

Форсайт для карьерного развития

Анна Кононюк^а

Старший преподаватель, a.kononiuk@pb.edu.pl

Анна Паяк^б

Научный ассистент, anna.pajak@itee.radom.pl

Алисия-Эва Гудановска^а

Старший преподаватель, a.gudanowska@pb.edu.pl

Анджей Магрук^а

Старший преподаватель, a.magruk@pb.edu.pl

Эва Роллник-Садовска^а

Старший преподаватель, e.rollnik@pb.edu.pl

Юстына Козловска^а

Старший преподаватель, j.kozłowska@pb.edu.pl

Анна Сачио-Шиманьска^б

Старший преподаватель, anna.sacio@itee.radom.pl

^а Белостокский технический университет (Bialystok University of Technology), Польша, 45А, Wiejska Street, 15-351 Bialystok, Poland

^б Институт устойчивых технологий — Научно-исследовательская сеть им. Лукашевича (Łukasiewicz Research Network — Institute for Sustainable Technologies), Польша, К. Пуляского 6/10, 26-600 Radom, Poland

Аннотация

Развитие карьеры предполагает управление обучением, приобретение опыта и изменения, нацеленные на достижение индивидуально спланированного предпочтительного профессионального будущего. В условиях динамичных социальных, экономических и технологических трансформаций возрастает роль служб профессиональной ориентации и одновременно меняется характер их деятельности. Появление новых компетенций и навыков применения инновационных инструментов позволит эффективно и системно планировать карьерное развитие. В таком контексте встраивание исследований будущего в практику обучения и профориентации представляется продуктивной задачей. Исследование будущего не только развивает навыки планирования и адаптации, но и позволяет выявлять и идентифицировать зарождающиеся тенденции и благодаря этому приспосабливаться к новым условиям или активно формировать желаемое завтра.

Цель статьи состоит в том, чтобы представить комплексную методологию и результаты национального обследования специалистов по профориентации в Польше. Авторами проанализирован потенциал Форсайт-методологии и исследований будущего для обучения и практики профориентации. Прежде всего, была предпринята попытка оценить современное состояние и уровень подготовки карьерных консультантов путем сопоставления идеальных (желаемых) характеристик профильных курсов и программ с восприятием выпускниками полученного ими образования с точки зрения навыков операционализации методов и инструментов исследования будущего. Рассмотрены уровень компетенций действующих в данной сфере специалистов и его соответствие реальной практике профориентации. Для этого количественное исследование было дополнено углубленными интервью.

Ключевые слова:

карьерное развитие; исследования будущего; Форсайт; тенденции; услуги профессиональной ориентации; компетенции; навыки

Цитирование: Kononiuk A., Pająk A., Gudanowska A.E., Magruk A., Rollnik-Sadowska E., Kozłowska J., Sacio-Szymańska A. (2020) Foresight for Career Development. *Foresight and STI Governance*, vol. 14, no 2, pp. 88–104. DOI: 10.17323/2500-2597.2020.2.88.104

Foresight for Career Development

Anna Kononiuk^a

Assistant Professor, a.kononiuk@pb.edu.pl

Anna Pająk^b

Assistant Researcher, anna.pajak@itee.radom.pl

Alicja Ewa Gudanowska^a

Assistant Professor, a.gudanowska@pb.edu.pl

Andrzej Magruk^a

Assistant Professor, a.magruk@pb.edu.pl

Ewa Rollnik-Sadowska^a

Assistant Professor, e.rollnik@pb.edu.pl

Justyna Kozłowska^a

Assistant Professor j.kozlowska@pb.edu.pl

Anna Sacio-Szymańska^b

Assistant Professor, anna.sacio@itee.radom.pl

^a Białystok University of Technology, 45A, Wiejska Street, 15-351 Białystok, Poland

^b Łukasiewicz Research Network — Institute for Sustainable Technologies), K. Pułaskiego 6/10, 26-600 Radom, Poland

Abstract

Career planning and development becomes a process of managing learning, experience and change in order to achieve a personally determined, preferred professional future. In the context of dynamic social, economic and technological changes, the role of career counselling services increases, although their character also evolves. New competences and abilities to use innovative tools that enable effective processes of creating career visions in a systemic manner are expected. In this context the adaptation of Futures Studies to both practice and education of career counselling seems to be an interesting prospect. Exploring the future not only develops individual planning and adaptation skills, but also allows detecting and identifying upcoming trends. It means the ability to adapt to new conditions, or proactive creation of the future, in a way that is favourable. The aim of the article is to present comprehensive methodology and the

results of a nationwide survey conducted in Poland among practitioners in the field of career counselling. The scope of the study included exploring the potential of foresight methodology and future studies application for education and practice in the field of career counselling. The main focus of the research to examine the current quality and scope of education offer for career counsellors by the disconfirmation between the ideal features of the courses and the individual perception of the courses completed, in the context of building the abilities to apply future-oriented methodologies and tools. Competences in this area were also examined, by assessing both, their level among the practitioners and the assessment of their suitability in career counselling practice. The quantitative research was supported by individual interviews with practitioners and experts in the area of career counselling.

Keywords:

career development; futures studies; foresight; career counselling services; competences; skills; trends

Citation: Kononiuk A., Pająk A., Gudanowska A.E., Magruk A., Rollnik-Sadowska E., Kozłowska J., Sacio-Szymańska A. (2020) Foresight for Career Development. *Foresight and STI Governance*, vol. 14, no 2, pp. 88–104. DOI: 10.17323/2500-2597.2020.2.88.104

Целенаправленное планирование и формирование профессиональной траектории в сочетании со способностью адаптироваться к определяющим характеристикам внешней среды и их изменениям выступают сегодня не только ключевым фактором построения успешной карьеры, но и залогом востребованности на динамичном рынке труда. В том, что роль и характер работы продолжат трансформироваться, нет никаких сомнений, вопрос лишь в том, как именно. В результате внедрения искусственного интеллекта (ИИ) и появления новых технологий многие профессии могут исчезнуть, но одновременно возникнут другие. Согласно концепции «третьей волны» Элвина Тоффлера (Alvin Toffler) [Toffler, 1980] в XXI в. необходимой станет способность «учиться, разучиваться и переучиваться», т. е. важнейшее умение на меняющемся рынке труда будет состоять в управлении своими навыками, в частности в планировании индивидуальной траектории обучения в рамках парадигмы непрерывного обучения (*lifelong learning*) (см., например, [Mocker, Spear, 1982; Knapper, Cropley, 2000; Volles, 2016]), и в адаптации к новым условиям.

Поддержка карьерного развития новых поколений — как уже присутствующих на рынке труда, так и только выходящих на него — один из важных современных вызовов. Согласно определению ОЭСР [OECD, 2004], профессиональная ориентация характеризует услуги помощи в выборе направления обучения, профессиональной подготовки и специальности, а также в карьерном развитии, включая пожизненное (непрерывное) обучение. Карьерный консалтинг способствует осознанию собственных устремлений и интересов, формированию представлений о необходимых компетенциях и навыках, ситуации на рынке труда и системе образования и сопряжению этих знаний с самопознанием. Как следствие, от специалистов в этой сфере ожидают соответствующих новых компетенций, способности разрабатывать целостные, контекстно ориентированные и рассчитанные на будущие изменения модели профориентации, включая проектирование жизни (*life-designing*), жизнестроительство (*life-constructing*) [Savickas et al., 2009; Dauwalder, 2014] и изучение карьерных возможностей (*career exploration*) [Stumpf et al., 1983; Flum, Blustein, 2000; Neureiter, Traut-Mattausch, 2017; Jiang et al., 2019].

Многочисленные недавние исследования моделей и методов профориентации XX в. продемонстрировали необходимость видения новой перспективы, которая позволит адаптировать отмеченные подходы к запросам и вызовам рынка труда XXI в. Его участникам приходится действовать в динамично меняющемся мире, основанном на знаниях и информации, в условиях глобализированной экономики. В сфере профориентации требуются современные теорети-

ческие решения, ставящие во главу угла такие характеристики работников, как гибкость, адаптивность и готовность к непрерывному обучению [Savickas et al., 2009]. Новые методы должны основываться на динамичном подходе, побуждающем людей задействовать воображение и творчество, открывать и создавать альтернативные профессиональные ниши [Guan et al., 2017; Oyserman et al., 2006]. Концепции профориентации, такие как изучение карьерных возможностей, ориентированные на будущее убеждения, надежды на предстоящую карьеру, оптимизм, представляют собой важные элементы профессиональной идентичности наряду с адаптивностью, которая в прошлом десятилетии считалась залогом успешного личностного роста [Jiang et al., 2019].

