

Б.В. ЗАЛИВАНСКИЙ, доцент
Е.В. САМОХВАЛОВА, доцент
*Белгородский государственный
национальный исследовательский
университет*

Проблемы организации профориентационной работы в университете

В статье рассматривается опыт организации профориентационной работы в Белгородском государственном национальном исследовательском университете (НИУ «БелГУ»). На основе данных социологических исследований, проведенных в университете в 2012–2013 гг., авторами выявлены типичные недостатки в организации профориентационных мероприятий. К ним отнесены концептуальные просчеты, такие как отсутствие стратегического подхода к организации профориентационной работы, смещение акцента с задач профессионального самоопределения и развития молодых людей исключительно на набор абитуриентов, пониженная рефлексивность администрации вуза и факультетов. Кроме того, авторами проанализированы тактические ошибки профориентационной деятельности, а именно: размытость адресата, неадекватность форм и методов, недостаточная ресурсная обеспеченность. В заключение сформулированы рекомендации по повышению эффективности профориентационных мероприятий.

Ключевые слова: профессиональное самоопределение, профориентация, социологическое исследование технологий профориентационной работы, качество образовательных услуг

Профессиональное самоопределение для российской молодежи все чаще оказывается непосильной задачей. Это связано не только с факторами, объективно не зависящими от будущих специалистов и с трудом поддающимися прогнозированию. Во многом проблемы молодых участников рынка труда обусловлены недостатками профориентационной работы на различных уровнях, рассогласованностью действий ее субъектов.

Профессиональная ориентация представляет собой процесс профессионального самоопределения молодого человека, выбора им оптимального вида занятости с учетом собственных потребностей и возможностей. Родители, друзья, школьные наставники, преподаватели и администрации вузов, будущие работодатели, представители органов по работе с молодежью – вот неполный перечень тех, кто помогает молодому человеку выбрать область будущей трудовой деятельности. Профессиональная ориентация представляет собой комплекс специальных мер содействия ему в профессиональном самоопределении,

формировании у него компетентности при ориентации и адаптации на рынке труда. Таким образом, учреждения высшего образования являются далеко не единственными участниками профориентационного процесса, оказывающими подрастающему поколению содействие в профессиональном становлении. Вместе с тем целенаправленная профориентационная работа позволяет современному вузу не только помогать молодежи в выборе будущей профессии, но и решать ряд стратегически важных для него задач.

В первую очередь речь идет об обеспечении адекватного как по количеству, так и по качеству набора абитуриентов. Безусловно, привлечение молодежи, особенно талантливой и перспективной, для обучения является важнейшей задачей учреждения высшего профессионального образования. В то же время процесс формирования контингента абитуриентов в современных условиях затруднен следующими обстоятельствами. Во-первых, объективно сокращается число потенциальных студентов. Исследователи констатируют ежегодное

снижение количества выпускников школ вследствие демографического спада 1991–1999 гг., которое продлится, по самым оптимистичным оценкам, до 2016 г. [1]. Во-вторых, снижается «качество» набора. Коммерциализация образования привела к фактическому исчезновению конкурсности при приеме в вузы. Снизилась и мотивация молодежи к обучению. Данные социологических исследований свидетельствуют о том, что молодые люди все чаще приходят в вузы «за корочкой», нежели за знаниями [2]. В-третьих, выпускники школ и их родители пока не в полной мере освоили новый социально-экономический опыт формирования образовательных стратегий в двухуровневой системе образования. Эксперты отмечают, что «сегодня бакалавр на рынке труда – новинка, к которой работодатели и родители относятся настороженно» [3]. В сложившихся условиях именно грамотно выстроенная профориентационная стратегия позволяет решить задачу обеспечения набора в необходимых для вуза качественных и количественных соотношениях.

Кроме того, формирование и реализация профориентационной стратегии способствуют и решению проблемы эффективного сотрудничества «вуз – работодатель». Сегодня взаимодействие институтов исполнительной власти, работодателей и учебных заведений трудно назвать согласованным и целеполагающим. Поэтому рынок образовательных услуг и рынок труда в настоящее время практически не пересекаются [4]. Сократить дистанцию между представителями обоих рынков возможно, в том числе в рамках организации совместных мероприятий по профориентации.

