

**КЫРГЫЗСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ ИШЕНАЛЫ АРАБАЕВА
КАФЕДРА ПЕДАГОГИКИ**

**ОСНОВЫ ПРОФОРИЕНТАЦИОННОЙ
РАБОТЫ ДЛЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ
(МЕТОДИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ)**

БИШКЕК-2023

УДК 37.0
ББК 74.0
О-75

Учебно-методическое руководство «Основы профориентационной работы для педагогических специальностей» (методическое сопровождение) было подготовлено специалистами кафедры педагогики КГУ имени И. Арабаева. – 126 стр.

**Рекомендовано к печати решением Ученого Совета КГУ им. И. Арабаева
(протокол №5, от 3 марта 2022 года)**

Авторы – составители:

Калдыбаева А. Т. – доктор педагогических наук, профессор
Эсенгулова М. М. – кандидат педагогических наук, и. о. профессора
Сманбаев О. А. – доктор педагогических наук, профессор

Рецензенты:

Пак С. Н. – кандидат педагогических наук, доцент
Мураталиева М. – доктор педагогических наук, доцент

Основы профориентационной работы для педагогических специальностей: методическое сопровождение/авторы-составители: А. Т. Калдыбаева, М. М. Эсенгулова, О. А. Сманбаева.– Б.: 2023. – 126 с.
О-75
ISBN 978-9967-04-985-7

Учебно-методическое руководство «Основы профориентационной работы для педагогических специальностей» (методическое сопровождение) посвящено специалистам, читающим дисциплину «Педагогика». По следующим разделам дисциплины «Педагогика»: «Введение в педагогическую профессию», «Педагогические теории, системы и технологии», «Основы управления педагогическими системами» была произведена модификация тем, касающихся педагогических основ профессиональной ориентации будущих педагогов.

Применение инновационных методов обучения и учения будет способствовать формированию необходимых компетентностей и преподавателей, и студентов для достижения успехов в профессии.

ISBN 978-9967-04-985-7

УДК 37.0
ББК 74.0

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	4
Глоссарий.....	5
О методике «Развитие критического мышления через чтение и письмо»	8

ЧАСТЬ 1. ВАЖНЕЙШИЕ ЦЕННОСТНЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Тема 1. Профессиональное самоопределение личности.....	12
Тема 2. Основные подходы к проблеме выбора профессии.....	23
КРАТКИЕ ВЫВОДЫ ПО ПЕРВОЙ ЧАСТИ.....	33

ЧАСТЬ 2. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ПРОФЕССИИ

Тема 3. Методологические и теоретические основы профессиональной ориентации	35
Тема 4. Понятие профессия и специальность. Основная типология профессий (по Е. А. Климову)	49
Тема 5. Подготовка к выбору будущей профессии в зарубежных странах (Англия, Франция, Германия).....	55
Тема 6. Профессиограмма. Виды профессиограммы	65
КРАТКИЕ ВЫВОДЫ ПО ВТОРОЙ ЧАСТИ.....	70

ЧАСТЬ 3. САМОВОСПИТАНИЕ КАК УСЛОВИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ УЧИТЕЛЯ

Тема 7. Самопознание. Самооценка. Формирование самооценки и профессиональная ориентация	72
КРАТКИЕ ВЫВОДЫ ПО ТРЕТЬЕЙ ЧАСТИ.....	81

ЧАСТЬ 4. ОСНОВНЫЕ КАТЕГОРИИ ПЕДАГОГИКИ

Тема 8. Мягкие навыки, метанавыки, метакомпетенции.....	83
КРАТКИЕ ВЫВОДЫ ПО ЧЕТВЕРТОЙ ЧАСТИ.....	91

ЧАСТЬ 5. СИСТЕМА И СТРУКТУРА ОБРАЗОВАНИЯ В КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКЕ

Тема 9. Стратегические направления в системе высшего образования в мире.....	93
Тема 10. Трансформация модели университетов	102
Тема 11. Индустрия 4.0 и рынок труда	105
Тема 12. Атлас новых профессий	111
КРАТКИЕ ВЫВОДЫ ПО ПЯТОЙ ЧАСТИ	115
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	116

ВВЕДЕНИЕ

Мы должны стремиться воспитать поколение, которому будут органически чужды потребительские и накопительские страсти.

