

6. Соколова М. Л. Проектирование индивидуальных образовательных маршрутов студентов в вузе: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01 / Соколова Мария Леонидовна. – Архангельск, 2001. – 202 с.

УДК 377.3.048.4+377.4+316.444.5-057.21

Е. В. Горбунова

E. V. Gorbunova

*ФГАОУ ВПО «Российский государственный
профессионально-педагогический университет», г. Екатеринбург
Russian state vocational pedagogical university, Ekaterinburg
E89827572317@yandex.ru*

**ПРОФОРИЕНТАЦИОННАЯ РАБОТА И ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ
МОБИЛЬНОСТЬ ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННОГО РАБОЧЕГО
CAREER GUIDANCE AND PROFESSIONAL MOBILITY
OF THE HIGHLY SKILLED WORKER**

Аннотация. Рассмотрены подходы к профориентационной работе в разных странах с точки зрения обеспечения профессиональной мобильности рабочего в современных экономических условиях.

Abstract. The approaches to career-oriented work in different countries in terms of professional mobility of workers in today's economy.

Ключевые слова: профессиональная мобильность, профориентация, переквалификация, профессиональные способности, модернизация производства.

Keywords: occupational mobility, career guidance, vocational training, professional skills, modernization of production.

На современном этапе развития Российской экономики активно происходит модернизация производства в машиностроении. Задачи модернизации отрасли экономики решаются нелегко. Финансовые затраты влияют на продвижение и внедрение новейших технологий. Не каждое предприятие может позволить себе роскошь приобретения современного оборудования. Но потребность, а, значит, и заинтересованность в этом есть. Любой финансист или промышленник никогда не откажется от прибыли, если она правильно рассчитана с точки зрения маркетинга и менеджмента. Цель оправдывает средства.

Однако наличие современного оборудования не является единственным и решающим фактором в успешности работы производства. Нужен персонал, который будет это оборудование обслуживать. Таким образом, нужен высококвалифицированный рабочий, наладчик и инженер. Гибкое производство требует такой же гибкости от работников. Для этого и работодатель должен быть заинтересован во вложении средств в повышение квалификации или в переквалификацию своих работников.

Немалую роль играет и «текучесть кадров». Работник, знающий себе цену, не останется на предприятии, на котором его не оценили и не продвинули по службе. Психологию будущего высококвалифицированного рабочего надо изучать и прогнозировать [2].

А все начинается с детского возраста. Ведь в самом начале жизни большую роль играют семейные устои, традиции, доброжелательность. Как часто в таких семьях, где была создана психологически комфортная обстановка, дети идут по стопам родителей. Сколько потомственных врачей, педагогов, шахтеров мы видим в нашей с вами повседневной жизни.

Мария Даниленко в статье «Профориентация с детского сада. Лаборатория профессий», пишет: «Выбрать можно из того, что знаешь, а это довольно ограниченный круг – мама, папа, да еще друзья, к которым прислушиваешься» [1]. В городе Нижний Тагил Свердловской области создали на базе детского садика первый в России сверхтехнологичный комплекс профессионального самоопределения «Лабораторию профессий». В этом комплексе дети с юного возраста постепенно знакомятся с различными профессиями: кондитера, столяра, танкиста и еще с пятидесяти семью специальностями. Это абсолютно правильный подход, ведь дети в этом возрасте все воспринимают в ярком цвете, и в процессе игры у них может зародиться мысль о своей будущей профессии.

Американец Д. Сьюпер является одним из основателей концепции профессионального становления. Он писал: «Выбор профессии – результат процесса взросления ребенка, по мере которого усиливается его связь с реальной действительностью» [3].

Да, ребенок растет и развивается. Естественно на него влияет окружающий мир со всем его многообразием красок, вызывая эмоции, как и положительные, так и отрицательные. Наша задача – задача взрослых – не упустить тот момент, когда молодой человек делает выбор своего будущего. Надо создать ему такие условия, чтобы по возможности еще в раннем возрасте ознакомить его с различными профессиями.

Например, в городе Бостоне в 1908 году Ф. Парсонсом было организовано первое профконсультационное бюро для учащихся городских школ. Это бюро давало совет по выбору профессии подросткам. Ученый проводил обследование студентов при помощи анкет и тестов, досконально изучал полученные данные и сопоставлял их с требованиями различных профессий. На основе полученных выводов он проводил индивидуальные консультации.

В некоторых странах, таких как Финляндия, Швеция, Япония, подходят к пониманию профориентации как к развитию карьеры. Например, в Японии существует закон о содействии в развитии людских ресурсов, в котором предусматривается оказание постоянного и поэтапного воздействия на развитие личности в течение всей трудовой жизни. Учитываются профессиональные интересы человека, его способности и опыт. Не последнюю роль в подходе к профориентации играют внешние факторы, связанные с развитием экономики: техническое и экономическое развитие общества, ситуация на рынке труда, изменения в структуре промышленности и экономики в целом, интернационализация экономических связей.

Как отмечает Д.В. Сомов: «Задачи профориентации в этом случае не ограничиваются только выяснением профессиональных способностей человека и предоставлением ему необходимой информации о профессиях и консультационных услугах, а рассматриваются шире – в процессе развития личности, как средство, помогающее планировать свой трудовой путь и продвигаться по нему» [4, с. 5].

Во многих странах профориентация в школе играет роль «переходных услуг», связующего звена между учебной и трудовой деятельностью и рассматривается как одно из средств, регулирующих вхождение молодежи в трудовую жизнь», пишет в своей работе Д.В. Сомов [4, с. 6]. В основном работа по профессиональной ориентации выступает в форме профессиональной пропаганды, где дополнительно проводятся консультации психологами или специально обученными учителями школы.

