантов - еще один пример координации и сотрудничества между различными заинтересованными сторонами. Они были созданы при поддержке МОМ и соответствующих муниципальных партнеров в Анкаре (Кечиорен), Адане и Шанлыурфе для облегчения предоставления интегрированных государственных услуг для беженцев и мигрантов.

Содержание

Центры предоставляют консультации и справочные услуги, способствуют социальной сплоченности между принимающей стороной и сообществами беженцев / мигрантов и укрепляют потенциал государственных служащих на местном уровне, чтобы лучше удовлетворять потребности беженцев и мигрантов. Консультации и справочные услуги, предоставляемые этими центрами, включают юридические, медицинские, образовательные, профессиональные, социальные услуги / помощь и консультации по психологической поддержке, а также услуги переводчика. Муниципалитеты являются наиболее подходящими организациями местного самоуправления для обеспечения систематического

доступа к основным правам и услугам, а также способствовать возможности трудоустройства/ месту работы и социальной сплоченности беженцев и мигрантов в турецкой административной системе Турции, подход снизу вверх.

<https://rb.gy/u6kj8q>

7.4 РОЛЬ РОДИТЕЛЕЙ В ВЫБОРЕ КАРЬЕРЫ МОЛОДЕЖИ

Программа участия родителей в начальной школе

Введение и контекст

Участие родителей в системе образования считается важным аспектом на протяжении более двух десятилетий (Akkök et al., 1998), при этом турецкие и международные исследования способствуют осознанию его вклада в эффективное обучение и постоянное развитие навыков в школе и дома (Comer et al., 1991). Участие родителей может облегчить и / или расширить возможности для молодых людей, при этом родители должны быть «нацелены на карьеру», то есть сторонниками образования, карьерного роста и поставщиками информации.

Исходя из этого, в начале 2000-х годов программа участия родителей была опробована в начальной школе в течение учебного года, а затем развернута в нескольких других начальных школах. Элементы этой программы все еще в силе.

Содержание

В программу входили мероприятия, включенные в учебный план, а также другие мероприятия, ориентированные исследование карьеры студентов. Мероприятия были разработаны на трех уровнях.

- **Уровень 1 - информирование:** данные мероприятия были разработаны для предоставления родителям информации о школьной и классной деятельности, чтобы родители лучше познакомились с системой и чувствовали себя комфортно в ней. Родителям была разослана еженедельная программа учебных и внеклассных мероприятий, и один раз в семестр родителей приглашали в класс на дни открытых занятий.
- **Уровень 2 - вовлечение:** это были более подробные мероприятия, в которых родители информируются о целях учебной программы и побуждают родителей делиться своими наблюдениями и оценками своих детей дома. Они включали: доски объявлений, письма, коммуникативные тетради, которыми совместно пользуются родители и учителя, ежемесячные конспекты учебного плана и домашние задания для родителей и их детей.
- **Уровень 3 - активное участие:** родители участвовали в классных занятиях и провели несколько карьерных исследований. Их приглашали работать волонтерами в классе, выступать с докладами и брать учеников на работу, а также организовывались ежемесячные родительские собрания.

Факторы воздействия, эффективности и успеха

Эта рассчитанная на год программа создала связь и отношения между школой и домашней средой и позволила родителям лучше понять своих детей, их потребности, стремления и интересы. Она установила более последовательный образец взаимодействия и общения между учителями и родителями.

Такие мероприятия, как ежемесячные встречи с родителями и ежемесячные информационные брошюры, все еще проводятся в различных школах. К этому были добавлены «семинары по воспитанию детей», проводимые экспертами в нескольких школах. Родителей приглашают в школы на эти встречи, на которых рассматриваются различные аспекты воспитания детей и углубляется понимание поведения и результатов учеников. Методология носит скорее рефлексивный, чем дидактический характер, и родителям предлагается анализировать и размышлять над своим поведением. Ожидается, что благодаря этим занятиям родители будут лучше и реалистичнее понимать своих детей и наблюдать за ними, чтобы поддерживать их целостное развитие.

Будущие разработки

Сегодня в системе образования хорошо понимают важную роль родителей в развитии своего ребенка. На основе этого МНО и DG по обучению на протяжении всей жизни разрабатывают программы обучения родителей. Одна программа, предназначенная для родителей детей в возрасте 0–18 лет, а также будущих матерей, опекунов и будущих родителей, предоставляет информацию о развитии детей и улучшении взаимодействия с детьми, чтобы расширить возможности родителей и в целом внести свой вклад в развитие общества. Программа разделена на возрастные модули: 0–3, 3–6 (раннее детство), 7–11 (школьный возраст) и 12–18 (подростковый возраст). Обучение состоит из семинаров, практических занятий и домашних занятий.

Другая программа поддержки родителей под названием «Дети прежде всего» была разработана совместно с ЮНИСЕФ⁶ и предназначена для родителей детей и подростков в возрасте от 7 до 19 лет. Модули следующие: познакомьтесь со своим подростком; эффективная коммуникация; растем вместе; родительские установки; управление рисками; поддержка детей в приобретении положительного поведения; компромисс; и планируем будущее. Эти модули предоставляют занятия, которые проводятся вместе с детьми.

В документе «2023 Education Vision» (Министерство национального образования Турции, 2018) говорится, что «в сотрудничестве с различными учреждениями и государственными учебными центрами для родителей будут организованы учебные занятия по развитию ребенка и психологии» и предусмотрены дальнейшие действия.

⁶ Дети на первом месте, МНО, <https://rb.gy/9s5ljx>

8. ИННОВАЦИОННЫЕ ПРИМЕРЫ ИЗ УКРАИНЫ

8.1 ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИКТ В СИСТЕМАХ ПРОФОРИЕНТАЦИИ

Career Hub Украина

Введение и контекст

Career Hub Ukraine - это инновационная платформа, созданная НПО КСО Украина. Эта электронная платформа для планирования карьеры и трудоустройства предоставляет:

- Информацию о карьере,
- Образовательные проекты и мероприятия,
- Карьерные программы и конкурсы,
- Полезные статьи о карьере,
- Службу карьерного консультирования,
- Вакансии для молодежи.

Веб-сайт Career Hub удобен для пользователей и полон разнообразной информации для обучения и развития карьеры.

Содержание

Информация о карьере охватывает следующие карьерные сектора: сельское хозяйство, банковское дело, информационные технологии, розничная торговля, юриспруденция, металлургия и горнодобывающая промышленность. Государственный и правительственный секторы находятся в процессе развития. Каждое карьерное исследование содержит общую информацию о вариантах карьеры в соответствующем секторе, преимуществах этого карьерного сектора в Украине, инновациях и перспективных тенденциях на рынке труда. Каждый вариант карьеры включает в себя информацию о соответствующих ключевых трансверсальных навыках, необходимом опыте работы, вариантах продвижения, условиях работы, текущем уровне заработной платы, советы о том, как начать и в какие учебные заведения поступать для получения определенного диплома, а также истории успешных людей в этой области, и, в частности, истории женщин. Информация о карьере представлена как в Интернете, так и в буклетах (около 40 страниц), которые распространяются среди школ и центров профессионального обучения и развития.