В описанных условиях целесообразна имплементация методологии Форсайта и исследований будущего в практику профориентации. Базовое понимание и навыки изучения и использования знаний о будущем в различных областях — так называемая будущностная грамотность (*futures literacy*) — позволяют формировать и операционализировать комплексные образы будущего и наполнять их новым смыслом [Nazarko, 2013; Ejdys et al., 2019]. Подобные исследования не только развивают способности к планированию и адаптации, но и позволяют выявлять и идентифицировать возникающие тенденции, обеспечивая возможность подготовиться к переменам и активно формировать желаемое (благоприятное) будущее [Bednarczyk et al., 2018; Kononiuk et al., 2017b; Magruk, 2017].

Уникальная идея совместить профориентацию с исследованиями будущего и Форсайтом легла в основу междисциплинарной методологии, применяемой в рамках проекта «Горизонты будущего» (Horizons of the Future)¹. Двумя его основными тематическими направлениями стали (а) анализ тенденций и их потенциального влияния на рынок труда и (б) формирование альтернативных карьерных траекторий [Kononiuk et al., 2019]. Однако приспособить новые методы к конкретной области можно, лишь всесторонне проанализировав их потенциал. Для создания эффективных методологических инструментов на основе Форсайта и исследований будущего необходимо глубже понять взаимосвязь между ними и карьерным консалтингом. Соответственно на первом этапе исследования были поставлены следующие вопросы. В методологическом плане: на какие вызовы и вопросы теории профессионального развития и ориентации позволяют ответить Форсайт и исследования будущего?; какие точки соприкосновения этих теорий имеют наибольшую актуальность с точки зрения разработки новой междисциплинарной методологии?; в практическом (прикладном) плане: как карьерные консультанты относятся к будущему, особенно в своей профессиональной практике?; в какой

¹ Режим доступа: <http://horyzontyprzyszlosci.pl/>, дата обращения 03.01.2020.

мере Форсайт и исследования будущего применимы в профориентации?; какие компетенции необходимы для их успешного внедрения в эту сферу, включая обучение профильных специалистов?

Одна из существующих дефиниций гласит, что компетенции представляют собой «соединение знаний, способностей, навыков, мотивов и эмоциональных склонностей» [Rieckmann, 2012]. В работе [Symela, 2006] они определены как совокупность индивидуальных навыков, личностных характеристик и качеств, необходимых для эффективного выполнения профессиональных обязанностей. В исследовании [Dubois, Rothwell, 2004] термин «компетенции» связывается с профессиональной продуктивностью. Европейская классификация навыков, компетенций и профессий (European Skills Competences and Occupations, ESCO) Европейской комиссии характеризует компетенции как «подтвержденную способность применять знания, навыки, личные, социальные и/или методологические способности в работе или учебе, а также для профессионального и личностного развития»².

Чтобы определить точки соприкосновения и важные в методологическом отношении области, были проанализированы существующие источники по теме карьерного развития и профконсультирования. Для рассмотрения вопросов, имеющих прикладное значение, в период с января по март 2019 г. было выполнено исследование «Компетенция и качество предлагаемых в Польше образовательных программ в сфере профориентации», которое сопровождалось серией углубленных интервью с действующими специалистами и представителями программ подготовки профконсультантов. В настоящей статье дан обзор основных выводов, представленных в литературе, описана методология оценки качества образовательных программ и компетенций карьерных консультантов и изложены результаты проведенного исследования.

Методология исследования

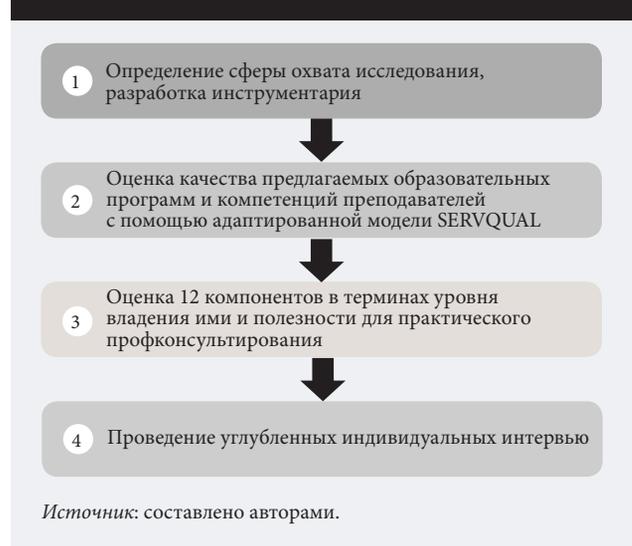
Оценка качества образовательных программ и компетенций, необходимых для оказания услуг профориентации, была выполнена в первом квартале 2019 г. Обследование проводилось среди карьерных консультантов и специалистов из смежных областей, связанных с профессиональной поддержкой и развитием. Организация исследования включала четыре основных этапа (рис. 1).

В общей сложности в обследовании приняли участие 253 респондента³ из числа практикующих профконсультантов и специалистов в области развития и планирования карьеры, в частности сотрудники центров занятости, академических центров профориентации, различных учебных и академических учреждений.

На первом этапе задача исследования состояла в разработке инструментария. Прежде всего, были определены границы применения методологии Форсайта и исследования будущего в образовательной и прикладной сферах, а также необходимые для этого компетенции [Kononiuk et al., 2017a]. Для этого были выбраны два тематических направления: анализ тенденций и их потенциального влияния на рынок труда; формирование альтернативных карьерных траекторий. В ходе кабинетных исследований были проанализированы следующие типы источников: 1) научные статьи с ключевыми словами «профориентация» (*career counselling*), «профконсультант» (*vocational counsellor*), «компетенции карьерного консультанта» (*career counsellor competences*) и их польскоязычными аналогами; 2) европейские и национальные системы квалификации профильных специалистов [OECD, 2017; Hiebert, Neault, 2013; DHET, 2016; CEDEFOP, 2009a, 2009b; NCDA, 2009; Sultana, 2004]; 3) нормативные акты, регулирующие данную сферу в Польше (изданные национальными Министерством по делам семьи, труда и социальной политики (Ministry of Family, Labour and Social Policy) и Министерством образования (Ministry of Education)); 4) учебные программы и курсы шести польских университетов, выполняющих исследования в области профориентации, карьерного консалтинга и смежных дисциплин, а также рамочная программа аспирантуры в сфере образования и профориентации [Bielecki et al., 2015].

С учетом цели и практической направленности исследования были выявлены ключевые навыки, инструменты и методы обучения и оказания услуг в сфере профориентации, рассматриваемые в профильной литературе (табл. 1).

Рис. 1. Основные этапы исследования



² Режим доступа: <https://ec.europa.eu/esco/portal/home?resetLanguage=true&newLanguage=en>, дата обращения 21.03.2020.

³ В это число входят респонденты количественного (240) и качественного (13) обследований. В обоих количественных обследованиях участвовала одна и та же группа экспертов (240 человек приняли участие в опросе о пробелах в сфере профессиональных компетенций, 178 — заполнили анкету SERVQUAL).

Табл. 1. Навыки, инструменты, методы обучения и практики профконсультирования, к которым применима методология Форсайта и исследования будущего

Область применения	Типы контента
Необходимые навыки	<ul style="list-style-type: none"> • Выявление, поиск и обработка информации о социальных явлениях различной природы и их интерпретация с точки зрения проблем образования и профессионального развития • Определение факторов, важных для разработки индивидуальных карьерных траекторий • Оказание помощи в выборе образовательных и профессиональных траекторий • Постановка целей и задач, определение мероприятий в рамках планирования образовательных и карьерных траекторий • Способность находить оригинальные решения сложных проблем, прогнозировать ход и последствия реализации запланированных мероприятий в конкретных практических областях • Умение ставить цели, находить альтернативные пути их достижения (постановка краткосрочных и долгосрочных целей, верификация, план «Б», письменное закрепление конкретных необходимых шагов) • Подготовка индивидуальных планов действий: альтернативные образовательные и профессиональные траектории, основанные на балансе ресурсов и ценностей клиента и ситуации на рынках образования и труда, прогнозирование последствий собственных решений
Инструменты и методы	<ul style="list-style-type: none"> • Методы проведения занятий, в том числе приемы пробуждения интереса и активности с учетом предметных областей и специфики группы • Современные инструменты и методы профориентации молодежи • Методы и приемы проведения групповых занятий, в том числе техники пробуждения интереса, мотивации и вовлечения участников • Методология планирования карьеры • Оригинальные решения сложных проблем, прогнозирование хода и последствий реализации запланированных мероприятий в конкретных областях

Источник: составлено авторами.

Рассмотренные области применения, навыки, инструменты и методы, которые отражены в литературе, представляются наиболее релевантными с точки зрения использования Форсайт-методологии и исследований будущего в обучении и практике профориентации. На следующем этапе они были тематически и методологически соотнесены с соответствующими исследованиями, а также задачами нашего проекта — анализом тенденций и их потенциального влияния на рынок труда и формированием альтернативных карьерных траекторий.

