

ISSN 2500-0608

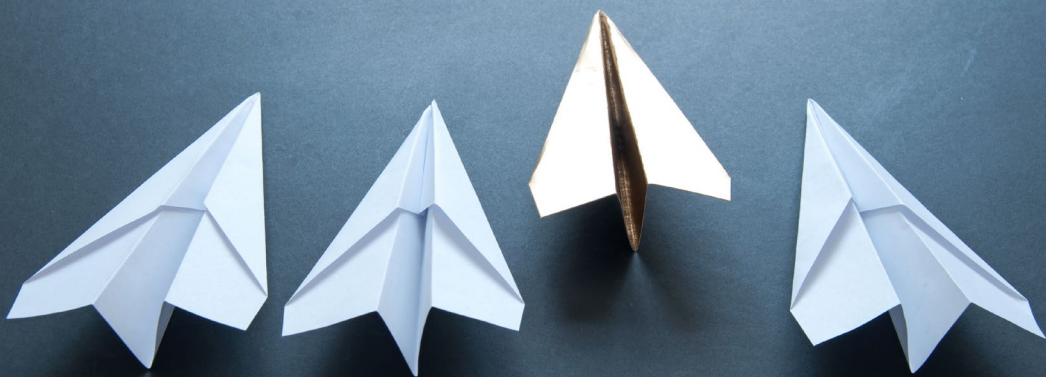


**КАРЬЕРНОЕ КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ
В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ:
ТЕОРИИ И ПРАКТИКИ
В РОССИИ И ЗА РУБЕЖОМ**

Современная аналитика образования

№ 2 (51)

2021



ВЫСШАЯ ШКОЛА ЭКОНОМИКИ
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

ИНСТИТУТ ОБРАЗОВАНИЯ

**КАРЬЕРНОЕ КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ
В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ:
ТЕОРИИ И ПРАКТИКИ
В РОССИИ И ЗА РУБЕЖОМ**

Серия
Современная аналитика
образования

№ 2 (51)
2021



ББК 65.240
УДК 37.04
К 21

Сопредседатели редакционного совета серии:

Я.И. Кузьминов, к.э.н., ректор НИУ ВШЭ;

И.Д. Фрумин, д.п.н., научный руководитель Института образования НИУ ВШЭ

Исполняющий обязанности руководителя Комитета по выпуску серии:

С.И. Заир-Бек

Рецензенты:

И.Д. Фрумин, д.п.н., научный руководитель Института образования,
заслуженный профессор НИУ ВШЭ;

Ф.Ф. Дудырев, к.и.н., директор Центра развития навыков
и профессионального образования Института образования НИУ ВШЭ

Авторы:

Е.В. Минина (ответственная за выпуск), Е.С. Павленко,

М.А. Кирюшина, А.А. Якубовская

Карьерное консультирование в современном мире: Теории и практики в России и за рубежом / Е. В. Минина, Е. С. Павленко, М. А. Кирюшина, А. А. Якубовская. — М.: НИУ ВШЭ, Институт образования, 2021. — 102 с. — 100 экз. — (Современная аналитика образования. № 2(51)).

В выпуске представлены теоретические и практические подходы к карьерному консультированию, осуществляемому в системах школьного и послешкольного образования в России, а также в тех странах, где эта система развита наиболее сильно. В первой главе обосновываются актуальность проблемы и растущий интерес к карьерному консультированию в современном мире. Во второй главе приведены основные теории карьерного консультирования, являющиеся основой современных практик. В третьей главе предлагаются обзор практик и подходов к карьерному консультированию в мире на примере Финляндии, Германии, Англии, Канады и Китая (Гонконг), чьи программы карьерной навигации принято считать образцовыми, а также сравнительный анализ компонентов и форматов современных систем карьерного консультирования. В четвертой главе приводится аналитический обзор основных стейкхолдеров в области карьерного консультирования в России, а также наиболее распространенных и интересных практик и форматов. Последняя глава резюмирует основные тенденции, проецирует положительные результаты зарубежной практики на российский контекст. В ней рассмотрены перспективы развития теории и практик профориентации в России.

Содержание

Актуальность карьерного консультирования в современном мире	5
Теоретические основания современных систем карьерного консультирования	9
Пять классических теорий профориентации	10
Теория профессиональных типов личности в рабочей среде Дж. Холланда	10
Я-концепция в теории карьерного развития Д. Сьюпера	13
Теория адаптации к работе Университета Миннесоты	15
Теория исключений и компромисса Л. Готтфредсон	16
Социально-когнитивная карьерная теория	19
Современные тенденции в развитии теорий карьеры и профориентации	21
Контекстуальное объяснение карьеры	21
Конструктивизм	22
Теория активного вовлечения	25
Рамка теорий систем	26
Теория конструирования карьеры М. Савикаса	28
«Коренные» карьерные теории	29
Трансакция «индивид — среда»	30
Теория культурной подготовки	31
Заключение	32
Карьерное консультирование в мире	34
Лучшие практики и уроки национальных систем	34
Англия	34
Финляндия	37
Германия	40

Канада	43
Гонконг.....	45
Заключение.....	47
Основные принципы дизайна национальных систем карьерного консультирования	47
Развитие человеческого капитала	47
Вовлеченность работодателя	50
Тесная взаимосвязь стейкхолдеров	52
Обучение в течение всей жизни (lifelong learning)	54
Сравнительный анализ компонентов и форматов успешных национальных систем профориентации.....	57
Формы и практики карьерного консультирования в России	58
Досоветские и советские практики профориентации	58
Карьерное консультирование в современной России: практики и стейкхолдеры	61
Государство	62
Коммерческие образовательные организации	70
Взаимосвязь бизнесов и НКО и их растущая роль в секторе карьерного консультирования	80
Заключение: тенденции развития российской системы профориентации.....	83
Литература	85

Актуальность карьерного консультирования в современном мире

Карьерное консультирование¹ как социально-педагогическое явление возникло в связи с потребностями индустриальной экономики начала XX в. Под воздействием процессов глобализации и технологизации и с увеличением продолжительности жизни современный мир труда радикально изменился, традиционные профессии и само понятие «карьера» претерпели существенную трансформацию [Collin, Watts, 1996; Bezanson, 2003; Jarvis, 2003; Гура, Сингаевская, 2018; Янбарисова и др., 2020], что поставило перед системами карьерного консультирования новые задачи.

Во-первых, трансформировалось само понятие «карьера» [Collin, Watts, 1996; Гура, Сингаевская, 2018]. В индустриальную эпоху термин «карьера» интерпретировался в бюрократическом ключе и предполагал однонаправленную прогрессию по иерархической лестнице внутри организации или поля профессиональной деятельности. «Выбирая» профессию, человек автоматически выбирал определенную жизненно-карьерную траекторию, которая далее разворачивалась по заранее определенному сценарию. Профессия и работа обычно совпадали с карьерой.

В настоящее время карьера определяется как «процесс длиною в жизнь, в рамках которого индивид регулирует свои обучение и профессиональную деятельность для создания качественной жизни»² [Bezanson, 2003, с. 9]. В рамках этого процесса индивид может неоднократно менять направление деятельности, комбинировать профессиональные треки или работать одновременно в нескольких профессиональных сферах. Такие формы трудоустройства, как работа из дома, фриланс или работа над кратковременными проектами, открыли новые возможности для самоуправления карьерой, именно поэтому карьера, а не профессия сегодня выходит на первый план.

¹ В данной работе понятия «карьерное консультирование» и «профессиональная ориентация» («профорентация») используются в качестве синонимов. Современные исследования также используют понятие «карьерная навигация», в котором в качестве субъекта действия выступает индивид, а не поддерживающие его структуры. Исторически в России прижился термин «профорентация», однако мы предпочитаем «карьерное консультирование», поскольку «профорентация» зачастую отражает устаревшую идею проведения соответствия между характеристиками человека и рабочего места.

² Здесь и далее перевод на русский язык из иностранных источников выполнен авторами выпуска.

Одновременно утрачивает актуальность традиционное деление образовательных специализаций на гуманитарные, естественно-научные и технические дисциплины. Так, современный морской биолог должен уметь как наблюдать и анализировать поведение морских животных, так и сравнивать их биологические виды с помощью анализа ДНК, а современный психолог должен иметь соответствующее представление о нейролингвистике.

Во-вторых, уровневое специализированное образование уступило место образованию в течение жизни (lifelong learning). Карьеру больше не *выбирают*, но *конструируют* через серию выборов в течение жизни. Уверенность в будущем и социальная защищенность лежат не в факте трудоустройства (employment), а в способности к трудоустройству (employability) [Bezanson, 2003]. Последнее подразумевает профессиональную гибкость, адаптируемость и способность осваивать новые навыки [Bezanson, 2003].

В-третьих, карьера все чаще рассматривается в связке с понятием личного успеха, а не только с социальным признанием и престижем [Bezanson, 2003; Гура, Сингаевская, 2018; Янбарисова и др., 2020]. Личный успех не сводится к карьерному и включает такие элементы, как субъективные ощущения счастья и удовлетворения своих познавательных, эстетических и физических потребностей, желание приносить пользу и реализация личностных ценностей. С этой точки зрения карьера — это «самоуправляемый биографический проект» каждого человека [Гура, Сингаевская, 2018, с. 514–515], который уже не осмысливается в терминах профессии и единой профессиональной идентичности.

Несмотря на существенную трансформацию понятия «карьера», реальный карьерный выбор на индивидуальном уровне зачастую отстает от современных тенденций развития общества и рынка труда. Исследования карьерных притязаний школьников в России (например, [Minina, Yanbarisova, Pavlenko, 2019]) и в мире (например, [OECD, 2018]) показывают, что притязания в области будущих профессий слабо коррелируют с актуальным профессиональным ландшафтом. Так, данные международного сравнительного проекта PISA демонстрируют, что современные школьники в возрасте 15 лет выражают интерес к довольно ограниченному количеству профессий. Например, треть молодых людей выражают желание работать всего по 10 традиционным специальностям [OECD, 2018], в то время как реальный современный ландшафт профессий невероятно разнообразен, и продолжают появляться новые профессии. Данные лонгитюдного проекта ТРОП, проводимого Институтом образования ВШЭ, указывают на похожую ситуацию в современной России: школьники, как правило, выбирают из нескольких традиционных специальностей, таких, как врач, менеджер, учитель, строитель, а

решение о будущей профессии характеризуется острым дефицитом инструментов для информированного выбора [Minina, Yanbarisova, Pavlenko, 2019].

Лонгитюдные исследования жизненных траекторий указывают на высокое соотношение неопределенности выбора или недооформленности карьерных устремлений с негативными экономическими последствиями. Так, молодежь с низкими карьерными амбициями испытывает сложности с выходом на рынок труда и получает относительно невысокие зарплаты в зрелом возрасте [Sabates, Harris, Staff, 2011; Sabates, Gutman, Schoon, 2017]. Национальное лонгитюдное исследование образования в США (National Education Longitudinal Study)³ показало, что неопределенность выбора в 16 лет имеет отрицательное влияние на зарплату в 26 лет. В то же время высокие карьерные амбиции связаны с социальной мобильностью и долгосрочным экономическим успехом. Молодежь с высокими карьерными притязаниями (связанными с желанием не только получить более престижную профессию, но и занять управляющую позицию или быть лидером в своей области) имеет более высокие образовательные достижения, выбирает более престижные специальности и получает более высокую зарплату [Schoon, Parsons, 2000; Baird, Burge, Reynolds, 2008].

Помимо связи с рынком труда, проблема выбора карьеры и формирования адекватных карьерных притязаний актуализировалась за последние годы в контексте растущего социально-экономического неравенства. Исследования показывают, что образовательно-карьерный выбор и адекватная навигация в современном мире определяются социально-экономическим статусом (СЭС) семьи. Дети из семей с высоким СЭС, как правило, выражают желание работать на более престижной и более высокооплачиваемой должности, чем дети из семей с низким СЭС, независимо от уровня образовательных достижений детей [Watts, Sultana, 2004; Bynner, 2005; Benson, Furstenberg, 2006; Бессуднов, Малик, 2016; Broer, Bai, Fonseca, 2019]. Молодежь среднего и высшего класса умеет представлять и воплощать культурный сценарий «агентной самости» индивида, ориентированного на будущее и контролирующего свою судьбу, в то время как молодежь низших классов отличает тенденция пассивно принимать свое будущее в отношении как выбора карьеры, так и общих жизненных планов и приоритетов [Silva, Corse, 2018]. Недостаточность или ограниченность притязаний в отношении будущего становится основным препятствием для учеников с низким социально-экономическим статусом к получению высшего образования. Дети из семей с низким СЭС одновременно и не уверены в своих ка-

³ <<https://nces.ed.gov/surveys/nels88>>.

рьерных притязаниях, и реже, чем дети из семей с высоким СЭС, обращаются к карьерному консультированию за помощью [Percy, Mann, 2013]. Таким образом, доступ к карьерному консультированию служит одновременно и индикатором неравенства, и механизмом его преодоления.

В данном докладе рассматриваются теории и практики карьерного консультирования в России и за рубежом с позиции современных представлений о карьере и карьерном успехе. В докладе использованы данные ряда научно-исследовательских работ, выполненных по заказу Союза «Агентство развития профессиональных сообществ и рабочих кадров “Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)”» в рамках проекта по ранней профессиональной ориентации учащихся 6–11-х классов общеобразовательных организаций «Билет в будущее»⁴.

⁴ <<https://bilet.worldskills.ru>>.

Теоретические основания современных систем карьерного консультирования

Несмотря на относительную молодость, сфера карьерного консультирования, как и другие дисциплины, уже имеет свою теоретическую традицию. В данной главе предлагается краткий обзор теоретических подходов к карьерному консультированию, лежащий в основе мировых практик профориентации. Цель этой главы — познакомить читателя с общим теоретическим полем в области профессиональной ориентации, описать основные положения, переменные и проблематику наиболее влиятельных теорий.

В начале главы описываются 5 классических теорий профориентации, разработанных в середине XX в., после чего предлагается обзор более современных теоретических рамок, выросших из классических теорий. Пять классических теорий, созданных в послевоенное время в США, продолжают быть актуальными, однако за несколько десятилетий они заметно видоизменились и модернизировались под влиянием практики и научных исследований. Современные условия рынка труда и общества, глобализация, культурное и социальное разнообразие условий карьеры и жизни, дестандартизация жизненного пути формируют острый запрос на концептуальное развитие и масштабную эмпирически обоснованную калибровку этих теорий.

С 1980–1990-х годов на основе новых разработок в психологии и социологии появились новые теоретические рамки, и их количество неизменно растет в ответ на усложняющиеся социоэкономические обстоятельства. Одни теории фокусируются на определенных аспектах развития карьеры, другие рассматривают одни и те же аспекты карьеры с разных точек зрения. Как покажем ниже, нет единой или наиболее признанной теории профориентации. Существует множество попыток создания или уточнения теорий, охватывающих как можно больше аспектов, объединения нескольких теорий в одну или дополнения одной теории другими.

На примере отобранных нами современных теоретических рамок мы иллюстрируем, как с распространением конструктивистского подхода и вытеснением логико-позитивистского исследователя и практики карьеры стали все больше признавать роль индивидуализма, субъективности, шанса и случайности в формировании карьеры. Теории полагаются, отвечая на вызовы индивидуализации, поликультурности и многополярности современного мира, ищут способы разработки решений и практик, способных реагировать на социально-культурные и экономические контексты кон-

кретных индивидов, на присущие самим индивидам способы осмысления и конструирования карьеры и жизненного пути.

Современные ученые все больше отходят от рассмотрения карьеры в статике и рассматривают карьеру как процесс (например, теория контекстуального действия), а также стремятся интегрировать и учитывать различные характеристики общества постмодерна, такие как растущая неопределенность (например, теория хаоса). Все больше взгляд ученых обращается на «себя» — на то, как и в каких социальных условиях сформулированы ключевые концепты теорий профориентации, такие как «карьер», «работа», «труд», на которые опираются практики и клиенты профориентации (например, культурная перспектива и модель процесса культурной подготовки). Современные теоретические рамки все больше фокусируются на учете культурных особенностей и индивидуальной перспективы индивида, включая его восприятие своего карьерного развития как ответ на индивидуализацию в постиндустриальном обществе. В данном обзоре мы представляем не все существующие, а наиболее интересные и актуальные для российского контекста теоретические рамки.

Пять классических теорий профориентации

Современные подходы и практики к профориентации в той или иной форме восходят к пяти классическим теориям [Leung, 2008]. Это:

- теория профессиональных типов личности в рабочей среде Дж. Холланда;
- Я-концепция в теории карьерного развития Сьюпера;
- теория адаптации к работе;
- теория исключений и компромисса Готтфредсона;
- социально-когнитивная карьерная теория.

Эти теории были созданы в середине XX в. и в различных формах существуют до сих пор. В данном разделе кратко изложены их основные положения.

Теория профессиональных типов личности в рабочей среде Дж. Холланда

Теория Холланда предлагает типологизацию людей по их профессиональным интересам. Типологизация профессий и мест работы может определить, насколько определенная работа подходит конкретному человеку, и помочь ему с выбором профессионального пути.

Классикой теории профориентации считается теория профессиональных типов личности в рабочей среде Холланда, которую он разрабатывал с конца 1950-х до 1990-х годов. На протяжении нескольких последних десятилетий она играла одну из важнейших ролей в диагностике карьерных интересов по всему миру [Leung, 2008]. Подход Холланда повлек за собой волну разработок эффективных инструментов тестирования и подбора профессий [Spokane, 2005]. Холланд выделяет 6 профессиональных типов личности, отражающих профессиональные интересы [Holland, 1997]. Основа теории заключается в том, что каждый человек и каждая рабочая среда соответствуют одному из этих типов, а желаемым исходом является наилучшее их соответствие между работником и рабочим местом. Шестью типами выступают: реалистический (Р-тип, Realistic), интеллектуальный (И-тип, Investigative), социальный (С-тип, Social), конвенциональный (К-тип, Conventional), предпринимательский (П-тип, Enterprising), артистический (А-тип, Artistic). Типы образуют шестиугольник, где противоположные углы — наиболее различные типы, а смежные — имеющие общие черты. Одной из важных предпосылок данной теории является предпосылка о стабильности профессиональных интересов. В соответствии с теорией они формируются к концу подросткового периода и в дальнейшем не меняются. Соответственно, профессиональный тип личности каждого конкретного человека также остается неизменным на протяжении всей взрослой жизни.

Согласно теории большинству индивидов можно успешно приписать один из шести типов [Holland, 1997]. Однако модель предполагает возможность и более подробной классификации с помощью подтипов. Подтипом является набор типов, выстроенный по иерархии профессиональных интересов индивида — например АПРИСК, где артистический является доминирующим типом. Наиболее распространенным на практике вариантом применения модели является использование первых трех типов, обозначенных первыми буквами [Spokane, 2005], в данном случае — АПР. Как и типы, подтипы описывают не только индивидов, но и рабочую среду. Место работы или должность характеризуется через типы личностей работников и выполняемых ими задач [Spokane, 2005].

Теория предполагает, что в выборе профессиональной сферы деятельности индивиды руководствуются желанием использовать имеющиеся у них способности и навыки, а также личными предпочтениями и ценностями [Holland, 1997]. Принятие решений индивидом в теории Холланда описывается с помощью четырех индикаторов: соответствие (congruence), согласованность (consistency), дифференциация (differentiation) и идентичность (identity).

Соответствие отражает степень того, насколько человек выбирает соответствующие своему типу виды деятельности, и измеряется с помощью рас-

чета соотношения подтипов личности и профессии. Соответствие является важным, но не необходимым условием для высокой удовлетворенности работой. Второй индикатор — согласованность — является характеристикой индивида. Если первые три, особенно первая пара букв подтипа, расположены на шестиугольнике рядом, то согласованность высокая. Это значит, что профессиональные интересы и личность индивида гармоничны. Низкая согласованность приводит к большему количеству трудностей в выборе профессионального пути. Дифференциация измеряется с помощью баллов, набранных индивидом в специальном тесте, и показывает степень доминирования одних типов над другими. Наивысшая дифференциация возможна при высокой схожести с одним из типов. Чем выше дифференциация, тем лучше человек понимает, чего он хочет, и тем ему легче делать выбор.

Идентичность отражает степень понимания индивидом своих интересов, целей и способностей. В теории Холланда предполагается, что индивид с высокими показателями соответствия, согласованности и дифференциации, скорее всего, будет иметь и высокий уровень идентичности. В совокупности это должно иметь благотворный результат на профессиональную сферу жизни человека: лучшее понимание себя, меньше сложностей в процессе принятия решений, высокая удовлетворенность работой и успешность. Все индикаторы, кроме соответствия, также могут использоваться как характеристики рабочей среды [Spokane, 2005]. Описанные выше индикаторы имеют разную степень подтвержденности эмпирическими исследованиями. Так, индикатор соответствия получил весомую поддержку, согласованность и дифференциация — смешанную, а индикатор идентичности не привлек значительного внимания исследователей [Nauta, 2010].

Теория Холланда имеет огромное значение для практики: в течение 40 лет с ее появления были проведены сотни исследований, проверяющих ее положения и методы [Leung, 2008], во всем мире использовались и продолжают использоваться основанные на ней инструменты. Например, в России широко известен и применяется тест Холланда, представляющий собой различные адаптации базовой модели и основанных на ней инструментов в виде профориентационных тестов⁵.

Однако у этой теории есть слабые стороны, которые особенно сильно выражены в современном, быстро меняющемся и глобализирующемся мире. Первая из них — кросскультурная валидность, эмпирические исследования которой показывают смешанные результаты [Leung, 2008]. Второй

⁵ Опросник профессиональных предпочтений Дж. Холланда (ОПП). <<https://proforientatsia.ru/test/oprosnik-professionalnyh-predpochtenij-hollanda-opp>>.

важной проблемой является гендер. Результаты тестирования на определение типов и подтипов среди мужчин и женщин показывают большую склонность к реалистическому типу у мужчин и социальному типу у женщин. По мнению критиков, это говорит о том, что само тестирование выступает одним из нормативных инструментов, воспроизводящих гендерные стереотипы [Betz, 2008]. В качестве возможных решений предлагаются поправка шкалы на гендер и проверка тестов на содержащуюся в вопросах предвзятость — например, в качестве тестируемых интересов и склонностей должны быть использованы те, которые одинаково могут характеризовать как мужчин, так и женщин [Betz, 2008].

Я-концепция в теории карьерного развития Д. Сьюпера

Сьюпер предположил, что представления человека о себе влияют на его профессиональное развитие, а не наоборот. При этом определяющие карьерный путь представления о себе связаны не только с работой, но и с ролями индивида в семье, институте, среди друзей и в других сферах жизни.

Теория карьерного развития Сьюпера, появившаяся в 1969 г., наряду с теорией Холланда является одной из двух наиболее значимых, распространенных и эмпирически обоснованных профориентационных теорий [Hartung, 2013]. Ее ключевым элементом является Я-концепция. Ранее, в индустриальном обществе, считалось, что профессиональное развитие определяет «Я» индивида. Сьюпер предположил обратное: Я-концепция воплощается в карьерных выборах и профессиональных ролях [Savickas, 1997].

Формирование представлений о себе — естественный процесс создания ментальных репрезентаций себя, на который влияют различные объективные факторы, например, социальные взаимодействия, характеристики среды, личный опыт [Hartung, 2013]. Индивид оценивает различные варианты профессионального развития через призму Я-концепции и выбирает те, которые предполагают наиболее близкие к его представлениям о себе роли. За этим выбором следует продолжительный процесс совершенствования соответствия между Я-концепцией и выбранной профессиональной ролью.

С течением жизни индивид формирует не одну, а сгруппированное множество Я-концепций [Hartung, 2013; Leung, 2008]. В разных сферах жизни человеку предписываются определенные роли. В зависимости от контекста на первый план выходят разные роли: в семье — сына и/или мужа, в институте — студента, на работе — сотрудника. Я-концепция не является монолитной: характеристики этих ролей могут противоречить друг другу, создавать ограничения и качественно различаться.

Сьюпер предложил модель жизненного цикла, на разных стадиях которого формируется Я-концепция [Super, 1990]. Профессиональное развитие проходит в 5 этапов, на каждом из которых индивид выполняет соответствующие его возрасту задачи. Первая стадия — рост (до 14 лет). Здесь происходит формирование Я-концепции, которое характеризуется беспокойством будущим, контролем над принятием решений, убежденностью в профессиональной компетентности [Savickas, 1993]. Вторая стадия — исследование (14–25 лет). На этой стадии подросток становится взрослым и формирует стабильную профессиональную Я-концепцию, отражающую его интересы и способности. В соответствии с этим он конкретизирует свои устремления и выборы, а также начинает их воплощение [Hartung, 2013]. Третья стадия — утверждение (25–45 лет). Индивид консолидирует Я-концепцию с целью сохранения своего места и статуса в рабочей среде. Четвертая стадия — поддержание (45–65 лет), пятая — спад (от 65 лет). Сьюпер вводит термин «карьерная зрелость» [Super, 1955], отражающий то, насколько индивид справляется с встающими перед ним на каждой стадии профессиональными задачами. Позже концепт карьерной зрелости вырос в понятие «карьерная адаптивность», т.е. готовность справляться с изменяющимися работой и условиями труда на протяжении всего жизненного цикла [Super, 1981].

Кроме описанной выше модели профессионального развития на протяжении всей жизни, Сьюпер также выделяет мини-циклы [Super, 1990]. Они длятся в течение более коротких промежутков времени и состоят из тех же этапов. Они происходят как в пределах описанных стадий, так и при переходе между ними. В частности, индивид проходит через мини-циклы из-за дестабилизирующих социоэкономических и личных обстоятельств, например, из-за реорганизации места работы или болезни.