Образовательные проекты и мероприятия содержат информацию об образовательных программах и курсах (Skill Labs в разных городах Украины, обучение плюс трудоустройство в сфере энергетике и др.), программах наставничества (STEM Girls, Banking Lab и др.), учебных заведениях (ведущие украинские институты, университеты и образовательные центры), тренинги и семинары (Jump into Life, Star Start, обучение от ведущих международных компаний-партнеров, летние школы и т. д.), а также международные программы и образовательные гранты.

Найди свои карьерные возможности, список компаний-партнеров для посещения школ, конкурсов (Моя карьера в Украине, Велоработодатель года, Healthy Challenge, Финансовая грамотность для студентов и т. д.), волонтерство и возможности обучения, а также текущие вакансии для студентов.

Полезные статьи о карьере включают в себя электронную библиотеку (карты карьеры для школьников), книги и статьи о карьере, истории успеха в карьере, серию статей под названием «Я хочу быть...», посвященных различным вариантам карьеры в мире труда.

Центр развития корпоративной социальной ответственности (CSR Ukraine) является хостом платформы Career Hub и ведущей независимой экспертной организацией в области корпоративной социальной ответственности, которая объединяет 40 деловых и общественных партнеров для решения следующих задач:

- устойчивое развитие,
- развитие карьеры молодежи,
- гендерное равенство в STEM,
- здоровый образ жизни.

Проекты Career Hub

Карта карьеры: цель проекта - помочь школьникам и студентам узнать больше о разного рода профессий, развить навыки трудоустройства и начать планирование карьеры в школе. Есть три целевые группы: школьники и студенты, учителя и психологи, родители. Проект реализуется на трех уровнях:

- рекламные материалы о текущем мире труда, карьерных возможностях на нынешнем рынке труда и профессиональных навыках, важных для успешной будущей карьеры;
- учебные и консультационные материалы для школьных уроков;
- школьное сообщество «Карьера мечты», объединяющее более 120 украинских школ.

Моя карьера в Украине: Цель проекта - создать платформу для представления широкого спектра карьерных возможностей и возможностей саморазвития молодых людей в Украине. Проект позволяет украинским школьникам получить доступ к обширной информации о будущих профессиях и вдохновить их начать строить карьеру в школьном возрасте. Целевая аудитория - украинские школьники 10-х классов. Проект реализуется через ряд мероприятий:

- «Моя будущая профессия» (конкурс сочинений);
- «Моя карьера в Украине» (6 региональных и 1 национальная конференция);
- «День с топ-менеджером» (личные встречи детей и успешных людей).

Лаборатория навыков для успешной карьеры: с целевой аудиторией студентов и выпускников в возрасте от 16 до 35 лет целью программы является развитие навыков трудоустройства среди молодых украинцев. Она включает:

- шесть интерактивных тренингов по развитию навыков;
- уникальные инструменты для планирования карьеры;
- интегрированный видеокурс от ведущих компаний и мастер-классы от топовых HR-отделов;
- имитация собеседований и написание резюме.

Региональные центры карьеры (Dnipro Career Hub): созданы при содействии международной компании GIZ в рамках проекта «Карьерная интеграция ВПЛ». В проект вошли:

- разработка курса для консультантов по вопросам карьеры;
- регулярные семинары по выбору и развитию карьеры;
- бесплатные консультации для разных групп населения;
- вакансии и конкурсы от ведущих работодателей.

Пакт ради молодежи: впервые украинские компании в партнерстве с государственными и негосударственными образовательными организациями подписали «Пакт для молодежи» 17 марта 2016 года.

В течение 2016–2019 годов они провели:

- Форумы «Бизнес-молодежь: эффект WOW от сотрудничества» (16 городов, 1000 участников);
- Национальные конференции «Разговор о карьере: навыки для успеха» (3 мероприятия, 400 участников);
- Встречи с работодателями (146 представителей международного и местного бизнеса и промышленности подписали договор; 300 работодателей приняли участие в семинарах для молодежи);
- Национальный план действий по занятости молодежи (общенациональная информационная кампания; 7 мероприятий по подготовке НГД; интеграция в государственную политику).

Факторы воздействия, эффективности и успеха

С начала проекта работодатели предоставили 42,482 рабочих места, 667 программ сотрудничества в партнерстве с сектором образования и профориентации для 2,783 молодых людей.

<https://rb.gy/dmd3lj>

SmartJob - интегрированный ресурсный инструмент ГСЗ

Введение и контекст

Украинская государственная служба занятости предоставляет профориентацию посредством информации о карьере, консультации по вопросам карьеры и помощь в поиске работы.

SmartJob - интегрированный ресурс для эффективного поиска работы в цифровом мире - проект НПО «Харьковский общественный центр содействия частным инициативам», реализуемый в партнерстве с Харьковским региональным и Харьковским центрами занятости при финансовой поддержке Управления инвестиционного развития и имиджевых проектов Харьковского городского совета. Он направлен на содействие успешной занятости населения, независимо от возраста, профессионального опыта или места проживания.

Содержание

SmartJob предоставляет бесплатные услуги по профориентации с помощью мотивирующих видеокурсов, вебинаров, видеоконсультаций и создания видеорезюме. Это инновационный электронный инструмент, предлагающий квалифицированные консультации по вопросам карьеры и консультации, позволяющий людям создать образ профессионала, который свободно ориентируется в мире современных технологий.

- **Видеокурсы** посвящены эффективным методам поиска работы, навыкам прохождения собеседований, развитию деловых качеств, необходимых для профессионального роста, построению карьеры, созданию собственного бизнеса, написанию конкурентоспособного резюме.
- **Вебинары** информируют о том, как преодолеть стресс и устранить конфликты, спланировать личное и карьерное развитие, улучшить деловое общение, развить эмоциональный интеллект, управлять временем и мотивировать себя. Представители общественных организаций, благотворительных фондов и работодателей проводят вебинары для ознакомления пользователей портала с актуальными потребностями рынка труда.
- **Видеоконсультации** расширяют пространство для индивидуального общения в ряде областей (текущие вакансии, консультации по вопросам карьеры, законодательство о трудоустройстве, поддержка бизнес-инициатив, обучение и страхование сотрудников, регистрация в центре занятости). После регистрации клиент получает онлайн-консультацию у специалиста центра в удобное для него время. Это уникальная возможность инклюзивной профориентации.

- **Видеорезюме** позволяет клиентам продемонстрировать свои личные качества и профессиональные достижения, подчеркнув свои сильные стороны и преимущества. Этот инструмент помогает соискателям вакансий раскрыть свои сильные стороны, а для работодателей видеорезюме - это возможность получить первое впечатление о соискателях и принять решение о приглашении соискателей на собеседование. При необходимости сотрудники службы занятости помогают в записи видеорезюме онлайн или офлайн.