Выполненный анализ позволил определить потенциальное содержание программ, разделенных на категории «знания» и «навыки», применительно к методологии исследований будущего (табл. 2). Указанные категории рассматривались в соответствии с общепринятым подходом к разработке образовательных курсов и структур компетенций [McClune, Jarnam, 2010; Fernández-Sanz, 2017]. Наряду с «отношением» и «ценностями» их относят к базовым элементам модели потенциальных результатов обучения (*potential learning outcomes model*). Кроме того, в совокупности с «ответственностью» и «самостоятельностью» «знания» и «навыки» выступают основными показателями результатов обучения в соответствии с Европейской структурой квалификаций (European Qualifications Framework, EFQ)⁴. Для целей нашей статьи к категории «знания» отнесены темы, в отношении которых использование методологии исследований будущего требует базовых теоретических представлений (когнитивная область). В категорию «навыки» включены

те из них, которые необходимы для успешного применения этих методологий на практике.

На следующих этапах реализации проекта были разработаны инструменты количественного исследования (оценочные опросы) выявленных направлений, в частности:

- 1) сформулированы утверждения о качестве и тематическом охвате существующих образовательных программ по профориентации для инструмента SERVQUAL [Ahmed et al., 2017; Ali et al., 2014; Parasuraman et al., 1985];
- 2) составлен список компетенций, необходимых для изучения и практики карьерного консалтинга, оценки уровня их освоения.

Оба эти инструмента были разработаны авторами. В ходе количественного исследования были проверены две следующие гипотезы:

H1. Практикующие карьерные консультанты в Польше не обладают необходимыми навыками анализа внешних тенденций, влияющих на рынок труда.

H2. Практикующие карьерные консультанты в Польше не обладают необходимыми навыками анализа для разработки альтернативных профессиональных траекторий.

Количественное исследование было дополнено качественным, включавшим 12 индивидуальных углубленных интервью с 13 экспертами⁵ — профконсультантами и специалистами из смежных областей, связанных с карьерной поддержкой и развитием. Основные цели качественного исследования — оценить уровень образовательных программ, методы

⁴ Режим доступа: <https://ec.europa.eu/ploteus/en/content/descriptors-page>; дата обращения 17.03.2020.

⁵ В одном из интервью участвовали два эксперта.

Табл. 2. Потенциальное содержание учебных программ и областей компетенций для применения Форсайта и исследований будущего в обучении и практике профориентации

Тематическое направление (а): анализ тенденций и их потенциального влияния на рынок труда	
Знания: какие знания должны освоить выпускники?	Навыки: какими навыками должны овладеть выпускники?
<ul style="list-style-type: none"> • Концепции, описывающие тенденции и динамику научно-технологического развития, включая последствия для рынка труда (понимание трендов и мегатрендов) • Рынок труда как система: элементы, определения, характеристики, субъекты • Анализ спроса и предложения на рынке труда и влияющих на них факторов • Методологии анализа «профессий будущего» • Концепция системы и системного анализа, характеристики сложных систем, экономическая и социальная системы как сложные системы, системные связи • Перемены, управление переменами, теоретический подход • Базовые теоретические аспекты перемен в условиях труда 	<ul style="list-style-type: none"> • Стимулировать/вдохновлять потребителей услуг карьерной поддержки и консалтинга на осмысление будущего, направлять соответствующее мышление, модерировать групповые дискуссии о будущем • Применять интерактивные инструменты и методы вовлечения учащихся в процесс анализа тенденций научно-технологического развития, экономических и социальных перемен • Выполнять базовый анализ научно-технологических трендов, включая поиск и подбор соответствующих источников информации • Модерировать групповой системный анализ и формирование прогнозов будущего • Выполнять базовый анализ перемен в контексте производственной деятельности • Побуждать к осмыслению индивидуальных образовательных и карьерных планов с прицелом на будущее • Использовать метод сканирования контекста
Тематическое направление (b): формирование альтернативных карьерных траекторий	
Знания: какие знания должны освоить выпускники?	Навыки: какими навыками должны овладеть выпускники?
<ul style="list-style-type: none"> • Джокеры и слабые сигналы; • Теоретические основы сценарного метода; • Элементы сторителлинга (персонализированные сценарии); • Теоретические основы методологии автоматического письма; • Понятие неопределенности, его отличие от риска и роль в планировании карьеры. 	<ul style="list-style-type: none"> • Обеспечивать индивидуальную и групповую работу с применением сценарного метода к разработке персональных карьерных траекторий • Анализировать сценарии, их последствия и значение как инструмента планирования карьеры и продвижения идеи непрерывного обучения
Источник: составлено авторами.	

обучения профориентации, характеристики и возможности наиболее популярных инструментов подготовки карьерных консультантов.

Результаты исследования

Адаптация модели SERVQUAL к профконсультированию

Использованная на первом этапе количественного исследования модель SERVQUAL [Parasuraman et al., 1985] широко применяется для оценки качества услуг с точки зрения потребителя. В нашем исследовании модель была адаптирована к практике профориентации. С учетом специфики этой деятельности и степени распространения в ней анализа тенденций и формирования альтернативных карьерных траекторий были сформулированы 24 утверждения. Полученная модель позволила определить расхождения (разрывы) в качестве между реально предлагаемыми и «идеальными» программами обучения профориентации.

С помощью модели SERVQUAL были обследованы 178 респондентов — как минимум по двое от каждого из 16 польских воеводств. Наибольшее число профконсультантов работают в Мазовецком (12%), Силезском (11%) и Малопольском (10%) воеводствах. Почти половина респондентов (82 чел., или 46% выборки) принадлежат к возрастной группе 35–44 лет, треть — 45–54 лет и 13% — старше 54 лет. Большинство опрошенных активно практикуют в те-

чение более 10 лет, пятая часть (21%) — свыше 15, треть — от 10 до 15, чуть более 30% — от 5 до 10 лет. Проинтервьюированные карьерные консультанты работали в различных организациях: почти треть — в центрах занятости (31%), следом идут сотрудники начальных школ (16%), университетских бюро по трудоустройству (13%), техникумов (11%) и общеобразовательных средних школ (8%). Большую группу (16%) образуют консультанты из организаций, не указанных в анкете: психолого-образовательных консультационных центров, волонтерских организаций, учебных центров, центров профессионального и непрерывного обучения. Для 68% респондентов (121 чел.) услуги профориентации были основной работой. Большинство участников выборки имеют профильное образование: более 80% окончили аспирантуру, еще 17% — бакалавриат или магистратуру. Незначительное число опрошенных (2%) окончили очные или онлайн-курсы, более половины (62%) — выпускники государственных учебных заведений, остальные (38%) — частных.

В табл. 3 приведены средние арифметические значения оценок для 24 утверждений, характеризующих полученное респондентами образование в области профконсультирования. Утверждения оценивались по семибальной шкале Лайкерта, где 1 означало «абсолютно не согласен», 7 — «полностью согласен».

Наименьшее число баллов получили утверждения об использовании в ходе обучения профконсульти-

Табл. 3. Оценка утверждений о полученном респондентами образовании в области профконсультирования

	Утверждение	Среднее арифметическое
1	Преподаватели профориентации в ходе моей подготовки использовали современные средства обучения	4.39
2	Преподаватели профориентации в ходе моей подготовки использовали интерактивные обучающие игры	2.85
3	Преподаватели профориентации в ходе моей подготовки использовали интерактивные доски для групповой работы	2.12
4	Преподаватели профориентации в ходе моей подготовки использовали онлайн-игры	2.09
5	В ходе обучения профориентации я научился формулировать цели личного и профессионального развития	4.81
6	В ходе обучения профориентации я приобрел навыки разработки альтернативных (опциональных) карьерных траекторий	4.57
7	В ходе обучения профориентации я научился убеждать других в необходимости непрерывного обучения	5.07
8	В ходе обучения профориентации я приобрел навыки анализа тенденций технологического развития (например, автоматизации, роботизации, цифровизации) и их влияния на рынок труда	3.54
9	В ходе обучения профориентации я приобрел навыки анализа экономических тенденций (например, факторов спроса на рабочую силу, уровня заработной платы, определения дефицитных и избыточных профессий) и их влияния на рынок труда	4.16
10	В ходе обучения профориентации я приобрел навыки анализа социальных тенденций (таких как миграционные процессы, старение, глобализация) и их влияния на рынок труда	4.23
11	Моя программа обучения профориентации включала тематику компетенций и профессий будущего	4.94
12	Моя программа обучения профориентации включала причинно-следственный анализ рынка труда как сложной системы	4.28
13	В ходе моего обучения профориентации студентов учили методам и техникам анализа изменчивости и неопределенности в контексте планирования карьеры	4.19
14	В ходе моего обучения профориентации у студентов была возможность освоить методы повышения энтузиазма и вовлеченности членов группы в дискуссию (например, обучающие настольные игры, мозговой штурм, проектный метод)	5.01
15	Моя программа обучения профориентации включала универсальные методы индивидуального и группового консультирования, подходящие для лиц любого возраста и любых категорий населения	5.11
16	В ходе моего обучения профориентации у меня была возможность выбрать специализацию, адаптированную к особенностям текущей или будущей работы (например, консультирование взрослых, работа с молодежью, планирование карьеры и т. д.)	3.75
17	Моя программа обучения профориентации обновлялась в соответствии с тенденциями научно-технологического развития	3.96
18	В ходе моего обучения профориентации занятия вели специалисты-практики	5.03
19	В ходе моего обучения профориентации среди преподавателей были экономисты	3.94
20	В ходе моего обучения профориентации среди преподавателей были социологи	4.46
21	В ходе моего обучения профориентации среди преподавателей были психологи	5.39
22	В ходе моего обучения профориентации преподаватели эффективно модерировали групповые процессы	4.73
23	Атмосфера занятий в ходе моего обучения профориентации располагала к открытой и свободной дискуссии	5.71
24	В ходе моего обучения профориентации я научился смотреть на вещи с разных сторон, понимать и принимать альтернативные точки зрения	5.14