А для того чтобы воспитать такое поколение, мы должны вернуть профессии учителя ее прежний высокий авторитет. Вспоминаю, каким был учитель в мои школьные годы – фигура значительная, по большому счету уважаемый человек – мудрец, помощник, советчик, его мнение становилось главным не только в вопросах обучения и воспитания детей, но именно к нему обращались, когда нужно было решить серьезную жизненную проблему. Не боюсь сказать – это был своего рода культ. Думается, что всем надо хорошо подумать о том, как возродить непререкаемый авторитет учителя.

А учитель должен быть по-прежнему в авангарде нашей культуры, и я вижу необходимость подумать о серьезном изменении программы педагогических вузов.

Чингиз Айтматов

► ВВЕДЕНИЕ

Выбор будущей профессии – один из решающих шагов в жизни, который делают будущие выпускники. Очень часто учащиеся опираются при выборе профессии не на свои способности и желания, а также востребованность на рынке труда, а на то, как котируется профессия в обществе. В этот момент большое значение имеет правильная ориентация школьников в разнообразном мире профессий. Важно оказать им квалифицированную помощь в принятии правильного решения, помочь определиться в профессиональном плане, раскрыть возможности различных профессий, чтобы в дальнейшем они не испытывали сложностей с трудоустройством.

Внедрение в содержание дисциплины «Педагогика» тем по профессиональной ориентации, на которых студенты – будущие педагоги смогут ознакомиться с методологическими и теоретическими основами профессиональной ориентации, с проблемой правильного выбора профессии, с трансформацией высшего образования и изменениями на рынке труда в связи с индустрией 4.0, с появлением новых профессий с их содержанием, характером или условиями труда, с формированием метанавыков и метакомпетенций.

Мы надеемся, что в процессе обучения по профессиональной ориентации будущие педагоги будут соотносить свои интересы и индивидуальные особенности с требованиями интересующей профессии, который, в свою очередь, будет способствовать пониманию и выбору направления дальнейшей деятельности в области профессиональной ориентации в общеобразовательных школах.

Прогнозируя свое профессиональное будущее, человек осуществляет свою траекторию на завтра. Вызовы нового столетия в условиях непрерывной изменчивости социума, экономики, профессиональной сферы стимулируют острое звучание проблемы профессиональной, социальной и межличностной коммуникации. В современных исследованиях звучат такие термины, как метанавык, компетенция, метакомпетенция, мягкие навыки, или soft skills. Обозначенная тенденция возникает из особенностей жизнедеятельности современного человека информационного общества. Возрастает роль универсальных компетенций человека XXI в., которые включают так называемые универсальные или общекультурные компетенции.

Тема эффективности сотрудничества в педагогическом процессе сегодня признается актуальной для всех ступеней образования. Способность к сотрудничеству в профессиональной деятельности, социальной жизни необходима и востребована в обществе.

Предлагаемое учебно-методическое руководство «Основы профориентационной работы для педагогических специальностей» (методическое сопровождение) состоит из пяти частей. Каждая часть раскрывает содержание, предлагает методическое сопровождение выбранных тем по профессиональной ориентации.

По нашему мнению, неотъемлемой частью процесса подготовки квалифицированных кадров является реализация принципиально новых образовательных подходов в противовес широко распространенным репродуктивным технологиям, основанным на простом воспроизводстве информации. Поэтому для раскрытия тем мы выбрали лично-ориентированную методику «Развитие критического мышления через чтение и письмо».