SmartJob очень удобен для молодежи, лиц, ищущих работу, и других категорий безработных. Его услуги доступны для всех украинцев и полезны как для профессионалов, так и для соискателей без соответствующего опыта работы для достижения карьерного успеха и улучшения мягких и твердых навыков.

Модуль «**Мой профиль**» предназначен для предоставления полной информации о соискателе, зарегистрированном в SmartJob. Информация об образовании и навыки подтверждаются сканированными копиями дипломов, историей трудоустройства и рекомендациями предыдущих работодателей. Вся информация доступна работодателю или поставщикам услуг дистанционного обучения через уникальную ссылку на профиль соискателя работы.

Помощь ветеранам

С 2014 года СЭС предлагает помощь в карьере бывшим военным и участникам антитеррористической операции (АТО). Специалисты службы проводят социально-психологическую реабилитацию и дальнейшую профориентацию для данной категории населения Украины.

На сайте СЭС представлена информация о возможностях людей, потерявших работу на оккупированных территориях и вынужденных начать свою карьеру с нуля. Сайт также предлагает электронную платформу для бесплатной индивидуальной самооценки трансверсальных навыков, профессионального обучения и развития. Зарегистрированный человек (взрослый или подросток) может проверить личный интеллект, аналитические способности, логическое мышление, стрессоустойчивость и адаптивность, навыки работы в команде, эмоциональный интеллект, коммуникативные и предпринимательские навыки и т. д. Результаты тестов могут быть обсуждены с экспертами, в местной службе занятости и может быть разработан план карьеры.

<https://rb.gy/nrzw6l>

<https://rb.gy/m29jxm>

<https://rb.gy/brakix>

Видео для профориентации (от Государственной службы занятости)

Введение и контекст

Юмор и анимация - эффективные средства общения и обучения. В рамках новаторского подхода к профориентации Украинская государственная служба занятости (ГСЗ) в 2016 году заказала серию мультфильмов «Поиск работы» и разместила их на специальном канале YouTube, Toon UA. Созданные в рамках социального проекта «Карьера поколений», они могут использоваться соискателями на консультациях или индивидуально на дому.

Содержание

Мультфильм состоит из 22 серий, каждый длиной чуть более трех минут, забавные анимированные персонажи демонстрируют, как справиться с процессом поиска работы и в конечном итоге получить «работу мечты».

Мультфильмы охватывают: критерии выбора работы, как написать резюме и сопроводительное письмо, скрытые вакансии, использование социальных сетей для поиска работы, бюро по трудоустройству и

кадровые агентства, как подготовиться к собеседованию, распространенные ошибки при собеседовании, что очень важно «как говорить о зарплате на собеседовании».

Кроме того, на одноименном канале СЭС на YouTube («Державна служба зайнятості») размещены 20 коротких видеороликов для подростков на тему «Как выбрать карьеру». Сочетая в себе анимацию, актеров-подростков и международные истории успеха (Jamie Oliver, Zaha Hadid...), они охватывают широкий спектр профессий, от хорошо известных до инновационных, чтобы помочь подросткам определить области, которые их вдохновляют, в классе или с консультантом по вопросам карьеры.

<https://rb.gy/5vtiq7>

<https://rb.gy/rpah1s>

8.2 РАЗВИТИЕ НАВЫКОВ УПРАВЛЕНИЯ КАРЬЕРОЙ

Учебно-исследовательский институт непрерывного образования

Введение и контекст

Как ведущий научно-образовательный комплекс непрерывного образования, Учебно-исследовательский институт непрерывного образования при Национальном педагогическом университете им. Драгоманова вносит свой вклад в карьерный рост людей и продвижение теории и практики в области непрерывного образования. В нем три кафедры: образование взрослых, инновации и информационные технологии в образовании, искусство обучения. Его основные цели:

- подготовка и переподготовка кадров для среднего и высшего образования в контексте устойчивого развития;
- внедрение инновационных теоретических и прикладных исследований в образовательный процесс;
- создание учебно-методической литературы нового поколения;
- согласование содержания переподготовки и повышения квалификации специалистов в соответствии с будущими потребностями на национальном и международном уровнях;
- применение передовых инструментов обучения для разнообразия и инклюзивности.

Содержание

Институт предлагает повышение квалификации по всем специальностям, аккредитованным в Национальном педагогическом университете им. Драгоманова: школьное образование, менеджмент, экономика и предпринимательство, филология, психология, социология, политология, юриспруденция, туризм, экология, физическое воспитание и спорт и др.

Преподавательский состав института участвуют в различных международных проектах, в том числе в проектах Tempus ЕС (Tempus-145029 «Образовательные измерения, адаптированные к стандартам ЕС», 2009–2012, Tempus № 530417- Tempus -1-2-12-IDE [INOVEST] «Восточное партнерство педагогических инноваций в инклюзивном образовании», 2012–2016, Tempus -543873 «Обучение преподавателей и менеджеров в сфере образования работе с различными группами и организациями», 2013–2017) и национальных проектах, финансируемых государством («Акмеологические принципы профессиональной подготовки педагогических кадров непрерывного педагогического образования», 2014–2017, «Создание послевузовского образования по теоретико-методическим основам и принципам устойчивого развития», 2017–2020, «Облачно-ориентированная система подготовки будущих учителей», «Модернизация системы подготовки учителей на основе концепции Новой украинской школы», 2019–2021).

С 2017 года институт сотрудничал с Indigo Mental Training Club для организации Всеукраинской олимпиады по ментальной арифметике и подготовки учителей и тренеров в рамках программы подготовки учителей. Ведется активное взаимодействие с Малой академией наук (см. ниже), направленное на выявление и развитие образовательных и научных предпочтений студентов.

Преподавательский состав института активно участвует в профориентации Национального педагогического университета им. Драгоманова, принимая участие в мероприятиях «Интересная наука», «Ярмарка вакансий» и др.

Ежегодно институт проводит Дни открытых дверей. Во время этого мероприятия участники могут посетить семинары, тренинги и круглые столы, задать вопросы по содержанию курсов повышения квалификации или переподготовки и связаться с преподавателями учебного заведения. Будущие абитуриенты, желающие учиться в Институте непрерывного образования, могут пройти собеседование и проконсультироваться о своей будущей профессии в любое время. Руководство института часто участвует в конференциях и круглых столах с Центром занятости и отделами образования.

Факторы воздействия и успеха

Помимо подготовки учителей, институт наладил сотрудничество по переподготовке государственных служащих и сотрудничал с Киевскими региональными центрами занятости. С 2017 года обучено: 70 сотрудников и судей Верховного суда, 36 практических психологов МВД, 979 государственных служащих, 71 сотрудник Секретариата Кабинета Министров, 335 преподавателей высших учебных заведений; 121 учитель средней школы, 157 учителей по программе «ИКТ в образовании», 59 учителей начальных классов по программе «Ментальная арифметика», 20 учителей дошкольных учреждений, 96 слушателей курсов английского языка и 3,103 безработных в Киеве и Киевской области.