На протяжении последних десятилетий было проведено большое количество эмпирических исследований, проверяющих различные аспекты теории Сьюпера и используемые им инструменты. В целом результаты исследований поддерживают теорию [Hartung, 2013]. Однако необходимо большее количество исследований для подтверждения ее кросскультурной валидности, так как многие концепты и предпосылки теории — например, карьерная зрелость, понимание жизненной роли человека и важность профессионального развития — культурно обусловлены [Leung, 2008].

Несмотря на недостаточность международных исследований, которые бы протестировали адаптивность теории в различных культурных и социальных контекстах, теория Сьюпера и основанные на ней модели и инструменты широко распространены в мире и активно используются на протя-

жении уже более чем 60 лет [Hartung, 2013]. Одним из главных достоинств теории является ее доступность для практики. Подход Сьюпера значительно продвинул профориентационное консультирование — консультанты перестали рассматривать клиентов только с точки зрения профессионального развития. Из одномерного клиент превратился в комплексного, а не связанные напрямую с карьерой аспекты его жизни стали рассматриваться как важный контекст профессионального развития.

Теория адаптации к работе Университета Миннесоты

Теория адаптации к работе описывает процесс адаптации индивида (соискателя) и среды (работодателя), а также степень их соответствия характеристикам друг друга. Теория описывает и предсказывает действия или бездействие агентов и исход их взаимодействия.

Теория адаптации к работе развивалась с конца 1950-х годов [Dawis, 2002]. Ее истоком стало исследование «Проект адаптации к работе» («Work Adjustment Project») Миннесотского университета [Dawis, 2005]. Предметом исследования являлась адаптация к работе людей, проходящих через профессиональную реабилитацию. В рамках проекта собирался большой массив информации (образование участника, опыт работы, интересы, личные качества и т.д.). Для его анализа требовалась теоретическая рамка, с этой целью специально была разработана теория адаптации к работе [Dawis, 2005]. На основе теории адаптации к работе в 1980-х годах была разработана миннесотская система профессиональной классификации (The Minnesota Occupational Classification System — MOCS III) [Gore, 2013]. Одним из ее достоинств было предоставление инструмента, с помощью которого клиенты могли найти работу, подходящую им по ценностям, и понять, насколько имеющиеся у них навыки подходят для выбранной специальности. В 1999 г. система была модернизирована и запущена на онлайн-платформе O*NET — бесплатной базе данных, разработанной по инициативе Министерства труда США и предоставляющей каталог профессий⁶.

Теория адаптации к работе относится к классу теорий, описывающих взаимодействие человека и среды и степень их соответствия друг другу [Dawis, 2005]. В рамках этого подхода карьерный выбор и профессиональное развитие рассматриваются через взаимодействие индивида и среды, в которой находится индивид. Соискатель (индивид) ищет наиболее подходящую ему работу (среду), а также пытается приспособиться к имеющимся

⁶ <<https://www.onetcenter.org/WIL.html>>.

условиям или изменить их. Аналогичным образом действует работодатель (среда), целью которого является наем работников (индивидов), наиболее подходящих его требованиям.

Теория адаптации к работе состоит из двух основных моделей: предиктивной (модели соответствия «индивид — среда») и модели процесса (модели взаимодействия «индивид — среда») [Dawis, 2005; Swanson, 2013]. Предиктивная модель включает параметры, объясняющие удовлетворенность индивида и среды друг другом [Dawis, 2005]. На их основе она предсказывает длительность срока занятости индивида в конкретной рабочей среде. Базовыми понятиями этой модели являются соответствие (correspondence) и несоответствие (discrepancy), отражающие степень соответствия индивида и среды формальным требованиям друг друга. Если условия работы подходят ценностям соискателя, то складывается ситуация соответствия и, следовательно, удовлетворенности индивида. Аналогично, если способности работника соответствуют требованиям работодателя, то возникает ситуация соответствия и удовлетворенности работодателя. При удовлетворенности обоих агентов образуется равновесие. В любом ином случае создается дискомфортная ситуация, мотивирующая агентов к действиям — в частности, индивиды могут захотеть изменить свои потребности или среду либо развить определенные навыки [Swanson, 2013].

Теория адаптации к работе основана на некоторых ранее эмпирически подтвержденных концептах [Swanson, 2013], однако необходимость в валидации других переменных по-прежнему актуальна. Так, из 17 постулатов теории научное обоснование получили только 6 [Dawis, 2005]. Необходимы дальнейшие исследования о применении подхода при работе с гендерными, сексуальными, этническими и другими меньшинствами [Swanson, 2013]. Многие исследователи признают, что он по-прежнему имеет практический потенциал, однако обращают внимание на различные ограничения моделей и недостаточный объем эмпирических исследований [Fouad, 2013; Heppner, 2013; Juntunen, 2013; Prince, 2013].

Теория исключений и компромисса Л. Готтфредсон

Готтфредсон предложила рассматривать выбор как последовательное исключение неподходящих альтернатив, происходящее в детстве и юношестве. За исключением следуют процесс компромисса — осознание человеком того, насколько реализуемы желаемые исходы из оставшихся опций, и дальнейшая подстройка выбранного профессионального пути под реальность.

Теория исключений и компромисса Линды Готтфредсон возникла в 1981 г. Являясь сравнительно молодой, она считается одной из главных профориентационных теорий современности [Leung, 2008]. Теория исключений и компромисса заимствует ключевые положения двух описанных выше подходов к исследованию профессионального выбора. Как и Холланд, Готтфредсон определяет важную роль интересам, способностям, навыкам и целям людей [Fouad, 2013]. Как и Сьюпер, она выделяет фазы жизни, играющие ключевую роль в карьерном развитии и выборе, а также в формировании собственного Я. Готтфредсон предлагает модель карьерного самоопределения, включающую начинающийся с раннего детства четырехэтапный процесс исключения [Gottfredson, 2002]. На каждом из этапов индивид исключает из рассмотрения варианты профессионального пути и делает выбор на основе доступного компромисса.

Рассмотрение карьерного выбора как процесса исключения является важным нововведением Готтфредсон [Leung, 2008]. До нее в профориентационной теории доминировала традиция, в рамках которой выбор профессии рассматривался как выбор индивидом одного или нескольких элементов из множества, т.е. селекция. Теория исключений и компромисса возникла из-за растущего в обществе беспокойства о степени доступной людям свободы — выбор карьеры стал восприниматься не только как возможность, но и как бремя [Gottfredson, 2002; Gottfredson, 2005]. С одной стороны, перед молодыми людьми открыто множество с дверей, а с другой — выбор связан с огромной ответственностью. Готтфредсон попыталась понять, почему, несмотря на большой карьерный выбор, люди продолжают воспроизводить гендерные, расовые и классовые ограничения. Готтфредсон показывает, как у человека появляется когнитивная карта занятости и Я-концепций, каждую из которых он в дальнейшем использует для оценки пригодности различных альтернатив и формирования того множества, из которого он может сделать активный профессиональный выбор в привычном понимании.

Готтфредсон предлагает четырехступенчатую модель карьерного развития: 1) рост когнитивных способностей, в частности способности воспринимать, аккумулировать, анализировать и организовывать информацию, что необходимо для формирования когнитивной карты (*когнитивный рост*), 2) самостоятельное развитие собственного Я (*создание Я*), 3) исключение наименее подходящих вариантов (*исключение*) и 4) развитие понимания внешних ограничений (*компромисс*) [Gottfredson, 2005]. Важным аспектом теории является агентность индивида — аспект, проблематизация которого изначально подтолкнула Готтфредсон к созданию теории.

Автор не согласна с теорией социализации и считает, что люди на основе генетических предрасположенностей сами активно создают собственную среду и опыт, соответственно, себя и свою агентность. Таким образом, карьерное развитие является процессом самосозидания в условиях внешних ограничений, а не детерминировано средой, как считалось раньше [Gottfredson, 2002].

Модель Готтфредсон уделяет особое внимание детскому и подростковому возрасту. Автор модели выделяет 4 фазы жизни, соответствующие стадиям исключения [Gottfredson, 2002]. Первая фаза — ориентация по размеру и силе (3–5 лет). В этом возрасте дети различают себя и взрослых и, соответственно, начинают выделять определяющие характеристики общества, в том числе предписанные им роли. Вторая фаза — ориентация по полу (6–8 лет). Пол становится главным в определении собственного Я. В соответствии с этим дети начинают исключать деятельность, не соответствующую их полу. На этой стадии из рассмотрения индивидов выпадают гендерно-специфичные сферы деятельности, такие как атлет, медсестра, водитель грузовика и др. Третья фаза — ориентация на общественную оценку (9–13 лет). В этом возрасте социальный престиж, место в сообществе и восприятие другими индивидами выходят на первый план. Дети отбрасывают карьерные пути, низко оцениваемые в их окружении. В этой фазе главную роль начинает играть социальный класс. Четвертая фаза — ориентация внутрь на уникальное Я (14 лет и старше). С этого возраста основную роль в выборе начинают играть индивидуальные характеристики: личность, ценности, особые склонности и нужды семьи [Gottfredson, 2002].

Четвертая фаза инициирует процесс компромисса. Компромисс — процесс, при котором индивид начинает лучше понимать внешние ограничения и отказываться от наиболее предпочтительных, но труднореализуемых вариантов в пользу более доступных [Gottfredson, 2002]. В процессе взросления индивиды начинают понимать, что у них может не быть возможности реализовать наиболее желаемый исход, — они либо предвидят это, либо осознают это после столкновения с реальностью. В качестве «реальности» могут выступать различные внешние факторы: местоположение, дискриминационные практики, состояние экономики, доступность образования и пр. В своей работе Готтфредсон подробно разработала принципы восприятия доступности и компромисса, а также модель степеней компромисса [Gottfredson, 2002].

Теория исключений и компромисса породила огромное количество эмпирических исследований [Leung, 2008]. При эмпирической проверке теории возникло много проблем, прежде всего это трудно операционали-

зируемые переменные и необходимость проведения сложных лонгитюдных исследований с раннего возраста. Несмотря на сложности применения, предложенная Готтфредсон перспектива остается популярной, в том числе применительно к профориентации на практике. В частности, теория широко применяется в работе с меньшинствами — женщинами [Неррнер, 2013], этническими и расовыми меньшинствами [Fouad, 2013], людьми с ограниченными возможностями [Fabian, 2013] и индивидами с низким социальным статусом [Juntunen, 2013]. Теория исключений и компромисса помогает лучше понять, как сформировано рассматриваемое множество возможностей профессионального развития, и может подтолкнуть к повторному рассмотрению исключенных во второй и третьей фазах карьерных путей.

Социально-когнитивная карьерная теория

Социально-когнитивная карьерная теория является адаптацией социально-когнитивной теории Альберта Бандуры. На основе трех концептов — самоэффективность, ожидаемые результаты и личные цели — были созданы различные модели, объясняющие, как люди формируют свои карьерные интересы и совершают профессиональный выбор, а также какие факторы определяют эффективность на рабочем месте и удовлетворенность работой.

Социально-когнитивная карьерная теория, возникшая в 1994 г. [Lent, 1994], — еще одна теория, в которой большое внимание уделяется окружению индивида. Она является применением социально-когнитивной теории Альберта Бандуры к сфере профориентации [Bandura, 1986]. Как и Бандура, авторы теории акцентируют внимание на том, как люди, их поведение и среда разными способами оказывают влияние друг на друга [Lent, 2005]. Согласно этой теории на профессиональное развитие индивида оказывает формирующее влияние среда, в которой он реализует свою агентность.

Социально-когнитивная карьерная теория разделяет внимание теории Холланда к интересам, способностям и ценностям, однако уделяет больше внимания их формированию и изменению. Как и теории Сьюпера и Готтфредсон, социально-когнитивная карьерная теория признает важность определенных этапов, например выбора карьеры. Первую она дополняет объяснением динамики изменения в жизни индивида различных социальных ролей, а вторую — более подробным объяснением процесса исключения карьерных альтернатив [Lent, 2013].

Теория строится на основе трех понятий: самооффективность, ожидаемые результаты и личные цели [Lent, 2013]. Самооффективность рассматривается как динамичный набор убеждений, связанных с определенными показателями в сферах и видах деятельности. Самооффективность отражает представления индивида о своих способностях. Ожидаемые результаты — это личные убеждения относительно последствий и результатов определенного поведения. Ожидаемые результаты формируются вследствие разнообразного опыта прямого обучения и обучения посредством наблюдения. Самооффективность может также влиять на ожидаемые результаты — например, субъективно плохое впечатление от выполненного теста из-за неуверенности в своих способностях и ожидание неудовлетворительной оценки за него [Lent, 2013]. Личные цели определяются как намерение участвовать в определенной активности или получить определенный результат [Bandura, 1986; Lent, 2013]. Посредством целей люди реализуют агентность в своих карьерных стремлениях, а субъективное ощущение прогресса на пути к ним является важным фактором в (пере)определении будущего выбора. Все три концепта тесно взаимосвязаны, причем эта взаимосвязь может меняться в зависимости от ситуации. Например, ожидаемые результаты и самооффективность влияют на то, какие цели перед собой поставит индивид. Прогресс на пути к ним может оказать как позитивное, так и негативное влияние на личные цели [Lent, 2013].

Одним из важных преимуществ теории является внутренняя непротиворечивость при добавлении в нее таких социально сконструированных переменных, как гендер и этничность. Это оказывается возможным за счет того, что теория принимает во внимание психологические и социальные эффекты, например, влияние женской гендерной социализации на восприятие [Lent, 2013]. Социально-когнитивная карьерная теория имеет большое количество возможных применений. Кроме помощи в карьерном выборе, теория и разработанные на ее основе модели помогают по-новому взглянуть на стимулирование производительности, повышение удовлетворенности работой или внедрение интервенции с целью развития стремлений и интересов молодежи [Lent, 2013]. Теория также активно применяется для пересмотра ранее исключенных альтернатив [Heppner, 2013].

Вместе с тем гипотезы и предпосылки теории сложно проверить эмпирически, а использование и модернизация существующих моделей и инструментов требуют больших усилий для проверки валидности и надежности в разных культурах [Leung, 2008]. Несмотря на эти сложности, теория продолжает активно развиваться. Например, в 2016 г. вышел номер

журнала *Journal of Career Assessment*⁷, целиком посвященный социально-когнитивной карьерной теории. Во введении к нему Роберт Лэнт и Стивен Браун — ученые, внесшие большой вклад в разработку теории и выступившие в роли приглашенных редакторов издания — уделили особое внимание профессиональному развитию людей в контексте гендера, этничности, сексуальной ориентации, культуры и социоэкономического статуса. Включение более широкого диапазона людей и ситуаций в изучение профессионального развития было одним из первых стимулов к разработке теории, и она продолжает демонстрировать применимость подхода в изменяющемся мире. Редакторы выпуска выразили желание вдохновить исследователей на дальнейшее применение теории к новым группам людей, в том числе в культурных контекстах за пределами США [Lent, Brown, 2019]. В числе перспективных направлений будущих исследований также были обозначены выбор работы после выхода на пенсию, перерыва по состоянию здоровья или потери рабочего места вследствие роботизации; ситуации, в которых выбор, основанный на интересе, ограничен из-за экономических, географических или образовательных факторов; неоплачиваемая работа и поведение людей, для которых работа не является приоритетной областью жизни.

Современные тенденции в развитии теорий карьеры и профориентации

Контекстуальное объяснение карьеры

Контекстуальное объяснение карьеры является адаптацией контекстуализма к сфере профориентации. Основанный на концепте действия (action) подход предполагает более глубокую, качественную интерпретацию карьерного выбора и поведения людей.

Модель контекстуального развития карьеры (developmental contextualism) была впервые разработана Лернером, Вондрасеком и Шуленбергом в конце 1980-х годов. В ее основе лежит модель взаимозависимого отношения между индивидом и контекстом [Vondracek, 1990]. В рамках модели индивид обладает двумя ключевыми характеристиками — это агентность и самодетерминизм (self-determinism) [Vondracek, 1986]. Окружающий мир не определяет индивида, а лишь влияет на него через контекст. В концеп-

⁷ <<https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/1069072716657811>>.

ции контекста, в отличие от концепции среды, подчеркивается изменчивость его характера. В рамках полученной модели профессиональное развитие индивида является частью развития в течение всей жизни. Оно включает отношения между биологическими и психологическими процессами на индивидуальном уровне, а также отношения между индивидами и различными контекстами на микро- и макроуровне [Vondracek, 1990].

В ответ на растущий интерес теоретиков профобразования к контексту в начале 2000-х годов Янг, Волак и Коллин разработали контекстуальное объяснение карьеры на основе теории действий (action theory) [Young, 2002]. Действие в рамках этого подхода определяется как целеориентированное, намеренное поведение [Young, 2002]. Концепт действия используется в контекстуальном объяснении карьеры как инструмент, помогающий понять поведение индивида. Три производными концептами, служащими той же цели, являются совместное действие, проект и карьера. Эта группа конструктов называется системами действия. Системы действий вместе с перспективами и уровнями организации действия являются основой контекстуального объяснения карьеры, они позволяют интерпретировать поведение и нарративы индивида с целью выстраивания карьерного пути [Young, 2002]. Такой постмодернистский подход лучше всего реализуем на практике при непосредственном общении с людьми — во время консультаций со специалистом в области профобразования.

Конструктивизм

Ключевым элементом конструктивизма является тезис о том, что индивид постоянно конструирует себя и свою карьеру в ходе взаимодействия со средой. В этом подходе основное внимание направлено на индивида и поиск новых, более продуктивных, позитивных и успешных способов конструирования себя и своего взаимодействия с работой. Повышение роли клиента в процессе консультирования привело к осознанию значимости работы с эмоциями и субъективным опытом клиента. Это приблизило карьерное консультирование к личностному психологическому консультированию.

Одной из главных тенденций последних лет в профориентационной теории является конструктивистский подход. Более ранние теории основывались в основном на позитивизме, рассматривающем реальность как объективную и предполагающем существование познаваемой абсолютной истины. В соответствии с ним поведение человека также полностью позна-

ваемо, рационально и измеряемо. Ранние теоретики профориентации пытались создать универсальные теории, описывающие и предсказывающие профессиональное развитие и карьерные выборы человека.

Конструктивизм рассматривает мир и поведение человека как комплексные, индивидуальные и уникальные явления. С точки зрения этого подхода люди исходя из собственного мышления, опыта и восприятия конструируют индивидуальные реальность и смыслы, в том числе через нарративы. При этом индивид не является автономным — он находится в постоянном взаимодействии со средой, на которую он оказывает влияние и влиянию которой подвержен сам [Patton, 2008]. Конструктивистский подход в сфере профориентации сдвинул фокус на индивида и многообразие его опыта [Patton, 2008]. Важным добавлением в теорию профориентации стало понимание главенствующей роли практики, которая включает интерпретацию опыта клиента [Young, 2004].

Конструктивистский подход к развитию индивида рассматривает его не как процесс «созревания» или «взросления», состоящий из последовательных этапов и приводящий к определенному результату, а как продолжающийся процесс взаимодействия между индивидом и окружающей средой. Индивид понимается как самоорганизуемая система, а не как пассивный организм, подверженный прохождению определенных стадий развития. В рамках конструктивизма карьерные практики фокусируются на взаимодействии индивида с социальными и другими окружающими контекстами. Конструктивизм фокусируется на том, что смыслы и представление о себе являются источниками действия, и, как следствие, карьерное консультирование направлено на трансформацию смыслов о себе и окружающем мире, а также на трансформацию способов взаимодействия с окружающим миром у индивида.

Развитие конструктивистского подхода в профориентации является одной из тенденций, характерных для постиндустриального общества. В нем представление о том, кто отвечает за развитие карьеры индивида, сместилось с компаний и корпораций, в которых индивид работает, на самого индивида. Карьерное консультирование стало ориентироваться не на то, чтобы встроить индивида в мир труда, а на то, чтобы понимать, как мир труда встраивается в индивидуальную жизнь [Savickas, 1993; 1995].

Рост известности конструктивистского подхода к профориентации приводит к тому, что в сферу внимания специалистов попадают такие стороны процесса, как эмоции и язык, используемые в процессе профориентации или консультирования. Конструктивизм в профориентации также рассматривает рассказывание историй о себе как ключевой элемент успешного

карьерного консультирования. Поскольку процесс рассказывания историй опосредован языком, язык становится значимым медиатором — с его помощью индивид конструирует свою самость (self). В процессе рассказывания историй и общения с консультантом эксплицируются смыслы, которые индивид осмысляет и усваивает [Berg, De Shazer, 1993]. Благодаря новым смыслам у индивида формируется новый образ себя и, как следствие, новый способ действовать. Конструктивистское карьерное консультирование превращается в терапевтическое общение, в рамках которого клиент и консультант со-конструируют новую реальность. Такой подход радикально отличается от других подходов к профориентации, в рамках которых консультант выступает экспертом и руководит процессом, а клиент является пассивным реципиентом.

В результате в рамках конструктивистского подхода к профориентации выделяются несколько иные задачи консультирования, чем в классических подходах [Peavy, 1998; Savickas, 2011; Плужникова, 2016; Трухачева, 2017]. Они включают:

- 1) создание осмысленных и доверительных отношений с другим (клиентом);
- 2) создание совместного понимания конкретных сложностей, с которыми сталкивается клиент;
- 3) планирование проекта деятельности, который призван:
 - а) повысить ответственность перед собой и личностный контроль;
 - б) увеличить осмысление человека в социальной жизни;
 - в) помочь клиенту поставить цель и начать движение в сторону желаемого будущего;
- 4) акцентирование и развитие агентности клиента в процессе планирования и воплощения их историй о будущем.

Значимым направлением в рамках конструктивистского подхода является задействование нарративного аспекта идентичности [McMahon, 2006]. Предполагается, что индивиды формируют представление о себе в результате освоения нарративов, которые позволяют придать смысл и связность их жизненному опыту [Campbell, Ungar, 2004]. Как следствие, консультанты рассматривают личность клиента не как набор черт характера, а как нарратив. Клиенты рассматриваются как эксперты в собственной жизни, а отношение клиента с консультантом — как диалог. Такой подход также предполагает, что жизнь индивида строится не по одной, а по нескольким нарративам — она «мультиисторична» (multi-storied). Это значит, что в момент консультации может быть рассказана одна из историй, возможная, доминирующая, но есть и другие — те, которые люди предпочитают не

рассказывать, забытые истории, истории, которые еще не до конца осмыслены, репрессированные истории. Хотя индивид является главным героем своей истории, он может не быть основным ее автором. Так, он может использовать нарративы, усвоенные или навязанные кем-то. В результате консультирования индивид приходит к новым нарративам, к новым финалам возможных сценариев своей жизни и к новым образам будущего, которые раньше не считал реалистичными или возможными для себя.

Теория активного вовлечения

Теория активного вовлечения фокусируется на вовлеченности индивида в конструирование нарратива о своем карьерном пути и разработке способов стимулирования индивида к созданию новых нарративов.

Теория активного вовлечения была разработана Норманом Амундсоном в 1998 г. [Amundson, 1998; Amundson, 2006]. Этот подход во многом опирается на конструктивистский подход к развитию карьеры и карьерному консультированию. В рамках теории подчеркивается активная роль индивидов в создании нарративов для развития карьеры. Для того чтобы индивид мог создать новый нарратив, необходимо развитие креативности и воображения [Amundson, 2006].

Вместо описания построения карьеры как «карьерного менеджмента» разработчики этого подхода предпочитают использовать термин «карьерное ремесло/искусство» (career craft) [Poehnell, Amundson, 2002]. В числе инструментов работы используется не только беседа, но и визуализация и двигательная активность — клиенты могут рисовать или писать что-то на флипчарте или гулять с консультантом в парке. Консультант-специалист должен обладать разнообразными техниками и навыками и уметь подобрать наиболее подходящий в каждом случае формат. В рамках такого подхода, как и в личностном консультировании, становится особо важен процесс установления контакта между клиентом и консультантом, клиент должен чувствовать, что он важен и ценен.

Построение карьеры в рамках этого подхода рассматривается как более широкая практика и затрагивает развитие креативности индивида. Это сближает ее с личностным/психологическим консультированием. Теория стремится отойти от представления, распространенного в карьерном консультировании, о том, что карьерные задачи и личностные задачи — разные сферы. В рамках данного подхода предлагается сначала использовать методику, которая позволяет оценить, какие значимые для индивида факторы и переменные, относящиеся к его личностному развитию и зада-

чам, связаны с развитием карьеры. Для этого предлагается использовать «колесо карьерных опций» [Amundson, Poehnell, 1996], которое включает карьерные возможности, трудовой и жизненный опыт, опыт получения образования, значимые в жизни консультируемого людей, личный стиль, ценности, интересы и навыки.

Рамка теорий систем

Рамка теорий систем — это метатеоретическая рамка, позволяющая объединить теории, работающие в рамках конструктивистского подхода и рассматривающие различные аспекты взаимодействия индивида и карьеры в единую концепцию.

Рамка теорий систем берет начало в работе Мэри Макмэхон 1992 г. [McMahon, 2015], в которой разработана концептуальная модель принятия карьерных решений подростками исходя из контекстуального подхода, сформулированного еще в 1986 г. [Vondracek, Lerner, Schulenberg, 1986]. Рамка была разработана в середине 1990-х годов Мэри Макмэхон и Венди Паттон [McMahon, Patton, 1995; Patton, McMahon, 1997; 1999].

Авторы подчеркивают, что ценность рамки теории систем заключается в ее синтезе и аккумуляции нескольких различных теорий, в том числе как теорий, исходящих из логически-позитивистского взгляда, делающих акцент на объективности, фактах, логике и рациональности, так и конструктивистских теорий, делающих акцент на роли субъективности, рекурсивности и смыслах. Основной целью авторов была разработка метатеории, позволяющей вписать и признать вклад различных карьерных теорий, а также способствовать лучшему синтезу различных теорий [Patton, McMahon, 2015].