Профориентационная работа ведется практически во всех российских вузах, однако подходы к ее организации требуют, в ряде случаев, переосмысления и коррекции. Подобная попытка осуществлена в *Белгородском государственном национальном исследовательском университете*. В 2012 г. университетским центром соци-

альных технологий была проведена оценка социологическими методами эффективности профориентационной деятельности вуза [5]. Исследование осуществлялось по методике многоступенчатой квотной выборки на факультетах среди преподавателей ($N=245$). В рамках исследования решались следующие задачи: дать качественную оценку профориентационных мероприятий и их влияния на обеспечение контингента абитуриентов; оценить эффективность отдельных форм профориентационной работы; выявить проблемы в организации профориентационных мероприятий и определить меры по их устранению. В 2013 г. полученные данные уточнялись в рамках мониторинга удовлетворенности потребителей качеством образовательных услуг НИУ «БелГУ» [6]. Исследование также было проведено по методике многоступенчатой квотной выборки на факультетах; общее количество респондентов составило 1609 человек (427 абитуриентов, 1000 студентов, 22 аспиранта, 30 слушателей ДПО, 80 преподавателей и сотрудников, 50 работодателей). Полученные в БелГУ результаты, а также аналогичные исследования представителей других вузов позволили выделить следующие типичные недостатки в организации профориентационной работы.

Стратегические просчеты. В первую очередь следует отметить отсутствие в ряде случаев стратегического подхода к управлению процессом профессиональной ориентации [7]. Наличие в вузах соответствующих документов (концепции, стратегии, программы) по организации профориентационной работы является скорее исключением, нежели правилом. Чаще вузы ограничиваются планом профориентационных мероприятий, утвержденным на ближайшую перспективу. Безусловно, при наличии необходимых ресурсов и политической воли руководства план мероприятий может способствовать эффективному решению задач профориентации. Однако в планах, как правило, не определяются ни стратегическая цель профориентационной поли-

тики, ни показатели ее результативности. Кроме того, университетский план является, скорее, компиляцией планов структурных подразделений, а следовательно, ответственность за формирование профориентационной политики, как, впрочем, и за ее результаты, лежит на факультетах. В результате, наряду с подготовкой будущих специалистов, факультеты вынуждены заниматься разработкой собственных форм и методов профориентации, в то время как наличие общего подхода на университетском уровне могло бы значительно упростить задачу. В итоге за неимением времени на детальную проработку реальная заинтересованность сменяется формальным отношением, эффективные, но несистемно осуществляемые мероприятия приносят лишь необходимые для отчетности минимальные результаты. В некоторых случаях ситуацию спасает наличие специального подразделения (например, отдела профориентационной работы), непосредственно занимающегося организацией профориентации в вузе. Однако такая практика в сложившихся финансово-экономических условиях тоже скорее исключение, нежели правило.

Разработка и принятие стратегии профориентационной работы, по нашему мнению, позволяют: во-первых, определить долгосрочные цели профориентационной работы, обеспечить преемственность и согласованность планируемых мероприятий со стратегией развития учебного заведения; во-вторых, персонализировать задачи и ответственность за их выполнение в рамках профориентационной стратегии вуза; в-третьих, объективно оценивать эффективность реализации запланированных мероприятий и своевременно вносить коррективы.

Еще одним проблемным моментом, по нашему мнению, является ориентация при проведении профориентационной работы исключительно на набор. Между тем профессиональная ориентация молодежи представляет собой непрерывный социальный процесс, требующий внимания и во время

обучения в школе, и во время получения образования в вузе, и даже на этапе первичной адаптации в трудовом коллективе. В этом смысле в стратегию профориентационной работы должны быть включены задачи по организации эффективного взаимодействия «школа – вуз – работодатель». Организация в средних классах школы «дней профессий», а в старших – профильных классов позволит решить не только проблемы формирования образовательных стратегий выпускников, рекрутирования заинтересованных в получении знаний абитуриентов, но и отчасти проблему адаптации вчерашних школьников к образовательному процессу в вузе. Все это положительно скажется на качестве образовательного процесса в целом. Повышению эффективности проводимых мероприятий способствовало бы и достижение договоренностей о сотрудничестве с руководителями других образовательных учреждений. Так, по данным исследования, проведенного в НИУ «БелГУ», 34,69% опрошенных преподавателей назвали основной проблемой ведения профориентационной работы отсутствие формализованных намерений о совместной деятельности. Привлечение работодателей к участию в образовательном процессе в профориентационных мероприятиях позволит придать процессу обучения большую практическую направленность, даст работодателю возможность участвовать в формировании необходимых профессиональных компетенций. В целом эффективная модель управления профориентацией вузовской молодежи должна включать мероприятия, осуществляемые на этапах профессионального выбора, развития и становления молодых специалистов.