Работа по профессиональной ориентации тесно связана с профессиональной мобильностью будущих участников трудовой деятельности. Еще, будучи студентом техникума или высшего учебного заведения, каждый человек должен понимать сущность будущей профессии, цели и задачи, которые он перед собой ставит. Зачем учиться, если все равно не пойдешь работать по специальности, которую получил во время учебы?

Чтобы у выпускников не возникала такая проблема, непрерывно и постоянно должна проводиться работа по профессиональной ориентации с учетом психологии профконсультирования. Эта работа должна проводиться как в условиях группы, так и индивидуально.

С целью расширения круга профессиональных навыков будущих рабочих (специалистов) многие организации среднего профессионального образования предоставляют возможность получения нескольких специальностей в рамках одной профессии. Так, в Ирбитском политехникуме студент может получить в рамках профессии «Станочник широкого профиля» квалификацию токаря, фрезеровщика, сверловщика, шлифовщика и заточника. Это способствует повышению мобильности будущего рабочего в рамках этой профессии станочника: высококвалифицированные токаря 4-6 разрядов, шлифовщики и заточники очень востребованы современным производством.

В условиях современного кризиса и модернизации производства рабочих, имея квалификацию работы по нескольким специальностям, будет востребован и, конечно, профессионально мобилен. Рассматривая вопрос повышения профессиональной мобильности, не следует забывать о повышении своего профессионального уровня. Устаревшее оборудование постепенно меняется на более современное, и рабочий, желая оставаться востребованным в этой ситуации, обязан переквалифицироваться или получить более высокий разряд.

«Учеба через всю жизнь» – такой лозунг должен взять каждый себе в жизни. «Решения Европейского совета в Лиссабоне подтвердили, что успешный переход к экономике и обществу, базирующихся на знании, должен сопровождаться движением к «учебе через всю жизнь [5, с.1].

В меморандуме по учебе через всю жизнь отмечено: «К середине 1990-х стало ясно, что образование и подготовка через всю жизнь не только помогают сохранить конкурентоспособность и трудопривлекательность, но и являются лучшим способом борьбы с исключением их из общества, а это означает, что преподавание и учеба должны ставить людей и их потребность в центр внимания» [5, с. 6]. Исходя из этого, «учеба через всю жизнь» стала общим руководящим принципом подготовки новых молодежных программ.

Приведем примеры реализации принципа «Учеба через всю жизнь»:

- Международный проект YOUTHSTART – Джементи Грогинген.
- Европейский Проект ротации работы в Европейском Сообществе ADAPT.
- Проект, развивающийся в Великобритании, «Инвесторы в людей».
- Международный проект Socrates: MIWEUL.
- Европейская сеть инновационных школ (ЕСИШ).
- США Оценка до учебы (ОДУ).
- Россия – система непрерывного профессионального образования.

Разнообразные программы реализации принципа «Учеба через всю жизнь» объединены одной целью – предоставить возможность человеку труда выявить и совершенствовать свои профессиональные и личностные компетенции.

Подводя итог нашему рассмотрению, можно сделать следующие выводы:

– Уровень профессиональной мобильности современного высококвалифицированного рабочего зависит не только от человека, но и от современного подхода к трудовым ресурсам во всем мире.

– Очень важно анализировать опыт других стран по переподготовке рабочих и учитывать его в развитии российской экономики.

– Российская система непрерывного профессионального образования – флагман повышения профессиональной мобильности рабочего (специалиста) в условиях современного развития производства

– Важнейший этап в развитии профессиональной мобильности – работа по профессиональной ориентации, которая начинается с детства и активно осуществляется в процессе профессиональной подготовки рабочего (специалиста).

Список литературы

1. Даниленко М. Профориентация с детского сада. Лаборатория профессий [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.deti-club.ru/proforientaciya-s-detskogo-sada-laboratoriya-professijj> (дата обращения 01.04.2015 г.).

2. Ефанов А. В. К вопросу об организации профориентационной работы по ремесленным профессиям / А. В. Ефанов, Е. А. Немчинова // Образование и наука. – 2013. – № 5. – С. 83–95.

3. *Профессиональная ориентация школьников в США* [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.portalus.ru/modules/shkola/rus_show_archives.php?subaction=showfull&id=1193920618&archive=1196814847&start_from=&ucat=& (дата обращения 02.04.2015 г.).

4. Сомов Д. В. Профориентация и трудовая ориентация персонала [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.vevivi.ru/best/Proforientatsiya-i-trudovaya-orientatsiya-personala-ref161514.html> (дата обращения 02.04.2015 г.).

5. Меморандум по учебе через всю жизнь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://old.nasledie.ru/politvne/18_10/article.php?art=16. (дата обращения 02.04.2015 г.).

УДК [378:338.48]:378.147.8

С. А. Данец

S. A. Danets

*ФГБОУ ВПО «Елецкий государственный университет им. И. А. Бунина», г. Елец
Yelets State University after I.A. Bunin, Yelets
sma135911@rambler.ru*

КОМПЕТЕНТНОСТНЫЕ ОСНОВЫ РЕШЕНИЯ ПРОБЛЕМНЫХ СИТУАЦИЙ В СФЕРЕ ТУРИЗМА

COMPETENCE FOUNDATIONS OF PROBLEM SOLVING IN TURISM

Аннотация. В статье рассматриваются возможности решения проблемных ситуаций в сфере туризма с использованием компетентностного подхода.

Abstract. The article describes opportunities for problem solving in tourism using competency building approach.