<https://rb.gv/ketjia>

Малая академия наук Украины

Введение и контекст

Малая академия наук Украины - это успешное сообщество поддержки одаренной молодежи в сфере науки, которые исследуют возможности карьерного роста в науке и выбирают будущую карьеру во время обучения в школе. Она обеспечивает организацию и координацию для украинских школьников проведения собственных научных исследований, а также создает условия для их профессионального самоопределения, творческого и интеллектуального развития. Академия плодотворно сотрудничает с научными учреждениями, высшими учебными заведениями и бизнес-структурами для развития научного и интеллектуального потенциала украинской молодежи. Национальный центр Академии координирует работу филиалов во всех регионах Украины.

В 2018 году Малая академия наук Украины получила статус Академии Copernicus - спонсируемой Европейской комиссией сети, призванной расширить возможности нового поколения исследователей, ученых и предпринимателей.

Содержание

В настоящее время штат Малой академии наук состоит из почти 6,500 ученых и преподавателей, которые играют ключевую роль в обучении молодых исследователей с высокими академическими и научными достижениями.

Ежегодно около 100,000 студентов Малой академии принимают участие во Всеукраинских научно-исследовательских конкурсах, интеллектуальных конкурсах, турнирах и олимпиадах, чтобы показать свои интеллектуальные и творческие способности.

Академические проекты и конкурсы

Агенты перемен: гражданство и волонтерство. Этот проект предназначен для учащихся 8-10 классов, которые хотят развивать инициативы, направленные на улучшение качества жизни своего местного сообщества. Чтобы стать «агентами перемен», ученики начинают изучать волонтерство в школе для развития понимания своей роли в обществе, участия и возможностей влиять на его развитие. Все занятия проходят в игровой и творческой атмосфере опытными тренерами и приглашенными лекторами с использованием неформальных интерактивных методов. В конце обучения студенты представляют свои социальные, культурные и художественные проекты, реализованные в местном сообществе.

Зеленая энергия. Это проект предназначен для учащихся 8-10 классов, чтобы получить опыт, связанный с использованием альтернативной энергии в их регионе (деревне, городе, районе). Он направлен на развитие осознанного отношения к окружающей среде и начинается с учебной программы, направленной на популяризацию знаний об экологии, обеспечение их доступности и предоставление четкого алгоритма для практического применения. По окончании учебного курса каждый участник готовит аннотацию исследования на тему «Альтернативная энергия в моем регионе» и пишет эссе на тему «Какое будущее у альтернативной энергетики?» Студенты узнают, как эффективно использовать и сохранять энергию в современных условиях.

Эко-Вью. Этот трехэтапный проект, предназначенный для учащихся 8-10 классов, направлен на содействие исследованиям в области экологии и смежных областях. Приглашаем участников принять участие во Всеукраинском конкурсе экологических проектов. Цель проекта - поддержка одаренных студентов, вовлечение их в экологические исследования.

Аукцион идей. Каждый исследовательский отдел Академии представляет лучшие идеи студентов на открытый аукцион с подробным описанием экспериментов. Социальные и деловые партнеры Академии имеют возможность выбрать любую исследовательскую идею или стартап для инвестирования.

Младший научный сотрудник Академии \ Младший эрудит. Ежегодный конкурс для учеников 7–11 классов проводится по четырем разделам: история, экология, технология и астрономия. Участники имеют возможность участвовать в изобретениях и научных исследованиях в Академии независимо от того, где они живут, благодаря инструментам дистанционного обучения. Для участия в соревнованиях ученики регистрируются в своей школе или у регионального координатора и выполняют тестовые задания трех уровней сложности. Достижения каждого участника оцениваются Академией.

Экспериментальные лаборатории \ школы

Ex Lab - это современный научный лабораторный комплекс в Национальном академическом центре, который предлагает молодым людям доступ к совершенно новым знаниям посредством экспериментов. Ex Lab предоставляет возможности для изучения науки в тесном сотрудничестве с известными украинскими учеными и молодыми учеными. Это уникальное сочетание практики и теории, которое предлагает биологические и химические лаборатории.

Химическая лаборатория - это современная химическая лаборатория, где студенты имеют возможность проводить сложные эксперименты в тесном сотрудничестве с учеными. Студенты учатся синтезировать разные типы коллоидных растворов, осваивают метод тонкослойной хроматографии, узнают, как проводить химический анализ, и проверяют свойства сложных соединений.

Биолаборатория - это современная биологическая лаборатория, где студенты могут экспериментировать с молекулами ДНК, выращивать клеточные линии и изучать их структуру, а также структурные и функциональные особенности отдельных генов. Во время уроков студенты знакомятся с генетически модифицированными организмами и микроорганизмами, которые нас окружают.

Лаборатория **CA.LAB** направлена на внедрение и применение методов развития мыслительных навыков и ценностно-смысловых компетенций учащихся 7-11 классов. Руководители лаборатории организуют различные мероприятия, посвященные актуальным вопросам украинской культуры, философии и культурной дипломатии; тренинги и мастер-классы; консультации по исследовательской деятельности; курсы и летние школы, посвященные инновационным подходам к организации деятельности молодых исследователей.

Школа миростроительства - это разнообразное сообщество, которое собирается вместе, чтобы учиться, общаться и участвовать в миростроительстве. Этот проект предназначен для учеников 8–10 классов, которые хотят научиться общаться, строить отношения и проявлять творческий подход в разрешении конфликтов. Существует обучение тому, как выходить из конфликтных ситуаций, контролировать эмоции и помогать другим научиться разрешать конфликты. Проект реализуется Национальным академическим центром в партнерстве с Молодежной инициативой «Сердце в ладонях», проектом «Альтернатива насилию в Украине» и благотворительным фондом «Дети надежды и любви». После тренинга все участники Школы приглашаются в команду из трех или четырех фасилитаторов для организации и проведения тренинга в своей школе, городе или регионе с использованием базовой программы «Альтернативы насилию».

Факторы воздействия, эффективности и успеха

Проекты, конкурсы, лаборатории и школы Академии имеют не только научную, но и профессиональную направленность. Молодые исследователи развивают свои твердые навыки и сквозные навыки, «обучаясь на практике». Участники этих проектов сталкиваются с реальными задачами, развивая интеллектуальный и творческий потенциал в поисках нестандартных и инновационных решений.

<https://rb.gy/mmqdp2>

Киевский Молодежный Центр

Введение и контекст

Профориентация является одним из компонентов обязательного общего образования в Украине, но во многих случаях то, что существует на бумаге, не подтверждается на практике. Существует мало свидетельств того, что система образования в достаточной степени инвестируется в развитие у молодых людей карьерного сознания или поощрение позитивного отношения к непрерывному обучению.