Как нам представляется, при формировании модели управления профориентационной работой в университете необходимо разумно сочетать принципы централизации и децентрализации. Постановка стратегических целей и задач, итоговый контроль должны оставаться за администрацией университета, а планирование, организация и

организационно-методическое сопровождение, а также промежуточный контроль должны быть закреплены за подразделением, подчиняющимся непосредственно ректорату. Проведение же запланированных мероприятий и текущий контроль будут осуществляться непосредственно деканатами, кафедрами, другими структурными подразделениями. При этом за институтами, факультетами, кафедрами остается право участвовать в формировании профориентационной политики.

Таким образом, в основу профориентационной деятельности вуза должны быть положены принципы:

- интеграции – обеспечивает объединение усилий субъектов системы профориентации, направленных на формирование профессионального самоопределения, личностное и профессиональное развитие личности;
- регионализации – позволяет учитывать интересы конкретных работодателей, особенности и потребности рынка труда, миграционные процессы, социально-профессиональные и образовательные запросы населения;
- непрерывности – предусматривает поэтапность формирования профессионального самоопределения, личностного и профессионального развития обучающихся [8].

Тактические ошибки. Среди «тактических» недостатков в организации профориентационной работы можно выделить следующие. Во-первых, эффективность проведения профориентационных мероприятий существенно снижается за счет нерационального выбора адресата профориентационной информации. Зачастую проведение профориентационных мероприятий ограничивается беседой со школьниками выпускных классов, в то время как выбор молодыми людьми и их родителями будущей профессии осуществляется гораздо раньше. В результате «пострадавшими» оказываются обе стороны: вуз не достигает поставленных профориентационных це-

лей, а школьники и их родители не учитывают современную ситуацию на рынке труда и перспективы будущего трудоустройства [9, с. 71]. Косвенно на это указывают и данные проведенного нами исследования. Подавляющее большинство поступающих полагают, что выбранное направление подготовки в той или иной степени гарантирует им трудоустройство в будущем (в различной степени в этом уверены 98,84% опрошенных), причем практически каждый третий в этом убежден (31,62%). Между тем среди студентов третьего курса полную уверенность в гарантиях трудоустройства по специальности выказали только 19,10% респондентов, а почти каждый восьмой (13%) выбрал вариант «Не гарантирует». Как нам представляется, успешная профориентационная стратегия предполагает работу не только со школьниками, причем начиная задолго до выпускного класса, но и с родителями, учителями школ. Это подтверждают результаты опроса преподавателей – участников профориентационных мероприятий. Встречи с родителями будущих абитуриентов как эффективную форму профориентации отметили 66,94% респондентов, что практически совпадает с оценкой эффективности бесед со школьниками (66,12%).

Вторая проблема неадекватности форм и методов профориентации неразрывно связана с предыдущей. Современные исследователи выделяют четыре подхода к профориентации:

- информационный – обеспечение молодежи разнообразной достоверной информацией о современных профессиях, учебных заведениях и организациях, предоставляющих рабочие места, о рынке труда и о том, как планировать свою карьеру;
- диагностико-консультационный – установление соответствия клиента тому или иному виду деятельности путем сопоставления его особенностей и требований к профессиям;
- развивающий – формирование различных знаний, умений и навыков, необхо-

димых для овладения той или иной профессией и успешного трудоустройства;

- активизирующий – формирование внутренней готовности к самостоятельному и осознанному построению своего профессионального и жизненного пути [9].

В рамках профориентационной деятельности вузы зачастую ограничиваются агитацией, привлечением выпускников на конкретные направления подготовки, т.е. используют в основном информационный подход. Вопрос соответствия личных качеств, способностей и возможностей молодого человека будущей профессии становится актуальным при появлении дисциплин специализации и специальных дисциплин. Как правило, в случае несоответствия на переход на другой факультет или в другой вуз решается лишь небольшой процент обучающихся. В результате неоправданных ожиданий от обучения снижается мотивация студентов, а следовательно, и качество подготовки выпускников. Косвенно об этом свидетельствуют результаты мониторинга. На вопрос: «Оправдались ли Ваши ожидания после поступления в университет?» – ответы студентов третьего курса распределились следующим образом: только у половины (48,20%) респондентов их ожидания «в основном» оправдались, почти у каждого четвертого – «лишь некоторые», и только 20–30% студентов считают, что их ожидания оправдались «полностью».