Рамка теории систем рассматривает карьерное развитие как развивающееся под влиянием содержаний (contents) и процессов. Содержания представляют собой набор взаимосвязанных систем — индивидуальной, социальной, геополитической и т.д., а процессы — рекурсивность, изменения во времени, шанс (случайность). Взгляд на индивида как на систему позволяет увидеть факторы, которые могут оказывать значимое влияние на формирование карьеры индивида, но которые не учитывали классические теории (например, факторы географического расположения или политических решений).

На рис. 1 представлена схема системы индивида [McMahon, Patton, 2006, p. 96]. Процессы изображены на ней следующим образом: серый цвет — изменения во времени, прерывистая линия — рекурсивность, молния — шанс и случайность.

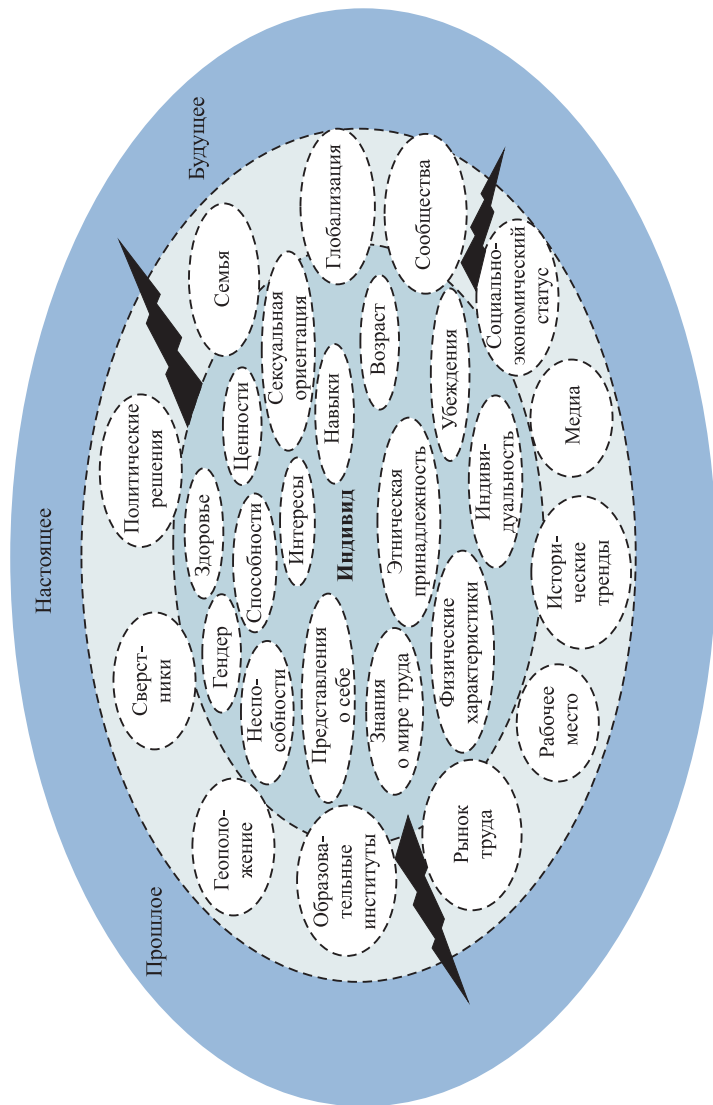


Рис. 1. Система индивида

Каждая система (и подсистема) рассматривается как открытая, т.е. подверженная изменениям извне; они могут воздействовать на другие системы и подсистемы — это называется рекурсивностью. Степень и характер влияния систем и факторов друг на друга могут изменяться во времени (хороший пример — воздействие семьи на индивида). Рамка позволяет индивидам создавать собственные интерпретации карьеры через рассказывание (narration) своих карьерных историй и развитие смыслов карьерного консультирования. Практическое применение рамки состоит в том, что она предоставляет консультантам своего рода карту, с помощью которой они поощряют и поддерживают клиентов в том, чтобы соотнести реальность и детали их собственных карт через рассказывание и создание индивидуальных карьерных историй.

Теория конструирования карьеры М. Савикаса

Согласно теории конструирования карьеры некоторые факты, которые мы привыкли понимать как факторы выстраивания карьеры, играют второстепенную роль. Гораздо важнее то, как их воспринимают люди. Придание этим фактам важности, престижа, постыдности и других смыслов, а также созданные на их основе понимание прошлого и видение будущего — главные составляющие конструирования карьеры.

Теория конструирования карьеры Марка Савикаса впервые появилась в 2001 г. и продолжает активно развиваться в настоящее время [Savickas, 2001; Savickas, 2005; Savickas, 2013; Savickas, 2018]. В одной из последних статей Савикас называет ее концептуальной рамкой, предлагающей актуальное объяснение карьеры в условиях мультикультурного сообщества и глобальной экономики [Savickas, 2013]. Теория сочетает конструктивизм и контекстуализм, а ее центральным понятием является «конструирование карьеры».

Теория радикально переосмысляет понятия карьеры. Савикас разделяет объективную и субъективную карьеру [Savickas, 2002]. Первая — фактические события, такие как опыт занятости индивида; вторая — построенная на основе первой история [Savickas, 2005]. Индивид осмысляет свой объективный опыт и выстраивает нарратив, в котором придает различные смыслы своему прошлому, настоящему и будущему. Этот процесс и является конструированием карьеры. Сконструированная индивидом субъективная карьера направляет, регулирует и поддерживает профессиональное поведение [Savickas, 2005].

Основная идея практического применения теории заключается в том, чтобы помочь клиенту вписать работу в свою жизнь, а не наоборот. Профорientационные консультации призваны помочь клиенту в конструировании своей карьеры с помощью пяти этапов [Savickas, 2013]. Первый этап — конструирование, т.е. формулирование клиентом своей карьерной истории. С помощью нее можно понять основные ценности, желания и проблемы клиента. Второй этап — деконструирование. На основе изложенного нарратива консультант должен помочь клиенту увидеть внутреннее и внешние ограничения, отраженные в его карьере, и деконструировать деморализующие идеи, например, интернализированные гендерные стереотипы. Третий этап — реконструирование нарратива идентичности с помощью вплетения в него большего количества историй, связанных с карьерой. Карьерное конструирование превращает личные проблемы индивида в его сильные стороны. Четвертый этап — со-конструирование. Разработка дальнейших планов и видения своей будущей карьеры происходит совместно с консультантом, причем ведущая роль отведена клиенту. Финальный этап — действие, т.е. претворение индивидом планов в жизнь и нормализация поведения, соответствующего сконструированной им карьере [Savickas, 2013].

Несмотря на повышенное внимание к индивидуальным характеристикам каждого конкретного клиента, не все исследователи согласны с тем, что применение вышеизложенного подхода одинаково эффективно при работе с разными группами людей. К примеру, исследователи обращают внимание на содержащуюся в теории предпосылку о том, что люди сами создают свои нарративы через активный выбор [Juntunen, 2013]. Так, теория упускает из виду, что многие нарративы, в частности связанные с классом и социальным статусом, продиктованы общественными нормами, а также что конструирование карьеры может во многом определяться не выбором, а необходимостью.

«Коренные» карьерные теории

Данный подход предполагает, что разработанные в западноевропейских странах теории профориентации далеко не всегда подходят обществам с другим культурным контекстом. Разработка систем знаний должна укореняться в контексте, только так возможно создание эффективных теорий, моделей и инструментов, отражающих локальные особенности.

На протяжении последних десятилетий культура все явственнее выступала на передний план в вопросах профориентации. За последние годы глобализация и новая волна переосмысления своего опыта этническими меньшинствами подняли эту тему с новой силой в психологии и социологии. Одним из наиболее прогрессивных и многообещающих является возникший в 1990-х годах подход «коренной» психологии (*indigenous* — коренной, местный, исконный). «Коренной» подход нацелен на разработку специфических, характерных для конкретного сообщества с его особой культурой, уникальных систем знаний. Задействованные в теориях и инструментах концепции должны отражать местные культурные — «коренные» — особенности. Особо важную роль здесь играет этничность [Leong, 2014].

Одним из основных внутри направления является подход, предложенный Виргилио Энрикесом [Enriquez, 1993]. В его понимании «коренная» психология — система психологической мысли и практики, укорененная в конкретной культурной традиции [Leong, 2014]. Энрикес предлагает типологию «укоренения» профобразования, т.е. процесса его становления «коренным»: изнутри и извне [Leong, 2008]. «Укоренение» изнутри подразумевает построение новой системы знаний на основе «коренных» источников. Результатом становятся концепты, имеющие значение для конкретного сообщества и, следовательно, позволяющие обеспечить более высокое соответствие практических инструментов специфическим нуждам индивидов в разных сообществах. Однако такой подход требует большого количества ресурсов, которыми могут не располагать менее многочисленные сообщества (например, коренные американцы). Более практичным является подход извне, предполагающий анализ, модификацию и заимствование существующих теоретических и практических разработок [Leong, 2008].

Трансакция «индивид — среда»

Профессиональное развитие во многих теориях рассматривается через взаимодействие индивида и среды. Одним из видов такого взаимодействия является транзакционное (взаимообменное), в рамках которого индивид и среда постоянно адаптируются и приспособливаются друг к другу.

Взаимодействие индивида и среды является одним из основных элементов различных теорий профессионального развития, однако до некоторых пор ему уделяли относительно мало внимания. В ряде теорий это взаимодействие понимается как транзакционное, т.е. состоящее из транзакций — единиц общения (взаимодействия) на уровне «реакция — стимул» [Berne,

1961]. Транзакционное взаимодействие индивида и среды подразумевает непрерывное изменение в процессе адаптации и корректировки, в котором действия одного являются стимулом для реакции другого.

Одной из ключевых моделей, описывающих такое взаимодействие в контексте поиска индивидом работы, а средой (работодателем) — работника, является модель «влечение — селекция — трансформация — манипуляция — отсеивание» (Attraction-Selection-Transformation-Manipulation-Attrition, ASTMA) [Roberts, 2006]. Влечение заключается в том, что индивид находит привлекательную для себя профессиональную среду. Селекция — в том, что индивид проходит отбор работодателями. При выборе работы индивид учитывает совместимость среды со своими личными характеристиками. Трансформация предполагает трансформацию индивида в качестве реакции на полученный профессиональный опыт. Манипуляция предполагает сознательные и бессознательные попытки индивида изменить условия работы, чтобы сделать ее максимально подходящей для своей личности. Наконец, на этапе отсеивания индивид рассматривает возможность покинуть место работы [Roberts, 2006]. Данная модель может использоваться прежде всего в эмпирических исследованиях о связи личностных характеристик и карьерных ролей [Wille, 2012].

Теория культурной подготовки

В рамках этой теории работа и карьера рассматриваются в масштабе цивилизационных культурных трансформаций, включая протестантскую реформацию, индустриальную революцию, глобализацию и развитие международной торговли. Модель предполагает, что построение карьеры необходимо рассматривать с точки зрения глобальной рабочей силы и культурной обусловленности карьерного развития в разных сообществах.

Теория культурной подготовки разрабатывается Гидеоном Арулмани [Arulmani, 2010] в контексте вызовов глобализации. Автор теории показывает, что понятие «карьера» в привычном понимании сформировалось в условиях индустриального западного общества, и большинство разработок, связанных с профориентацией, развитием карьеры и консультированием, культурно ограничены [Arulmani, 2014]. Однако сегодня в связи с глобализацией карьерные услуги, системы и практики начинают распространяться по всему миру. И работу, и обучение Арулмани рассматривает как своеобразные формы культуры и особые способы социализации. В каждой

культуре индивиды по-разному осваивают навыки обучения и работы, а также по-разному проходят культурное обучение (cultural learning).

В теории культурной подготовки значимо различие социальной организации на индивидуализм и коллективизм. Индивидуалистическая и коллективистская культурные среды по-разному формируют индивидуальные представления о работе, профессии и карьере. Процессы инкультурации и социального обучения формируют степень свободы, с которой индивид может принимать карьерные решения. На уровне индивида на готовность к развитию карьеры оказывают влияние три фактора: паттерны социальной организации в рамках континуума «индивидуализм — коллективизм», паттерны атрибуции ценностей и процессы присвоения ролей. Данная модель включает несколько измерений и представляет собой комплексный концептуальный конструкт. Основой для ее разработки стали не только западная, но и африканские и азиатские культуры. Основной посыл разрабатываемой модели — учет и включение особенности культуры и культурного обучения на уровне теории карьерного консультирования, а не только на уровне конкретного индивида. Например, автор подхода обращает внимание на то, что в азиатской культуре важны понятия «кармы» и «сансары», а трактовка карьеры и работы неразрывно связана с циклическим пониманием жизни.

Заключение

Исторически создание теорий профориентации было обусловлено не столько научными, сколько прикладными причинами. Тем не менее разработанные теории находились под влиянием теоретических веяний своего времени, проверялись и тестировались в соответствии с научными принципами и развивались в контексте общего развития науки. Так, первые теории профориентации имеют характер «системного» подхода к обществу, характерного для социологии 1940–1950-х годов, когда общество представлялось функциональным организмом или системой, в котором все имеет свои место, функцию (или дисфункцию) и все элементы системы взаимосвязаны. В дальнейшем социология отошла от такого взгляда на общество и перешла к изучению различных аспектов социальной реальности. Общие тенденции развития социальных наук и психологии связаны с фокусом на контекстах, формирующих индивидуальный опыт, с конструктивизмом, постколониализмом, культурным, практическим и лингвистическим «поворотами», и эти же тенденции мы видим в развитии теорий профориентации. Отражением общих тенденций развития социальных наук является

ся также появление многообразия теорий профориентации: отход от идеи «нормальной науки» (по Т. Куну) сигнализирует отказ от представления о существовании единой всеобъемлющей теории (или наилучшим образом описывающей реальность теории) в пользу многообразия теоретических рамок, которые не соперничают друг с другом, а позволяют по-разному смотреть на эмпирическую реальность. С развитием измерительных наук многие описанные нами теории были подвергнуты модификации и калибровке, в то время как наработки в области социологии и психологии позволили более точно определить и операционализировать различные составляющие карьерного выбора, включая социальный контекст, агентность индивида, ситуацию выбора, культурный код, социальный класс и др. На данный момент теоретическое поле профориентации продолжает активно развиваться на стыке различных социальных наук, одновременно вызывая междисциплинарный интерес со стороны нейропсихологии, когнитивных наук, искусственного интеллекта.

Карьерное консультирование в мире

Лучшие практики и уроки национальных систем

Англия

Английская система профориентации и карьерного развития является частью национальной системы регулирования рынка труда и помощи в трудоустройстве [Mulvey, 2006]. Она функционирует на базе образовательных учреждений, а также государственных и частных агентств. Эта особенность отличает британскую систему от аналогичных служб в других странах, в которых службы занятости функционируют независимо от служб по профориентации.

Профориентация в Англии начинается на ранних этапах школьного обучения и продолжается в течение всего периода пребывания ребенка в школе, в переходный период после окончания школы до поступления в вуз, а также после окончания вуза и во время трудоустройства и далее сопровождает весь трудовой путь человека. Национальная карьерная система Великобритании (Guidance System in the United Kingdom) обязывает школы представлять независимую и непредвзятую⁸ информацию, а также совет и руководство в сфере карьерного консультирования. Все средние образовательные учреждения обязаны включить в расписание программу по профориентационному и карьерному обучению. Конкретные способы реализации программы могут варьироваться в зависимости от типа школы, размера и источников финансирования и других факторов. Масштаб программы определяется в первую очередь бюджетом каждой школы: чем выше школьный бюджет, тем больше профессиональных советников могут быть приняты в штат.

Школьное обучение в Англии длится 12 лет, и на каждом возрастном этапе с учениками работают профессиональные советники — специалисты по профориентации и карьерному развитию, которые проводят ключевую практическую работу по профориентации учащихся в Англии. Они являются незаменимой частью школьного сообщества, и их деятельность встроена в школьный куррикулум [Roberts, 2013]. Должность специалиста по карьерному консультированию в Великобритании является штатной и утвержденной законодательством, так как согласно Национальному куррикулуму все ученики среднеобразовательных учреждений страны долж-

⁸ <<https://www.euroguidance.eu/guidance-system-in-the-united-kingdom>>.

ны иметь возможность получать профориентационные услуги. Зачастую профессиональными советниками становятся после получения первой профессиональной квалификации в сфере педагогики, психологии, социологии, экономики и других дисциплин. Диплом профессионального советника служит единственной признанной государством квалификацией в области профориентации. Профессиональная компетентность советника предусматривает обширные знания в таких областях, как возрастная психология, законодательная база Великобритании, нормативно-правовые нормы, современный рынок труда и диапазон профессий, а также охрана и физиология труда, социальная психология и сфера управления.

На базе школы профессиональные советники вовлечены в деятельность по профессиональному просвещению учащихся в рамках специальных занятий и курсов, проведению ознакомительных экскурсий на предприятия, выявлению индивидуальных интересов и талантов учащихся, развитию коммуникативных умений и навыков принятия решения и содействию в трудоустройстве учащихся. На регулярной основе проводятся индивидуальные консультирования по вопросу профессиональных планов учеников, выявлению и обсуждению позиции родителей относительно дальнейшего профессионального пути их ребенка, а также по оказанию помощи в принятии учащимися самостоятельных решений о будущей профессии. Со школьниками и их родителями проводятся специальные групповые и индивидуальные занятия, сфокусированные на самопознании и личностном самоопределении, в рамках которых дети обсуждают свои учебные достижения, неудачи, планы на учебу и работу, внеклассные увлечения и хобби. По итогам этих встреч профориентаторы анализируют эти данные и предоставляют информацию о склонности учащихся к той или иной области знаний и профессиональной деятельности.

Другая особенность английской профориентационной системы связана с тем, что она организована вокруг социально-личностного развития ученика [Mulvey, 2006; Roberts 2013]. Упор делается на учебную ориентацию, связанную не только с выбором, но и с продолжением образования для достижения сбалансированной счастливой жизни и карьеры. В kurikulum входят курсы и предметы по развитию личностных качеств учащихся, расширению их кругозора о мире профессий, развитию трудовых умений и навыков по конкретным профессиям. Общее же развитие ученика в профориентационной сфере направлено на повышение его самостоятельности при принятии решений о выборе профессии, на выработку навыка самостоятельного и осознанного конструирования переходных шагов по продвижению к карьерной цели.

Основными государственными органами, осуществляющими общее руководство профориентационной работой, выступают Министерство образования и науки, а также Министерство по вопросам занятости наряду с разветвленной сетью местных карьерных агентств и центров. Особую функцию выполняет Комиссия по трудовым ресурсам при Министерстве по вопросам занятости, в обязанности которой входят подготовка и проведение мероприятий, ориентирующих молодых людей в выборе профессии и трудоустройстве. В подчинении комиссии находятся Служба профессиональной карьеры молодежи и Национальный консультационный совет по профессиональной карьере, состоящие из работников сферы образования, ученых, предпринимателей, представителей профсоюзов. Национальный консультационный совет по профессиональной карьере осуществляет мониторинг деятельности служб профориентации и найма молодежи и разрабатывает информационные материалы и рекомендации по совершенствованию этой деятельности. Просветительская деятельность обеспечивается с помощью компьютерных и аудиовизуальных средств, тесного сотрудничества со средствами массовой информации, выпуска специальной печатной продукции и привлечения предпринимателей.

Профориентационная работа в школе ведется с помощью активных форм обучения (ролевые игры и имитационное моделирование трудовых операций). Ролевые игры и имитации воспроизводят различные социальные, трудовые и жизненные ситуации — такие как планирование трудового дня/года, выработка своего стиля трудовой деятельности, поведение в ситуации потери работы, перегорание на работе и нахождение баланса между личной и трудовой жизнью. Большой популярностью пользуется формат мини-предприятий, в рамках которого школьники из первых рук учатся определять вид и дизайн производимой продукции или оказываемых услуг, проводить маркетинговые исследования, изготавливать рекламу и осуществлять продажи. Формат мини-предприятий помогает ученикам определять и развивать свои интересы и таланты, приобретать предпринимательские навыки в малом и среднем бизнесе, проявлять инициативу, ответственность и профессионализм в жизненных и трудовых ситуациях. Начиная с 1986 г. по результатам постановления правительства Великобритании при каждой школе функционирует как минимум одно мини-предприятие. Все форматы профориентации, практикуемые в Англии, разрабатываются с учетом специфики британского рынка труда. Обязательной составляющей учебного процесса в британской школе является трудовая практика.

В 2017 г. правительство Великобритании разработало положение «Карьерная стратегия»⁹, в котором заявило о своем намерении расширить охват системой профориентации все возрасты и уровни образования. В качестве ключевых положений в документе выступают улучшение качества информации об актуальном рынке труда и профориентационных услугах, а также повышение их технической оснащенности. В документе подчеркивается координированное взаимодействие между стейкхолдерами в области профориентации, включая местные власти, правительство, работодателей и профориентационные агентства. В 2020 г. была создана специальная должность «карьерный лидер» — руководитель программ профориентации на базе каждой школы. Всем английским ученикам в возрасте от 11 до 18 лет стали доступны высококачественные профориентационные услуги на базе школы.

По предварительным подсчетам консалтинговой компании PricewaterhouseCoopers, в английской школе среднего размера сопровождение одного ученика в рамках новой профориентационной обходится в 54 ф.ст., что составляет меньше 1% бюджета на всю школу¹⁰. «Все указывает на то, что хорошая система профориентации доступна каждой школе, которая готова в достаточной мере приоритизировать это направление», — заявил сэр Джон Холман, один из идейных вдохновителей системы¹¹.

Финляндия

Консультирование и карьерное образование стали внедряться в финскую систему образования в 1970-х годах, когда в Финляндии появилось обязательное девятилетнее образование. В это время карьерное образование было интегрировано в новый национальный учебный план в качестве обязательного предмета для школьников [Salberg, 2012]. Был сформирован политический консенсус относительно положительной роли консультирования в школах [Vuorinen, 2012].

Согласно «Рекомендациям по обучению в течение всей жизни в Финляндии» от 2011 г. [Lifelong guidance in Finland, 2011], в учебном плане на национальном уровне выделено 76 ч карьерного консультирования для

⁹ <<https://www.gov.uk/government/publications/careers-strategy-making-the-most-of-everyones-skills-and-talents>>.

¹⁰ <<http://www.gatsby.org.uk/uploads/education/reports/pdf/gatsby-sir-john-holman-good-career-guidance-2014.pdf>>.

¹¹ Ibid.

учащихся 7–9-х классов. Обычно они проходят в форме уроков, которые ведут специалисты по профориентации. Содержательно уроки покрывают такие темы, как учебные навыки, школьная жизнь, самопознание, варианты образовательных траекторий, профессии и секторы рынка труда. Как правило, консультанты имеют педагогическое образование, в дополнение к которому они либо проходят курсы повышения квалификации в области консультирования, либо заканчивают магистерские программы с определенным количеством учебных кредитов по консультированию. Специалисты по карьерной навигации ведут индивидуальную работу с учащимися: обсуждают успехи ребенка, его образовательные выборы и планы после окончания обязательного обучения. Для этого они организуют модули, посвященные профессиональным пробам, экскурсии в учебные заведения, предприятия, компании. В школах также создаются так называемые «команды поддержания благополучия ребенка», в которые входят классный руководитель, специалист по консультированию, а также специалисты из социальной службы и здравоохранения.

Учащимся старшей школы доступно консультирование по вопросам их будущего обучения, карьеры, других жизненных планов. Одновременно им могут помогать в выборе текущих предметов. Учебные планы старшей школы включают обязательный курс по профориентации (38 ч) и дополнительный факультативный курс (также 38 ч). Курсы включают такие темы, как планирование программы обучения, техники обучения, самопознание, дальнейшее образование, профессии и работа. Специалисты по профориентации помогают учащимся сформировать индивидуальные программы обучения и обсуждают с ними, как выбор предметов формирует их образовательные возможности после школы.

Консультирование на уровне среднего профессионального образования осуществляется как образовательными организациями, так и системой занятости. На этом уровне образования студенты сами составляют свой учебный план. Роль консультантов заключается в поддержке этого выбора и других образовательных и карьерных решений, в развитии их учебных и социальных навыков и совершенствовании самопознания. Начальная квалификация в профессиональном образовании включает около 60 ч консультирования, которые координируются специалистами по консультированию.

Со стороны системы занятости за карьерное консультирование отвечает Министерство труда. Рабочая группа, разрабатывающая систему профессионального консультирования, была сформирована Министерством

труда еще в 1989 г. Она определяет консультирование как сопровождение, основанное на понимании взаимоотношений и смыслов между человеком, работой и образованием [Makela, Hulkko, 1999]. Ориентируясь на цели клиента, консультанты предоставляют подробную информацию о вариантах развития в образовании и на рынке труда, работая на расширение осознанности клиента и его способности оценивать свои личные ресурсы, а также помогая клиенту сформировать план профессионального развития. Важнейший метод, применяемый на этом уровне консультирования, — индивидуальное консультирование.

И политехнические институты, и университеты предоставляют услуги по консультированию студентов и абитуриентов. Конкретная организация этих служб может отличаться в разных вузах. У социальных служб помощи студентам, которые, к примеру, предоставляют финансовую помощь, часто имеется собственный консультирующий персонал. Некоторые организации специально нанимают консультирующих психологов. Кроме того, в вузах есть секретари по учебным делам и консультанты, ответственные за планирование, координацию и развитие карьерной навигации и консультирование, редактирование учебных планов, обучение тьюторов в конкретных областях или программах. Предметно-ориентированная навигация предоставляется учебным и другим персоналом. Группы тьюторов помогают студентам и абитуриентам лучше сориентироваться в структуре учебного заведения и обучении в нем.

Во всех политехнических институтах и университетах есть собственные службы карьеры и найма, которые предоставляют услуги консультирования студентам и недавним выпускникам. Их цель в том, чтобы улучшить навыки и компетенции, необходимые на рынке труда, в том числе путем предоставления информации. Студенты учатся устанавливать рабочие контакты через стажировки и совместные с работодателями итоговые учебные проекты. Работодателям, в свою очередь, предлагают информацию и практическую помощь в наборе стажеров и новых сотрудников.

