

2 минуты назад

Преобразование профессиональной идентичности: поддержка практикующих специалистов по трудоустройству на расстоянии

Профессиональная идентичность специалистов по профориентации и трудоустройству несколько хрупка. Сбалансировать напряженность, такую как достижение целевых показателей, связанных с финансированием, при одновременном учете индивидуальных потребностей клиентов, которых они обслуживают, может оказаться сложной задачей. Поддержание профессионализма также становится все более сложной задачей для практиков, поскольку им необходимо постоянно уделять внимание своим профессиональным потребностям в обучении, обеспечивая знакомство с новыми теориями, исследованиями и методами работы. Эта статья опирается на европейские исследования (2014–2018 гг.), в которых изучалось, как можно получить консультацию по профориентации и практиков по трудоустройству на расстоянии, используя технологии, чтобы облегчить их профессиональную идентификацию трансформации.

Вступление

Номенклатура, используемая для различения профессий, связанных с широким сообществом профориентации и практики консультирования, разнообразна и может вводить в заблуждение. Например, в некоторых странах существует четкое различие между специалистами по профориентации / консультированию и специалистами по трудоустройству. На первый взгляд, это различие может показаться простым. Специалисты по профориентации / консультированию поддерживают людей в их переходе на рынок труда и через него, в то время как специалисты по трудоустройству уделяют основное внимание оказанию поддержки людям в устойчивой работе или трудоустройстве. Иногда это конкретное различие дополнительно подчеркивается различными организационными контекстами и культурами, в которых работают практикующие. В Великобритании, например, практикующие специалисты по трудоустройству, которых в настоящее время называют рабочими тренерами, в основном работают государственными служащими в правительственном департаменте (Департамент труда и пенсий), который является Государственной службой занятости Великобритании (PES). Напротив, специалисты по профориентации / консультированию работают в различных профессиональных контекстах, таких как карьерные службы, школы, колледжи и частные консультации. В некоторых других европейских странах, например, в Хорватии и Словении, такого типа различий в отношении конкретного организационного контекста не существует, поскольку большинство специалистов по трудоустройству и трудоустройству работают в одной и той же организации-работодателе или PES (Artiles et al., как карьерные услуги, школы, колледжи и частные консультации. В некоторых других европейских странах, например, в Хорватии и Словении, такого типа различий в отношении конкретного организационного

контекста не существует, поскольку большинство специалистов по трудоустройству и трудоустройству работают в одной и той же организации-работодателе или PES (Artiles et al., как карьерные услуги, школы, колледжи и частные консультации. В некоторых других европейских странах, например, в Хорватии и Словении, такого типа различий в отношении конкретного организационного контекста не существует, поскольку большинство специалистов по трудоустройству и трудоустройству работают в одной и той же организации-работодателе или PES (Artiles et al., 2018). Еще одно осложнение связано с тем, что роли и обязанности этих специалистов отнюдь не статичны, а смещаются и трансформируются, отражая политические, культурные и социальные реалии. В Великобритании, например, Министерство труда и пенсий (DWP) начинает отходить от своей установленной ориентации на безработных взрослых, на оказание поддержки заявителям в сфере занятости и учащимся в школах (DWP, 2018).