Как нам представляется, профессиональная консультация, подбор и отбор являются не менее значимыми элементами профориентационной работы. В этом смысле профориентационное тестирование, позволяющее подобрать оптимально подходящие старшекласснику профессии, консультации с психологом, встречи с потенциальными работодателями могут повысить эффективность рекрутинга действительно заинтересованных в освоении конкретной специальности выпускников школ. Вероятно, требуют коррекции и методы представления необходимой информации. По данным наше-

го исследования, все большую значимость для молодежи приобретают электронные источники. Так, в 2013 г. основным источником информации о перспективах обучения абитуриенты назвали сайт университета (44,96% опрошенных). Обсуждение перспектив обучения по конкретному направлению подготовки в социальных сетях, профессиональное онлайн-тестирование на университетских и факультетских сайтах, видео-ролики о конкретных профессиях, профконсультирование по скайпу – все это может быть востребовано и выпускниками школ, и их родителями.

В рамках проведения «Дней открытых дверей» перспективными представляются встречи с потенциальными работодателями, во время которых будущие абитуриенты и их родители могут получить информацию о профессии «из первых рук». Кроме того, к организации традиционных встреч со старшеклассниками необходимо привлекать самих студентов и выпускников вуза. В таком случае встречи будут носить менее формальный характер и могут стать более эффективными.

Слабая ресурсная обеспеченность проявляется не только в нехватке раздаточных материалов, но и в отсутствии методического сопровождения профориентационной деятельности. В НИУ «БелГУ» плохую обеспеченность профориентационных мероприятий отметили 19,59% опрошенных. Кроме того, остро стоит вопрос о мотивации участников профориентационного процесса. Например, у нас в профориентационную работу вовлечена большая часть преподавательского состава (92,24% опрошенных педагогов с той или иной степенью регулярности принимают участие в профориентации). В то же время заинтересованность как организаторов, так и самих школьников при принудительном сценарии организации встреч представляется недостаточной; об этом в рамках исследования заявили 18,37% опрошенных преподавателей.

Практическими рекомендациями, направленными на оптимизацию профориентационной деятельности современного университета, могли бы стать:

- разработка и принятие стратегии профориентационной работы, учитывающей объективные социально-экономические факторы (демографические показатели, влияние конкурентной среды и т.д.);
- достижение договоренностей университета с работодателями о сотрудничестве в рамках проведения профориентационной работы;
- формирование системы показателей оценки качества профориентационных мероприятий;
- совершенствование ресурсного обеспечения профориентационных мероприятий (разработка методических рекомендаций по организации профориентационной работы, принятие единого плана выпуска материалов для сопровождения профориентационных мероприятий, формирование системы мотивации участия в профориентационной деятельности и др.);
- внедрение современных форм и методов профориентационной работы, в т.ч. с использованием информационных технологий.

Решение перечисленных стратегических и тактических проблем будет способствовать повышению эффективности профориентационных мероприятий, поддержанию высокого уровня подготовки выпускников, а в перспективе – укреплению имиджа «престижного» вуза. Безусловно, показателями успешности профессиональной ориентации являются: трудоустроенность выпускников, реализованные профессиональные планы и удовлетворенность молодежи профессиональным статусом.

Литература

1. См., например: *Елизаров В.В.* Демографические императивы модернизации высшего образования России. URL: http://www.rikmosgu.ru/publications/3559/4739/#_ftn7
2. *Заливанский Б.В., Самохвалова Е.В.* Опыт социологической диагностики удовлетворенности потребителей качеством образовательных услуг вуза // ALMA MATER (Вестник высшей школы). 2013. № 10. С. 14–19.
3. *Егорова О.* Из специалистов – в магистры // Губернский деловой журнал. 2011. № 5. С. 44–45.
4. *Силкина Н.А.* Гражданская экспертиза в процессе решения проблем занятости населения в регионе // Научные ведомости Белгородского государственного университета. Серия: Философия. Социология. Право. 2011. № 8(103). С. 15–21.
5. Информационно-аналитический отчет по итогам социологического опроса «Оценка эффективности профориентационной деятельности, организуемой НИУ «БелГУ». Белгород, 2012. 40 с.
6. Информационно-аналитический отчет по результатам мониторинга удовлетворенности потребителей. Белгород, 2013. 40 с.
7. *Балюк А.Д.* Процесс управления профессиональной ориентацией школьников старшего возраста: общие принципы системного моделирования // Вестник Тюменского государственного университета. 2012. № 8. С. 96–100.
8. *Молоткова Н.В., Миценко Е.С.* SWOT-анализ как основа разработки стратегии развития профориентационной работы образовательной организации в условиях конкурентной среды // Вестник Самарского государственного экономического университета. 2010. № 3(65). С. 52–56.
9. *Савко-Виницкевич С.В.* Профессиональная ориентация школьников. Аналитический доклад. Вологда, 2010. 81 с.