Источник: составлено авторами.

рованию интерактивных досок для групповой работы (утверждение 3), онлайн-игр (утверждение 4) и интерактивных обучающих игр (утверждение 2). При этом данные утверждения получили минимальные средние оценки из всех — 2.12, 2.09 и 2.85 соответственно. Такие результаты свидетельствуют о низком уровне использования онлайн-овых и интерактивных обучающих игр при подготовке карьерных консультантов. Невысокие оценки получили также утверждения о приобретении навыков анализа тенденций научно-технологического развития и их влияния на рынок труда (утверждение 8 — 3.54), о возможности

выбора специализации, адаптированной к особенностям текущей или будущей профессиональной деятельности (утверждение 16 — 3.75), об обновлении содержания учебных программ в соответствии с актуальными научно-технологическими тенденциями (утверждение 17 — 3.96) и о наличии экономистов среди преподавателей профориентации (утверждение 19 — 3.94).

Отмеченные результаты позволяют заключить, что представляющие интерес для нашего исследования тенденции научно-технологического развития, такие как автоматизация, роботизация и цифровизация,

Табл. 4. Оценка утверждений об идеальном образовании в области профконсультирования

	Утверждение	Среднее арифметическое
1	В идеальном обучении профориентации преподаватели используют современные средства обучения	6.37
2	В идеальном обучении профориентации преподаватели используют интерактивные обучающие игры	6.11
3	В идеальном обучении профориентации преподаватели используют интерактивные доски для групповой работы	5.72
4	В идеальном обучении профориентации преподаватели используют онлайн-игры	5.82
5	В идеальном обучении профориентации студенты учатся формулировать цели личного и профессионального развития	6.52
6	В идеальном обучении профориентации студенты приобретают навыки разработки альтернативных (опциональных) карьерных траекторий	6.51
7	В идеальном обучении профориентации студенты учатся убеждать других в необходимости непрерывного обучения	6.52
8	В идеальном обучении профориентации студенты приобретают навыки анализа тенденций технологического развития (например, автоматизации, роботизации, цифровизации) и их влияния на рынок труда	6.11
9	В идеальном обучении профориентации студенты приобретают навыки анализа экономических тенденций (например, факторов спроса на рабочую силу, уровня заработной платы, определения дефицитных и избыточных профессий) и их влияния на рынок труда	6.35
10	В идеальном обучении профориентации студенты приобретают навыки анализа социальных тенденций (таких как миграционные процессы, старение, глобализация) и их влияния на рынок труда	6.29
11	Идеальная программа обучения профориентации включает тематику компетенций и профессий будущего	6.57
12	Идеальная программа обучения профориентации включает причинно-следственный анализ рынка труда как сложной системы	6.29
13	В идеальном обучении профориентации студентов учат методам и техникам анализа изменчивости и неопределенности в контексте планирования карьеры	6.33
14	В идеальном обучении профориентации студенты имеют возможность освоить методы повышения энтузиазма и вовлеченности членов группы в дискуссию (например, обучающие настольные игры, мозговой штурм, проектный метод)	6.47
15	Идеальная программа обучения профориентации включает универсальные методы индивидуального и группового консультирования, подходящие для лиц любого возраста и любых категорий населений	6.50
16	В идеальном обучении профориентации студенты имеют возможность выбрать специализацию, адаптированную к особенностям текущей или будущей работы (например, консультирование взрослых, работа с молодежью, планирование карьеры и т. д.)	5.42
17	Идеальная программа обучения профориентации обновляется в соответствии с тенденциями научно-технологического развития	6.24
18	В идеальном обучении профориентации занятия ведут специалисты-практики	6.47
19	В идеальном обучении профориентации среди преподавателей есть экономисты	5.81
20	В идеальном обучении профориентации преподаватели эффективно модерируют групповые процессы во время занятий	6.35
21	В идеальном обучении профориентации среди преподавателей есть социологи	5.94
22	В идеальном обучении профориентации среди преподавателей есть психологи	6.41
23	Атмосфера занятий в идеальном обучении профориентации располагает к открытой и свободной дискуссии	6.62
24	В идеальном обучении профориентации студенты учатся смотреть на вещи с разных сторон, понимать и принимать альтернативные точки зрения	6.58

Источник: составлено авторами.

недостаточно принимаются во внимание при подготовке специалистов по профориентации. Выше всего были оценены утверждения об атмосфере учебных занятий, способствовавшей свободному обсуждению (утверждение 23), и о наличии психологов среди преподавателей (утверждение 21). Эти утверждения получили самые высокие средние оценки респондентов — 5.71 и 5.39 соответственно. Ранжирование средних оценок представлено на рис. 2.

В табл. 4 приведены средние арифметические значения оценок для 24 утверждений относительно образования в области профконсультирования, ко-

торое респонденты признают идеальным, по аналогичной семибалльной шкале.

Собранные данные позволяют оценить уровень ожиданий респондентов от обучения профконсультированию как высокий: усредненные оценки превышают 5.42, а среднее их значение достигает 6.26 (для фактически полученного образования среднее значение усредненных оценок составило 4.31). Наибольшие ожидания связаны с атмосферой занятий, способствующей открытому обсуждению (утверждение 23), умением смотреть на вещи с разных сторон, понимать и принимать альтернативные точки

Рис. 2. Ранжирование средних оценок утверждений об обучении профориентации



зрения (утверждение 24) и изучением тематики компетенций и профессий будущего (утверждение 11) со средними оценками 6.62, 6.58 и 6.57 соответственно. Значительные требования предъявляются также к учету в ходе подготовки профконсультантов тенденций научно-технологического развития (утверждение 8), экономической (утверждение 9) и социальной динамики (утверждение 10). Средняя оценка всех трех утверждений равнялась 6.25. Кроме того,

признаются важными умение формировать альтернативные (опциональные) карьерные траектории (утверждение 6) и изучение компетенций и профессий будущего (утверждение 11) — 6.51 и 6.57, соответственно. Ранжирование средних оценок респондентов отражено на рис. 3.

Анализ полученных данных демонстрирует наличие четырех очевидных разрывов. Самый существенный из них (-3.73) разделяет средние арифметические

Рис. 3. Ранжирование средних оценок утверждений об обучении профориентации



Табл. 5. Ранжирование разрывов усредненных оценок восприятия фактически полученного и идеального образования

Утверждения	Фактически полученное образование (среднее)	Идеальное образование (среднее)	Разрыв
4	2.09	5.82	-3.73
3	2.12	5.72	-3.6
2	2.85	6.11	-3.25
8	3.54	6.11	-2.57
17	3.96	6.24	-2.28
9	4.16	6.35	-2.2
13	4.19	6.33	-2.13
10	4.23	6.29	-2.06
12	4.28	6.29	-2.01
1	4.39	6.37	-1.97
6	4.57	6.51	-1.94
20	4.46	6.35	-1.89
19	3.94	5.81	-1.87
5	4.81	6.52	-1.7
22	4.73	6.41	-1.68
16	3.75	5.42	-1.66
11	4.94	6.57	-1.62
14	5.01	6.47	-1.47
7	5.07	6.52	-1.45
18	5.03	6.47	-1.44
24	5.14	6.58	-1.44
15	5.11	6.5	-1.39
23	5.71	6.62	-0.91
21	5.39	5.94	-0.56
СРЕДНЕЕ			-1.95
Источник: составлено авторами.			