Киевский молодежный центр (КМЦ) прилагает все усилия, чтобы продвинуть новый подход к карьерному обучению и консультированию. Вместо одного-двух мероприятий в год он представляет собой целостный проект, который работает на постоянной основе и адаптирован к потребностям целевой аудитории. Основываясь на опыте развитых стран, КМЦ работает не только со школьниками и студентами, но и привлекает людей в возрасте до 35 лет.

Профориентация КМЦ направлена на:

- информирование широкой общественности о важности и преимуществах ответственного выбора карьеры с помощью метода профориентации;
- стимулирование применения методик комплексной профориентации;
- предоставление возможности молодым людям сделать осознанный выбор карьеры на основе актуальной информации;
- устранение последствия стереотипного взгляда на ту или иную профессиональную область или профессию;
- создание платформы для самоопределения и саморазвития молодых людей через изучение их талантов и интересов.

Содержание

Практический пример: ProProfessi, проект КМЦ, направленный на внедрение комплексных профориентационных мероприятий для студентов, называется «ProProfesii» («О профессиях»). Формат проекта объединяет лекции, курсы и семинары для желающих определиться со своей будущей профессией. Целевая аудитория - школьники 13-17 лет.

Проект предоставляет доступ к следующим возможностям:

- «ProProfesii Weekend» - форум, который проводится два раза в год (весной и осенью). В течение дня психологи и преподаватели предлагают непрерывные занятия для профессионального и личностного развития участников. Цель мероприятия - показать, что грамотный выбор карьеры поможет построить успешную карьеру и выбрать специальность в соответствии со своими способностями и интересами. Форум состоит из лекционной комнаты, зоны общения для встреч с психологами, мастер-классов, демонстрационных сессий, зоны неформального общения для встреч с руководителями проектов и тренеров, а также зоны отдыха для нетворкинга. Форум также полезен для родителей, которые могут получить консультацию специалиста и узнать, как повлиять на будущее самоопределение своего ребенка. (Форумы вмещают около 1000 человек).
- Бесплатный доступ к тесту Magellano, который проводится индивидуально на компьютере. Результаты обсуждаются с психологами центра. (15 человек в месяц)
- Консультации профессиональных психологов. В КМЦ работают психологи, которые специализируются на работе с подростками и помогают определить их способности и интересы, чтобы выбрать подходящий карьерный путь. (15 человек в месяц).
- Профориентация в киевских школах. Интерактивный тренинг для выявления сильных и слабых сторон участников и оказания им помощи в поиске своей жизненной миссии. (Четыре школы в месяц).
- Цикл лекций «Профессия ...», где специалисты из разных отраслей рассказывают о своей специальности, особенностях своей работы, понимании различных профессий. (200 человек в месяц).
- Посещение партнерских организаций и компаний на рабочих местах для демонстрации молодым людям реальных условий труда в различных профессиях. (80 человек в месяц).
- Семинары, предлагающие практическое обучение для развития трансверсальных навыков. (240 человек в месяц).

Другие проекты КМЦ по профориентации, нацелены на молодых людей в возрасте от 14 до 35 лет, включают в себя:

- **Future of Jobs**, серия семинаров, которые позволяют клиентам эффективно развить навыки трудоустройства за несколько часов. Самореклама, позитивная психология и базовые методы публичных выступлений помогут молодым людям повысить их мотивацию и самооценку, чтобы открыть новые возможности для карьеры. (Среднее количество участников курса - 500 человек за четыре дня);
- **Дни карьеры**, сочетающие в себе традиционную ярмарку вакансий, где представители компаний встречаются с потенциальными сотрудниками с образовательной инициативой и семинарами для повышения личных и профессиональных навыков;
- **Карьерные беседы**, дискуссионные встречи с представителями государственных структур, общественных организаций и карьерных служб, педагогами и работодателями, направленные на выявление актуальных вопросов профориентации. (Может присутствовать 60 человек);
- **HR Talks**, цикл лекций по саморекламе и самопрезентации в рамках профориентации. (Может присутствовать 350 человек).

Факторы воздействия, эффективности и успеха

В общей сложности мероприятия КМЦ посещают около 15,060 человек в год. Факторы успеха включают себя:

- комплексный подход, сочетающий в одном механизме разные методы и подходы к профориентации;
- регулярность означает, что проекты не сезонные, а реализуются на постоянной основе в течение года;
- доступность означает, что все мероприятия бесплатны;
- индивидуальный подход означает, что во всех мероприятиях проекта учитываются личные характеристики для карьерного роста;
- гибкость означает, что проекты соответствуют общественному запросу.

<https://rb.gy/qadzhr8.3>

8.3 СОТРУДНИЧЕСТВО И КООРДИНАЦИЯ В ПРОФОРИЕНТАЦИИ

Профориентационные услуги Житомирской областной службе занятости

Введение и контекст

Житомирская областная служба занятости (1 областной центр занятости, 4 городских центра занятости и 17 филиалов) является прекрасным примером высококачественной службы профориентации, которая предоставляет своим клиентам консультации по вопросам карьеры и активную поддержку. Карьерные консультанты Центра занятости предоставляют услуги профориентации разным целевым группам: учащимся, обучающимся в образовательных учреждениях разного типа, молодежи, людям с особыми потребностями, внутренне перемещенным лицам, участникам украинской антитеррористической операции.

Недавняя реконструкция превратил Житомирский городской центр занятости в уникальный центр профориентации для людей с особыми потребностями по всей Украине. Помимо новейшего технологического оборудования для людей с ограниченными возможностями, персонал центра уделяет особое внимание внедрению современных мировых тенденций в инклюзивном, клиентоориентированном подходе. Ряд специалистов центра прошли экспериментальную карьерную подготовку для получения сертификата по инклюзивному консультированию по вопросам карьеры.

Содержание

Житомирская областная служба занятости применяет несколько инновационных практик профессионального обучения и профориентации.

Карьерные клубы. В соответствии с потребностями клиентов в каждом Центре занятости и филиале созданы различные клубы: молодежные (11), женские (4), по методам поиска работы (7), по развитию предпринимательства (3), для детей-сирот и детей, оставшиеся без попечения родителей (2), для учителей (1).

Профориентация старшеклассников. Команда консультантов по вопросам карьеры регулярно проводит различные карьерные мероприятия для старшеклассников в городских центрах занятости. Сотрудничество с учреждениями среднего образования осуществляется на основе государственных договоров и совместных планов действий. Эти соглашения и планы также рассматриваются в рамках интегрированных территориальных сообществ для реализации децентрализации. В Житомирском областном центре занятости населения проводится комплексная профориентация школьников средних школ, начиная с 8 класса:

- для 8-го класса: уроки карьеры для ознакомления с рынком труда, успешной формулой карьерного роста, типичными ошибками при выборе карьеры;
- для 9 класса: психодиагностическое тестирование для карьерного самоопределения;
- для 10-11 классов: уроки профориентации с интерактивными упражнениями, мотивационные и соревновательные тренировки, интеллектуальные игры, мастер-классы и другие мероприятия, в частности, по развитию трансверсальных навыков.