Из перспективных практик и направлений стоит отдельно выделить консультационные центры «Одна остановка» («One-stop guidance centers»), предназначенные для людей до 30 лет. Их цель — поддержка молодых людей на сложных жизненных переходах. Основной упор делается на открытости и доступности центров — как правило, для получения консультации не надо предварительно записываться, в центр можно просто «заглянуть». Первые такие центры появились в 2010 г., впоследствии расширение сети центров стало частью национальной программы развития на 2015–2020 гг.,

и к 2016 г. было открыто 40 таких центров по всей стране. В центрах предоставляют образовательно-карьерное консультирование, работают специалисты разных профилей и представители разных служб (службы занятости, социального и медицинского обеспечения и др.). Консультирование предлагается как в индивидуальной, так и в групповой форме.

Германия

Как и в Финляндии, а также в ряде других европейских стран, в Германии согласно государственной концепции «Карьерное сопровождение в течение жизни» [Career Guidance in the Life Course, 2011] карьерное сопровождение осуществляется в рамках концепции непрерывного обучения. Карьерное консультирование представляется в качестве связующего звена между потребностями граждан и нуждами государства в сферах образования и рынка труда. Консультирование остается традиционно поделенным на консультирование в секторе образования и профессиональное консультирование в секторе занятости¹², однако эти различия постепенно стираются в поддержку концепции непрерывного обучения.

Германия поделена на 16 федеральных областей, и консультирование в образовании реализуется на уровне областей. Консультирование в секторе занятости, а также среднего профессионального образования организуется на федеральном уровне. Муниципалитеты также могут предоставлять услуги по консультированию — например, через центры образования для взрослых или социальные службы. Школьное консультирование в Германии было институционализировано в 1970-е годы [Strasser, 2015]. Предоставление услуг по консультированию в школе — ответственность организаций общего образования во всех 16 федеральных областях. На разных этапах обучения в школе предлагаются различные формы карьерного консультирования: консультирование по поводу сложностей в учебе и выбора образовательного пути, психологическое консультирование, классные часы на тему профориентации. Предоставляют эти услуги специально обученные учителя, социальные работники, школьные психологи, а также сотрудничающие со школами специалисты по профориентации из служб занятости. Некоторые муниципалитеты создают отдельные службы по консультированию, а большинство федеральных областей предоставляют информационные профориентационные ресурсы для детей и родителей онлайн.

¹² Обязательное образование включает 9 или 10 лет учебы в школе. Далее перед учащими-ся встает выбор: продолжать обучение в школе, перейти в систему профессионального образования или в систему профессионально-технического образования (VET).

Консультирование в школе, как правило, фокусируется на выборе предметов и типа школы, последнее актуально в точках перехода из одной школы в другую и особенно на этапе окончания обязательного образования и выбора дальнейшего трека. Учащимся также предлагается консультирование относительно их интересов, способностей и образовательных возможностей. Консультирование может быть нацелено и на родителей, так как они оказывают большое влияние на выбор траектории детьми в Германии. Школьные психологические службы существуют во всех федеральных областях. Их услуги включают психологическое консультирование, диагностику, работу с проблемами в обучении и разрешением конфликтных ситуаций. Персонал таких служб состоит из профессиональных психологов, у многих из которых также имеется квалификация учителя.

Профорентация входит в учебные планы школьников во всех федеральных областях. Ее цель — подготовить учащихся к работе через улучшение навыков карьерного менеджмента, а также способности эффективно искать и использовать информацию и принимать решения. В некоторых областях подготовка к выходу на рынок труда выступает отдельным школьным предметом, но обычно карьерное образование интегрировано в другие предметы, такие как экономика, право и социальные науки. Оно может дополняться внеучебными, дополнительными мероприятиями, часто в сотрудничестве с компаниями.

Учебный план школьника по профорентации включает стажировки, визиты на предприятия и в местные центры по профорентации. Стажировки обычно длятся две-три недели. Школьники получают паспорт карьерного выбора, в котором фиксируется их опыт, связанный с карьерой и профорентацией. Также в Германии существует национальная сеть, которая организует программы как для учащихся (например, стажировки и пробы в компаниях), так и для учителей. Если в основной школе консультирование фокусируется на переходе от учебы к работе, то в старшей школе фокус смещается в сторону академической ориентации и выбора высшего образования.

Карьерное консультирование в школе обеспечивают также службы занятости, поскольку в Германии большое внимание уделяется предоставлению профессиональных навыков и квалификации тем, кто уходит из школы. Выбор карьеры или сферы деятельности считается более эффективным, если он сопровождается консультантами, обладающими экспертизой на рынке труда и имеющими связи с работодателями. Таким образом, местные отделения служб занятости предоставляют услуги, сочетающие сопровождение, индивидуальное консультирование и определение в организации,

где можно пройти обучение или стажировку. Это выгодно как студентам, так и работодателям.

Индивидуальное консультирование предоставляется школьникам и ушедшим из школы как в офисах службы занятости, так и в школах на регулярной основе. Специалисты читают лекции, проводят семинары и мастер-классы, организуют походы классов в центры профориентации. Также они оказывают поддержку учителям, ответственным за карьерное консультирование в школах. Службы занятости сотрудничают с торговыми палатами, профсоюзами, службами социального обеспечения, организациями для людей с особыми потребностями. Они также регулярно предоставляют информацию о карьерных возможностях, рынке труда и учебных программах в печатном виде и онлайн.

Дополнительно местные службы занятости имеют специальные психологические и медицинские службы, которые в случае необходимости предлагают психологические тестирования и диагностику профессиональными психологами, медицинские обследования для оценки уровня ментальной и физической готовности к тем или иным профессиональным траекториям. Эти сервисы особенно актуальны для людей со специальными потребностями. Также эти службы могут предоставлять схемы финансовой помощи в обучении.

В высшем образовании почти во всех учебных заведениях есть центральная служба консультирования, которая предоставляет студентам информацию по всем относящимся к учебе вопросам: выбор вуза, специальности, программы, правила экзаменов, проблемы в обучении или личные проблемы, а также специальные курсы, например, тайм-менеджмент, самоорганизация, подготовка к экзаменам. Кроме личного консультирования, услуги при вузах включают информационную зону самопомощи, организацию информационных мероприятий для выпускников школ и вводные курсы для первокурсников. Также практикуется децентрализованное консультирование на факультетах, предоставляемое преподавательским составом.

Наконец, все больше вузов в Германии открывают карьерные центры и службы, предлагающие поддержку при выпуске из вуза и переходе на рынок труда, например, через ярмарки вакансий и другие мероприятия. Они сотрудничают с работодателями и службами занятости и активно вовлекаются в реформирование учебных программ с целью их большего соответствия требованиям рынка труда. Службы поддержки студентов в основном занимаются личными вопросами студентов, но также могут предоставлять информацию о вакансиях. Для иностранных студентов консультирование предоставляется специальными офисами по международному обмену.

Канада

Современная повестка карьерного развития Канады начала формироваться в начале 2000-х годов под влиянием вышедшего в 2000 г. «Меморандума обучения в течение всей жизни» Совета Европы¹³ [Commission of the European Communities, 2000]. Канадский журнал карьерного развития был создан в 2002 г., а Канадский совет ассоциаций карьерного развития — в 2010 г. В Канаде действуют «Стандарты и рекомендации для практиков карьерного развития» («The Standards and Guidelines for Career Development Practitioners») — документ, утвержденный на государственном уровне и разработанный с участием всех вовлеченных в карьерное развитие групп профессионалов. Разработка стандартов началась в 1996 г., документ был опубликован в 2000 г. [Canadian Standards, 2000], а последняя обновленная версия документа датируется 2012 г. Документ выделяет ясные и четкие профессиональные ориентиры для специалистов в области карьерного развития, а также рабочие инструменты, подходящие для разных типов специалистов и деятельности, что крайне важно для разнообразной и фрагментированной канадской системы трудоустройства.

Канадский совет ассоциаций карьерного развития и Канадский фонд развития карьеры работают над поддержкой стандартов актуальными и полезными для практики рекомендациями. В сфере профориентации весомую роль играют также Канадский фонд развития карьеры (благотворительная организация, созданная в 1979 г.), Канадский совет карьерного развития и Канадская исследовательская группа доказательной практики карьерного развития. Существует отдельная организация — Канадская исследовательская группа по вопросам доказательной практики в области карьерного развития («The Canadian Research Working Group for Evidence-Based Practice in Career Development»), задачей которой является изучение вклада различных карьерных сервисов в улучшение карьерного самоменеджмента индивидов. Кроме того, в Канаде разработан «План для дизайна жизни и работы» [Blueprint for lifework design, 2010], фиксирующий «национальные результаты обучения в виде компетенций (навыков, знаний и отношений), в улучшении которых граждане всех возрастов нуждаются на протяжении всей жизни для успеха и благополучия в XXI веке»¹⁴.

¹³ Меморандум оказал значительное влияние на формирование политики в области карьерного консультирования за пределами Европы, в том числе в Северной Америке. ОЭСР в различных документах приводит его как пример для подражания в разработке стандартов в сфере профориентации.

¹⁴ <www.lifework.ca>.

Ключевой термин в канадской социальной политике в области карьерного консультирования — «карьерное развитие» (career development), которое определяется как «процесс управления обучением, работой и досугом с целью достижения индивидуально определенного и желаемого будущего, разворачивающийся на протяжении всей жизни» [Canadian Standard, 2012]. Карьерное консультирование рассматривается как элемент карьерного развития и понимается как процесс, направленный на развитие самопонимания и осознанности в отношении движения индивида в удовлетворительном для него направлении в жизни и в трудоустройстве, которое поддерживается и направляется специалистами.

Существует много различных видов специалистов-практиков, которых объединяет термин «специалист по карьерному развитию», например: специалист по карьерной информации, консультант по управлению карьерой, специалист по поддержке трудоустройства, координатор рабочих мест, тренер (coach), специалист по профессиональной реабилитации и др. Специалисты, не являющиеся профессиональными консультантами/терапевтами, не используют в названии своей специализации термин «консультирование». Карьерное развитие — более широкий термин, включающий консультирование, но не ограничивающийся им.

В рамках канадской карьерной политики предполагается, что индивиды в современном мире должны быть проактивны в отношении своего карьерного развития. Они должны уметь осуществлять самоменеджмент карьеры и управлять неожиданными изменениями в ней. Они также должны иметь актуальную информацию о рынке труда, включая информацию о возможностях, структуре и правилах функционирования рынка труда. Умение искать, интерпретировать и практически использовать информацию о рынке труда считается критически значимым навыком самоменеджмента.

В школе действует принцип «широких областей обучения», в которых необходимо развиваться каждому молодому человеку для жизни в современном мире. Выделено пять таких сфер: здоровье и благополучие, карьерное планирование, экологическое сознание и сознание потребительских прав и обязанностей, медиаграмотность, гражданственность и общественная жизнь [Blueprint for lifework design, 2010]. Развивая идею о том, что школьное образование должно охватывать эти области обучения, вводят термин «школа, ориентированная на консультирование» (guidance oriented school). Задача такой ориентации — поддержать детей в формировании идентичности в начальной школе и способствовать их карьерному планированию в средней школе, помочь им понять полезность изучаемых предметов.

По результатам исследований Канадской исследовательской группы по вопросам доказательной практики в области карьерного развития в начале 2010-х годов были разработаны и внедрены некоторые инновации в области карьерного консультирования:

- методика оценки потребностей индивидов, позволяющая консультантам лучше понимать потребности клиента и предоставлять более адекватные услуги;
- руководство, позволяющее консультантам содействовать саморегулированию клиентов за счет изменения модуса сессий с «консультирования» (counseling) на «советование» (advising);
- специализированные наборы информационных ресурсов для клиентов, нуждающихся в помощи при принятии карьерных решений (например, сайты-агрегаторы вакансий, бизнес-журналы, статистика и результаты исследований локального и национального рынков труда).

Впервые были исследованы эти интервенции и оценена их эффективность. Практикующие консультанты заявили, что новые инструменты позволили им в большей степени сфокусироваться на задачах и ориентироваться на цели в работе с клиентами, в то же время клиенты показали по итогам консультирования большую способность работать самостоятельно и в результате лучше справлялись с поставленными целями [Hiebert, 2011; Hiebert, 2012].

Гонконг

Гонконг является одним из пионеров в развитии карьерного направления в рамках школьного образования. Карьерное консультирование в Гонконге — это комплекс мер и рекомендаций, которые призваны оснастить школьников и студентов средствами для реализации своего полного потенциала. За это отвечает введенный в школах «всесторонний» (whole-person) подход к развитию личности. Кроме этого, подход нацелен на формирование у школьников средств для достижения своих притязаний и преодоления трудностей, а также способностей к обучению в течение всей жизни [Education Bureau, 2018].

Карьерное консультирование в Гонконге сфокусировано в основном на уровне школы. Традиционно в Гонконге не существовало общих стандартов, и каждая школа сама создавала свою повестку, в том числе в отношении профориентации. Впервые профориентаторы — «мастера карьерного консультирования» были внедрены в школах в 1959 г. В 1990 г. был принят «общешкольный подход» к карьерному обучению [Hong Kong Education

Commission, 1990]. Общешкольный подход означает, что карьерным консультированием и направлением занимаются все учителя, а не отдельный специалист по консультированию [Yuen et al., 2017].

В рамках нового подхода произошел переход от «реактивного» подхода, когда новые задачи учителей направлялись на работу с возникающими проблемами, к «проактивному», когда задачи учителей стали направлены на развитие у учеников навыков саморегуляции [Yuen et al., 2014]. Две основные цели нового подхода в образовании — помочь ученикам освоить компетенции, необходимые для преодоления барьеров для личностного роста и развития, и развить «карьерное сознание», позволяющее ученикам планировать и представлять свои будущие социальные роли. В современных программах больше внимания уделяется второй задаче, а также непосредственно карьерному направлению и консультированию. В 2001 г. была проведена масштабная реформа содержания образования Гонконга, направленная на внедрение в систему школьного образования «целостного развития личности» и развития образования в течение всей жизни [Curriculum Development Council, 2001].

Результаты PISA 2012 г. показали, что ученики Гонконга имеют показатели ниже среднего по вопросам, связанным с карьерным развитием. В частности, ученики находили внешкольные ресурсы более значимыми и полезными для своего карьерного развития. В 2014 г. правительство Гонконга разработало «Руководство для обучения планированию жизни и карьерного консультирования для средних школ» («Guide on Life Planning Education and Career Guidance for Secondary Schools», Education Bureau, 2014). В нем акцентировалось внимание на интеграции студенческих карьерных и академических притязаний, на целостном развитии личности и образовании в течение всей жизни. Была поставлена задача внедрить в школьное обучение механизмы, позволяющие помогать мотивировать школьников к достижению своих карьерных целей [Lee et al., 2018]. Вскоре после этого правительство Гонконга озаботилось решением задачи развития профессионального образования и вписывания его в концепцию образования в течение всей жизни. Была создана «Рабочая группа для продвижения профессионального образования» («Task Force on Promotion of Vocational Education», Education Bureau, 2015). Следует отметить, что специфику в развитие карьерного направления в Гонконге вносит локальная культура, в рамках которой характерны уважение к авторитетам и конформизм. Личностное, индивидуальное развитие и достижения уступают коллективистским ценностям, а индивид и его достижения оцениваются в контексте группы (семьи, сообщества), а не индивидуально [Yuen et al., 2017].

Заключение

Национальные системы карьерного консультирования рассмотренных выше кейсов развиваются в сторону разработки и создания диагностических систем, позволяющих лучше определять индивидуальные потребности, учитывать семейный, социальный и культурный контексты при разработке рекомендаций или мер. Большую роль играет внедрение карьерного образования и квалифицированного карьерного консультирования в школах, а также создание возможности для образования различных государственных и негосударственных организаций, помогающих выпускникам вузов и взрослому работающему населению на местах, в своих конкретных жизненных и социальных условиях, эффективно работать с собственной карьерой.

Основные принципы дизайна национальных систем карьерного консультирования

В данной главе анализируются цели и структура национальных систем карьерного консультирования на материале официальных манифестов и постановлений правительства в области развития профориентации в тех странах, где профориентация рассматривается как важный элемент стратегии национального развития. Мы выделяем основные принципы построения программ профориентации, а также иллюстрируем, как эти принципы реализуются в разных страновых контекстах, включая страны с доходами высокого уровня (например, Англия и Канада) и выше среднего уровня, в число которых входят Россия, Турция и Хорватия¹⁵. Выделены и описаны следующие основные принципы профориентации:

- а) развитие человеческого капитала;
- б) включение работодателей;
- в) тесная взаимосвязь стейкхолдеров;
- г) образование в течение всей жизни.

Развитие человеческого капитала

Карьерное консультирование рассматривается в качестве инструмента для повышения экономического благополучия как отдельных индивидов,

¹⁵ На основе классификации Всемирного банка. <<https://datahelpdesk.worldbank.org/knowledgebase/articles/906519-world-bank-country-and-lending-groups>>.

так и государства и общества в целом [Hawthorn, Kidd, Killeen, Law, Watts, 2002; Карпенко, 2014, Hazel, 2015; Musset, Kurekova, 2018]. Оно призвано раскрыть потенциал индивида и помочь ему стать мотивированным и продуктивным работником, способным генерировать прибыль. С этой точки зрения комплексная профориентационная система, учитывающая интересы и работников, и работодателей, и государства, содействует достижению равновесия на рынке труда, понижению уровня безработицы и повышению притока кадров в наиболее перспективные области. Кроме того, экономическое благополучие выражается в качестве трудовой жизни, которое, в свою очередь, включает такие показатели, как удовлетворенность человека своей профессиональной деятельностью, высокий уровень профессиональной культуры, позитивное отношение к работе, возможности профессиональной мобильности.

Профориентация также рассматривается как способ решения проблемы несоответствия навыков индивидов потребностям рынка труда, являющегося одной из глобальных тенденций в сфере занятости молодежи [International Labour Office, 2013]. Глобальный экономический кризис последних двух десятилетий, включая экономический спад, вызванный пандемией COVID-19 в 2020 г., привлек внимание к усилившейся проблеме соотношения спроса и предложения на рынке труда. Согласно различным исследованиям Всемирного банка и ОЭСР¹⁶, навыки, с которыми молодые люди выходят на глобальный рынок труда, не вполне адекватны запросам работодателей. В исследовании ОЭСР «Притязание молодежи и реальность рынка труда» («Youth Aspirations and the Reality of Job», [OECD, 2017]) проблематизируется разрыв между карьерными устремлениями молодых людей и реальностью рынка труда. Данные, приведенные в исследовании, указывают на значительную диспропорцию между ними, в том числе в России. Эта проблема приводит к экономической неэффективности на разных уровнях: квалификация работников как превышает требования работодателей, так и остается недостаточной для выполнения работы на занимаемых ими должностях. В другом исследовании ОЭСР [OECD, 2015] приводятся оценки издержек разных стран, связанных с несоответствием областей работы и специализации. Издержки сильно варьируются по странам, но могут достигать до 1% ВВП.

Профориентация рассматривается как один из ключевых способов решения проблем несоответствия навыков трудящихся потребностям рынка

¹⁶ См., например: <<https://blogs.worldbank.org/education/impact-covid-19-labor-market-outcomes-lessons-past-economic-crises>>; <<https://www.oecd-ilibrary.org/sites/e1edf168-en/index.html?itemId=/content/component/e1edf168-en>>.

труда и повышению человеческого капитала страны. Профориентационные программы призваны помочь сформировать карьерные устремления таким образом, чтобы они не превратились в нереалистичные ожидания относительно трудоустройства и не повлекли за собой неудовлетворенность работой. Профессиональное консультирование помогает людям выбирать оптимальные образовательные и карьерные траектории через предоставление подробной информации о состоянии рынка труда, основных обязанностях работника и предпочтениях работодателей в различных сферах занятости.

Другой важный аспект проблемы — нематериальное благополучие индивида, которое рассматривается с точки зрения эмоционального ощущения счастья, ментального здоровья и удовлетворенности жизнью, связанной с участием в значимой деятельности, с ответственностью и личностным ростом. Считается, что карьерное консультирование и профориентационная система в целом должны рассматривать занятость и образование с точки зрения не только экономических и социальных выгод, но и благополучия индивида в указанном выше смысле [Robertson, 2013].

В качестве примеров задействования профориентации для решения рассмотренных проблем можно привести кейсы Хорватии и Турции. В профориентационной стратегии Хорватии на 2016–2020 гг. [Strategy for Lifelong Career Guidance in the Republic of Croatia, 2016–2020] заявленным приоритетом выступает развитие системы профориентации в соответствии с нуждами экономики и рынка труда. Предлагаемая в рамках стратегии государственная программа заключается в создании баланса между планами индивида и экономическими и социальными целями страны. В связи с этим в задачи программы входят создание системы практик и стажировок, связывающей академическую сферу с бизнесом, развитие предпринимательских навыков, разработка специализированных программ для людей, долго находящихся в статусе безработных, развитие человеческого капитала в компаниях через поддержку работодателей и усиление роли работников и профсоюзов, а также повышение гибкости системы найма на работу и шансов на трудоустройство индивидов. Одними из целей этих мер являются отслеживание и прогноз будущих нужд рынка труда.

В стратегическом плане Турции по развитию человеческого капитала [Skills Vision Turkey, 2020] карьерному консультированию отведена роль поддержки социально-экономического развития страны, включая усовершенствование связи между образованием и занятостью для раскрытия трудового потенциала населения. Рассогласованность между системой об-

разования и рынком труда в Турции порождает нехватку квалифицированных кадров в отдельных сферах и неоптимальное соотношение спроса и предложения на рынке труда, поскольку решения молодых людей о получении образования в той или иной области зачастую не отражают актуальное состояние экономики и нужды рынка труда.

Проблема влияния профориентационных мероприятий на развитие человеческого капитала остро стоит как перед исследователями, так и перед практиками. Наиболее полный обзор научных исследований по этому вопросу можно найти в выпуске «Career education: International literature review» [Hughes, Mann, Barnes, Baldauf, McKeown, 2016], подготовленном по заказу Фонда Эндаумента в образовании (Education Endowment Foundation). Обзор показывает, что из рассмотренных 73 исследований в 63% содержатся свидетельства влияния положительных экономических результатов профориентационных практик на участвующих в них индивидов, в то время как 37% исследований демонстрируют смешанные эффекты. Ни одно исследование не нашло свидетельств негативного влияния профориентации на экономическое положение индивидов. Основными переменными для анализа послужили уровень занятости, профессиональный статус и доходы индивида. Зафиксирован положительный эффект от участия в профориентационной деятельности на прибавку в зарплате, что свидетельствует о том, что работодатели умеют идентифицировать навыки и знания, полученные индивидами в результате профориентации. Положительное влияние профориентации на развитие человеческого капитала подтверждается на уровне ряда исследований, однако количество и ракурс исследований по-прежнему достаточно ограничены.

Вовлеченность работодателя

Ключевую роль в эффективной реализации программ профориентации играет участие работодателей. Выбор карьеры или сферы деятельности более эффективен, если он сопровождается представителями профессий и мира труда — прежде всего работодателями. Прямой контакт с миром профессий через обязательное вовлечение работодателей, представителей профессий, профессиональных союзов и других профессиональных сообществ в процесс профориентации открывает для ученика доступ к актуальной информации о труде, обеспечивает «погружение» в профессию, а также «обогащает систему профессиональной ориентации, позволяя молодым людям получить аутентичные и надежные инсайты из первых рук»

[OECD, 2018] Современные исследования связи между образованием и работодателями указывают на благотворное влияние контакта с работодателем на карьеру индивида. Так, например, молодой человек или девушка, которые 4 раза или более сталкивались с работодателем или представителем мира профессий, имеют на 86% меньше шансов остаться без работы и будет иметь доход на 22% больше, чем те, кто не имел прямого доступа к представителям мира труда [Mann et al., 2017].

Участие работодателей не только необходимо для эффективного функционирования профориентационной и образовательной систем, оно напрямую благотворно влияет на молодых людей. Так, в аналитическом докладе «Education Endowment Foundation» об участии работодателей в образовании [Mann, Rehill, Kashefpakdel, 2018] были выделены 4 ключевые сферы влияния на молодых людей:

- 1) более ясное понимание карьерных путей и видов деятельности;
- 2) предоставление знаний и навыков, востребованных на современном рынке труда;
- 3) предоставление знаний и навыков, необходимых для успешного перехода от учебы к трудовой деятельности;
- 4) позитивное влияние на образование и успеваемость в целом.

Обзор 42 исследований показал, что из 94 изученных школьных мероприятий, в которых были задействованы работодатели, влияние 47 было признано в основном позитивным, еще 47 — смешанным. Ни одно из исследований не нашло негативного эффекта на дальнейшие образовательные и экономические успехи участников.

Одним из самых ярких примеров эффективной вовлеченности работодателей в профориентацию молодых и в сферу профессиональной квалификации выступает кейс Шотландии. Целью национального Агентства по развитию навыков (Skills Development Scotland — SDS)¹⁷ выступает «обеспечение наилучших результатов для людей, предприятий и экономики Шотландии». В соответствии с этой целью агентство сотрудничает с учебными заведениями, предприятиями и иными правительственными структурами, а также работает на национальном и локальном уровнях, предоставляя разнообразные профориентационные и образовательные услуги. В рамках этой системы работодатели рассматриваются не только как партнеры, но и как благополучатели системы профориентации наравне с индивидами. Сотрудничество индивидов с работодателями позволяет лучше понять общую структуру рынка труда и контекстуализировать нужды и тех, и других.

¹⁷ <<https://www.skillsdevelopmentscotland.co.uk>>.