Главная идея обучения в рамках этой методики – сотрудничество, то есть учиться вместе, активно взаимодействуя. Важной характеристикой такого обучения является воспитание «духа единой команды», при этом все участники несут взаимную ответственность за результаты своего труда и за общий результат. В реализации методики «Развитие критического мышления через чтение и письмо» очень значима деятельность преподавателя в правильной организации учебного занятия, которая в свою очередь, стимулирует у участников эмоциональные переживания, мотивирует на стремление к успеху, что положительно сказывается на формировании профессионально важных метанавыков и метакомпетенций.

► ГЛОССАРИЙ

Атлас профессий	Это альманах перспективных отраслей и профессий на ближайшие 15-20 лет. Он поможет понять, какие отрасли будут активно развиваться, в каких будут рождаться новые технологии, продукты, практики управления и какие новые специалисты потребуются работодателям.
Дорожная карта	План мероприятий по продвижению к некоторому целевому состоянию, например, устойчивому эффекту процесса и/или отношению его характеристик, например «цена-стоимость», или к форме процесса.
Квалификация	Квалификация (от <u>англ. Quality – качество</u> , в смысле степень проявления достоинств) – в некоторых областях этим термином называется либо процесс оценки уровня качества, либо сами предусмотренные уровни. <u>Квалификация (образование)</u> – уровень подготовки выпускников средних специальных и высших учебных заведений.

Компетенция	Компетенция (лат. <i>competentia</i> «согласие; соразмерность» от <i>competere</i> «соответствовать, подходить») – круг вопросов, в которых кто-нибудь хорошо осведомлён.
Компетентность	Компетентность (лат. <i>competens</i> – подходящий, соответствующий, надлежащий, способный, знающий) – качество человека, обладающего всесторонними знаниями в какой-либо области и мнение которого поэтому является веским, авторитетным.
Профессия	Профессия (лат. <i>professio</i> ; от <i>profiteor</i> – «объявляю своим делом») – род <u>трудовой деятельности человека</u> , обычно его <u>источник существования</u> . Это труд, за который человек получает доход.
Профориентация	Профориентация (лат. <i>professio</i> – род занятий и фр. <i>Orientation</i> – установка) – система <u>научно-обоснованных мероприятий</u> , направленных на подготовку <u>молодёжи к выбору профессии</u> (с учётом особенностей личности и потребностей <u>народного хозяйства в кадрах</u>), на оказание помощи молодёжи в профессиональном самоопределении и <u>трудоустройстве</u> .
Лидерство	Это общественное влияние, которое объединяет других и мотивирует прикладывать максимальные усилия для достижения цели. За лидерами идут не из-за формальной власти и полномочий, а из-за доверия и уважения. Хотя эти вещи далеко не всегда взаимоисключают друг друга.
Метанавыки	Это фундамент, опираясь на который, можно двигаться по жизни и расти более осознанно и качественно сразу на всех уровнях: личностном, социальном, организационном. Так как всё внутри нашего мышления и психики так или иначе взаимосвязано, то и развитие метанавыков влияет сразу на всю систему.
Мотив	Мотив (лат. <i>movere</i> – приводить в движение, толкать) – обобщение материальных предметов, которые представляют ценность для человека и определяют вектор его деятельности. Термин «мотив» нередко используют как синоним для цели и потребности, однако эта синонимизация некорректна. Потребность – это желание человека устранить какой-либо дискомфорт, в то время как цель – это процесс выбора того самого предмета, который может удовлетворить требования, продиктованные мотивом. Например, учиться – это потребность, желание усовершенствовать его – это цель, а информация, знания, к которой тянется субъект – это мотив .