Независимо от различий, таких как их профессиональная роль, звание, статус или организационный контекст, все работники, занимающиеся карьерой и трудоустройством, работают в одном и том же пространстве, поддерживая своих клиентов (иногда их также называют клиентами) в их многочисленных переходах на и через рынки труда. Следовательно, зачастую они сильно пересекаются в том, как они работают со своими клиентами / клиентами. Текущая нестабильность на рынках труда на международном уровне оказывает значительное давление не только на клиентов / клиентов консультативных услуг по профориентации и служб занятости, но также на практиков, предоставляющих эти услуги. В ответ на воздействие на этих практиков растущей волатильности на рынке труда в Стратегии Европейской государственной службы занятости (ГСЗ) 2020 были определены некоторые необходимые изменения (2015). Эти изменения включали рекомендацию о том, что этим практикам необходимо действовать по-разному, в ролях и способностях, которые требовали от них принятия новых профессиональных качеств, включающих новые навыки, компетенции и понимание (PES Network, 2015). Все в большей степени признается, что люди, проходящие через сложные рынки труда, нуждаются в поддержке карьеры и занятости (например, Cedefop, 2011). Однако, как указано здесь, не только лица, которые являются клиентами / клиентами этих услуг, нуждаются в поддержке. Практики, предоставляющие эти услуги аналогичным образом, нуждаются в поддержке. Чтобы специалисты по профориентации / консультированию и трудоустройству могли выживать и процветать в нестабильной рабочей среде, необходима постоянная поддержка в обучении, чтобы гарантировать, что знания и понимание на переднем крае практики интегрированы в практику на благо клиентов. Чтобы проиллюстрировать это, полезно поразмышлять над тем, как информационные и коммуникационные технологии (ИКТ) внедряются в практику (Bimrose, Kettunen, & Goddard, 2015).). За последние несколько десятилетий практикующим специалистам по-прежнему требовалась трансформация их методов работы с учетом технологических изменений. Предоставление профориентации и мероприятий по трудоустройству для клиентов на расстоянии и / или поддержка клиентов в их поиске информации о рынке труда (LMI) требуют фундаментальных изменений в прежних практиках, которые требуют от практикующих специалистов принять и интегрировать совершенно новый способ мышления и работы (Bimrose, Hughes & Barnes, 2011). Преобразование практики, в свою очередь, требует трансформации профессиональной идентичности человека, что позволяет учитывать эти изменения.

Поддержка профориентации / консультирования и трудоустройства для управления и формирования таких изменений была ключевой целью исследования под названием EmployID, на котором основана эта статья (2014-2018). С акцентом на профессиональное обучение и развитие, чтобы способствовать трансформации профессиональной идентичности практикующих, как индивидуально, так и коллективно (Brown & Bimrose, 2015), в этой статье мы сначала исследуем природу профессионализма и профессиональной идентичности, с

особым акцентом на профориентацию / консультирование и практику трудоустройства. Затем мы опишем подход к разработке онлайн-курса обучения, который был принят, как часть более крупного европейского научного исследования, для поддержки процесса изменений. Ключевые темы, которые появились как результаты анализа результатов этого исследования, представлены и обсуждены со ссылкой на последствия для практики.

Профессионализм и профессиональная идентичность

Профессионализм относится к поведению и качествам группы людей, которые могут включать ссылку на призвание, соблюдение этических стандартов, а также требование специальных знаний, полученных за определенный период времени: «обладание специальными знаниями и навыками в широко признанном органе обучения, полученного в результате исследований, образования и обучения на высоком уровне, и которые готовы применять эти знания и применять эти навыки в интересах других» (Professions Australia, без даты). Поэтому он тесно связан с необходимостью интеграции новых знаний и понимания, обычно воплощаемых в возникающей теории и исследованиях, в профессиональную практику:

В настоящее время практика карьерного роста требует, чтобы практикующие специалисты были оснащены новейшими разработками в этой области - это включает в себя знания о текущих теориях, а также модели и стратегии для применения этих знаний в своей работе с клиентами, которые ищут поддержку в карьере.

(Arthur, Neault & McMahon, 2019, p. Xiii)

Без основанной на исследованиях теории, лежащей в основе их практики, отражающей текущие тенденции и современные проблемы, те, кто предоставляет услуги по профориентации / консультированию и трудоустройству, не могут (и вряд ли) будут рассматриваться как профессионалы клиентами / клиентами или обществами, в которых они работают. В основе профессионализма лежит переплетение теории, исследований и практики. С профессионализмом связана профессиональная идентичность. Идентичность на работе - это значения, придаваемые индивидууму самим собой и другими, которые проявляются в отношениях и поведении, а также в историях, которые мы рассказываем о себе другим и себе (Ibarra & Barbulescu, 2010). Эти значения и истории могут быть основаны на социальных идентичностях, связанных с работой или личными идентичностями, на основе личных характеристик, установок и поведения, которые демонстрирует человек или которые другие приписывают ему или ей (Ibarra & Barbulescu, 2010). В центре внимания исследования EmployID было обучение как движущая сила развития идентичности на работе и исследование того, как личность на работе развивается и изменяется со временем. Браун (1997) разработали динамическую модель формирования профессиональной идентичности (см. рис. 1), где процесс приобретения профессиональной идентичности происходит в определенных сообществах, в которых социализация, взаимодействие и обучение являются ключевыми элементами, при этом отдельные лица принимают аспекты существующих идентичностей и ролей, в то же время активно изменяя другие аспекты в динамичной форме. На формирование, поддержание и изменение профессиональных идентичностей всегда влияет характер отношений, вокруг которых они построены. Со временем эти взаимодействия могут привести к изменениям и изменению этих же структур, сообществ практики и индивидуальности работы (Brown, 1997).