Кампус. Житомирский областной центр занятости населения регулярно проводит Дни карьеры для молодежи. В ноябре 2019 года учащиеся местных школ были приглашены на специально организованную карьерную акцию под названием Campus для продвижения высших и профессиональных учебных заведений Житомирской области. Встреча проходила в формате кампуса, в котором у каждого учебного заведения была площадка для самопрезентации: раздавались информационные материалы, а во время мастер-классов посетители выполняли простые творческие задания в соответствующих профессиональных областях. Будущие студенты могли принять участие в:

- экспресс-тестирование для выявления профессиональных навыков и способностей;
- мини-тренинги «Тщательно выбирайте карьеру!» и мотивационные фотозоны;
- рейтинг презентационных площадок образовательных учреждений посредством студенческого голосования;
- общение с представителями учреждений об их образовательных возможностях, о том, как выбрать карьеру, и о требованиях к навыкам на местном и национальном рынках труда.

При входе посетители ярмарки получали студенческий билет и кредитную карту-симулякр с картой представленных учреждений. Вооруженные этими элементами, они могли принять участие в игре-симуляторе, в которой пытаются поступить в учебные заведения. После короткого семинара, проведенного приемными комиссиями вузов, участники продемонстрировали свой уровень знаний или уровень практических навыков и получили результаты тестов на «экзамене». После путешествия по кампусу, будущие студенты получили возможность оценить наиболее привлекательные учебные заведения, проголосовав смайликами. По результатам голосования было объявлено самое популярное заведение.

Атлас будущих вакансий с дополненной реальностью. Поскольку молодое поколение чрезвычайно интересуется цифровыми технологиями, специалисты Центра занятости использовали это для распространения информации о новых профессиях. Атлас будущих вакансий с дополненной реальностью информирует о новых вакансиях, таких как робот-инженер, архитектор виртуальной реальности, дизайнер умного города, консультант по здоровью, онлайн-тренер, технолог по переработке отходов, нанодоктор, городской фермер и город-эколог. Каждая карьера имеет краткое описание и список обязанностей, которые дают четкое представление о быстрых изменениях на рынке труда и повышают мотивацию молодых людей к планированию карьеры и развитию.

Консультации родителей. Житомирский областной центр занятости оказывает консультационные услуги как школьникам, так и их родителям. Эксперты Центра признают, что родители имеют большое влияние на своих детей при выборе профессии. Родителей регулярно приглашают на специальные встречи для обсуждения текущих тенденций на рынке труда и конкурентоспособности новых рабочих мест, с которыми родители могут быть незнакомы. Особое внимание уделяется важности предоставления детям возможности для самостоятельного карьерного самоопределения независимо от предпочтений родителей.

Семейное карьерное древо- очень популярный образовательный проект для школьников. Эксперты Центра занятости представили его, когда поняли, что многие дети ничего не знают о карьере своих бабушек и дедушек и о том, где они работали. Участники проекта должны создать свое семейное карьерное древо, описав работу всех своих родственников с помощью видеопрезентации или плаката. Этот проект помогает лучше понять корни семьи и очень важен для карьерного самоопределения.

Специалисты Житомирских центров занятости тесно сотрудничают с местными школьными психологами, делясь общими и уникальными практиками для эффективной профориентации.

Тесты «Выбор профессии»⁷. Большинство людей тратят треть своей жизни на профессиональную деятельность. Согласно социологическим исследованиям, 50% украинцев работают не по дипломной специальности; только 10% довольны своей работой; только четверо из недовольных готовы выбрать другую карьеру. Для клиентов, которые находятся на этапе выбора дальнейшего обучения или карьерного пути и хотят узнать больше о личных способностях, типе характера, самооценке, внимании, памяти, восприятии, мышлении и других характеристиках, развитие которых будет способствовать успешной карьере, сайт Государственной службы занятости Украины предлагает бесплатные компьютеризированные методы психодиагностики. Дальнейшую карьеру можно определить с помощью компьютеризированных методов профориентации с учетом личных склонностей и способностей. Результаты индивидуального тестирования покажут, какая группа и тип профессии, скорее всего, подойдут соискателю, и может быть предложен список рабочих мест, относящихся к определенному типу профессии. После прохождения теста важно получить квалифицированную консультацию практического психолога или сертифицированного консультанта по вопросам карьеры.

Украинская ассоциация профориентации и педагогического консультирования

Введение и контекст

Чтобы решить проблему недостаточного предоставления услуг профориентации для школьников, абитуриентов, выпускников и взрослых, в 2010 году была создана Украинская ассоциация профориентации и консультирования по вопросам образования (UACGEA). Это неправительственная организация, цель которой - создать среду сотрудничества для экспертов в области профессионального обучения и консультирования, укрепить международное сотрудничество в исследовании научных и практических подходов к профориентации, а также преобразовать систему профессиональной ориентации в Украине.

Содержание

Ассоциация специализируется на следующих направлениях деятельности:

- мониторинг и учет деятельности по профориентации (специалисты, организации, проекты);
- исследование научных подходов к профориентации в Украине и создание глоссария по профориентации;
- создание и развитие сообщества «Группа профориентации в Украине» (<https://rb.gy/zinzcu>);
- разработка набора профессиональных компетенций и квалификаций в области управления личным развитием (<https://rb.gy/jiuhqc>, <https://rb.gy/tuqj4v>);
- тестирование и внедрение профессиональных навыков и квалификаций в области управления личным развитием с помощью программ обучения, курсов, сертификации (<https://rb.gy/beoavh>).

Ассоциация предлагает широкий спектр инструментов дистанционного обучения для студентов разных возрастных групп: «Учеба и карьерный путь», «Выбирайте свой жизненный путь сознательно!», «Профориентационная карта Украины».

Ассоциация сотрудничает с Альянсом неправительственных и деловых организаций с целью создания единой национальной системы профориентации и позитивного влияния на процесс ее развития. Действия Альянса основаны на видении необходимости трансформации системы на основе современного опыта развитых стран в контексте европейской интеграции. Поскольку важно разработать и внедрить четкие критерии оценки систем профориентации для конкретных поставщиков услуг, Альянс разрабатывает

⁷ <https://rb.gy/ckhnrp>

соответствующие видения, стратегии, модели и подходы, которые могут быть реально адаптированы в Украине в ближайшем будущем. В этом контексте предлагается применение обновленной европейской модели ключевых компетенций (Official Journal of the European Union, 2018a), включая компетенции по управлению карьерой, к ключевым компетенциям, описанным в Законе Украины об образовании 2017 года⁸.

Ключевыми особенностями предлагаемого подхода являются:

- переход от патернализма к самоответственности,
- внедрение системы профориентации.