От этого выигрывают не только индивиды, получающие профориентационные и образовательные услуги высокого качества напрямую от работодателя, но и предприятия, снабжаемые ценными кадрами через программы стажировок и благодаря сервисам по поиску работы.

В плане агентства «Making Skills Work for Scotland» на 2015–2020 гг. [Corporate Plan, 2015–2020] интересам предприятий уделено такое же внимание, как и интересам индивидов. Так, одна из ключевых целей, направленная на поддержку и развитие бизнеса, — своевременное и эффективное удовлетворение спроса работодателей на квалифицированную рабочую силу. Способы ее достижения включают расширение и развитие программы стажировок, получившей положительные отклики от участвующих в ней предприятий. Также в планы агентства входит создание программ для решения краткосрочных проблем на рынке труда, связанных с недостаточным предложением. К примеру, в партнерстве с представителями индустрии, университетами и колледжами будет создана Академия цифровых навыков. Другой ключевой задачей выступает обеспечение работодателей качественными рабочими местами. Для ее достижения планируются большее инвестирование ресурсов в повышение квалификации сотрудников, разработка бизнес-плана, учитывающего долгосрочные потребности в рабочей силе, а также использование продуктов и услуг, способствующих росту бизнеса через развитие человеческого капитала. Для этих целей на базе имеющихся многолетнего опыта и информации агентство разработало программу «Our Skills Force»¹⁸. Программа представляет собой веб-сервис для работодателей, предоставляющий консультации, доступ к финансированию, информацию об обучении на рабочем месте и помощь в найме и развитии квалифицированных работников.

Тесная взаимосвязь стейкхолдеров

Одним из главных принципов профориентации выступает вовлечение в построение и реализацию профориентационных программ различных агентов помимо индивида и государства. Несмотря на тесную вовлеченность и высокую степень регулирования профориентационной деятельности со стороны государства, институт профориентации не является монополией государства, а поддерживается через взаимодействие различных стейкхолдеров. В роли стейкхолдеров могут выступать работодатели, вузы,

¹⁸ <<https://www.ourskillsforce.co.uk/invest-in-young-people>>.

семьи, муниципалитеты, образовательные учреждения, бюро по трудоустройству, профсоюзы [OECD, 2004].

Кооперация агентов считается важным условием для эффективной реализации профессионального выбора, совершаемого индивидом. Государство, как правило, обеспечивает стратегическое лидерство и видение, тогда как местные стейкхолдеры содержательно наполняют профориентационные программы. Взаимосвязь стейкхолдеров обеспечивает согласованность между учебными программами и актуальной информацией о рынке труда, а также способствует включению перспективы локальных агентов (*grassroots agents*) — детей, молодых людей, родителей, практиков в области профориентации, профсоюзов и т.д. — в государственное видение развития системы профориентации. Механизмы задействования этих стейкхолдеров включают прежде всего консультационные советы при правительстве, состоящие из локальных агентов. Помимо участия в обсуждении стратегического развития системы профориентации и помощи в обнаружении лагун в сфере профориентационных услуг, такие консультационные советы могут наделяться операционной ответственностью, включающей, например, разработку стандартов качества услуг или разработку квалификационных стандартов.

Несмотря на повсеместное признание важности интеграции различных стейкхолдеров в профориентационный процесс, на практике это оказывается сложновыполнимой задачей. Так, низкий уровень участия взрослого населения в образовательных программах и программах профессиональной подготовки в Румынии считается одной из ключевых проблем в румынской национальной стратегии обучения в течение всей жизни [The National Strategy for Lifelong Learning, 2015–2020]. В качестве одной из причин называется существующий разрыв между работодателями, работниками и агентами, предоставляющими образовательные и профориентационные услуги, а также слабая коммуникация между различными акторами. Обособленное принятие решений агентами приводит к низкой эффективности профориентационной и образовательной систем, что делает их невосприимчивыми к изменениям и потребностям отдельных групп. Для преодоления этого разрыва предлагается прежде всего наладить координацию стейкхолдеров. В связи с этим партнерство выступает основным принципом стратегии. В стратегии также выделены три главных типа проблем: недостаточная информированность сторон, слабые стимулы для участия и недостаточные возможности акторов. Кроме налаживания коммуникации и предоставления информации о значимости образования и проф-

ориентации, государство планирует создавать дополнительные стимулы для участия фирм в образовательных и профориентационных программах. В частности, в планах обозначено предоставление субсидирования и иных финансовых стимулов работодателям для создания рабочих мест и стажировок совместно с учебными центрами. Также одной из задач является создание и поддержка 130 партнерских программ между работодателями, учебными центрами и образовательными учреждениями, целью которых является предоставление консультационных услуг и программ подготовки.

В 2008 г. координация и кооперация между стейкхолдерами на национальном, региональном и локальном уровнях были объявлены резолюцией Совета Европейского союза [Council Resolution..., 2008] одним из 4 приоритетов для достижения более тесной интеграции профориентации в национальные стратегии обучения в течение всей жизни. Резолюция направлена на достижение большей комплементарности и координации между элементами образовательной и профориентационной систем. В дополнение к рекомендациям по построению внутренней политики Совет предлагает самим странам сотрудничать путем обмена информацией о проведенной работе и ее оценке.

Обучение в течение всей жизни (lifelong learning)

За последние несколько десятилетий принцип обучения в течение всей жизни (lifelong learning) стал одной из главных руководящих основ политики в области образования и профессиональной ориентации. Карьерное консультирование представляется в качестве связующего звена между потребностями граждан и нуждами государства в сферах образования и рынка труда. Такая парадигма возлагает достаточно большую ответственность на индивида: если школа может быть организована как система, образование в течение всей жизни включает различные формальные, неформальные и информальные формы учения и обучения в разных жизненных и институциональных контекстах. Связность и согласованность действий, а также преемственность целей в этой схеме задает сам индивид. Одновременно будущее страны зависит от качества решений и переходов, принимаемых ее гражданами в течение жизненного пути.

С этой точки зрения профориентация в школе — это не только помощь школьнику в принятии решений о будущей карьере, но и фундамент выстраивания карьеры в течение всей жизни. Во многих странах мира курсикулум включает знакомство с миром профессий из первых рук, а также навыки конструирования и управления карьерой в качестве обязательных

компонентов. В некоторых странах эти области преподаются как отдельные предметы или отдельные специализированные семинары и мини-курсы, тогда как в других идут сквозными кросс-тематическими линиями по школьной программе. Как правило, цель профориентационной интервенции заключается не столько в мерах воздействия на ученика при выборе профессии, сколько в развитии навыков принятия карьерных решений, в том числе на сложных переходных этапах.

Одним из важных документов, задающих вектор развития принципа lifelong learning в Европейском союзе, является «Рекомендация о ключевых компетенциях, необходимых для обучения в течение всей жизни» — «Recommendation of the European Parliament and of the Council» [Recommendation of the European Parliament..., 2006]. Целью данного документа является установление общего ориентира, способствующего проведению реформ на национальных уровнях. Рекомендация основывается на ранее принятых решениях, резолюциях, отчетах и других документах, главным из которых можно считать Лиссабонскую стратегию, принятую в 2000 г. и обозначающую обучение в течение всей жизни одним из ключевых ответов на глобализацию и переход к наукоемкой экономике. Одной из 8 ключевых компетенций, идентифицированных в «Рекомендации», является приобретение навыков обучения. В ее определение, в частности, входят организация собственного обучения, осведомленность о собственных нуждах и о процессе обучения, идентификация доступных возможностей и способность преодолевать преграды на пути к успешному обучению. Индивид должен уметь применять полученный учебный и жизненный опыт в разнообразных контекстах, организовывать свое образование, оценивать свою работу и обращаться при необходимости за советом, помощью и поддержкой. Другие компетенции включают навыки, необходимые для получения образования (например, общение на родном и иностранных языках), органичного сосуществования в обществе и эффективной кооперации с другими людьми, а также для практического воплощения идей. Для последнего необходимы способность видеть возможности для личностной, профессиональной и предпринимательской активности, а также понимание влияния экономики на жизнь и работу людей, на работодателей и организации [Recommendation of the European Parliament..., 2006].

Одним из аспектов, на которые Европейский парламент и Европейский совет рекомендовали странам обратить особое внимание во время реализации образовательных стратегий, является неравенство. Личные, социальные, культурные или экономические обстоятельства могут повлечь за собой неблагоприятные условия получения образования. К людям, для ко-

торых доступ к образованию ограничен в силу этих причин, нужен особый подход. Мигранты, очевидно, часто входят в эту категорию. Исследование ОЭСР [OECD, 2018] показывает, что уровень участия в обучении в течение всей жизни у мигрантов ниже, чем у местных жителей. Вместе с тем мигранты чаще указывают, что не могут принять участие в желаемом количестве мероприятий из-за различного рода барьеров. По-видимому, спрос со стороны мигрантов выше, чем со стороны местных, но не может быть удовлетворен из-за различного рода препятствий: финансовых, информационных, культурных и др. Также в исследовании говорится о большей нужде мигрантов в образовании — непропорционально большая доля находится в нижней части распределения навыков.

В странах Европейского союза концепция lifelong learning остается одним из важнейших принципов внутренней политики¹⁹. К примеру, указанные выше аспекты «Рекомендации» отражены в стратегии Эстонии по обучению в течение всей жизни «The Estonian Lifelong Learning Strategy» [The Estonian Lifelong Learning Strategy, 2020], играющей важную роль в достижении общих целей национальной программы реформ «Эстония 2020». Базовые принципы стратегии включают рассмотрение обучения без отрыва от производства, переквалификацию и все разнообразие неформального и формального образования как часть обучения в течение всей жизни, а также неотъемлемую роль обучения в активном подходе к жизни каждого индивида независимо от возраста.

Главной целью стратегии является предоставление всем людям в Эстонии на протяжении жизни возможностей для обучения, приспособленных к их нуждам и ограничениям и позволяющих максимизировать их перспективы для достойной самоактуализации как на работе, так и в семье. Одним из ключевых индикаторов является уровень взрослых, участвующих в обучении в течение всей жизни. К 2020 г. Эстония планировала повысить его с 12,9% (на 2012 г.) до 20%, что на 5 п.п. превышает цель Евросоюза.

В отличие от более ранних разработок государственной образовательной стратегии, Эстонская стратегия обучения в течение всей жизни 2020 г. фокусируется на выборе, встающем перед индивидами. В связи с этим учитель из источника информации становится проводником студента к его становлению в качестве обучающегося, который может самостоятельно справляться с переменами, руководить собственным обучением и нести ответственность за свое развитие.

¹⁹ Europe 2020. A European strategy for smart, sustainable and inclusive growth. <<https://ec.europa.eu/research/era/docs/en/ec-understanding-era-13.pdf>>.

Сравнительный анализ компонентов и форматов успешных национальных систем профориентации

Современные понятийные рамки профориентации довольно емки и включают набор компонентов. Как правило, страновые системы разрабатывают или адаптируют контекстуально-специфические рамки, которые по-разному комбинируют эти компоненты. Основными компонентами профориентационной повестки на примере выбранных для данного анализа стран выступают:

- профессиональная ориентация как знакомство с миром труда и профессий, а также с востребованными специальностями на рынке труда;
- профессиональное воспитание как формирование у школьников уважения к разным видам труда, трудолюбие, профессиональная ответственность, а также формирование культуры выбора профессии;
- знакомство с принципами образования на протяжении всей жизни (lifelong learning) и смены профессии;
- развитие навыков принятия информированного решения относительно своего выбора образовательно-карьерной траектории на основе соотношения карьерных устремлений и фактических возможностей, умение выстраивать индивидуальную траекторию, в том числе в ситуации стресса и жизненной неопределенности;
- индивидуальное профессиональное тестирование и консультирование для определения интересов и талантов учеников.

В рассмотренных нами кейсах карьерное консультирование обычно сопровождается вовлечением работодателей, родителей и других стейкхолдеров и принимает различные форматы, включая:

- индивидуальное и семейное консультирование школьников;
- классные часы по профориентации с приглашением представителей различных профессий;
- профориентационные уроки и профориентационные игры;
- тематические экскурсии на предприятия;
- создание мини-предприятий на базе школы;
- ярмарки вакансий учебных и рабочих мест;
- психологическую диагностику профессиональной направленности личности;
- встречи со специалистами по профориентации;
- игры, моделирующие трудовые ситуации;
- работу с научными и публицистическими текстами, самостоятельное чтение и обсуждение в группе;

- дискуссии, беседы, групповую работу, интерактивные лекции;
- проведение диагностических методик;
- управление мотивацией выбора профессии и развитие навыков принятия карьерных решений.

Для всех рассмотренных схем профориентационной работы характерна организация непрерывного, длящегося на протяжении всего школьного обучения наблюдения за достижениями, склонностями и увлечениями учеников, а также ведение портфолио и учет этих индивидуальных сведений в процессе профконсультирования.

Работа в области профессионального просвещения и воспитания, знакомство с принципами образования на протяжении всей жизни и развитие навыков принятия информированного решения относительно своего выбора образовательной и карьерной траектории не имеют по сей день достаточно прочной теоретической и нормативно-правовой базы. Однако, несмотря на это, наблюдается тенденция активного заимствования этих понятий в национальных доктринах профобразования.

В результате в то время как принято говорить о системе профориентации, в реальности многие страны не имеют единой системы на национальном уровне. Вместо этого профориентация представляет собой «сборку» из различных исторически сложившихся подсистем и практик, таких как школьные уроки труда, программы трудоустройства для взрослых, дуальная система профессионального образования и др.

Формы и практики карьерного консультирования в России

Досоветские и советские практики профориентации

Первые попытки проведения профориентации молодежи и людей, вышедших на рынок труда, предпринимались еще в Российской империи [Лаврикова и др., 2018]. Краткий обзор этих практик позволяет идентифицировать два направления профориентационной работы. Во-первых, создавались службы по «приисканию работы», функционирующие как современные биржи труда. Эти службы направляли выпускников учебных заведений с разным уровнем квалификации на рабочие места в отдаленные регионы, на территории, пострадавшие от войны, и на предприятия на территории Российской империи, нуждавшейся в рабочих кадрах [Лаврикова и др., 2018]. Подобные службы создавались и обслуживались силами государства. Во-вторых, усилиями отдельных энтузиастов и редакций выпускались справочные пособия по выбору университета и профессии, а также

проводились индивидуальные консультации на тему профориентации. Справочники — такие, как «Студенческие альманахи» и «Адрес-календари» — могли быть посвящены выбору университета, условиям получения отдельных профессий, включая личные свойства, которыми, как считалось, необходимо обладать для освоения той или иной профессии, и описанию рынка труда [Коурова, 2018]. Индивидуальные консультации по профориентации были, как правило, направлены на абитуриентов и студентов [Тарлавский, Цуканов, 2014]. Эти профориентационные мероприятия часто держались на инициативе отдельных людей и не имели строгой теоретической базы.

Профориентация в Советском Союзе по сравнению с Российской империей развивалась более активно, была представлена большим количеством форматов и имела теоретические и идеологические основания. В Советском Союзе апробировались новые тестовые методики, создавались исследовательские подразделения — зачастую на основе уже существующих центров по изучению психологии человека и высшей нервной деятельности, — активно развивалась профориентация подростков и проводилась интеграция профориентации со школьной программой. Задача по выявлению профессиональных склонностей подростков решалась с опорой на научные достижения того периода, прежде всего в области психологии.

Историю советской профориентации можно условно разделить на два этапа: с конца 1920-х до 1936 г. и с середины 1950-х до конца 1990-х годов. Первый этап характеризовался интеграцией профориентации с деятельностью научных центров, занимающихся изучением мозга, а также с популярным в то время научным направлением «педология». Параллельно деятельности биологов и нейропсихологов в педагогике и психологии раннего Советского Союза большое значение приобрела синтетическая наука, сфокусированная на детском развитии, — педология. Впоследствии запрещенная в СССР, педология была связана с именами В. Бехтерева, И. Соколянского, Я. Мамонтова и др. и функционировала как комплексная наука о развитии ребенка и влиянии на него различных внешних и внутренних («врожденных») факторов.

Педологи считали профориентацию выпускников школ — наряду с вопросом адаптации «трудных детей» и изучением качества образования в целом — одной из важнейших задач как для науки, так и для государства. Профориентация рассматривалась как деятельность, которая была призвана «предостеречь подростка от слишком легкомысленного выбора, расширить его перспективы при выборе (...) и послужить толчком к пробуждению дремлющей способности» [Блонский, 1934]. В своей работе пе-

дологи опирались на известные на тот момент методики профориентации: «профпросветительская работа» (лекции представителей разных профессий, беседы, экскурсии на рабочие места и др.) и тесты для определения интересов и склонностей школьников. Педологи выступали за индивидуализацию обучения, что конфликтовало с общим курсом государства, это и привело к идеологическому запрету данного направления со стороны государства.

Второй этап характеризовался новой волной профориентационной деятельности, связанной с развитием в предыдущий период педагогики и детской/подростковой психологии. Пик активности советских ученых в области профориентации пришелся на период после смерти Сталина. Основная идея поздней советской, а затем и российской профориентации состояла в том, чтобы определить базовые, неизменные черты личности человека и помочь ему в соответствии с этими особенностями подобрать профессию, в которой он будет наиболее продуктивен.

Самым известным исследователем и идеологом профориентации этого периода является Е.А. Климов, активно развивавший методологию профориентации с 1960-х годов. Концепция Климова и его учеников схожа с теорией профессиональных типов личности в рабочей среде Холланда. Подход Климова базировался на признании роли индивидуальных различий в психической и профессиональной активности людей, а также на идее о том, что индивидуальные различия в склонностях людей обусловлены на уровне строения нервной системы и являются постоянными характеристиками [Щукин, 1984]. Климов разработал впоследствии ставший известным дифференциально-диагностический опросник, учитывающий характер, интересы и мировоззрение школьника. Опросник предлагал анкетируемому простой в приложении результат в виде указания на тип взаимодействия с внешней средой, в области которого стоит искать себе профессию (например, «человек — человек», «человек — общество», «человек — природа»). В паре с С.М. Чистяковой Климов разработал курс для 7–8-х классов «Основы производства. Выбор профессии» [Пряжникова, 2000]. В рамках курса школьники могли ознакомиться с классификацией профессий и освоить такие темы, как «Человек и профессия» (посвященная тому, как соотносятся различные склонности, особенности здоровья и конкретные профессии) и «Слагаемые успеха» (посвященная тому, как построить свой профессиональный план) [Климов, Чистякова, 1987]. Упор в формировании профессионального плана делался на том, что выбор профессии должен быть осознанным и продиктованным личными свойствами школьника, нежели требованиями рынка труда.

Особый интерес представляет обзор типичных ошибок, которые Е.А. Климов выделяет в поле выбора профессии. Он описывает такие ошибки, как «отношение к выбору профессии как к выбору постоянного островка в мире профессий», «предрассудки чести, когда некоторые профессии считаются “постыдными”, предназначенными для людей “второго сорта”», «выбор профессии под прямым или косвенным влиянием товарищей», «перенос отношения с человека — представителя той или иной профессии на саму профессию», «увлечение какой-то внешней или какой-то частной стороной профессии», «отождествление школьного предмета с профессией», «устаревшие представления о характере труда в сфере материального производства», «неумение разобраться, отсутствие привычки разбираться в своих личных качествах», «незнание или недооценка своих физических особенностей и недостатков, существенных при выборе профессии», а также «незнание основных действий, операций и порядка их выполнения при решении, обдумывании задачи о выборе профессии» [Пряжников, 2007].

Ученики Климова — Е.Ю. Пряжникова и Н.С. Пряжников продолжили разработку концепции профориентации учителя, заложив фундамент российской теории профориентации. Согласно их концепции, цель профориентации — формирование субъекта, способного самостоятельно и осознанно делать профессиональные и жизненные выборы. Опираясь на базовые положения, зафиксированные в теории Климова, Пряжниковы предлагают схему личной профессиональной перспективы — алгоритм для психолога, направленный на формирование у клиента, обычно подростка, представлений о различных сферах жизни и ценностей (например, «ценности честного труда», «представление о внешних препятствиях по пути к целям» и «представление о смысле своего будущего профессионального труда»). В модель выбора профессий включаются уровень притязаний индивида и потребности рынка труда, а также индивидуальные способности и мнение товарищей и родителей. Пряжниковы считают, что в процессе профориентации должны быть задействованы семья, школа, профориентационные учебные заведения, а также СМИ и различные государственные учреждения.

Карьерное консультирование в современной России: практики и стейкхолдеры

В современной России существует большое разнообразие практик профориентации — от индивидуального тестирования и консультаций до творческих лагерей и стажировок в рамках корпоративного наставничества.

ства. Профориентационные мероприятия могут быть регулярными и однократными, проводимыми онлайн и очными, платными и бесплатными. Как кажется, наиболее интересное различие культурных практик профориентации можно провести на уровне стейкхолдеров. Наш анализ выделяет четыре основных стейкхолдера: а) государство, б) коммерческие образовательные агентства, в) некоммерческие организации (НКО) и благотворительные фонды и г) бизнесы. Проанализируем вовлеченность каждого из них в профориентационную работу в России, а также опишем наиболее распространенные ее практики.

Государство

Поставив карьерное консультирование в повестку социальной политики, в последние несколько лет государство уверенно заявило о себе как о ключевом стейкхолдере в области профориентации. Правительство России реализует или поддерживает ряд крупномасштабных программ в области карьерного консультирования. Реализация этих программ имеет юридические предпосылки в виде различных приказов и распоряжений — например, «Комплекс мер по созданию условий для развития и самореализации учащихся в процессе воспитания и обучения на 2016–2020 гг.», утвержденный заместителем Председателя Правительства Российской Федерации от 27 июня 2016 г. № 4455п-П8, Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. № 996-р «Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 г.» и др.²⁰ Российское государство планомерно и на постоянной основе включает профориентацию в список задач, которые выполняются, с одной стороны, в рамках реализации образовательной политики, а с другой — в рамках модернизации трудовой сферы. Под эту государственную задачу выделяются специальные ресурсы — как методические, так и финансовые. В 2014–2016 гг. почти в каждом регионе России были запущены программы по профориентации для разных групп населения. Эти программы дополнили уже существующие на местах практики. По данным Федеральной службы по труду и занятости, к 2018 г. в 31,5% регионов России также были запущены единые профориентационные порталы, объединившие в систему районные практики профориентации²¹. Профориентация осуществляется на базе центров занятости, но под нужды программ также могут создаваться

²⁰ <<http://base.garant.ru/71057260>>.

²¹ <<http://proftraektoria.ru>>.

специальные многопрофильные центры для молодежи, которые призваны собирать и направлять местную молодежь через проекты и различные конкурсы, в том числе предоставляющие услуги консультации психолога или тестирования. В этих центрах также могут проходить встречи с профессионалами, представителями бизнеса и городской администрации. Иногда программы профориентации в инициативном порядке реализуют другие аффилированные с государством и муниципалитетами институции, такие как библиотеки (например, до недавних пор эту функцию выполняла Центральная городская юношеская библиотека имени М.А. Светлова в Москве). Содержание таких профориентационных услуг дублирует и дополняет стандартный набор консультационного центра (как правило, это общение с консультантом, тестирование, обсуждение особенностей подготовки к ЕГЭ и процедуры поступления в вузы). Особого внимания заслуживают «зонтичные» проекты, инициированные государством и аффилированными организациями, подразумевающие однократную серию мероприятий или мероприятия на регулярной основе. Ниже более подробно описаны самые яркие из таких проектов: «Билет в будущее», «Россия — страна возможностей», «Моя карьера», «Талант и успех».

«Билет в будущее»

«Билет в будущее»²² является первым всероссийским проектом, который выстраивает систему ранней профориентации и развивает способности школьников самостоятельно выбирать профессию в течение всей жизни. Проект появился в 2018 г. по указу Президента России В.В. Путина. Целевой аудиторией проекта «Билет в будущее» являются дети с 6-го по 11-й класс, а также их родители. Основной задачей проекта является формирование у школьников способности совершать осознанный выбор при построении своей образовательной и профессиональной траектории. Данная цель достигается посредством диагностики, которая помогает участникам понять, насколько они готовы к выбору профессии, какие профессиональные сферы им наиболее интересны, как развиты их гибкие навыки, насколько они знакомы с современными профессиями. Кроме того, проект включает участие в практических мероприятиях, таких как профессиональные пробы, призванные помочь выявлению у школьников новых интересов и целей. Выявляемые на диагностическом этапе разные уровни осознанности выбора учитываются при создании разных дизайнов практических мероприятий. Так, детям с невысокими показателями готовности

²² <<http://bilet-help.worldskills.ru>>.

к выбору предлагается в первую очередь выбрать ознакомительные форматы, целью которых становится расширение кругозора и стимулирование первоначального интереса к выбору профессии и образования. А более готовым к выбору детям рекомендуется поучаствовать в мероприятиях с углубленным знакомством с профессией и большей вовлеченностью.

При планировании практических мероприятий проекта учитываются интересы отдельных регионов и приоритетных сфер развития экономики этих регионов, а при формировании итоговых рекомендаций по построению карьерно-образовательных траекторий — региональный контекст. Кроме того, благодаря тому что «Билет в будущее» сотрудничает не только с сообществом педагогов, но и с конкретными работодателями и компаниями, дети, участвующие в проекте, получают возможность пообщаться с профессионалами из разных сфер и попробовать выполнить задачи их повседневной работы.

Применение массовых цифровых инструментов, позволяющих охватить как можно более широкую аудиторию школьников с 6-го по 11-й класс, — ключевое отличие проекта. С лета 2020 г. проект стал открытым для всех желающих поучаствовать в нем независимо от места нахождения школьника. Единственным условием стал доступ в Интернет. Важно отметить, что «Билет в будущее» работает со школьниками с разными социальными контекстами. Так, например, с 2019 г. ведется адаптация различных этапов проекта для детей с ограниченными возможностями здоровья.