Рисунок 1. Динамическая модель формирования профессиональной идентичности (Браун, 1997).

Показать в полном размере

Дальнейшее развитие мышления о профессиональном развитии личности представлено

следующим образом (Brown & Vimrose, 2015, 2018). Обучение на рабочем месте и профессиональная разработка идентичности могут быть эффективно поддержаны, если будет понятно, что такое обучение может быть представлено тремя способами: как процесс развития идентичности, как процесс развития в четырех взаимосвязанных областях и как происходящий в контекст конкретных структур возможностей (см. рисунок 2).

Рисунок 2. Ключевые факторы, влияющие на обучение и развитие личности на работе.

Показать в полном размере

Первое представление рассматривает обучение как процесс развития идентичности: «обучение как становление» обрисовывается в общих чертах в стратегической карьере и учебных биографиях людей. Ключевыми факторами, влияющими на это представление об обучении, являются личностные характеристики, лежащие в основе обучения и развития: обучение через самопонимание, приверженность собственному обучению и профессиональному развитию и адаптивность к карьере (Brown & Vimrose, 2015). Вторым способом обучения и развития идентичности может быть представлен в четырех областях: развитие отношений, когнитивное развитие, практическое развитие и эмоциональное развитие. Обучение может включать развитие в одной или нескольких областях, и развитие в каждой области может быть достигнуто несколькими различными способами; кроме того, развитие может быть представлено тематически, например, посредством обучения у других. Тем не менее, степень развития по конкретным темам может сильно различаться между отдельными случаями (Brown & Vimrose, 2018). Третий способ представления обучения и развития личности на работе признает, что обучение происходит в контексте структур возможностей, в рамках которых работают люди. Эти структуры могут также играть ключевую роль в доступе к работе, которая богата возможностями обучения и развития (Brown & Vimrose, 2018).

Эти две структуры обеспечили теоретическую основу исследования EmployID в целом и онлайн-курса в частности, с выводами, о которых сообщается ниже.

методология

Поддержка профессиональной трансформации личности профориентационного консультирования и специалистов по трудоустройству, чтобы они могли решать задачи, связанные с их быстро меняющимися рабочими ролями, была ключевой целью исследования EmployID. Первоначально это было сосредоточено на контексте PES, хотя на последних этапах исследования оно было распространено на более широкий круг специалистов по профориентации, консультированию и трудоустройству в Европе и на международном уровне с целью изучения того, как технологии улучшают обучение (TEL).) подходы могут облегчить профессиональную трансформацию личности для специалистов по трудоустройству. Подход TEL, принятый в этом исследовании, подчеркнул роль фасилитации (Vimrose et al., 2014) и включало использование программ смешанного обучения или массового открытого онлайн-курса (МООС) для консультирования по вопросам профориентации и практики трудоустройства в целом, дополненного использованием онлайн-инструментов LMI и онлайн-поддержки для рефлексии и обучения сверстников.

Методология, использованная для разработки поддержки обучения, включала в себя проект с участием населения (Kensing & Blomberg, 1998), вовлекающий конечных пользователей на каждом этапе разработки результатов, так что было разработано обучение (как онлайн, так и лицом к лицу), которое отвечало особым потребностям и требованиям профориентации / консультирования и практики трудоустройства. В рамках общей поддержки обучения были разработаны приложения ИКТ для поддержки практиков с помощью онлайн-размышлений,

взаимного обучения и использования LMI в своей практике. Программа онлайн-обучения, или MOOC, была разработана и разработана специально для поддержки непрерывного профессионального развития (CPD) профориентации и практики трудоустройства по всей Европе в различных контекстах, включая самозанятость (Vimrose et al., 2019). Он длился шесть недель с марта по май 2017 года и был открыт для всех, кто интересуется последствиями для профессиональной трансформации личности профориентации / консультирования и трудоустройства в изменяющемся мире труда.