Задачи и будущие разработки

Чтобы эта система заработала, необходимо активировать системообразующие факторы, которые являются ключевыми карьерными компетенциями и рамками квалификаций. При правильном применении эти два элемента позволяют молодым людям эффективно структурировать свои возможности и ориентироваться в жизненном выборе. В то же время, Структура квалификаций управления личным развитием (PDMQ) позволяет классифицировать поставщиков образовательных и карьерных услуг для прозрачного общения с гражданами.

Более точная структура индикатора устойчивости требует дальнейшего рассмотрения. По этому показателю можно оценить эффективность профориентации на местном, региональном и национальном уровнях.

8.4 ВОВЛЕЧЕНИЕ РОДИТЕЛЕЙ В ВЫБОР КАРЬЕРЫ ИХ РЕБЕНКА

Город профессий

Введение и контекст

Этот уникальный проект, не имеющий аналогов в Европе, представляет собой крупное мобильное мероприятие, ориентированное на карьеру, которое ежегодно приглашает детей и их родителей больше узнать о мире труда. Национальная инициатива впервые была запущена в 2014 году в 12 городах Украины и собрала более 40,000 участников. В 2015 и 2016 годах количество участников увеличилось до 98,000 и 350,000 человек соответственно, а с момента его основания не менее одного миллиона детей и их родителей посетили 50 городов Украины.

Содержание

Миссия проекта - дать детям возможность попробовать себя в различных сферах деятельности с помощью представителей самых разных профессий в реальных условиях. Список профессий варьируется в зависимости от региона и увеличивается из года в год, и в 2019 году по всей стране было представлено 160 различных профессий. На входе каждый ребенок в возрасте от 2 до 15 лет получает паспорт, краткий путеводитель и карту города. Выбрав желаемую работу, они устраиваются на работу и после короткого мастер-класса от профессионала выполняют реальные задачи. История их работы фиксируется в паспорте, и в конце успешного рабочего дня участники получают оплату в специальной валюте, которую можно потратить на местном рынке на канцелярские товары или сладости. Модераторы проекта и представители вакансий заявляют, что первый положительный опыт работы жизненно важен и может сильно повлиять на дальнейшую карьеру.

⁸ Закон об образовании 2017, <https://rb.gy/snlziz>

АКРОНИМЫ И АББРЕВИАТУРЫ

РЕКОМЕНДАЦИИ

Aagaard, K. (n.d.). «How informal and non-formal learning is recognised in Europe. Denmark – country report», Bertelsmann Stiftung. Последний доступ 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 «Bridging the dialogue between parents and children for career counselling and guidance», Pakistan at the Asian-Pacific Career Guidance Conference. Последний доступ был в ноябре 2020 года по адресу: <https://asiapacificcda.org/event-3803422>

Akkök, F., Öğütürk, B. and Kökdemir, H. (1998). «Parental involvement in basic education. Education, 97–98», *Journal of Turkish Education Association*: Анкара.

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

Babarović, T. et al. (2020). «Career choice: The new online career guidance system in Croatia», *Conference Proceedings from the 2019 Conference of the International Association for Educational and Vocational Guidance (IAEVG)*, 11-13 сентября 2019, Братислава, Словакия.

Bagga, E., Bhargava, P. and Chadha, N.K. (2020). Презентация «International Certified Career Coach (ICCC) – Initiatives and challenges». Последний доступ был в ноябре 2020 года по адресу: <https://asiapacificcda.org/event-3803423>

Bårdsdatter Bakke, I., Haug, E.H. and Hooley, T. (2018). «Moving from information provision to co-careering: Integrated guidance as a new approach to e-guidance in Norway», *Journal of the National Institute for Career Education and Counselling*, Issue 41, October 2018.

Barnes, S.-A., Bimrose, J., Brown, A., Gough, J. and Wright, S. (2020a). «The role of parents and carers in providing careers guidance and how they can be better supported», - международный доклад Уорикского университета.

Barnes, S.-A., Bimrose, J., Brown, A., Kettunen, J. and Vuorinen, R. (2020b). «Lifelong guidance policy and practice in the EU: Trends, challenges and opportunities», заключительный отчет, final report, European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusions, Управление Е. Люксембург, Издательский офис Европейского союза. DOI:10.2767/91185

Bimrose, J., Brown, A., Mulvey, R., Kieslinger, B. and Dewanti, R.T. (2019). «Transforming identities and co-constructing careers of career counsellors», *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 111, April 2019, pp. 7–23.

Chambers, N. et al. (2018). «Drawing the future: Exploring the career aspirations of primary school children from around the world», *Education and Employers*, январь 2018 год.

Cedefop (2016). «Labour market information and guidance», Люксембург: Издательский офис, Cedefop research paper; № 55. <http://dx.doi.org/10.2801/72440>

Cedefop (2020). «Inventory of lifelong guidance systems and practices – Finland», *CareersNet national records*. Последний доступ был в октябре 2020 года по адресу: www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/country-reports/inventory-lifelong-guidance-systems-and-practices-finland

Comer, J.P and Haynes, N.M (1991). «Parent Involvement in Schools: An ecological approach» *Elementary School Journal*, 91/3, pp. 271–277.

Council of the European Union (2018). «Decision (EU) 2018/646 of the European Parliament and of the Council of 18 April 2018 on a common framework for the provision of better services for skills and qualifications (Europass) and repealing Decision No 2241/2004/EC», Official Journal of the European Union, L 112/42, 2.5.2018, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018D0646&rid=9>

Council resolution on Euroguidance (2019). «Lifelong Guidance in Estonia 2019», Фонд Archimedes.

ELGPN (European Lifelong Guidance Policy Network) (2014). «Lifelong guidance policy development: Glossary», Jyvaskyla, Kirjapaino Kari, Finland.

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

European Commission (без даты). «PES practices». Последний доступ был в ноябре 2020 году по адресу: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1206&langId=en>

European Commission (2017a). «Proposal for a structured cooperation between public employment services (PES) and the education sector for better school-to-work transitions», документ с изложением позиции, Европейская сеть государственных служб занятости, Люксембург: Издательский офис Европейского союза.

European Commission (2017b). «Practitioner’s toolkit for PES building career guidance and lifelong learning», Luxembourg: Издательский офис Европейского союза.

European Commission (2018a). «One-stop-shop guidance centres for young people (Ohjaamo) Finland», апрель 2018.

Hendahewa, C. et al. (2006). «Artificial intelligence approach to effective career guidance», Sri Lanka Association for Artificial Intelligence, Proceedings of the third Annual Sessions, 15 сентября 2006 года, Коломбо.

Hooley, T. and Sultana, R. (2016). «Career guidance for social justice», передовая статья в *Journal of the National Institute for Career Education and Counselling*, Issue 36, April 2016.

Hooley, T., Sultana, R. and Thomsen, R. (2018). *Career guidance for social justice: Contesting neoliberalism*, London: Routledge.

ICCDPP (International Centre for Career Development and Public Policy) (2019b). «Leading career development services into an uncertain future: Ensuring access, integration and innovation. Country paper: Croatia», ICCDPP International Symposium Norway, 2019.