оценки реального восприятия и ожиданий респондентов в отношении использования онлайн-игр для обучения профориентации (утверждение 4). Близкий разрыв наблюдается также в вопросах использования преподавателями интерактивных досок для групповой работы (-3.60) (утверждение 3) и обучающих игр (-3.25). Несколько меньшее, но все же заметное расхождение (-2.57) выявлено в отношении развития навыков анализа тенденций научно-технологического развития (автоматизации, роботизации, цифровизации) и их влияния на рынок труда (утверждение 8). Установлено, что респонденты стремятся повысить привлекательность занятий за счет более активного использования методов групповой работы, геймификации и учета тенденций научно-технологического развития, влияющих на рынок труда.

Наименьший разрыв (-0.56) между восприятием реально полученного и идеального образования был отмечен в вопросах участия в обучении социологов

(утверждение 21) и атмосферы открытого и свободного обсуждения (-0.91) (утверждение 23). Подобные оценки свидетельствуют о высокой удовлетворенности этими аспектами пройденного обучения и их соответствии ожиданиям. Формулирование выводов по результатам анализа, выполненного методом SERVQUAL, требует минимизировать разрывы, а потому на последнем этапе был рассчитан средний разрыв для всех утверждений, составивший -1.95 (табл. 5).

Использованная нами семибалльная шкала оценки позволяет констатировать существенное несоответствие восприятия фактически полученного респондентами образования в области профконсультирования их ожиданиям. Последние можно тем самым признать неоправдавшимися.

Оценка наличия и уровня компетенций

В обследовании, выполненном для оценки наличия и уровня компетенций, участвовали 240 респондентов, в основном проработавших профконсультантами в течение нескольких лет. Почти половина опрошенных (45.8% выборки) принадлежали к возрастной когорте 35–44 года, около трети — 45–54 года, и 14% — старше 54 лет. Самую маленькую группу (12.5%) составили респонденты в возрасте 25–34 лет. Как видим, большинство обследованных профконсультантов были старше 35 лет, они получили разное профессиональное образование, преимущественно высшее: более 60% респондентов окончили аспирантуру и еще 13% — бакалавриат или магистратуру. Небольшая группа опрошенных окончили очные (5% выборки) или онлайн-курсы (3%), оставшиеся 13% не имели профильного образования.

Респондентов попросили оценить 12 компетенций, связанных с использованием методов Форсайта и исследований будущего, по двум измерениям: самооценка уровня владения и оценка практической полезности компетенции для профориентации. Целью исследования было определить потенциальные проблемы в компетенциях [Lester, Religa, 2017].

Итоговый перечень компетенций был составлен с учетом «знаний» и «навыков», выявленных на предыдущем этапе исследования, и экспертных консультаций с практикующими специалистами. В итоговом списке три компетенции были отнесены к знаниям и девять — к навыкам. Вместе с тем некоторые из утверждений, характеризующих способности, требуют также определенных представлений, например, о рынке труда. В интересах обеспечения концептуальной целостности и высокого качества результатов в расчет принимались еще и базовые компетенции, необходимые для применения методологии Форсайта и исследований будущего, которой некоторые консультанты уже обладают, в практике и обучении профориентации. Кроме того, специализированные концепции переформулированы в более простых и доступных терминах, в частности «способность интерпретировать сигналы о предстоящих изменениях внешних условий (признаки новых тенденций)»

Табл. 6. Компетенции, подвергавшиеся оценке в ходе обследования

Код компетенции	Описание
C1	Модерация групповой работы (например, в формате семинаров, игр, открытых дискуссий)
C2	Способность вдохновлять других на действия
C3	Системное мышление в условиях сложной среды, причинно-следственных связей и неочевидной зависимости между явлениями
C4	Знание и использование сценарных методов (разработка альтернативных карьерных траекторий) в процессе профконсультирования
C5	Способность применять творческий подход в профориентации (например, диаграммы связей, дизайнерское мышление, визуализация планов профессионального развития)
C6	Способность формировать индивидуальные образы профессионального будущего
C7	Способность анализировать тренды и мегатренды, влияющие на рынок труда
C8	Способность интерпретировать сигналы о предстоящих изменениях внешних условий (признаки новых тенденций)
C9	Способность анализировать и использовать данные и информацию из разных источников
C10	Способность адаптироваться к разным подходам и понимать альтернативную точку зрения, преодолевать стереотипы мышления
C11	Владение инструментами и методами наставничества, обеспечивающими эффективное межличностное общение (например, умение задавать правильные вопросы, перефразировать)
C12	Знание моделей наставничества, предназначенных для помощи клиентам в реализации их профессиональных целей, например GROW

Источник: составлено авторами.

вместо «джокеров и слабых сигналов», вызывающих трудности в понимании. Характеристики компетенций приведены в табл. 6.

Для каждой из 12 включенных в анкету компетенций были рассчитаны средние арифметические значения оценок по обоим измерениям для определения индивидуальной степени владения (субъективной оценки) и полезности данной компетенции в профессиональной практике.

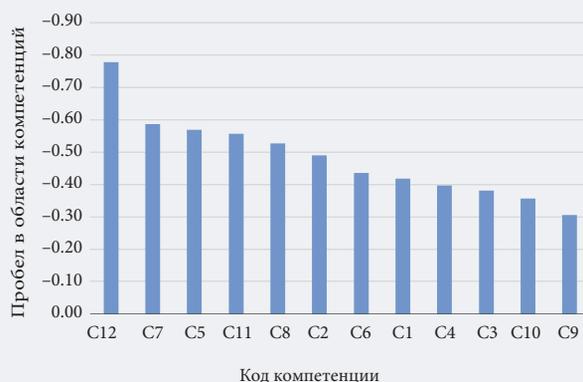
Результаты обследования показали, что в первом случае (субъективная оценка) 53 респондента не обладают некоторыми компетенциями из числа упомянутых в анкете (уровень 1, табл. 7). Почти половина таких респондентов (25) сообщили, что не владеют моделями наставничества (C12). Значительная группа (121 респондент) очень низко (уровень 2) оценили свои компетенции в таких областях, как анализ трендов и мегатрендов на рынке труда (C7), использование творческого подхода в профориентации (C5) и способность интерпретировать сигналы внешней среды (C8). Тем самым эти компетенции (C12, C7, C5 и C8) можно считать слабыми сторонами профконсультантов, согласно их собственному мнению. Наивысшие оценки получили следующие компетенции: C9 (205 оценок уровней 4 и 5), C2 (204 оценки уровней 4 и 5), C10 (201 оценка уровней 4 и 5) и C1 (200 оценок уровней 4 и 5). Расчет средних оценок позволил отнести к наименее развитым компетенции C12, C7, C5 и C8. Компетенции C9, C2 и C10 получили максимальные средние субъективные оценки (табл. 7).

Что касается второго измерения, то наиболее важными для практической деятельности в области профориентации респонденты признают компетенции C2, C11, C1, C9 и C10. Сравнение средних субъективных оценок уровня компетенций респондентов

и средних оценок их значимости для оказания услуг профориентации выявило различия, иллюстрирующие существенные разрывы (рис. 4).

Максимальные расхождения выявлены в случаях именно тех компетенций, которыми консультанты владеют хуже всего: C12 — знание моделей наставничества, C7 — способность анализировать тренды и мегатренды, C5 — способность применять творческий подход. Сходный разрыв выявлен в отношении владения инструментами и методами наставничества (компетенция C11). Хотя в целом консультанты обладают достаточной квалификацией в данной области, ее роль в практике профориентации столь вели-

Рис. 4. Ранжирование разрывов между средней оценкой полезности компетенций и средней самооценкой уровня владения компетенциями



Источник: составлено авторами.

Табл. 7. Оценки уровня компетенций по результатам обследования

Код компетенции	Число субъективных оценок по каждой компетенции от 1 — «не имею компетенции в данной области» до 5 — «обладаю очень высокой компетенцией в данной области»					Средняя субъективная оценка	Средняя оценка полезности	Уровень компетенции
	1	2	3	4	5			
C1	2	5	33	109	91	4.18	4.59	-0.42
C2	0	1	35	118	86	4.21	4.70	-0.49
C3	1	8	47	109	75	4.04	4.42	-0.38
C4	3	10	47	100	80	4.02	4.41	-0.40
C5	11	10	61	87	71	3.82	4.39	-0.57
C6	3	9	46	97	85	4.05	4.49	-0.44
C7	2	20	58	106	54	3.79	4.38	-0.59
C8	2	16	53	112	57	3.86	4.38	-0.53
C9	1	1	33	107	98	4.26	4.56	-0.31
C10	0	4	35	111	90	4.20	4.55	-0.36
C11	3	14	44	81	98	4.08	4.64	-0.56
C12	25	23	59	82	51	3.47	4.25	-0.78
Итого	53	121	551	1219	936	3.998	4.48	-0.486

Источник: составлено авторами.