Основным дидактическим элементом было активное вовлечение учащихся посредством дискуссий и размышлений. В то время как каждому участнику было предложено проработать каждый из пяти уроков или модулей в качестве отдельного учащегося, основной идеей курса было активное обучение в профессиональном контексте. Содержание каждой недели основывалось на следующих пяти темах: введение в меняющийся мир труда; Коучинг: Going Digital; Информация о рынке труда (LMI) и отраслевые знания; и, наконец, размышление и оценка. Каждая тема содержала стимулирующий материал, который включал комментарии экспертов по теме, связанной с поддержкой видео, аудио и письменных материалов. Были также рекомендованы индивидуальные и групповые учебные мероприятия, и восемь фасилитаторов с развитием карьеры и / или опытом онлайн-репетиторства способствовали обсуждению темы. Как следствие, ответы были сделаны на все комментарии участников и темы для обсуждения.

Участники проходили онлайн-курс обучения в своем собственном темпе и имели доступ к материалам и контенту в течение периода времени, который немного продлил основной курс обучения (например, с марта по июнь 2017 года). Активное вовлечение учащихся посредством дискуссий и размышлений было инициировано восемью основными преподавателями. Всего на курс зарегистрировалось 402 участника из как минимум 20 идентифицируемых стран. Поскольку некоторые участники использовали общий адрес электронной почты и не указали, где они работали, точное число стран могло быть выше. Невозможно было определить точный фон сотрудников, потому что для поощрения участия онлайн-платформе требовалось только минимум имени и адреса электронной почты, чтобы зарегистрироваться на любом из их курсов. Хотя исходная информация не была собрана,

Подход к анализу данных качественных комментариев, сгенерированных в онлайн-курсе всеми участниками, повлек за собой кодирование, основанное на схеме, разработанной Murphy (2004) и Rodrigue et al. (2012), чтобы проанализировать онлайн асинхронные обсуждения. После того, как четыре кодировщика протестировали оригинальную схему на ограниченном наборе комментариев, каждая тема / неделя была закодирована двумя независимыми кодировщиками. Единицы анализа были выбраны тематически (Рурк, Андерсон, Гаррисон и Арчер, 2001). Точное начало и окончание каждой идеи в комментариях было помечено и им был присвоен код с помощью программного инструмента (MAXQDA). Девять исследователей прошли два этапа кодирования, при этом данные анализировались как индуктивно, так и дедуктивно. Исследователи разработали схему кодирования, основанную на более чем 1000 комментариях, в основном в процессе исследовательского кодирования контента, включающего пять этапов. Любые разногласия разрешались путем обсуждения. Более подробное описание процесса анализа данных доступно для изучения (Vimrose et al., 2019).

Из 402, которые подписались на онлайн-курс, 86 в основном профессионалы в сфере профориентации / консультирования или служб занятости (как они показали в своих комментариях на протяжении всего курса), активно участвовали в курсе (то есть, они сделали по крайней мере один пост) и все эти участники достигли завершения курса. Остальные 316 зарегистрировавшихся либо не начали курс, либо пассивно использовали курс без активного участия. За три месяца выполнения курса 86 активных участников написали в общей

сложности 1073 сообщения. В среднем каждый пост содержал более 81 слова, что свидетельствует о высоком уровне вовлеченности участников и, в сочетании с качественным анализом данных, указывает на богатство их вклада. По сравнению с очень высокими показателями отсева для онлайн-курсов, составляющими около 90% (Gütl, Rizzardini, Chang, & Morales, 2014), коэффициент удержания для этого онлайн-курса был обнадеживающе высоким. Этот высокий уровень вовлеченности участников также был отражен в 92% их первоначальных комментариев, получивших хотя бы один ответ. В целом, курс был очень успешным с высоким уровнем участия учащихся и положительными отзывами.

Ссылка на статью: [Преобразование профессиональной идентичности: поддержка практикующих специалистов по трудоустройству на расстоянии](#)