За время существования проекта на его платформе зарегистрировалось более 1,2 млн участников, онлайн-диагностику прошли более 630 тыс. человек, а практические мероприятия охватили более 400 тыс. школьников. Результаты диагностики показали, что дети и подростки в целом отличаются достаточным уровнем владения гибкими навыками, но испытывают дефицит в осведомленности о современных профессиях и устройстве системы образования.

Результаты социологического опроса, проведенного среди участников проекта «Билет в будущее», показали, что спектр профориентационных мероприятий, проводимых на базе российских школ, довольно ограничен и включает в основном форматы, не предполагающие активного вовлечения школьников, такие как тестирование и классные часы. Также была обнаружена взаимосвязь между уровнем готовности к выбору и образованием родителей: дети, показавшие высокую осознанность выбора, в среднем из более образованных семей. Данный факт свидетельствует о том, что дети из менее привилегированных семей оказываются в крайне невыгодном положении с точки зрения как доступа к профориентационным меропри-

иям и инфраструктуре, так и культурных ресурсов (таких как профессиональные амбиции и самооценка), поэтому именно таким детям больше всего необходима профориентационная поддержка.

С более подробными результатами проекта можно ознакомиться в аналитическом сборнике по результатам первых лет работы [Янбарисова и др., 2020]. В сборнике представлены разнообразные данные по охвату российских школьников профориентационными мероприятиями, результаты тестирования готовности к выбору участников проекта, оценка эффективности от участия школьников в мероприятиях проекта и другие интересные данные.

«Россия — страна возможностей»

Проектом такого же типа является «Россия — страна возможностей»²³ — «зонтичный» мегапроект, объединяющий кадровые и социальные инициативы, призванный способствовать расширению возможностей для самореализации. Сюда входят проекты по самоуправлению школьников и расширению их личностных и лидерских компетенций, проекты и тренинги для вожатых, клуб участников международного конкурса по развитию прикладных навыков World Skills Russia²⁴ и проект «Территория смыслов»²⁵. «Россия — страна возможностей» выступает идеологическим центром и центром по распределению ресурсов, а также выполняет координационные действия.

«Россия — страна возможностей»²⁶ — некоммерческая организация, созданная в 2018 г. по одному из майских указов В.В. Путина. Деятельность организации заключается в администрировании всероссийского мегапроекта, направленного на «повышение социальной мобильности, обеспечение личностной и профессиональной самореализации граждан»²⁷. К маю 2020 г. сеть насчитывала 25 проектов и 4 млн участников (из них 1,7 млн школьников) и более 1,5 тыс. партнеров.

Направление «Профессиональный рост и карьера» выступает одним из семи ключевых направлений проекта. Инициативы в рамках этого направления нацелены на школьников и студентов, выпускников, молодых и опытных специалистов. Возраст участников определяется каждым из проектов, но большинство из них ориентированы на аудиторию до 35 лет.

²³ <<https://rsv.ru>>.

²⁴ <<https://worldskills.ru>>.

²⁵ <территориясмыслов.рф>.

²⁶ <<https://rsv.ru>>.

²⁷ Ibid.

К 2024 г. планируется создать не менее чем для 1,7 млн человек возможности профессионального и карьерного роста путем формирования системы профессиональных конкурсов, повышения престижа и качества среднего профессионального образования, создания 100 центров опережающей профподготовки и 5 тыс. современных мастерских, а также расширения возможностей получения непрерывного образования для всех граждан России. Поступление в выбранный вуз, поиск перспективной стажировки или работы мечты, запуск своего дела — приоритетные области мегапроекта. Конкурсные проекты проводятся в тесном контакте и взаимодействии с работодателями, местными органами власти, федеральными министерствами и ведомствами. Дизайн конкурса учитывает международный опыт, кастомизированный под российские реалии.

Среди флагманских проектов можно выделить конкурс «Большая перемена»²⁸, состоящий из профориентационного тестирования для школьников и всероссийского чемпионата. Конкурс привлекает более миллиона участников из 9–10-х классов. Победители получают денежные призы на оплату обучения, ипотеку или бизнес-стартап, путевки в «Артек», плюс 5 баллов к «портфелю достижений», призы для школ и учителей (для школ — 2 млн руб. на школьные автобусы, лаборатории, компьютерные классы и проч. для создания образовательной среды). В экспертное жюри конкурса входят актер Владимир Машков, летчик-космонавт Сергей Рязанцев, певица Катя Адушкина и государственный деятель Герман Греф.

Другие профориентационные проекты включают:

- «Время карьеры»²⁹ — проект, направленный на развитие прямой связи «работодатель — студент» и содействие молодым людям в трудоустройстве. Проект включает популярный конкурс «Золотая стажировка»³⁰;
- конкурс «ТопБЛОГ»³¹, направленный на популяризацию соцсетей для личностного и профессионального роста;
- конкурс в сфере туризма «Мастера гостеприимства»³²;
- образовательная олимпиада «Я — профессионал»³³, в рамках которой оцениваются профессиональные знания в различных профессиональных областях;

²⁸ <https://bolshayaperemena.online/?utm_referrer=#stages>.

²⁹ <времякарьеры.рф>.

³⁰ <времякарьеры.рф/золотая-стажировка>.

³¹ <<https://topblog2020.ru>>.

³² <<https://welcomecup.ru>>.

³³ <<https://yandex.ru/profi>>.

- молодежный кубок по менеджменту «Управляй»³⁴ — менеджмент-бизнес-игра для студентов и выпускников вузов и СПО в возрасте от 18 до 25 лет. Призы включают недельную стажировку в российской компании за границей, стажировки в крупнейших российских компаниях и гранты на обучение в магистратуре;

- проект «Профстажировки 2.0»³⁵ — платформа для знакомства и взаимодействия студента с потенциальным работодателем. Студент получает реальную задачу (кейс) от компании, после успешного ее решения — приглашение пройти практику.

«Россия — страна возможностей» также предлагает различные цифровые ресурсы. На платформе располагаются два мегаблока: «Обучение» и «Прокачай себя». В первый входят онлайн-курсы, очные мероприятия, вебинары и тесты. Во второй — каталог профессий, навыки и компетенции (предметные знания, врожденные склонности, определенные умения по областям жизни и профдеятельности, базовые навыки, необходимые для приобретения знаний).

По словам Алексея Комиссарова, генерального директора проекта «Россия — страна возможностей», конечная цель мегапроекта — систематическая помощь государства в личностной и профессиональной реализации молодых людей в России: «Например, старшеклассник хочет стать специалистом по кибербезопасности. Для начала он может попробовать себя в конкурсе “Цифровой прорыв”, сравнить себя с другими, получить обратную связь от экспертов, убедиться в правильности выбора профессии. Потом ему нужно поступить в хороший вуз на профильную специальность. Необходимо выйти на работодателя, познакомиться с ним, встать на начальную ступень, постажироваться или заинтересовать своим проектом. Какие возможности ему нужны? И содействие в поступлении, стажировке или трудоустройстве, и дополнительные знания, и помощь в реализации своего проекта и многое другое. Вот эти необходимые потребности на пути к цели мы и стремимся удовлетворить»³⁶.

«Моя карьера»

«Моя карьера»³⁷ — комплексный социальный проект, который включает специализированный центр занятости и ряд профориентационных

³⁴ <<https://managercup.ru>>.

³⁵ <[профстажировки.рф](https://profstazhировки.рф)>.

³⁶ Интервью газете «Коммерсант». Май 2020 г. <<https://www.kommersant.ru/doc/4475714>>.

³⁷ <<https://mycareer.moscow/#/applicant>>.

услуг, администрируемых правительством Москвы. Функционирующий под лозунгом «Мы даем удочку — с Вас рыба!», проект оказывает комплекс услуг по трудоустройству всем жителям Москвы, особенно семьям с доходом ниже прожиточного минимума. Проект включает широкий спектр услуг — от индивидуального психологического консультирования до акселераторов карьеры, школ социального волонтерства и программ летней занятости для молодежи. Проект содержит несколько блоков, включая такие, как: а) «Акселератор карьеры» (групповые и индивидуальные занятия по профориентации и услуги профессионального тестирования); б) «Работодатель-партнер» (проект по созданию сообществ и сетей работодателей для совместной реализации проектов, направленных на трудоустройство и повышение уровня жизни московских семей); в) «Саморазвитие» (курс видеоуроков по развитию навыков трудоустройства, таких как формирование осознанности выбора и выстраивание коммуникации с работодателем); г) программа «Лето в новом формате»³⁸ (в рамках которой молодые люди от 14 до 18 лет получают возможность познакомиться с профессиями и поработать в одной из профессиональных сфер).

Наряду со стажировками в раздел некоммерческих мероприятий можно отнести волонтерские программы, реализуемые при поддержке государственных, региональных и муниципальных институций и ориентированные как на школьников, так и на взрослых³⁹. Такие программы отзываются на мировой тренд по вовлечению молодежи в волонтерскую деятельность, одновременно позволяя поближе познакомиться с определенными профессиями. Например, московский «Мосволонтер»⁴⁰ привлекает волонтеров по социальным, экологическим, культурным и многим другим направлениям. В рамках этих программ предполагается добровольное участие, например, в уходе за больными людьми или помощь людям с ограниченными возможностями, сопричастность к организации культурных фестивалей, деятельность по охране окружающей среды. Они призваны, помимо прочего, сформировать у участников представление о том, какой вид деятельности им ближе, как устроен рынок труда в определенной сфере.

Третьим типом мероприятий, реализуемых на безвозмездной основе, являются различные молодежные форумы городского, регионального или всероссийского уровня. Форумы на короткое время объединяют группы школьников с целью либо обмена мнениями и разработки новаторских

³⁸ <<https://ya-doma.ru/leto-2020/>>.

³⁹ <<https://mosvolonter.ru>>.

⁴⁰ <<https://mosvolonter.ru>>.

решений, либо получения профессиональных навыков. Примером может послужить «Молодежный медиафорум»⁴¹ в Иванове — мероприятие городского и регионального масштаба, направленное на знакомство молодежи с различными аспектами журналистской профессии. В рамках форума проводятся лекции о том, как подготовить и провести медиапроект, а также проходят мастер-классы по работе с профессиональным оборудованием. Региональный форум «Молодежь и политика»⁴², проводимый в Курской области, направлен на интеграцию школьников и молодежи в модернизацию молодежной политики и развитие гражданского общества. Форум позиционируется как дискуссионная площадка, в рамках которой участники вовлекаются в социально значимую деятельность и повышают уровень правовой культуры. Такого типа форум предоставляет школьникам возможность соприкоснуться с областью муниципального и государственного управления и правового регулирования.

Другой пример — форум всероссийского масштаба «Территория смыслов»⁴³ — проект, пришедший на смену «Селигеру». В рамках этого проекта, к участию в котором приглашается молодежь от 18 лет, проходит несколько тематических смен, например, «Экосреда — образование», «Экосреда — ИТ», «Экосреда — экология» и т.д. Участникам проекта доступны тренд-сессии, обсуждения с экспертами по отраслям, мастер-классы и т.д. Таким образом, участники получают возможность познакомиться с особенностями отдельных направлений экономики и промышленности, с основными вызовами в этих областях и способами их решения.

«Талант и успех»

Другая государственная инициатива — фонд «Талант и успех», а также находящийся в его подчинении центр для школьников «Сириус» в Сочи⁴⁴ — представляет собой «зонтичный» проект меньшего масштаба, направленный на развитие одаренных детей по четырем большим категориям: наука, спорт, искусство и литературное творчество. Образовательный центр был учрежден по инициативе президента России в 2014 г. на базе олимпийской инфраструктуры Сочи. На протяжении всего года «Сириус» организует тематические заезды для школьников со всей России с целью их подготовки

⁴¹ <<https://leader-id.ru/event/5316>>.

⁴² <https://www.oprf.ru/ru/about/interaction/region_chambers/431/2584/newsitem/49281?HPSESSID=m07vtdds0cnqta9np3jf874fe6>.

⁴³ <территориясмыслов.рф>.

⁴⁴ <<https://sochisirius.ru>>.

к олимпиадам и соревнованиям посредством общения с представителями профессии или определенного направления, а также проведения собственного исследовательского или прикладного проекта. Помимо этого, фонд «Талант и успех» координирует распределение грантов Президента России для победителей и призеров Всероссийской олимпиады школьников, а также устраивает мероприятия (конференции, семинары, круглые столы) для студентов.

Коммерческие образовательные организации

Большую часть рынка профориентационных услуг занимает частный сектор, а самый распространенный формат в этой категории — консультационные услуги и тренинги, предоставляемые коммерческими образовательными организациями. На базе некоммерческих организаций школьнику предоставляют консультацию — групповую или частную, единичную или серию консультаций, онлайн или лично — с целью помочь определиться с профессией. Как правило, в консультационных центрах доступны различные виды профориентационного тестирования, проводимого по общеизвестным российским и западным методикам (например, тест Климова или тест Холланда) либо по авторским методикам конкретного центра. Как правило, целью профориентационного тестирования является уточнение склонностей подростка, его сильных и слабых сторон, а также выработка на основе этого списка приоритетных для поступления направлений или траектории обучения в целом. Наиболее яркие примеры в рамках этого направления карьерной ориентации — консультационный центр «Профилум»⁴⁵ и центр тестирования и развития «Гуманитарные технологии»⁴⁶.

Отдельного упоминания заслуживает проект «5 шагов осознанного выбора» от компании «Смарт Курс»⁴⁷. Проект представляет собой авторскую программу профориентации, направленную на выработку у подростков навыков самостоятельного принятия решений, планирования карьерной траектории, адаптации к современной социальной и экономической системе. Проект имеет несколько вариаций, включая пятидневный тренинг для развития навыков осознанного выбора и тренинг по выработке навыков XXI в. В последние годы Агентство стратегических инициатив под-

⁴⁵ <<https://profilum.ru>>.

⁴⁶ <[профориентация.пф](#)>.

⁴⁷ <<http://smart-course.ru>>.

держивает федерально-региональное сетевое сообщество для педагогов и организаторов, работающих с подростками по данной методике⁴⁸.

Некоторые коммерческие образовательные организации оперируют исключительно в онлайн-среде. Интересный пример — экстернат онлайн-школы «Фоксфорд»⁴⁹, который предлагает профориентационные услуги через тестирование и беседу с консультантом как сопутствующую услугу для школьников, обучающихся в экстернате. Результаты, полученные на этапе профориентации, учитываются при составлении индивидуального учебного плана школьника.

Другой формат, распространенный в частном секторе профориентационных услуг, — альтернативные консультационные центры, прибегающие к специфическим авторским методикам. Среди них можно назвать соционику — подход, основанный на работах К. Юнга и разработанный советским психологом А. Аугустинавичюте. Он базируется на идее существования 16 разных личностных стратегий по работе с информацией⁵⁰, а также на дерматоглифике (метод карьерной диагностики, декларирующий взаимосвязь узоров на подушечках пальцев и личностных особенностей людей, их склонностей и талантов⁵¹).

Близкий к формату психологических консультационных центров другой подвид профориентационной услуги — тренинги (выездные или на площадке организаторов) для школьников и молодых людей, направленные на знакомство с профессией. Тренинги обычно проводятся в формате «примерь профессию», включают встречу с профессионалами, работу с оборудованием, решение тематических кейсов, лекции о специфике работы. Реже встречаются тренинги по саморазвитию, самопрезентации, развитию внимания, контролю над эмоциями. Ряд профориентационных агентств специализируются исключительно на тренингах — как, например, популярный тренинговый центр для молодежи «Best for next»⁵².

В ходе курсов и летних школ подростки, как правило, общаются с людьми определенных специальностей и проходят обучение по выбранному профилю, обычно соответствующему либо направлению ЕГЭ, либо классической университетской специализации. Существуют также специальные лет-

⁴⁸ <<https://asi.ru/projects/13592>>.

⁴⁹ <<https://externat.foxford.ru>>.

⁵⁰ <http://www.socionics.ru/index.php?option=com_content&view=article&id=234&Itemid=75>.

⁵¹ <<http://www.genetic-test.ru>>.

⁵² <<https://twitter.com/best4next>>.

ние школы, направленные на выработку бизнес-компетенций. Как правило, коммерческие профориентационные мероприятия требуют существенных затрат для родителей ребенка, что делает их малодоступными для групп населения с более низким социально-экономическим положением.

Коммерческие летние школы проводятся независимыми компаниями (например, детская арт-резиденция «Кавардак»⁵³) или компаниями, аффилированными с университетами (например, «Слон и жираф»⁵⁴). «Кавардак» является редким представителем творческой летней школы. В рамках этой школы школьники от 8 до 17 лет получают возможность выбрать и посетить две творческие мастерские, параллельно ведя работу над индивидуальными творческими проектами. В течение лета может проходить несколько тематических смен, например, «Архитектура и дизайн», «Музыка и театр», «Фото и видео», «Современное искусство на английском языке». «Кавардак» подчеркивает свой эгалитарный подход к организации досуга школьников⁵⁵. В 2019–2020 гг. стоимость одной смены продолжительностью 2 недели была равна от 50 тыс. руб. и выше.

Проект «Слон и жираф» возник и развился при Московском государственном университете. На данный момент его учебный план включает не только естественные науки, но и гуманитарные, творческие направления — итого порядка 14 смен. В идеологии школы делается упор на то, что школьники (от 7 до 17 лет) учатся у действующих университетских преподавателей и тесно контактируют с жоматыми. В проекте акцентируются комфортные бытовые условия, например наличие аквапарка. Стоимость смены продолжительностью 1 неделя в 2019–2020 гг. составляла порядка 30 тыс. руб. Помимо примеров летних школ, делающих упор на профориентацию, существует также множество вариаций обычных детских лагерей, интегрирующих в свою программу творческие классы и тематические лекции от жоматых.

Наконец, растущую популярность набирает формат тематических парков. Посещение парка, как правило, сопряжено с элементами ролевой игры: находящимся там детям предлагают познакомиться с различными профессиями через «разыгрывание» представителей этих профессий. Один из самых известных в России примеров этого формата — парк «Кидзания»⁵⁶,

⁵³ <<https://kvrdrk.ru/camp>>.

⁵⁴ <<https://slon-i-giraf.ru>>.

⁵⁵ «Кавардак», к примеру, фигурирует в книге А. Мурашева «Другая школа» (2019 г.), посвященной новым практикам работы со школьниками.

⁵⁶ <<https://kidzania.ru>>.

представляющий собой уменьшенную модель города, в котором дети от 4 до 16 лет могут попробовать себя в различных профессиях — от повара и сотрудника супермаркета до работника лаборатории и ведущего новостей, зарабатывая и тратя местную валюту. Под наставничеством куратора участники пробуют выполнять различные профессиональные обязанности в упрощенной форме, параллельно формируя представление о том, какие типы активности им подходят.

НКО и благотворительные фонды

Важную нишу на рынке профориентации занимают инициативы, организованные некоммерческими организациями и благотворительными фондами, которые ведут профориентационную и просветительскую деятельность в рамках работы с молодежью — прежде всего в сфере помощи в трудоустройстве молодым людям с низкими стартовыми возможностями (люди с ограниченными возможностями здоровья, из малообеспеченных семей, с судимостью, сироты). По некоторым оценкам, именно они выполняют основную долю работы по поддержке трудоустройства молодых людей из социально уязвимых групп населения в России [Ходорова, Максимова, 2019, с. 9]. В 2019 г. в России работало около 90 таких НКО в 65 регионах [Там же]. Как правило, для этих организаций карьерное консультирование служит способом достижения цели помощи молодым людям в поиске работы, социальной реинтеграции или психологической реабилитации. Среди наиболее влиятельных некоммерческих организаций в этой области — фонд «Хранители детства»⁵⁷, благотворительный фонд развития филантропии КАФ⁵⁸, фонды «ФОКУС-МЕДИА»⁵⁹, «Открывая горизонты», «Перспектива»⁶⁰.

Фонд «Хранители детства»

Фонд «Хранители детства»⁶¹ реализует программы профориентации для социально уязвимых молодых людей, включая программы осознанного выбора профессии и раннего трудоустройства. Фонд также помогает молодым людям приобрести первый опыт работы при поддержке наставника и через знакомство не только с профессиями, но и с успешными в этих про-

⁵⁷ <<https://xraniteli.ru>>.

⁵⁸ <www.cafrussia.ru>.

⁵⁹ <<http://focus-media.ru>>.

⁶⁰ <<https://perspektiva-inva.pc>>.

⁶¹ <<https://xraniteli.ru>>.

фессиях людьми. Заявленная цель фонда — «увеличение количества социально активных, мотивированных молодых людей, которые любят свою работу, заботятся о семье, развивают страну», а также помощь воспитанникам и выпускникам детских домов в нахождении «работы по душе»⁶².

В центре тренинговой стратегии фонда — институт корпоративного наставничества, в рамках которого фонд помогает молодым людям сделать первые карьерные шаги при поддержке наставников из известных российских и международных компаний. Программа корпоративного наставничества реализуется в 14 регионах России и охватывает более 1000 подростков. Посредством общения с наставником молодые люди получают первые профессиональные навыки, включая навыки работы в коллективе и эффективного общения с коллегами и руководством.

По итогам конкурса Всероссийского форума «Наставник» в феврале 2018 г. методика корпоративного наставничества, разработанная фондом, вошла в число лучших в стране практик наставничества в социальной сфере. Уникальность этой методики состоит в построении и поступательном развитии социального партнерства государства, бизнеса и НКО для решения проблем социально уязвимых молодых людей. Методика преподается как продукт, «упакованный» для тиражирования, и передается в другие регионы посредством тренингов, очных и дистанционных консультаций, вебинаров и конференций. Подготовленный наставник поддерживает подростка и помогает выстроить траекторию личного и профессионального развития, а также адаптироваться на рабочем месте.

Фонд «Хранители детства» тесно взаимодействует с бизнесами, в том числе с компаниями «МегаФон», Mary Kay, Burger King и IKEA, а также с правительством Москвы и Департаментом труда и социальной защиты населения Москвы, Министерством образования России в разработке и реализации программ наставничества. Так, совместно с компанией «МегаФон» фонд разработал уникальную информационную и обучающую платформу для подростков Naprimkerku.ru⁶³, которая помогает ответить на вопросы «куда пойти учиться?» и «кем стать?». В рамках проекта подростки получают возможность под присмотром наставников «примерить» на себя интересующую их профессию и пройти обучающий онлайн-курс по карьерному выбору. «Вожатый в лагере, консьерж в отеле, бариста, специалист по озеленению, копирайтер, — рассказывает [naprimkerku.ru](http://Naprimkerku.ru), — в этом разделе,

⁶² <<https://xraniteli.ru/programm/adaptation>>.

⁶³ <Naprimkerku.ru>.

как в настоящей примерочной, можно “примерить” на себя более 60 видов занятости: узнать, что это такое, какими навыками нужно обладать, чем придется заниматься, чему можно научиться, а в конце пройти небольшой тест-эксперимент, чтобы понять, насколько это интересно». Раздел портала «Наставники» знакомит пользователей со специалистами из разных компаний и профессиональных сфер, которые прошли обучение и готовы дать профессиональный совет и помочь с профессиональным самоопределением, учебой и трудоустройством. Чтобы связаться с наставником, необходимо зарегистрироваться на сайте, создать личный кабинет и заполнить форму обратной связи. В разделе портала «Лайфхаки» собраны и систематизированы полезная и важная информация в области финансовой и юридической грамотности, саморазвития, дохода, создания привлекательного внешнего образа, а также советы для тех, кому предстоит жить самостоятельно. Платформа также предлагает онлайн-курс «Мечтай! Планируй! Действуй!», состоящий из 6 модулей по 4 урока в каждом, представленных в формате видеоскрайбинга.

Благотворительный фонд «КАФ»

Благотворительный фонд «КАФ»⁶⁴ занимается развитием культуры благотворительности и укреплением сообществ в России, поддерживая различные индивидуальные и общественные инициативы, направленные на повышение качества и доступности помощи, в том числе психологической и консультационной. Фонд оказывает финансовую и консультационную помощь компаниям, бизнесам и НКО в сфере разработки и реализации благотворительных стратегий и дизайнов благотворительных программ, а также социальных инвестиций, развивая культуру управления социальным эффектом в благотворительном секторе. Среди грантополучателей фонда лауреаты престижных премий в сфере благотворительности, таких как «Лидеры корпоративной благотворительности», «Топ-1000 российских менеджеров» и «Менеджер в благотворительности». Помимо поддержки общественных инициатив и обучения доноров карьерному консультированию, фонд «КАФ» спонсирует исследования в области неравенства на старте карьеры, а также организует и поддерживает кросс-секторальные конференции по карьерному консультированию⁶⁵.

⁶⁴ <<http://cafrussia.ru>>.

⁶⁵ <<https://special.philanthropy.ru/caf/conference>>.

Фонд «ФОКУС-МЕДИА»

Фонд «ФОКУС-МЕДИА»⁶⁶ специализируется на социальном развитии и охране здоровья. Карьерное консультирование — одно из магистральных направлений деятельности фонда. Он администрирует онлайн-платформу «Моя карьера»⁶⁷, направленную на содействие профессиональной ориентации и повышение конкурентоспособности уязвимой молодежи, особенно выпускников учреждений начального и среднего профессионального образования, детей-сирот и молодежи с ограниченными возможностями на рынке труда. Платформа нацелена на оказание содействия молодым людям в таких областях, как поиск работы («искать работу и сделать так, чтобы работа искала вас»), выбор («выбирать то, что вам больше всего подходит») и дальнейший профессиональный рост («видеть перспективы и возможности профессионального роста»)⁶⁸. Зарегистрировавшись на платформе, участники могут пройти онлайн-обучение, поучаствовать в различных конкурсах, получить помощь в составлении резюме, найти информацию об актуальных вакансиях и стажировках, просмотреть ролики о профессиях, пройти мастер-класс на тему успешной коммуникации, самопрезентации во время собеседования, планирования времени и составления резюме. Курс для учащихся учреждений колледжей и техникумов состоит из 8 обязательных и 3 дополнительных курсов и длится 2 месяца. Каждый курс содержит материалы, мини-тесты для закрепления знаний и итоговые тесты, которые проверяются и оцениваются кураторами платформы. Пройдя курс, учащиеся получают обратную связь и сертификат по итогам обучения. Молодые люди с особенностями развития проходят обучение по адаптированным модулям. Специалисты-наставники курируют участников платформы в процессе обучения. По оценкам фонда, к 2019 г. порядка 13 тыс. молодых людей из 6 регионов России зарегистрировались на платформе «Моя карьера» и прошли один или несколько курсов, около 40% из них прошли все курсы и сформировали резюме, а примерно 48% получили по итогам обучения опыт временного или постоянного трудоустройства.