ка (вторая по уровню полезности), что значительная разница в оценках вынуждает отнести ее к числу проблемных.

Выявленные разрывы заставляют задаться вопросом: обеспечивает ли некая конкретная форма обучения профконсультантов более высокую компетентность по отдельным направлениям? Специальный анализ был призван определить, имеется ли связь между формой образования и уровнем наиболее востребованных компетенций в профориентации. Максимальным оказалось расхождение в случае двух компетенций: C12 — владение моделями наставничества и C7 — способность анализировать тренды и мегатренды. Дальнейший анализ был ограничен тремя переменными: форма обучения профконсультантов, их субъективные оценки уровня компетенций C12 и C7 (поскольку более широкий набор затруднил или даже исключил саму возможность интерпретации данных).

Анализ соответствия представляет собой описательный метод поискового анализа двумерных и многомерных таблиц сопряженности, который применяется для выявления взаимосвязей и представления структуры качественных переменных. Будучи поисковым методом, он не гарантирует статистической значимости результатов, однако позволяет получить ценные сведения для дальнейшего исследования. Главное же преимущество этого метода состоит в его применимости к данным с менее четкими характеристиками [Greenacre, 1984, р. 259], а также в возможности обойтись без допущений относительно распределения данных. Представленные графически результаты упрощают поиск сходств между категориями переменных [Gatnar, Walesiak, 2004, р. 284]. Подробное описание метода можно найти в [Greenacre, Hastie, 1987; Greenacre, 1993; Błaczowska et al., 2012;

Gatnar, Walesiak, 2004]. Карта восприятия переменных «форма обучения профконсультантов и субъективная оценка уровня компетенций C12 и C7» представлена на рис. 5.

Карта восприятия позволяет выявлять совпадения между анализируемыми переменными, в нашем случае — субъективной оценки консультантами своих компетенций C7 и C12 и формой полученного ими образования. Прошедшие регулярный курс профориентации чаще всего сообщали, что очень хорошо (уровень 5) владеют инструментами наставничества и методами эффективного межличностного общения (умение задавать правильные вопросы, перефразировать), навыками анализа влияющих на рынок труда трендов и мегатрендов. Консультанты, окончившие аспирантуру или получившие очное образование в сфере профориентации, чаще других отмечали, что хорошо владеют компетенцией C7 (уровень 4) и хорошо (уровень 4) или средне (уровень 3) — C12. Прослушавшие онлайн-курсы обычно расценивали освоение этих компетенций как среднее (уровень 3) или плохое (уровень 2). Не вызывает удивления, что респонденты, оценившие свой уровень владения компетенциями C7 и C12 ниже всех, на вопрос о форме полученного образования, как правило, отвечали «не имею».

Заслуживает внимания обнаруженная связь между максимальным уровнем двух важнейших компетенций и образованием, полученным в формате «регулярного курса». Хотя этот вывод требует дальнейшей проверки, он позволяет предположить, что в настоящее время регулярные курсы предоставляют консультантам больше возможностей овладеть знаниями и навыками для применения инструментов и методов наставничества, эффективного межличностного общения и анализа трендов и мегатрендов,

влияющих на рынок труда. Судя по всему, обучение профориентации не всегда обеспечивает подобные перспективы. Программы курсов, как правило, гибче адаптируются к рыночному спросу и сохраняют ориентацию на практические навыки и инструменты. Их модификация и адаптация — как правило, сложный и длительный процесс. Тем не менее представляется целесообразным уделять больше внимания освоению таких методов и техник в учебных заведениях очной формы обучения и в аспирантуре.

Результаты качественного обследования

Качественное исследование развивалось в двух направлениях. Первое было посвящено выявлению детерминантов качества предлагаемых образовательных программ и методов преподавания профориентации. В частности, рассматривались следующие аспекты: 1) факторы, определяющие качество предлагаемых образовательных программ; 2) содержание программ; 3) дидактические методики; 4) дидактические материалы; 5) компетентность и квалификация преподавателей; 6) формат образования; 7) период обучения. Второе направление предусматривало анализ характеристик и функционала преподавательского инструментария, в частности: 1) количество пользователей учебных инструментов; 2) методы обучения из других областей, применимые также и в профориентации; 3) продолжительность образовательных игр.

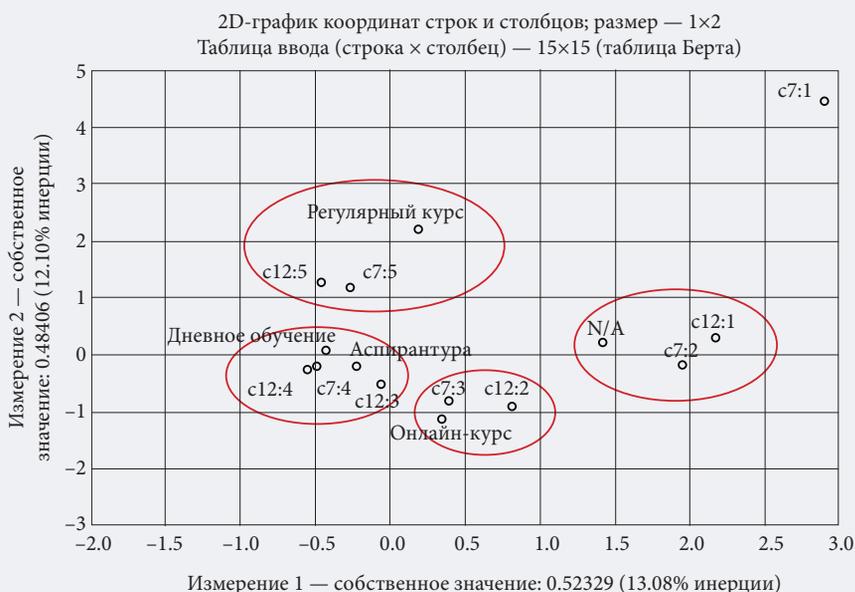
К детерминантам качества предлагаемых образовательных программ респонденты отнесли привлекательный учебный план, практический опыт преподавателей (в настоящее время недостаточный),

дидактические методы, обеспечивающие овладение конкретными навыками общения, учет последних тенденций на рынке труда. С содержательной точки зрения была отмечена значимость занятий по развитию «мягких навыков» (при оценке компетенций и методов наставничества, необходимых для помощи клиентам в планировании профессиональной карьеры). По мнению большинства респондентов, очень важны навыки формирования альтернативных карьерных траекторий, особенно для работы с молодежью, с применением современных коммуникационных технологий.

Лучшими методами обучения, согласно экспертным оценкам, остаются интерактивные, т. е. предполагающие работу на семинарах, включая ролевые игры, интервью, анализ конкретных (реальных) ситуаций, адаптированные методы наставничества, применение процессного подхода к клиенту и широкий спектр творческих методов. Такая подготовка дает будущим карьерным консультантам практические навыки, которые окажутся полезны в профессиональной деятельности.

Серьезная роль в обучении специалистов по профориентации принадлежит дидактическим инструментам: интерактивным методам на основе новых технологий, стратегическим и симуляционным играм, мастер-классам по отработке действий в конкретных профессиональных ситуациях, формированию «мягких» компетенций, помощи профконсультантам в оценке клиентов. Респонденты высоко оценили определенные компетенции и навыки преподавателей профориентации: практический опыт, умение налаживать коммуникацию, позитивное от-

Рис. 5. Карта восприятия переменных: форма обучения и субъективная оценка профконсультантами компетенций С12 и С7



Источник: составлено авторами.

ношение к учащимся, способность слушать и работать с группой. Эксперты упомянули также базовые аналитические компетенции, требуемые для выявления тенденций на рынке труда, и цифровую грамотность для отслеживания динамики научно-технологического развития.

Наиболее популярной (хотя и не самой привлекательной) формой обучения профконсультантов респонденты признали аспирантуру и подчеркнули необходимость в дальнейшем пожизненном обучении, особенно в рамках целевых тематических курсов. Участники качественного обследования негативно оценили электронный формат образования в сфере профориентации, исключая прямой контакт с преподавателем. По мнению опрошенных, продолжительность обучения должна определяться насыщенностью программ практическими знаниями, использованием дидактических методов, позволяющих передавать учащимся прикладные навыки, и участием в преподавании действующих специалистов. Чем глубже практика встроена в обучение, тем короче его продолжительность.

Второе направление качественного обследования было посвящено желательным характеристикам и функционалу инструментария, применяемого для подготовки профконсультантов. По мнению респондентов, инструменты профориентации не могут заменить контакт с практикующим консультантом, но подобное общение (в формате углубленных интервью) должно дополнять их использование. Инструменты профориентации призваны (а) обеспечивать вовлеченность и (б) гибкость, (с) опираться на конкретные ситуации, (d) иметь низкую стоимость, (e) адаптироваться к особенностям отдельных групп клиентов, (f) предоставлять легкоинтерпретируемые выводы, (g) быть интуитивно понятными, h) базироваться на групповой работе (4–8 чел.).