ICCDPP (International Centre for Career Development and Public Policy) (2019c). «Leading career development services into an uncertain future: Ensuring access, integration and innovation. Country paper: Singapore», ICCDPP International Symposium Norway, 2019.

IC3 Movement (2017). «Survey report», International Career and College Counseling (IC3) Conference, 30–31 August 2017, Нью-Дели, Индия.

Indecon (2019). «Indecon review of career guidance», an independent review of aspects of career guidance in Ireland commissioned by the Minister of Education and Skills. Последний доступ был в ноябре 2020 года по адресу: www.education.ie/en/Publications/Education-Reports/indecon-review-of-career-guidance.pdf

Kern, M.L., McCarthy, P., Chakrabarty, D. and Rizoiu, M-A. (2019). «Social media-predicted personality traits and values can help match people to their ideal jobs», *Труды Национальной академии наук и Соединенных Штатов Америки*, 16 декабря 2019 года.

Kettunen, J. and Felt, T. (2020). «One-stop guidance centres in Finland», *Career and career guidance in the Nordic countries*, Brill | Sense, Leiden, Netherland, 2020, pp. 293–306.

Kettunen, J. (2017). «Career practitioners» conceptions of social media and competency for social media in career services», докторская диссертация, Университет Ювяскюля, Финский институт исследований в области образования.

Kolajo, T. and Kolajo, J.O. (2015). «Career guidance through admission procedures in Nigerian universities using Artificial Neural Networks», *International Journal of Advanced Research in Computer Science and Software Engineering*, Vol. 5, Issue 9, September 2015.

Kolb, D (1984). *Experiential learning: Experience as a source of learning and development*, Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall, 1984.

Law, B. and Watts, A.G. (1977). *Schools. Careers and community: A study of some approaches to careers education in schools*, Church Information Office, London, 1977, pp. 8–10.

Ministry of Education Romania (2017). «Annex No 2 to the Ministerial Order No 3393/28.02.2017. Curriculum for counselling and personal development. Grades 5–8», переведено на английский язык Euroguidance Румыния: http://euroguidance.ise.ro/wp-content/uploads/2019/01/cdp_cls_5-8.pdf

Ministry of National Education Turkey (2018). «Turkey's Education Vision 2023». Последний доступ был в ноябре 2020 году по адресу: http://2023vizyonu.meb.gov.tr/doc/2023_VIZYON_ENG.pdf

Mokeki, L. (2019). Презентации «The National Career Advice Portal» и «[The Challenges of Meeting Everyone's Needs](#)» на международном симпозиуме ICCDPP в Норвегии, июнь 2019 года. Последний доступ был в ноябре 2020 года по адресу: www.kompetansenorge.no/contentassets/18ec32b9efc049a2ae1c1dbcb2ae77f7/theme-2---catalyst-speech---letshego-mokeki.pdf

National Centre for Guidance in Education (2017). «NCGE: A whole school guidance framework», Дублин, Ирландия. Последний доступ был в ноябре 2020 года по адресу: www.ncge.ie/school-guidance-handbook/ncge-wholeschool-guidance-framework

Nurbek, S. and Moldakassimov, Y. (2019). «Atlas of New Professions in Kazakhstan: Regional case for changing workforce and labour market landscape», *Journal of Futures Studies*, цифровое издание, 26 декабря 2019 год.

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

Phillips, C. (2015). «Parental Influence: The key role played by parents in their children's decisions about routes and pathways post-18», GTI Media, Соединенное Королевство. Последний доступ был в ноябре 2020 года по адресу: www.accesshe.ac.uk/yYdlx0u7/Parental-Influence-Report-2015-FINAL-1-JULY-00000003.pdf

Presentation of Wolfgang Bliem, Austria at Cedefop CareersNet meeting. Последний доступ был в ноябре 2020 года по адресу: www.cedefop.europa.eu/files/third_careersnet_austria_bliem.pdf

Progressive Partnership (2018). «Report to Skills Development and Scottish Government: Parents and Carers. Research findings – Final report». Последний доступ был в ноябре 2020 года по адресу: <https://beta.gov.scot/publications/parents-and-carers-research-final-report-january-2018/>

Sampson, J.P., Reardon, R.C., Peterson, G.W. and Lenz, J.G. (2004). *Career counseling and services: A cognitive information processing approach*, Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.

Sampson, J.P. (2008). *Designing and implementing career programs: A handbook for effective practice*, Broken Arrow, OK: National Career Development Association.

Sampson Jr., J.P., Vuorinen, R. and Kettunen, J. (2018). «Social media and the evolving role of the counsellor: Opportunities and challenges», IAEVG Conference Keynote Presentation, 4 October 2018, Gothenburg, Sweden.

Saraswathi, S., Reddy, M.H.K., Kumar, S.U., Suraj, M. and Shafiet, S.K. (2014). «Design of an online expert system for career guidance», *International Journal of Research in Engineering and Technology*, Vol. 3, Special Issue 7, May 2014.

Schreiber, M. and Reumiller, D. (2020). «Vocational, college and career counselling in Switzerland: Blended information and e-counselling in a digitised world», in *Conference Proceedings from the 2019 Conference of the International Association for Educational and Vocational Guidance (IAEVG)*, 11-13 сентября 2019 года, Братислава, Словакия.

Skills Scotland (2012). «Career Management Skills Framework in Scotland». Последний доступ был в ноябре 2020 года по адресу: www.skillsdevelopmentscotland.co.uk/media/34749/career_management_skills_framework_scotland.pdf

Spangar, T., Arnkil, R., Keskinen, A., Vanhalakka-Ruoho, M., Heikkila, H. and Pitkanen, S. (2013). «Ohjauksen like näkyviin – Tutka ja TE-toimistojen ohjauspalvelut», Министерство занятости и экономики Финляндии.

Thomsen, R. (2012). *Career guidance in communities: A model for reflexive practice*, Derby: International Centre for Guidance Studies, University of Derby.

Thomsen, R., Skovhus, R. and Buhl, R. (2017). «Collection of cases: Career guidance in communities», перевод подготовлен Euroguidance Дания.

Țibu, S. and Andrei, A. (2016). «Counselling and guidance curricula in the context of the educational reform in Romania», in *Proceedings of the Conference of the International Association for Educational and Vocational Guidance (IAEVG) 'Promoting equity through guidance: Reflection, action, impact'*, Мадрид, Испания.

Țibu, S. and Andrei, A. (2017). «Romanian experience in designing counselling curriculum framework for middle schools», in *Proceedings of ICERI International Conference*, Seville, 2017.

Wisconsin Department of Public Instruction (2016). «ACP in Wisconsin. Implementing academic and career planning». 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. Evaluation Report. Executive Summary». Последний доступ был в октябре 2020 году по адресу: https://dpi.wi.gov/sites/default/files/imce/acp/pdf/2019_10_11_ACP_Exec_Sum_1819_Final_Stand_Alone.pdf