Авторы:

ЗАЛИВАНСКИЙ Борис Васильевич – канд. социол. наук, доцент, Белгородский государственный национальный исследовательский университет, zalivansky@bsu.edu.ru

САМОХВАЛОВА Елена Владиславовна – канд. социол. наук, доцент, Белгородский государственный национальный исследовательский университет, samokhvalova@bsu.edu.ru

ZALIVANSKY B.V., SAMOKHVALOVA E.V. ORGANIZATION OF CAREER GUIDANCE AT THE UNIVERSITY

Abstract. The article focuses on the problems concerning organization of career guidance at higher education institutions and presents an experience in organization of career guidance at Belgorod National Research University. Basing on the survey conducted in 2012-2013, the authors reveal the typical shortcomings in arranging career guidance, such as the lack of strategic approach, predominance of enrolment measures over career counseling and career coaching, insufficient support of young people who deal with career-related challenges, inadequate reflexion of university administration. Besides strategic omissions, the authors explore the tactical mistakes such as vague addressee, inadequacy of methods, insufficient procurement of resources. In a conclusion the authors formulate recommendation for raising the efficiency of career guidance measures.

Keywords: career guidance, career counseling, professional self-determination, career-related challenges, sociological survey of career guidance technologies, quality of educational services

References

1. Elizarov V.V. *Demograficheskie imperativy modernizatsii vysshego obrazovaniya Rossii* [Demographic imperatives of modernization of the higher education of Russia]. Available at: http://www.rikmosgu.ru/publications/3559/4739/#_ftn7 (In Russ.)
2. Zalivanskiy B.V., Samokhvalova E.V. (2013) [Experience of sociological diagnostics of satisfaction of consumers with the quality of educational services of higher education institution]. *ALMA MATER (Vestnik vysshey shkoly)* [Higher School Herald]. No. 10, pp. 14-19. (In Russ.)
3. Egorova O. (2011) [From specialists – in masters]. *Gubernskiy delovoy zhurnal* [The provincial business magazine]. No. 5, pp. 44-45. (In Russ.)
4. Silkina N.A. (2011) [Civil expert examination in the course of the decision of problems of employment of the population in region]. *Nauchnye vedomosti Belgorodskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Filosofiya. Sotsiologiya. Pravo* [Scientific bulletin of the Belgorod State University. Series "Philosophy, Sociology. Law"]. No. 8(103), pp. 15-21. (In Russ.)
5. [The results of sociological poll «Assessment of efficiency of the professional orientation in BSU». The information and analytical report]. Belgorod: 2012, 40 p.
6. [The results of monitoring of satisfaction of consumers. The information and analytical report]. Belgorod: 2013, 40 p.
7. Balyuk A.D. (2012) [Management process of senior pupils' professional orientation: general principles of system modeling]. *Vestnik Tyumenskogo gosudarstvennogo universiteta* [Bulletin of the Tyumen State University]. No. 8, pp. 96-100. (In Russ.)
8. Molotkova N.V., Mishchenko E.S. (2010) [SWOT analysis as a basis for development of strategy of professional orientation work of the educational organization in the conditions of the competitive environment]. *Vestnik Samarskogo gosudarstvennogo ekonomicheskogo universiteta* [Bulletin of the Samara State Economic University]. No. 3(65), pp. 52-56. (In Russ.)
9. Savko-Vintskevich S.V. (2010) *Professional'naya orientatsiya shkol'nikov. Analiticheskiy doklad* [Vocational guidance of school students. The analytical report]. Vologda: 81 p.

Authors:

ZALIVANSKIY Boris V. – Cand. Sci. (Sociology), Assoc. Prof., Belgorod National Research University, Belgorod, Russia, zalivansky@bsu.edu.ru

SAMOKHVALOVA Elena V. – Cand. Sci. (Sociology), Assoc. Prof., Belgorod National Research University, Belgorod, Russia, samokhvalova@bsu.edu.ru