Респонденты признали, что им не известно о применении в польской практике профконсультирования методов анализа трендов или формирования альтернативных карьерных траекторий, тогда как подобный инструментарий (особенно если он носит комплексный характер) позволил бы учитывать различные аспекты жизни клиента: финансовые, семейные, психологические и др. Ответы респондентов свидетельствуют о значительном потенциале внедрения новых методов и техник в обучение и практику профориентации. Отдельно были упомянуты творческий подход, использование новых технологий (например, мобильных), инструменты групповой работы и вовлечения членов команд, а также методы, предполагающие применение элементов терапевтической деятельности и психолого-педагогических исследований.

В вопросе оптимальной продолжительности образовательных игр мнения респондентов разделились. Одни подчеркивали значение процессного аспекта таких игр, оправдывающего более длительный цикл, другие настаивали на ограничении игры одним занятием продолжительностью не более трех часов. Важным выводом по итогам качественного обследо-

вания стала необходимость пересмотреть подходы к анализу перспектив рынка труда, сосредоточившись на компетенциях будущего, а не на конкретных профессиях.

Обсуждение результатов

При всей неопределенности, сохраняющейся на рынке труда, попытки сформировать образ будущего в этой сфере предпринимаются постоянно [Balliester, Elsheikhi, 2018]. Глобальный рынок труда претерпевает серьезную трансформацию, характеризующуюся смещением границ между задачами, выполняемыми людьми, машинами и алгоритмами, и появлением новых возможностей для обучения работников [AfDB et al., 2018]. Профконсультантам следует учитывать открывающиеся перспективы и сложные социальные процессы [Pryor, Bright, 2018]. Такие формы работы, как анализ тенденций и формирование альтернативных карьерных траекторий, крайне скудно представлены в учебных программах.

Наше исследование выявило существенные различия между восприятием реально полученного образования в области профориентации и ожиданиями профконсультантов от соответствующих курсов и программ в Польше. Примечательно, что конечное число принявших участие в опросе оказалось выше, чем ожидалось. Такая активность указывает на отчетливый запрос на перемены в области профконсультирования. Учитывая вызовы Индустрии 4.0 [Nosalska, Mazurek, 2019], анализ трендов и сценарии карьерного развития должны стать главными инструментами действующих профконсультантов. В подготовке специалистов практически отсутствует анализ тенденций научно-технологического развития, в частности автоматизации, роботизации и цифровизации, что представляет особый интерес для нашего исследования. Крайне слабо используются в практике профориентации и методы формирования альтернативных карьерных траекторий. Тем самым обе гипотезы исследования были подтверждены.

Что касается ограничений использованных методов, то модель SERVQUAL, с помощью которой была выполнена количественная часть исследования, показала свою полезность для выявления разрыва между воспринимаемым и желаемым состояниями изучаемого объекта. Вместе с тем эта модель требует калибровки применительно к конкретной предметной области исследования, а в некоторых случаях его контекст полностью исключает количественные измерения в силу глубокой асимметрии между утверждениями.

Фокус качественного исследования состоял в анализе детерминантов качества предлагаемых образовательных программ и методологии преподавания в сфере профориентации, а также характеристик и функционала инструментария, используемого преподавателями применительно к одному из аспектов профориентации — карьерному консалтингу. За пределами обследования остались преподаватели

и пользователи консультационных услуг, поскольку работа с этими группами респондентов не входила в нашу задачу. Однако, поскольку для всестороннего анализа проблемы важно учитывать мнения всех заинтересованных сторон, этот аспект может стать предметом дальнейших исследований.

Заключение

Трансформация рынка труда в условиях четвертой промышленной революции не только влечет за собой изменения требований работодателей к квалификации и компетенциям работников, но и определяет специфику профориентации. Проведенное исследование позволило установить, что в ходе обучения профконсультантов анализу тенденций научно-технологического развития, в частности автоматизации, роботизации и цифровизации, уделяется недостаточное внимание. При этом зафиксирована отчетливая потребность включить анализ научно-технологических, экономических и социальных трендов в программы соответствующих курсов. По мнению практиков, для обучения этим навыкам следует использовать специализированные онлайн-игры или интерактивные образовательные игры.

Респонденты выделили ключевые аспекты качества существующих и желаемых образовательных программ. К дидактическому процессу обучения профориентации необходимо привлекать практиков — представителей бизнеса, предпринимателей, отраслевых специалистов. Кроме того, учащимся следует овладеть навыками общения с разными группами клиентов, научиться свободно пользоваться современными коммуникационными технологиями, приобретать «мягкие навыки» и осваивать приемы наставничества. Было отмечено также, что существующая система обучения профконсультантов определенно не учитывает новейших социально-экономических и научно-технологических тенденций, влияющих на рынок труда.

Другим важным направлением качественного обследования стал вопрос о будущем рынка труда. Респонденты подчеркивали, что существующим образовательным программам не хватает информации о «компетенциях будущего», т. е. в них фактически не

представлены весьма востребованные методы опережающей разработки альтернативных карьерных траекторий на основе процессного подхода. Деятельность профконсультантов в перспективе будет преимущественно определяться трансформациями технологической (автоматизацией и т. п.) и социально-демографической сфер (в частности, старением населения). Респонденты признали оптимальным традиционный формат обучения профориентации в виде прямого контакта с преподавателем, например, в аспирантуре, но с необходимыми изменениями, в том числе при проведении практических занятий. Преподавателям следует также использовать инструменты для групповой работы.

Научная новизна и значимость исследования

На фоне вызовов, с которыми сталкиваются современный рынок профориентации, внедрение методов исследования будущего в консультативную и образовательную практику представляется продуктивной перспективой. К базовым знаниям и навыкам, необходимым для исследования будущего и применения его результатов в различных областях («будущностная грамотность»), относится способность формировать и обрабатывать сложные картины будущего, придавать им новый смысл. Проект «Горизонты будущего» предложил уникальный междисциплинарный подход, сочетающий профориентацию и планирование карьеры с Форсайтом и исследованиями будущего. Одним из ключевых вопросов, рассмотренных нами в рамках этого проекта, стало отношение карьерных консультантов к будущему, особенно в сфере профессиональной практики. Ответом на него должно стать создание «рабочего методологического инструмента» профориентации на основе таинственной и абстрактной категории будущего, одновременно сложного и неопределенного.

Исследование было выполнено в рамках проекта «Горизонты будущего» (часть программы «Диалог» (“Dialogue”), реализуемой Министерством науки и высшего образования (Ministry of Science and Higher Education)). Проект реализуется Институтом устойчивых технологий (г. Радом) Научно-исследовательской сети им. Лукашевича (Łukasiewicz Research Network — Institute for Sustainable Technologies in Radom) совместно с Белостокским технологическим университетом (Bialystok University of Technology).

Библиография

- Эйдис И., Гудановска А., Халичка К., Кононюк А., Магрук А., Назарко Й., Назарко Л., Шпилько Д., Видельска У. (2019) Форсайт в секторе высшего образования: опыт Польши // Форсайт. Т. 13. № 1. С. 77–89.
- AfDB, ADB, EBRD, IDB (2018) The Future of Work: Regional Perspectives. Abidjan (Côte d'Ivoire), Manila (Philippines), London (UK), Washington, D.C.: African Development Bank (AfDB), Asian Development Bank (ADB), European Bank for Reconstruction and Development (EBRD), Inter-American Development Bank (IDB). Режим доступа: <https://publications.iadb.org/en/future-work-regional-perspectives>, дата обращения 10.10.2019.
- Ahmed R.R., Vveinhardt J., Štreimikienė D., Ashraf M., Channar Z.A. (2017) Modified SERVQUAL model and effects of customer attitude and technology on customer satisfaction in banking industry: Mediation, moderation and conditional process analysis // Journal of Business Economics and Management. Vol. 18. № 5. P. 974–1004.
- Ali S.S., Kaur R., Pande M.J.C., Ahmad F. (2014) Service quality gap approach: A case of Indian customer's satisfaction of private banks // International Journal of Business Excellence. Vol. 7. № 4. P. 429–453.