Фонд «Открывая горизонты»

Благотворительный фонд «Открывая горизонты», учрежденный в 2015 г., работает с молодыми людьми, помогая им осуществить успешный

⁶⁶ <<http://focus-media.ru>>.

⁶⁷ <<http://career4me.ru>>.

⁶⁸ <<http://focus-media.ru>>.

старт в мир труда. Миссия фонда — помочь подросткам в профессиональном самоопределении, самостоятельном и осознанном профессиональном выборе на пересечении интересов и возможностей подростка, с одной стороны, и актуальных тенденций рынка труда — с другой. В рамках проекта «Поколение Выбор»⁶⁹ фонд организует тренинги, встречи с представителями профессий и квесты на предприятиях, направленные на повышение ответственности за свою жизнь и самомотивации у подростков, а также на развитие гибкости в построении карьеры и получении навыков работы в команде. В рамках проекта «ПРОФ наставничество» фонд организует краткосрочное профориентационное наставничество для подростков. В рамках проекта «Экскурсии и встречи с подростками» организуются экскурсии на предприятия и беседы о профессиях. Совместно с Агентством стратегических инициатив и Московской школой управления «Сколково» фонд выпускает «Атлас новых профессий»⁷⁰, в котором в увлекательной манере описываются новые и только еще возникающие профессии в высокотехнологичных и быстрорастущих отраслях российской экономики, а также представляется обзор развития наиболее перспективных областей до 2030 г.

Летние школы также проводятся на некоммерческой основе. Чаще всего такие школы организуются различными некоммерческими организациями, группами энтузиастов или университетами. Эта группа школ может быть представлена тематическими сменами в государственных учреждениях (например, на базе центра «Сириус») или Летней экологической школой⁷¹ — одной из самых известных летних школ на постсоветском пространстве, работающей уже почти 30 лет. У Летней экологической школы имеются биологическое, математическое, физическое и гуманитарное отделения, она регулярно меняет место проведения и реализуется в походных условиях. Ее проведением занимается известная московская школа «Интеллектуал», а в организации участвуют преподаватели ведущих вузов. Школа отличается демократичным внутренним порядком и многоступенчатым отбором — через олимпиады, Весеннюю экологическую школу и собеседования. Фиксированной стоимости участия нет, но за 2 недели пребывания в школе участники делают взнос порядка 10 тыс. руб. на питание и проживание. Летняя многопрофильная школа⁷², организуемая

⁶⁹ <<https://xn----7sbfgufj4abfcqfum7kl6d.xn--p1ai/anketa>>.

⁷⁰ <https://xn----7sbfgufj4abfcqfum7kl6d.xn--p1ai/sites/all/themes/kfc/report/Atlas_novih_professiy.pdf>.

⁷¹ <<https://lesh.org.ru>>.

⁷² <<https://shkolnikam.hse.ru/multi>>.

Высшей школой экономики, открывает свои двери школьникам, прошедшим заочный отбор. Упор делается на взаимодействии с преподавателями университета, подготовке к олимпиадам, в том числе на профориентации, понимаемой как создание у школьника представления о том, что такое обучение по той или иной специальности. Направление обучения меняется каждый год. Например, в 2019 г. были представлены естественные науки, в 2016 г. — социальные науки, коммуникация и экономика. Школа организуется по принципу софинансирования, за 1 неделю пребывания в школе участники вносят не более 20 тыс. руб. Школьникам, показавшим высокие результаты по выбранной предметной области, предоставляются дополнительные скидки.

Помимо летних школ, к некоммерческим мероприятиям можно отнести специализированные стажировки. Стажировки подразумевают погружение в рабочую среду, общение с сотрудниками интересующих школьника компаний, знакомство с корпоративной культурой и приобретение новых навыков. Такую опцию, в частности, предоставляет Правительство Москвы через программу «Профессиональные стажировки»⁷³, в рамках которой школьники и студенты могут посетить различные компании для знакомства со спецификой работы в этих местах. В этой программе делается упор на старших школьников и учащихся профессиональных учебных заведений. Сотрудничающие с проектом предприятия и фирмы, как правило, отличаются практикоориентированностью — это типографии, автомобильные концерны, фармацевтические компании. Сюда же можно включить мероприятия, организованные такими конгломератами, как «Кока-Кола Эйч Би Си Евразия», научно-техническими центрами и концернами, а также различными представителями сферы услуг (кафе, магазины техники, продуктовые магазины). Стажировки могут иметь и коммерческую основу. В этом случае речь, как правило, идет о поездке за рубеж, совмещенной с получением опыта работы в той или иной сфере (например, такую возможность предоставляет организация AIESEC по программе Global Talent).

Корпоративные проекты

Как и НКО, бизнесы, включенные в профориентационную работу в России, заняли важную нишу в области карьерного консультирования через корпоративные проекты по работе с социально уязвимой молодежью.

⁷³ <<https://spo.mosmetod.ru/quest-routes>>.

Наиболее яркие представители в этой области — «МегаФон», City, Burger King, IKEA, Zarina, United Colors of Benetton, Morgan Stanley, IBIS, CAT, Mary Kay, Lenovo, Oney Bank, Marriott. Многие бизнесы инвестируют в работу благотворительных организаций, например, KFC поддерживает Фонд «Открывая горизонты», в то время как другие — например, корпорация City — создают собственные фонды и программы.

«МегаФон»

Компания «МегаФон»⁷⁴ имеет развернутую сеть социальных проектов, в том числе в области трудоустройства и образования. Социальная миссия компании — создавать возможности для молодых людей и «использовать все возможности по максимуму». В рамках стратегии «умной благотворительности» «МегаФон» опирается на компетенции бизнеса для решения социальных проблем. В частности, компания поддерживает детей-сирот и людей с ограниченными возможностями здоровья в вопросе выбора профессии и трудоустройства. В рамках программы развития цифровых и информационных компетенций среди талантливой молодежи «МегаФон» также разрабатывает и проводит программы профессиональной ориентации.

City

Действуя через собственный корпоративный благотворительный фонд, финансовый конгломерат City⁷⁵ ведет в России и в мире филантропическую деятельность, продвигая культуру социальной ответственности. Благотворительный фонд City в России предоставляет гранты некоммерческим организациям для реализации социальных проектов по приоритетным направлениям в области социальных инвестиций: повышение финансовой включенности, улучшение городской среды с точки зрения увеличения экономических возможностей людей с низкими доходами, а также образование и трудоустройство молодежи. Последнее направление предполагает работу с молодыми людьми в возрасте 13–25 лет, «способных получить среднее или высшее образование, трудоустроиться с зарплатой не ниже прожиточного минимума или создать собственный бизнес, приносящий доход». В рамках этого направления фонд инвестирует в различные проекты по карьерному консультированию.

⁷⁴ <<https://corp.megafon.ru/development>>.

⁷⁵ <www.citifoundation.com>.

ИКЕА

Шведская компания ИКЕА вовлечена в сферу карьерного консультирования через программу корпоративного наставничества. Практикуемая компанией система наставничества позволяет новым сотрудникам как осваивать трудовые обязанности, так и легко адаптироваться к особенностям той или иной корпоративной культуры. ИКЕА тесно сотрудничает с фондом «Хранители детства», предлагая детям из социально уязвимых семей стажировки в различных секторах компании.

Взаимосвязь бизнесов и НКО и их растущая роль в секторе карьерного консультирования

В последние годы наблюдается стремительный рост партнерских отношений благотворительных фондов и коммерческих организаций, в рамках которых бизнес инвестирует в развитие программ карьерного консультирования и трудоустройства, администрируемых НКО. Так, например, компания KFC на регулярной основе поддерживает профориентационные мероприятия и исследования по теме, организованные фондом «Открывая горизонты». Как правило, KFC инвестирует в профориентационную работу с выпускниками детских домов, помогая детям-сиротам определиться с будущей профессией⁷⁶. С помощью KFC фонд «Открывая горизонты» получает возможность работать с тысячами выпускников детских домов в более чем 40 регионах России.

Несмотря на то что, как правило, бизнесы и НКО не всегда специализируются на карьерном консультировании, именно они служат проводниками многих передовых идей и практик карьерного консультирования — таких, как критическая важность вовлечения в процесс профориентации работодателя и рассмотрение карьеры в контексте качества индивидуальной жизни.

Представляется, что растущая роль НКО и бизнесов в России связана с тремя факторами. Во-первых, бизнесы и фонды открыты международному опыту в области инновационных технологий консультирования, в частности, в сфере управления и развития персонала. Так, например, в этой среде набирает популярность относительно новая для России модель социального воздействия (social impact bond), в рамках которой государство или бизнес заказывает инвестору проведение социального проекта и

⁷⁶ <<https://www.asi.org.ru/news/2019/12/09/kem-hotyat-rabotat-vypuskniki-detskih-domov-issledovanie-fonda-otkryvaya-gorizonty-i-kfc>>.

оплачивает его работу апостериори, по итогам успешного осуществления проекта, «за результат». Другой моделью, набирающей обороты, является сопровождаемое трудоустройство, в ее рамках стажировки на рабочем месте создаются индивидуально под конкретных людей, к которым прикрепляются наставники и под которых открываются вакансии по окончании стажировки. Кроме того, частные компании хорошо ориентируются в прогнозах по изменению рынка труда и обладают актуальной информацией о перспективных профессиях и направлениях из первых рук.

Во-вторых, международные компании применяют апробированные в других странах и доказавшие свою эффективность методики профессиональной социализации, такие как практики наставничества в рамках рабочих стажировок. Такие модели, применяемые и продвигаемые, например, компаниями KFC и ИКЕА, активно вовлекают молодежь в разнообразные практики волонтерства и стажировки на рабочем месте, позволяющие получить первый опыт работы и «примерить» на себя ту или иную профессию. В то время как многие российские компании предпочитают нанимать персонал с опытом, подбирая сотрудника под рабочее место, эти компании практикуют модель возвращения лояльных сотрудников через взаимную адаптацию новых сотрудников и работодателя.

В-третьих, за последние годы среди представителей бизнеса и НКО в России сложилось профессиональное сообщество, в рамках которого его члены обмениваются экспертизой, включая лучшие практики, через профессиональные сети и конференции. Пример такого тесного взаимодействия — конференция «Молодые люди с низкими стартовыми возможностями в начале карьеры», прошедшая онлайн в октябре 2020 г.⁷⁷ В конференции участвовали десятки представителей НКО и бизнес-организаций, а также частных бизнес-ангелов. Мероприятие прошло при поддержке фонда City в партнерстве с ведущими НКО в проблематике карьерного консультирования (фонды «Перспектива», «Хранители детства», «ФОКУС-МЕДИА» и центр «Работа-i»)⁷⁸. В рамках конференции были подробно рассмотрены такие вопросы, как региональные экономические факторы, влияющие на успешность программ поддержки молодежи на рынке труда; повышение мотивации к трудоустройству у молодых людей в трудных жизненных ситуациях; опыт российских компаний в трудоустройстве молодых людей из уязвимых групп; лучшие практики сотрудничества доноров и НКО в программах трудоустройства молодых людей и др. Особое вни-

⁷⁷ <<https://special.philanthropy.ru/caf/conference#rec166802698>>.

⁷⁸ <<https://rabota-i.org>>.

вание было уделено таким вопросам, как расширение практик карьерного консультирования на регионы России, особенно на сельские и удаленные, повышение экспертизы в области мониторинга, оценка эффективности программ и технологий, в том числе через выстраивание партнерских связей с научными организациями.

В табл. 1 приведены описанные выше профориентационные формы с примерами.

Таблица 1. Профориентационные формы с примерами

Формат карьерного консультирования	Пример
Профориентационные практики / профессиональные стажировки	<ul style="list-style-type: none">• Профессиональные стажировки AIESEC• Летняя экологическая школа• Эко-школы «Территория Смыслов»• Арт-резиденция «Кавардак»• «Профессиональные стажировки» правительства Москвы• Программа «Global Talent» AIESEC• Стажировки от фонда «Хранители детства»
Волонтерские программы	<ul style="list-style-type: none">• «Мосволонтер»• Корпоративное волонтерство KFC• Социальное волонтерство «Моя карьера»
Консультационные услуги	<ul style="list-style-type: none">• Психологические консультации «Профилум»• Альтернативные консультации от Genetic test
Профессиональное тестирование	<ul style="list-style-type: none">• «Методический кабинет профориентации»
«Зонтичные» государственные программы	<ul style="list-style-type: none">• «Билет в будущее»• «Россия — страна возможностей»
Тематические парки	<ul style="list-style-type: none">• «Кидзания»
Онлайн-платформы	<ul style="list-style-type: none">• Методический кабинет профориентации• Индивидуальный экстернат «Фоксфорд»• «Профстажировки 2.0»• Naprimerku.ru

Заключение: тенденции развития российской системы профориентации

За последние несколько лет карьерное консультирование в России получило мощный толчок к развитию за счет растущего интереса к этой области и включения в нее различных стейкхолдеров: государства, коммерческих агентств, НКО и бизнеса. Каждый из них занимает определенную нишу и разрабатывает собственные подходы. Так, некоммерческие организации и бизнес фокусируются на работе с социально уязвимыми молодыми людьми, помогая им с профессиональным самоопределением и выбором, в то время как коммерческие образовательные агентства нацелены на работу с состоятельными семьями, а государство выступает инициатором крупномасштабных национальных проектов. И государство объединяет укорененный в современных теориях профориентации взгляд на карьерное консультирование как на важнейший компонент личностного самоопределения и жизненного успеха индивида. Дизайн профориентационных программ, как кажется, принимает во внимание мировой опыт карьерного консультирования, в том числе опору на взаимосвязь с работодателем, а также на тесную кооперацию между стейкхолдерами. Наиболее ярким примером такого взаимодействия выступают совместные программы НКО и бизнеса, в рамках которых бизнес финансирует исследования и разработки дизайнов программ карьерного консультирования, выполняемые благотворительными фондами по работе с социально уязвимой молодежью, НКО администрируют программы корпоративного наставничества в бизнес-компаниях. Такое взаимодействие стейкхолдеров, а также расширяющееся разнообразие форматов и практик карьерного консультирования формируют новую культуру выбора профессии в России, в рамках которой карьера не выбирается один раз на всю жизнь, а конструируется через серию осознанных выборов.

Одновременно часть описанных выше практик и подходов к профориентации тесно связаны с советским наследием. Так, выбор профессии зачастую продолжает трактоваться как объективный процесс соотнесения имеющихся черт личности с представленными на рынке труда опциями. Как следствие, одними из самых распространенных форматов являются консультации с психологом и различные тестовые методики. В представленном обзоре встречаются и образцы конструктивистского подхода к карьере, в рамках которого предполагается, что для формирования карьерной тра-

ектории важен субъективный опыт, например, опыт общения с учеными и практиками либо опыт творческого или научного действия, направленные на взаимное изменение среды и функционирующего в нем человека. Так, например, описанные выше молодежные форумы главным образом ориентированы на изучение личных склонностей участников, примеривание на себя новых профессиональных и командных ролей и создание оригинальных продуктов. Государственные программы, как правило, откликаются на стандартный набор популярных общественных и рыночных запросов, таких как «поддержка одаренных детей» или «развитие у школьников лидерских/мягких навыков», однако их широкий масштаб и амбициозность не всегда позволяют прицельно работать с разными социальными группами, отличающимися разными дефицитами в области профориентации.

Наконец, появляются и получают широкое распространение новые для России форматы профориентации, такие как стажировки в рамках корпоративного наставничества и социальное волонтерство. Зачастую такие форматы реализуются в рамках социальных программ поддержки социально уязвимых молодых людей и людей с ограниченными возможностями здоровья, проводимых различными НКО, благотворительными фондами и корпорациями. Эти программы отличаются фокусом на определенных социальных группах и одновременно на индивидуализированном подходе к карьерному консультированию членов группы. Несмотря на то что карьерное консультирование выступает в рамках этих программ средством достижения цели (социализация и реабилитация социально уязвимых групп населения), они получают все большее признание в широких кругах населения и значительно расширяют и обогащают профориентационный ландшафт современной России. Одновременно, за исключением прицельной работы с социально уязвимой молодежью и людьми с ограниченными физическими возможностями, как кажется, недостаточно пристальное внимание уделяется вопросу социально-экономического неравенства и работе с различными дефицитами, характеризующими разные социально-экономические группы в России.

Остается открытым и требует специального изучения вопрос о том, насколько теоретически обоснованными и эффективными являются описанные нами подходы, на какую профориентационную идеологию опираются их разработчики, насколько активно они опираются на российскую традицию профориентации или импортируют западные разработки в области карьерного консультирования. Открытыми остаются и вопросы, как теории профориентации, разработанные десятилетия назад, реагируют на постиндустриальные реалии, современный профессионализм и структуры самоопределения и выбора в «обществе риска».

Литература

- Бессуднов А.Р., Малик В.М.* (2016) Социально-экономическое и гендерное неравенство при выборе образовательной траектории после окончания 9-го класса средней школы // Вопросы образования. № 1. С. 135–167.
- Блонский П.П.* (1934) Педология. М.: Гос. учеб.-пед. изд-во.
- Климов Е.А., Чистякова С.Н.* (1987) Основы производства. Выбор профессии. М.: Просвещение.
- Гура Н., Сингаевская И.* (2008) Представления о карьере в научном дискурсе постиндустриального общества // Primena novih tehnologija u menadžmentu i ekonomiji. ANTiM. 511.
- Карпенко Е.* (2014) Развитие системы профессиональной ориентации в интересах увеличения отечественного человеческого капитала // Региональные проблемы преобразования экономики. № 6. С. 44.
- Коурова К.И.* (2018) Профориентационная деятельность как элемент молодежной политики // Историко-педагогические чтения. № 22. С. 111–113.
- Лаврикова М., Кузьменко А., Завгородний А. и др.* (2018) Трудовое право России. В 2 т. Т. 2. М.: Юрайт.
- Пряжников Н.С.* (2007) Профессиональное самоопределение: теория и практика. М.: Академия.
- Пряжникова Е.* (2000) Поучительная история о развитии профессионального самоопределения в России // Школьный психолог. № 24. <<https://psy.1sept.ru/article.php?ID=200002405>>.
- Тарлавский В.И., Цуканов Е.А.* (2014) Становление и развитие профессиональной ориентации: обзор отечественного опыта // ПНиО. № 2 (8). <<https://cyberleninka.ru/article/n/stanovlenie-i-razvitie-professionalnoy-orientatsii-obzor-otechestvennogo-opyta>>.
- Щукин М.Р.* (1984) О структуре индивидуального стиля трудовой деятельности // Вопросы психологии. № 6. С. 26–32.
- Янбарисова Д.М., Куракин Д.Ю., Малик В.М., Павлов С.А.* (ред.) (2020) Осознанный выбор профессии в современной России: опыт первых лет проекта

- «Билет в будущее» (2018–2019). <<https://drive.google.com/file/d/1fmyQ-2f4eGdGRR2DiBWlmlpyqPgesdHI/view>>.
- Amundson M.* (2006) Active engagement and the influence of constructivism // McMahan M. (ed.) Career counselling. Constructivist approaches. Routledge. P. 16–29.
- Amundson N.E., Poehnell G.* (1996) Career Pathways. Richmond, Canada: Ergon Communications.
- Amundson N.E., Poehnell G.* (1998) Career pathways. Ergon Communications.
- Arulmani G.* (2010) Enough for my mealie-meal: The cultural preparedness approach to the delivery of careers services // Maree K. (ed.) Career counselling: Methods that work Johannesburg. South Africa: Juta Academic. P. 1–15.
- Arulmani G.* (2014) The Cultural Preparation Process Model and Career Development // Arulmani G., Bakshi A.J., Leong F.T.L., Watts A.G. Handbook of Career development. International Perspectives. Springer. P. 81–104.
- Associates* (eds). (2002) Career choice and development. 4th ed. San Francisco: Jossey-Bass. P. 206–252.
- Baird C., Burge S., Reynolds J.* (2008) Absurdly Ambitious? Teenagers' Expectations for the Future and the Realities of Social Structure // *Sociology Compass*. Vol. 2. No. 3. P. 944–962.
- Bandura A.* (1986) Prentice-Hall series in social learning theory. Social foundations of thought and action: A social cognitive theory. Englewood Cliffs: Prentice-Hall, Inc.
- Benson J., Furstenberg Jr.F.* (2006) Entry into Adulthood: are Adult Role Transitions Meaningful Markers of Adult identity? // *Advances in Life Course Research*. No. 11. P. 199–224.
- Berg I.K., de Shazer S.* (1993) Making numbers talk: language in therapy // Friedman S. (ed.) The New Language of Change. New York: Guildford Press. P. 5–24.
- Berne E.* (1961) Transactional analysis in psychotherapy: A systematic individual and social psychiatry. New York: Grove Press.
- Betz N.E.* (2008) Women's career development // Denmark F.L., Paludi M.A. (eds) Psychology of women: a handbook of issues and theories. 2nd ed. Westport: Praeger. P. 717–752.

- Bezanson L.* (2003) Connecting Career Development and Lifelong Learning: A Background Paper on the Contribution of Career Development to a Productive Learning and Working Force // Canadian Career Development Foundation. No. 4. P. 1–6.
- Blueprint for lifework design (2010). <<https://www.lifework.ca/lifework/blueprint.html>>.
- Bynner J.* (2005) Rethinking the Youth Phase of the Life-course: The Case for Emerging Adulthood? // *Journal of Youth Studies*. Vol. 8. No. 4. P. 367–384.
- Campbell C., Ungar M.* (2004) Constructing a life that works: Part 1, blending postmodern family therapy and career counseling // *The Career Development Quarterly*. No. 53. P. 16–27.
- Broer M., Bai Y., Fonseca F.* (2019) A Review of the Literature on Socioeconomic Status and Educational Achievement // *Socioeconomic Inequality and Educational Outcomes*. IEA Research for Education (A Series of In-depth Analyses Based on Data of the International Association for the Evaluation of Educational Achievement (IEA)). Vol. 5. Springer, Cham.
- Career Guidance in the Life Course: Structures and Services in Germany, National Guidance Forum in Education, Career and Employment (2011). <http://iccdpp.org/wp-content/uploads/2014/03/NFB_CG-in-the-Lifecourse-Germany-1.pdf>.
- Collin A., Watts A.* (1996) The Death and Transfiguration of Career and of Career Guidance? // *British Journal of Guidance and Counselling*. Vol. 24. No. 3. P. 385–398.
- Commission of the European Communities (2000) Memorandum on Lifelong Learning: Brussels. <http://arhiv.acs.si/dokumenti/Memorandum_on_Lifelong_Learning.pdf>.
- Council conclusions of 22 May 2008 on adult learning (2008) // Office Journal of the European Union. <<https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ%3AC%3A2008%3A140%3A0010%3A0013%3AEN%3APDF>>.
- Council Resolution on better integrating lifelong guidance into lifelong learning strategies (2008) 2905th Education, Youth and Culture Council Meeting. Brussels, 21 November. <https://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/en/educ/104236.pdf>.

- Corporate PlanMaking Skills Work for Scotland (2015–2020) Skills Development Scotland. <<https://www.skillsdevelopmentscotland.co.uk/media/40263/sds-corporate-plan-2015-20-non-interactive-10-1.pdf>>.
- Curriculum Development Council (2001) Learning to Learn: Life-long Planning and Whole-person Development. Hong Kong: Printing Department.
- Dawis R.V.* (2002) Person-environment-correspondence theory // Brown D. and Associates (eds) Career Choice and Development. 4th ed. San Francisco: Jossey-Bass. P. 427–464.
- Dawis R.V.* (2005) The Minnesota theory of work adjustment // Brown S.D., Lent R.W. (eds) Career development and counseling: Putting theory and research to work. Hoboken: John Wiley & Sons, Inc. P. 3–23.
- Education Bureau (2014) Guide on Life Planning Education and Career guidance for Secondary School. 1st ed. Career Guidance Section, School Development Division. Hong Kong.
- Education Bureau (2015) Report of the Task Force on Promotion of Vocational Education. Hong Kong: Government Logistics Department.
- Education Bureau (2018) Careers Guidance Handbook for Secondary School Graduates. Hong Kong Association of Careers Masters and Guidance Masters. Hong Kong.
- Enriquez V.G.* (1993) Developing a Filipino psychology // Kim U., Berry J.W. (eds) Indigenous psychologies: Research and experience in cultural context. Newbury Park, CA: Sage. P. 152–169.
- Fabian E.S., Pebdani R.* (2013) The career development of youth and young adults with disabilities // Brown S.D., Lent R.W. (eds) Career development and counseling: Putting theory and research to work. 2nd ed. John Wiley & Sons, Inc. P. 357–384.
- Fouad N.A., Kantamneni N.* (2013) The role of race and ethnicity in career choice, development, and adjustment // Brown S.D., Lent R.W. (eds) Career development and counseling: Putting theory and research to work. 2nd ed. John Wiley & Sons, Inc. P. 215–243.
- International Labour Office (2013) Global Employment Trends for Youth. A generation at risk. <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/publication/wcms_345429.pdf>.