- Balliester T., Elsheikhi A. (2018) The Future of Work: A Literature Review (Research Department Working Paper № 29). Genève (Switzerland): International Labour Office. Режим доступа: https://www.ilo.org/global/research/publications/working-papers/WCMS_625866/lang-en/index.htm, дата обращения: 01.10.2019.
- Bednarczyk Z., Domhof L., Nosarzewski K. (2018) Surfing the future of education. What skills, attitudes and knowledge should the educational system aim to develop to address future needs? Warszawa: Polskie Towarzystwo Studiów nad Przyszłością & Futures Literacy KnowLabs. Режим доступа: http://ptsp.pl/surfing_the_future_of_education/, дата обращения 10.09.2019.
- Błaczkowska A., Grześkowiak A., Król A., Stanimir A. (2012) Wykorzystanie analizy korespondencji w badaniu czynników różnicujących wyniki z dwóch części egzaminu gimnazjalnego uzyskanych przez uczniów z różnych obszarów terytorialnych [The use of correspondence analysis in the study of factors differentiating the results of two parts of the junior high school exam obtained by students from different territorial areas] // *Przegląd Statystyczny (Statistical Review)*. Vol. 59. № 2. P. 163–178.
- CEDEFOP (2009a) Modernising vocational education and training. Fourth report on vocational education and training research in Europe: Executive summary. Report of the European Centre for the Development of Vocational Training (CEDEFOP). Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- CEDEFOP (2009b) Professionalising career guidance. Practitioner competences and qualification routes in Europe. Report of the European Centre for the Development of Vocational Training (CEDEFOP). Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Dauwalder J.P. (2014) From heuristic to life-designing. New tool for coping with complex situations. Режим доступа: <https://www.researchgate.net/publication/310458494>, дата обращения 01.10.2019.
- DHET (2016) Competency Framework for Career Development Practitioners in South Africa. Pretoria (SAR): Department of Higher Education and Training (DHET).
- Dubois D., Rothwell W. (2004) Competency-based or a traditional approach to training // *T and D*. Vol. 58. № 4. P. 46–57.
- Fernández-Sanz L., Gómez-Pérez J., Castillo-Martínez A. (2017) e-Skills Match: A framework for mapping and integrating the main skills, knowledge and competence standards and models for ICT occupations // *Computer Standards & Interfaces*. Vol. 51. P. 30–42.
- Flum H., Blustein D.L. (2000) Reinvigorating the study of vocational exploration: A framework for research // *Journal of Vocational Behavior*. Vol. 56. № 3. P. 380–404.
- Gatnar E., Walesiak M. (2004) Metody statystycznej analizy wielowymiarowej w badaniach marketingowych [Methods of statistical multivariate analysis in marketing research]. Wrocław: Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej im. Oskara Langego we Wrocławiu (in Polish).
- Greenacre M.J. (1984) Theory and Applications of Correspondence Analysis. London: Academic Press.
- Greenacre M.J. (1993) Correspondence Analysis in Practice. London: Academic Press.
- Greenacre M.J., Hastie T. (1987) The geometric interpretation of correspondence analysis // *Journal of the American Statistical Association*. Vol. 82. P. 437–447.
- Guan Y., Zhuang M., Cai Z., Ding Y., Wang Y., Huang Z., Lai X. (2017) Modeling dynamics in career construction: Reciprocal relationship between future work self and career exploration // *Journal of Vocational Behavior*. Vol. 101. P. 21–31.
- Hiebert B., Neault R. (2013) Career Counselor Competencies and Standards: Differences and Similarities Across Countries. Режим доступа: file:///C:/Users/oem/Downloads/HNeault-Springer300303_1_En_39_DeltaPDF.pdf, дата обращения 25.09.2019.
- Jiang Z., Newman A., Le H., Presbitero A., Zheng C. (2019) Career exploration: A review and future research agenda // *Journal of Vocational Behavior*. Vol. 110. P. 338–356.
- Knapper Ch. K., Cropley A.J. (2000) Lifelong Learning in Higher Education. London: Kogan Page Limited.
- Koniuk A., Gudanowska A., Magruk A., Sacio-Szymańska A., Fantoni G., Trivelli L., Ollenburg S. (2017a) The quest for the competences of a future-oriented individual: Research methodology and findings. Becoming future-oriented entrepreneurs in universities and companies report. Brussels: European Commission. Режим доступа: <http://futureoriented.eu/downloads/>, дата обращения 05.10.2019.
- Koniuk A., Sacio-Szymańska A., Gáspár, J. (2017b) How do companies envisage the future? Functional foresight approaches // *Engineering Management in Production and Services*. Vol. 9. № 4. P. 21–33.
- Koniuk A.(ed.), Pająk A.(ed.), Gudanowska A., Koniuk A., Kozłowska J., Magruk A., Pająk A., Rollnik-Sadowska E., Sacio-Szymańska A. (2019) Projektowanie kariery zawodowej - perspektywa badań foresightowych [Career design - the perspective of foresight research]. Białystok: Oficyna Wydawnicza Politechniki Białostockiej (in Polish).
- Lester S., Religa J. (2017) “Competence” and occupational standards: Observations from six European countries // *Education+Training*. Vol. 59. № 2. P. 201–214.
- Magruk A. (2017) Concept of uncertainty in relation to the foresight research // *Engineering Management in Production and Services*. Vol. 9. № 1. P. 46–55.
- McClune B., Jarman R. (2010) Critical Reading of Science-Based News Reports: Establishing a Knowledge, Skills and Attitudes Framework // *International Journal of Science Education*. Vol. 32. № 6. P. 727–752.
- Mocker D.W., Spear G.E. (1982) Lifelong learning: Formal, nonformal, informal and self-directed. ERIC Information Series Paper № 241. Columbus, OH: National Center for Research in Vocational Education (ERIC). Режим доступа: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED220723.pdf>, дата обращения 20.09.2019.
- Nazarko J. (2013) Regionalny Foresight gospodarczy. Metodologia i instrumentarium badawcze [Regional economic foresight. Methodology and research instruments]. Warszawa: Związek Pracodawców Warszawy i Mazowsza (in Polish).
- NCDA (2009) Career Counselling Competencies. Broken Arrow, OK: National Career Development Association (NCDA). Режим доступа: https://www.ncda.org/aws/NCDA/page_template/show_detail/37798?model_name=news_article, дата обращения 29.09.2019.
- Neureiter M., Traut-Mattausch E. (2017) Two sides of the career resources coin: Career adaptability resources and the impostor phenomenon // *Journal of Vocational Behavior*. Vol. 98. P. 56–69.
- Nosalska K., Mazurek G. (2019) Marketing principles for Industry 4.0 — a conceptual framework // *Engineering Management in Production and Services*. Vol. 11. № 3. P. 9–20.

- OECD (2004) Career Guidance and Public Policy. Bridging the Gap. Paris: OECD. Режим доступа: <https://www.oecd.org/education/innovation-education/34050171.pdf>, дата обращения 28.09.2019.
- OECD (2017) Getting Skills Right: The OECD Skills for Jobs Indicators. Paris: OECD. Режим доступа: https://www.oecdskillsforjobsdatabase.org/data/country_notes/Poland%20country%20note.pdf, дата обращения 28.09.2019.
- Oyserman D., Bybee D., Terry K. (2006) Possible selves and academic outcomes: How and when possible selves impel action // Journal of Personality and Social Psychology. Vol. 91. P. 188–204.
- Parasuraman A., Berry L.L., Zeithaml V.A. (1985) A Conceptual Model of Service Quality and Its Implications for Future Research // Journal of Marketing. Vol. 49. № 4. P. 41–50.
- Pryor R.G., Bright J. (2018) Careers as Fractal Patterns: The Chaos Theory of Careers Perspective // Contemporary Theories of Career Development: International Perspectives // Eds. N. Arthur, M. McMahon. New York: Routledge. P. 135–152.
- Rieckmann M. (2012) Future-oriented higher education: Which key competencies should be fostered through university teaching and learning? // Futures. Vol. 44. № 2. P. 127–135.
- Savickas M.L., Nota L., Rossier J., Dauwalder J., Duarte M.E., Guichard J., Soresi S., Van Esbroeck R., van Vianen A.E.M (2009) Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century // Journal of Vocational Behavior. Vol. 75. P. 239–250.
- Stumpf S., Colarelli S., Hartman K. (1983) Development of the Career Exploration Survey (CES) // Journal of Vocational Behavior. Vol. 22. P. 191–226.
- Sultana R.G. (2004) Guidance policies in the knowledge society. Trends, challenges and responses across Europe. A CEDEFOP synthesis report. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Symela K. (2006) Kompetencje i jakość pracy doradcy zawodowego [Competence and quality of work of a vocational counselor] // Edukacja dla rynku pracy. Problemy poradnictwa zawodowego [Education for the labor market. Problems of vocational guidance] / Eds. S.M. Kwiatkowski, Z. Sirojć. Warszawa: Ochotnicze Hufce Pracy Komenda Główna (in Polish).
- Toffler A. (1980) The Third Wave: The Classic Study of Tomorrow. New York: Bantam Books.
- Volles N. (2016) Lifelong learning in the EU: Changing conceptualisations, actors, and policies // Studies in Higher Education. Vol. 41. № 2. P. 343–363.