- Gore P.A. Jr., Leuwerke W.C., Kelly A.R.* (2013) The structure, sources, and uses of occupational information // Brown S.D., Lent R.W. (eds) Career development and counseling: Putting theory and research to work. 2nd ed. John Wiley & Sons, Inc. P. 507–535.
- Gottfredson L.S.* (2002) Gottfredson's theory of circumscription, compromise, and self-creation // Brown D., Associates (eds) Career Choice and Development. 4th ed. San Francisco: Jossey-Bass. P. 85–148.
- Gottfredson L.S.* (2005) Applying Gottfredson's theory of circumscription and compromise in career guidance and counseling // Brown S.D., Lent R.W. (eds) Career development and counseling: Putting theory and research to work. Hoboken: John Wiley & Sons, Inc. P. 71–100.
- Hartung P.J.* (2013) The life-span, life-space theory of careers // Brown S.D., Lent R.W. (eds) Career development and counseling: Putting theory and research to work. 2nd ed. John Wiley & Sons, Inc. P. 83–113.
- Hawthorn R., Kidd J.M., Killeen J., Law B., Watts A.G.* (eds.) (2002) Rethinking Careers Education and Guidance: Theory, Policy and Practice: Routledge.
- Hazel R.* (2015) Introduction to Career Counselling and Coaching: Sage Publications.
- Heppner M.J.* (2013) Women, men, and work: the long road to gender equality // Brown S.D., Lent R.W. (eds) Career development and counseling: Putting theory and research to work. 2nd ed. John Wiley & Sons, Inc. P. 187–214.
- Hiebert B.* (2011) Using Labour Market Information in the Field: A Snapshot of Current Practices Canadian Career Development Foundation & Canadian Research Working Group for Evidence-Based Practice in Career Development. <<http://www.crwg-gdrc.ca/crwg/wp-content/uploads/2012/03/Snapshot-Report-Final-Final-2011-11-23.doc>>.
- Hiebert B.* (2012) Assessing the Impact of Labour Market Information: Report on Practice Impact Resulting From Participation in the Research Project, Canadian Career Development Foundation & Canadian Research Working Group for Evidence-Based Practice in Career Development. <<http://www.crwg-gdrc.ca/crwg/wp-content/uploads/2012/03/CRWG-LMI-Practice-Impact-Report-Amendment-3-FINAL-MB.docx>>.
- Holland J.L.* (1997) Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments. 3rd ed. Odessa: Consulting Psychologists Press.

- Jarvis P.S.* (2003) *Career Management Paradigm Shift: Prosperity for Citizens, Windfalls for Governments*. Chicago.
- Juntunen C.L., Ali S.R., Pietrantonio K.R.* (2013) Social class, poverty, and career development // *Brown S.D., Lent R.W.* (eds) *Career development and counseling: Putting theory and research to work*. 2nd ed. John Wiley & Sons, Inc. P. 245–274.
- Lee J., Maclean R., Yang Lan Joy Y.* (2018) Life Planning Vocational and Technical Educations and Secondary Schooling in the Context of Educational Reform and Socioeconomic Changes in Hong Kong // *Pavlova M., Lee J. C-K., Maclean R.* *Transitions to Post-School Life Responsiveness to Individual, Social and Economic Needs: Springer Nature Singapore Pte Ltd*.
- Lent R.W.* (2005) A social cognitive view of career development and counseling // *Brown S.D., Lent R.W.* (eds) *Career development and counseling: Putting theory and research to work*. Hoboken: John Wiley & Sons, Inc. P. 101–127.
- Lent R.W.* (2013) Social cognitive career theory // *Brown S.D., Lent R.W.* (eds) *Career development and counseling: Putting theory and research to work*. 2nd ed. Hoboken: John Wiley & Sons, Inc. P. 115–146.
- Lent R.W., Brown S.D.* (2016) Social cognitive career theory in a diverse world: Guest editors' introduction // *Journal of Career Assessment*. Vol. 25. No. 1. P. 3–5.
- Lent R.W., Brown S.D.* (2019) Social cognitive career theory at 25: Empirical status of the interest, choice, and performance models // *Journal of Vocational Behavior*. Vol. 115.
- Lent R.W., Brown S.D., Hackett G.* (1994) Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance // *Journal of Vocational Behavior*. Vol. 45. No. 1. P. 79–122.
- Leong F.T.L., Pearce M.* (2014) Indigenous models of career development and vocational psychology // *Arulmani G., Bakshi A.J., Leong F.T.L., Watts A.G.* (eds) *Handbook of Career Development: International Perspectives*. New York: Springer. P. 67–80.
- Leung S.A.* (2008) The big five career theories // *Athanasou J.A., Esbroeck P.V.* (eds) *International handbook of career guidance*. New York: Springer. P. 115–132.
- Lifelong guidance in Finland (2011). <https://cica.org.au/wp-content/uploads/25493_Lifelong_guidance_in_Finland.pdf>.

- Makela E., Hulkko J.* (1999) Access to Vocational Guidance in Finland // Access to Vocational Guidance for People at Risk of Social Exclusion / Ed. by P. Clayton. Department of Adult and Continuing Education. University of Glasgow. <<http://www.leeds.ac.uk/educol/documents/000000947.htm>>.
- Mann A. et al.* (2017) Contemporary Transitions: Young People Reflect on Life after Secondary School and College. London: Education and Employers.
- Mann A., Rehill J., Kashefpakdel Elnaz T.* (2018) Employer engagement in education: Insights from international evidence for effective practice and future research. <https://www.educationandemployers.org/wp-content/uploads/2018/01/Employer_Engagement_in_Education.pdf>.
- McMahon M.* (2006) Working with storytellers. A metaphor for career counselling // McMahon M. (ed.) Career counselling. Constructivist approaches. Routledge. P. 16–29.
- McMahon M., Patton W.* (1995) Development of a systems theory framework of career development // Australian Journal of Career Development. No. 4. P. 15–20.
- McMahon M., Patton W.* (2006) The Systems Theory Framework. A conceptual and practical map for career counselling // McMahon M. (ed.) Career counselling. Constructivist approaches. Routledge. P. 94–109.
- Minina E., Pavlenko E.* (2019, upcoming) Career Aspirations of Russia's youth. HSE English Language Preprint in the 'Education Series': HSE Publishing.
- Mulvey M.* (2006) Career Guidance in England: Retrospect and Prospect // British Journal of Guidance & Counselling. Vol. 34. No. 1. P. 13–30.
- Musset P., Kurekova L.M.* (2018) Working it Out: Career Guidance and Employer Engagement. No. 175. OECD Publishing.
- Nauta M.M.* (2010) The development, evolution, and status of Holland's theory of vocational personalities: Reflections and future directions for counseling psychology // Journal of Counseling Psychology. Vol. 57. No. 1. P. 11–22.
- OECD (2003) Career Guidance: New Ways Forward. Education Policy Analysis Report. <<http://www.oecd.org/education/school/educationpolicyanalysis-2003edition.htm>>.
- OECD (2004) Career Guidance and Public Policy: Bridging the GAP. <<http://www.oecd.org/education/innovation-education/34050171.pdf>>.

- OECD (2015) The causes and consequences of field-of-study mismatch: An analysis using PIAAC. <https://read.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/the-causes-and-consequences-of-field-of-study-mismatch_5jrxm4dhv9r2-en#page1>.
- OECD (2017) Development Center Studies Youth Aspirations and the Reality of Jobs in Developing Countries. Mind the Gap. <https://read.oecd-ilibrary.org/development/youth-aspirations-and-the-reality-of-jobs-in-developing-countries_9789264285668-en#page1>.
- OECD (2018) Skills on the Move. Migrants in the Survey of Adult Skills. <https://www.oecd-ilibrary.org/education/skills-on-the-move_9789264307353-en>.
- Patton W.* (2008) Recent developments in career theories: The influences of constructivism and convergence // Athanasou J.A., Esbroeck P.V. (eds) International handbook of career guidance. New York: Springer. P. 133–156.
- Patton W., McMahon M.* (1997) Career development in practice: A systems theory perspective. Sydney, Australia: New Hobsons Press.
- Patton W., McMahon M.* (1999) Career development and systems theory: A new relationship. Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.
- Patton W., McMahon M.* (2006) The Systems Theory Framework Of Career Development And Counseling: Connecting Theory And Practice // International Journal for the Advancement of Counselling. Vol. 28. No. 2. P. 153–616.
- Patton W., McMahon M.* (2015) The Systems Theory Framework of career development: 20 years of contribution to theory and practice // Australian Journal of Career Development. 2015. Vol. 24. No. 3. P. 141–147.
- Peavy R.V.* (1998) SocioDynamic Counselling: A Constructivist Perspective for the Practice of Counselling in the 21st Century. Victoria, BC: Trafford.
- Percy C., Mann A.* (2013) Employer Engagement in British Secondary Education: Wage Earning Outcomes Experienced by Young Adults // Journal of Education and Work. No. 27(5). P. 496–523.
- Poehnell G., Amundson N.* (2002) Career Craft: engaging with, energizing, and empowering creativity // Peiperl M., Arthur M., Anand N. (eds) Career Creativity: Explorations in the Remaking of Work. Oxford, UK: Oxford University Press. P. 105–122.

Prince J.P. (2013) Career development of lesbian, gay, bisexual, and transgender individuals // Brown S.D., Lent R.W. (eds) Career development and counseling: Putting theory and research to work. 2nd ed. Hoboken: John Wiley & Sons, Inc. P. 275–298.

Recommendation of the European Parliament and of the Council of 18 December 2006 on key competences for lifelong learning (2006). <<https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:394:0010:0018:en:PDF>>.

Roberts B.W. (2006) Personality development and organizational behavior // Research in Organizational Behavior. An Annual Series of Analytical Essays and Critical Reviews. Vol. 27. P. 1–40.

Roberts K. (2013) Career Guidance in England Today: Reform, Accidental Injury or Attempted Murder? // British Journal of Guidance & Counselling. Vol. 41. No. 3. P. 240–253.

Robertson P.J. (2013) The well-being outcomes of career guidance // British Journal of Guidance & Counselling. Vol. 41. No. 3. P. 254–266.

Sabates A., Gutman L., Schoon I. (2017) Is There a Wage Penalty Associated with Degree of Indecision in Career Aspirations? Evidence from the BCS70.

Salberg P. (2012) Model Lesson: Finland Shows Us What Equal Opportunity Looks Like // American Educator. No. 36.

Savickas M.L. (1997) Career adaptability: an integrative construct for life-span, life-space theory // The Career Development Quarterly. Vol. 45. No. 3. P. 247–259.

Savickas M.L. (2001) Towards a comprehensive theory of career development: Dispositions, concerns and narratives // Leong F.T.L., Barak A. (eds). Contemporary models in vocational psychology. Mahwah: Erlbaum. P. 295–319.

Savickas M.L. (2002) Career construction: a developmental theory of vocational behavior // Brown D. and Associates (eds) Career choice and development. 4th ed. San Francisco: Jossey-Bass. P. 149–205.

Savickas M.L. (2005) The theory and practice of career construction. Holland's theory of vocational personalities in in work environments // Brown S.D., Lent R.W. (eds) Career development and counseling: Putting theory and research to work. Hoboken: John Wiley & Sons, Inc. P. 42–70.

- Savickas M.L.* (2008) Helping people choose jobs: A history of the guidance profession // Athanasou J.A., Esbroeck P.V. (eds) International handbook of career guidance. New York: Springer. P. 97–113.
- Savickas M.L.* (2013) Career construction theory and practice // Brown S.D., Lent R.W. (eds) Career development and counseling: Putting theory and research to work. 2nd ed. Hoboken: John Wiley & Sons, Inc. P. 147–183.
- Savickas M.L., Porfeli E.J., Hilton T.L., Savickas S.* (2018) The student career construction inventory // Journal of Vocational behavior. 2018. Vol. 106. P. 138–152.
- Savickas M.L., Super D.E.* (1993) Can life stages and substages be identified in students? // Man and Work: Journal of Labor Studies. 1993. Vol. 4. No. 1. P. 71–78.
- Savickas M.L.* (1993) Career counseling in the postmodern era // Journal of Cognitive Psychotherapy: An International Quarterly. No. 7. P. 205–215.
- Savickas M.L.* (1995) Current theoretical issues in vocational psychology: convergence, divergence, and schism // Walsh W.B., Osipow S.H. (eds) Handbook of Vocational Psychology. Mahwah, NJ: Erlbaum. P. 1–34.
- Savickas M.L.* (2011) Career Counseling. Washington, DC: American Psychological Association.
- Schoon I., Parsons S.* (2002) Teenage Aspirations for Future Careers and Occupational Outcomes // Journal of Vocational Behavior. Vol. 60. No. 2. P. 262–288.
- Silva J.M., Corse S.M.* (2018) Envisioning and enacting class mobility: The routine constructions of the agentic self // Am J Cultural Sociol. No. 6. P. 231–265.
- Skills Vision Turkey (2020) Working document. <<https://abdigm.meb.gov.tr/projeler/ois/egitim/028.pdf>>.
- Spokane A.R., Cruza-Guet M.C.* (2005) Holland's theory of vocational personalities in in work environments // Brown S.D., Lent R.W. (eds) Career development and counseling: Putting theory and research to work. Hoboken: John Wiley & Sons, Inc. P. 24–41.
- Strasser J.* (2015) Counselling in Germany // Hohenshil T.H. et al. Counseling Around the World: An International Handbook, American Counseling Association. <<https://ebookcentral.proquest.com/lib/hselibrary-ebooks/detail.action?docID=1895269>>.

- Strategy for Lifelong Career Guidance in the Republic of Croatia (2016–2020). <https://ec.europa.eu/epale/sites/epale/files/strategija_cpu_eng_kon.pdf>.
- Super D.E.* (1955) The dimensions and measurement of vocational maturity // Teachers College Record. 1955. Vol. 57. P. 151–163.
- Super D.E.* (1990) A life-span, life-space approach to career development // Brown D., Brooks L. (eds) Career choice and development: Applying contemporary theories to practice. San Francisco: Jossey-Bass. P. 197–261.
- Super D.E., Knasel E.G.* (1981) Career development in adulthood: Some theoretical problems // British Journal of Guidance and Counseling. 1981. Vol. 9. No. 2. P.194–201.
- Swanson J.L., Schneider M.* (2013) Minnesota theory of work adjustment // Brown S.D., Lent R.W. (eds) Career development and counseling: Putting theory and research to work. 2nd ed. Hoboken: John Wiley & Sons, Inc. P. 29–53.
- The Canadian Standards and Guidelines for Career Development Practitioners (2012). <http://career-dev-guidelines.org/career_dev/wp-content/uploads/2015/06/Glossary.pdf>.
- The Estonian Lifelong Learning Strategy (2020). <https://www.hm.ee/sites/default/files/estonian_lifelong_strategy.pdf>.
- The National Strategy for Lifelong Learning (2015–2020). <<http://pubdocs.worldbank.org/en/944481496304564701/The-National-Strategy-for-Lifelong-Learning-mare.pdf>>.
- Vondracek F.W.* (1990) A developmental-contextual approach to career development research // Young R.A., Borgen W.A. (eds) Methodological Approaches to the Study of Career. New York: Greenwood Publishing Group, Inc. P. 37–56.
- Vondracek F.W., Lerner R.M., Schulenberg J.E.* (1986) Career development: A lifespan developmental approach. Hillsdale: Lawrence Erlbaum Associates.
- Vuorinen R.* (2012) Quality of Guidance Provision in Finnish Education. National Conference on Lifelong Guidance entitled Consultation on Quality Standards in Lifelong Career Guidance, 19 September, Ljubljana.
- Watts A., Sultana R.* (2004) Career Guidance Policies in 37 countries: Contrasts and common themes // International Journal for Educational and Vocational Guidance. Vol. 4. No. 2–3. P. 105–122.

- Wille B., Beyers W., De Fruyt F.* (2012) A transactional approach to person-environment fit: Reciprocal relations between personality development and career role growth across young to middle adulthood // *Journal of Vocational Behavior*. 2012. Vol. 81. No. 3. P. 307–321.
- Yates S., Harris A., Sabates R., Staff J.* (2011) Early Occupational Aspirations and NEETs: A Study of the Impact of Uncertain and Misaligned Aspirations and Social Background on Young People's Entry into NEET Status // *Journal of Social Policy*. Vol. 40. No. 3. P. 513–534.
- Young R.A., Collin A.* (2004) Introduction: Constructivism and social constructionism in the career field // *Journal of Vocational Behavior*. 2004. Vol. 64. No. 3. P. 373–388.
- Young R.A., Valach L., Collin A.* (2002) A contextual explanation of career // Brown D., Associates. *Career choice and development*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Yuen M., Chan R., Lee B.* (2014) Guidance and Counseling in Hong Kong Secondary Schools // *Journal of Asia Pacific Counselling*. No. 4(2). P. 103–112.
- Yuen M., Lee Q., Chan R., Kurihara S.* (2017) School-Based Counseling Policy, Policy Research, and Implications: Findings from Hong Kong and Japan // *International Handbook for Policy Research on School-Based Counseling* / Ed. by J. Carey, B. Harris, S. Lee, O. Aluede. Springer.

КАРЬЕРНОЕ КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ: ТЕОРИИ И ПРАКТИКИ В РОССИИ И ЗА РУБЕЖОМ

Минина Елена Владимировна,

доцент департамента образовательных программ и исследователь Центра социологии культуры Института образования НИУ ВШЭ.

E-mail: evminina@hse.ru

Павленко Екатерина Сергеевна,

младший научный сотрудник Центра социологии культуры Института образования НИУ ВШЭ.

E-mail: epavlenko@hse.ru

Кирюшина Маргарита Алексеевна,

стажер-исследователь Института институциональных исследований, НИУ ВШЭ; в 2019 г. — стажер-исследователь Центра социологии культуры Института образования НИУ ВШЭ.

E-mail: margo-kira@yandex.ru

Якубовская Анастасия Антоновна,

в 2019–2020 гг. — стажер-исследователь Центра социологии культуры Института образования НИУ ВШЭ.

E-mail: ayakubovskaya@nes.ru

Аннотация. В выпуске представлены теоретические и практические подходы к карьерному консультированию, осуществляемому в системах школьного и послешкольного образования в России, а также в тех странах, где эта система развита наиболее сильно. В первой главе обосновываются актуальность проблемы и растущий интерес к карьерному консультированию в современном мире. Во второй главе приведены основные теории карьерного консультирования, являющиеся основой современных практик. В третьей главе предлагаются обзор практик и подходов к карьерному консультированию в мире на примере Финляндии, Германии, Англии, Канады и Китая (Гонконг), чьи программы карьерной навигации принято считать образцовыми, а также сравнительный анализ компонентов и форматов современных систем карьерного консультирования. В четвертой главе приводится аналитический обзор основных стейкхолдеров в области карьер-

ного консультирования в России, а также наиболее распространенных и интересных практик и форматов. Последняя глава резюмирует основные тенденции, проецирует положительные результаты зарубежной практики на российский контекст. В ней рассмотрены перспективы развития теории и практик профориентации в России.

Ключевые слова: профориентация; карьерное консультирование; карьера; Россия.

CAREER COUNSELLING IN TODAY'S WORLD: THEORY AND PRACTICES IN RUSSIA AND ABROAD

Minina Elena Vladimirovna,

is Associate professor with the Center for Cultural Sociology, HSE.
E-mail: evminina@hse.ru

Pavlenko Ekaterina Sergeevna,

is a research fellow with the Center for Cultural Sociology, HSE.
E-mail: epavlenko@hse.ru

Kiryushina Margarita Alexeevna,

is a junior researcher with the Institute for Institutional Studies, HSE. In 2019 she was a junior researcher with the Center for Cultural Sociology, HSE.
E-mail: margo-kira@yandex.ru

Yakubovskaya Anastasia Antonovna,

was in 2019–2020 a junior researcher with the Center for Cultural Sociology, HSE.
E-mail: ayakubovskaya@nes.ru

Abstract. The volume provides an overview of theoretical and practical approaches to career counselling within the systems of secondary school and adult education in Russia and in selected countries where career counselling is most developed. The first chapter explains why career counselling is a timely issue that is gaining momentum in today's world. The second chapter provides an account of the main theories in the area of career counselling that have served as a basis for developing current career counselling practices. The third chapter provides an overview of practices and approaches to career counselling in Finland, Germany, England, Canada and Hong Kong, whose career counselling systems are widely regarded as exemplary. This chapter also offers a comparative analysis of various components and formats of contemporary career counselling systems abroad. The fourth chapter provides an analysis of key career counselling stakeholders in Russia, as well as most common practices and formats. The final chapter provides a summary of the analysis, outlines key lessons Russia can learn from international experience and discusses prospects for the development of career counselling theories and practices in Russia.

Keywords: career counselling; career guidance; career; Russia.

Один из сильнейших университетов страны приглашает на бюджетные места

Институт образования НИУ ВШЭ предоставляет уникальную возможность для профессионального развития и карьерного роста. Образовательные программы построены с учетом научных разработок и изменений в законодательстве. Среди преподавателей — ведущие российские и зарубежные ученые, признанные эксперты-практики российского образования.

МАГИСТЕРСКИЕ ПРОГРАММЫ

Для выпускников бакалавриата и специалитета

Период обучения: 2 года
Форма обучения: очная

■ **«Доказательное развитие образования»**

Академический руководитель — Т.Е. Хавенсон
Руководители — А.А. Егоров, К.Р. Романенко

■ **«Обучение и оценивание как наука»**

Академические руководители — И.В. Антипкина, М. Арсалиду
Научный руководитель — Е.Ю. Карданова

■ **«Педагогическое образование»**

Академический руководитель — М.А. Лытаева

Для руководителей вузов и школ

Период обучения: 2,5 года
Форма обучения: очно-заочная

■ **«Управление в высшем образовании»**

Академический руководитель — К.В. Зиньковский

■ **«Управление образованием»**

Академический руководитель — А.А. Кобцева
Научный руководитель — А.Г. Каспржак

■ **«Цифровая трансформация образования»**

Академический руководитель — Е.Д. Патаракин

Обучение осуществляется как бесплатно на бюджетной основе, так и с оплатой на договорной основе. Работникам государственных и муниципальных бюджетных учреждений социальной сферы предоставляется 50%-ная скидка на обучение.

Департамент образовательных программ Института образования НИУ ВШЭ
<https://ioe.hse.ru/masters>
Тел.: 8 (495) 772-95-90 (доб. 22550)
Тел.: 8 (916) 335-15-58

АСПИРАНТСКАЯ ШКОЛА ПО ОБРАЗОВАНИЮ

Институт образования НИУ ВШЭ приглашает к поступлению в уникальную для России Аспирантскую школу по образованию. Школа объединяет всех, кто хочет заниматься практическими и фундаментальными исследованиями в образовании, не ограничиваясь рамками традиционной педагогики. Поэтому, помимо тех, кто уже получил педагогическое образование, аспирантура ориентирована на выпускников социальных, гуманитарных, экономических и других специальностей.

Преимущества программы:

- ✓ Практика исследований и возможность трудоустройства с первых дней
- ✓ Степень кандидата наук НИУ ВШЭ об образовании / PhD HSE in Education
- ✓ Междисциплинарная подготовка
- ✓ Зарубежные стажировки по теме исследования
- ✓ Участие в совместных проектах с лидерами мировых рейтингов: Бостонским колледжем, Стэнфордским университетом, Гарвардским университетом, Университетским колледжем Лондона и др.
- ✓ Доступ к уникальным данным международных и российских исследований из баз PISA, TIMSS, TALIS, SERU, iPIPS, PIAAC, МЭО
- ✓ Регулярные презентации новых исследований в сфере образования
- ✓ Доступ ко всем образовательным ресурсам Высшей школы экономики

Школа предлагает две формы обучения:

Академическая аспирантура — для тех, кто хочет полностью сфокусироваться на развитии научной карьеры. Это очная аспирантура «полного дня» с обязательным включением в работу профильного для вас центра Института образования и обязательной стажировкой в зарубежном вузе-партнере. Аспиранты получают стипендию и зарплату аналитика или стажера-исследователя в выбранном центре.

Профессиональная аспирантура — для тех, кто уже нашел себя в бизнес- и управленческих структурах сферы образования. Эта очная программа дает возможность совмещать обучение с занятостью вне стен Института.

Как поступить?

По конкурсу портфолио. Набор проходит два раза в год: с декабря по март и с августа по сентябрь. До подачи документов необходимо выбрать будущего научного руководителя и обсудить тему исследования, подготовить и согласовать его план-проект.

Обучение бесплатное — три года. Иногородним предоставляется общежитие.

Аспирантская школа по образованию:
<https://aspirantura.hse.ru/ed>
Тел.: 8 (495) 772-950-90 (внутренний 22714)

Лицензия на осуществление образовательной деятельности № 2593 от 24.05.2017.
Свидетельство о государственной аккредитации № 1820 от 30.03.2016.

На все вопросы о поступлении и обучении ответит академический директор Аспирантской школы Терентьев Евгений Андреевич:
E-mail: eterentev@hse.ru,
моб. тел.: +7(985) 386-63-49.

Научное издание

Серия

Современная аналитика образования

№ 2 (51)

**КАРЬЕРНОЕ КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ:
ТЕОРИИ И ПРАКТИКИ В РОССИИ И ЗА РУБЕЖОМ**

Редактор: Н. Андрианова

Компьютерная верстка: Н. Пузанова

Подписано в печать 06.04.2021. Формат 60×84 1/16

Усл.-печ. л. 5,93. Уч.-изд. л. 5,32. Тираж 100 экз.

Национальный исследовательский университет

«Высшая школа экономики»

101000, Москва, ул. Мясницкая, 20

Тел./факс: (499) 611-15-52

Институт образования

101000, Москва, Потаповский пер., д. 16, стр. 10

Тел./факс: (499) 772-95-90*22235

ioe@hse.ru

ISSN 2500-0608



9 772500 060006



>