Социальный статус	Это социальное положение, занимаемое социальным <u>индивидом</u> или <u>социальной группой</u> в обществе или отдельной <u>социальной подсистеме</u> общества. Определяется по специфическим для конкретного общества признакам, в качестве которых могут выступать экономические, национальные, возрастные и другие признаки. Социальный статус характеризуется властными и/или материальными возможностями, реже специфическими умениями или навыками, харизмой, образованием.
Функциональные обязанности	Это определенное и строго очерченное поле деятельности работника, его продуктивные рабочие результаты, к которым он должен стремиться. В основе деятельности любого сотрудника лежит стремление к достижению общеорганизационных успехов и целей. К таковым относятся реализация поручений руководящих структур, выполнение существующего технического регламента, выполнение операционного контроля, кадровые задачи и вопросы, делопроизводство.
Эмоциональный интеллект	Эмоциональный интеллект (<u>англ. emotional intelligence, EI</u>) – сумма навыков и способностей человека распознавать эмоции, понимать намерения, мотивацию и желания других людей и свои собственные, а также способность управлять своими эмоциями и эмоциями других людей в целях решения практических задач. Относится к <u>гибким навыкам</u> .
Эмпатия	Эмпатия (<u>греч. ἐν – «в» + греч. Πάθος – «страсть», «страдание», «чувство», «сочувствие»</u>) – осознанное сопереживание текущему <u>эмоциональному состоянию</u> другого человека без потери ощущения происхождения этого переживания. Соответственно эмпат – это человек с развитой способностью к эмпатии.

УСЛОВНЫЕ ЗНАКИ



► **О МЕТОДИКЕ «РАЗВИТИЕ КРИТИЧЕСКОГО МЫШЛЕНИЯ ЧЕРЕЗ ЧТЕНИЕ И ПИСЬМО»**

Одна из методик личностно-ориентированного обучения «Развитие критического мышления через чтение и письмо» (далее РКМЧП).

Суть методики не только в преподавании, но и в особой философии обучения:

- 1. Каждая мысль ценна
- 2. Учиться слышать друг друга – воспитание толерантности
- 3. Стремиться к лидерству
- 4. Учиться взаимодействовать, работать в команде

Основные этапы методики РКМЧП

1 этап. Вызов.	2 этап. Осмысление.	3 этап. Размышление, рефлексия.
Цель этого этапа: 1) способствовать дальнейшей деятельности; 2) формирование личностного подхода к следующей теме, проблеме обсуждения; 3) актуальность имеющихся знаний и опыта.	Цель этого этапа – активное знакомство с новой информацией. Знакомство можно предложить через вдумчивое чтение актуальной статьи, информации из учебника, презентацию, в соответствии с предложенной темой, просмотр фильмов.	Цель этого этапа – внимательно обсудить полученную информацию. На этом этапе студент оценивает полученную информацию и «присваивает».

1 этап. Вызов. Это особый этап подготовки к принятию нового. На этом этапе важно отделить опыт преподавателя, который в некотором смысле согласуется тем, что называется новым или предлагается как новое. Диалектическая связь между традиционным подходом и новаторством хорошо известна: все новое уходит корнями в традицию и извлекается из нее. Студентам предлагается поделиться своим опытом, так, с одной стороны уточняются свои достижения, а с другой стороны будут выбраны проблемы и сложности в деятельности и определяться с предметом предстоящей работы. При обмене опытом применение метода «мозгового штурма», заполнение таблиц, составление схем, направленность к работе в малых группах могут быть эффективным. Какой бы ни была форма работы, имеет значение вовлечение всех участников процесса обучения в предстоящей дискуссии, создание интереса для освоения новой информации, применение новых приемов, методов обучения, направленность на конструктивное общение.

2 этап. Осмысление. Можно отметить, что для реализации этого этапа можно посмотреть и применить множество интерактивных методов. Это может быть тот же самый прием, которого преподаватель начал применять по своему предмету. Но в этом случае их применение может иметь другие цели. Такой подход даст возможность поработать с инновационными методами до реализации в студенческой аудитории.

3 этап. Размышление, рефлексия. На этом этапе важно не только оценивать чужую работу, но и оценивать себя и анализировать свою деятельность. На этапе размышления, рефлексии происходит переосмысление позиций новых понятий и формирование ценностных направлений. Успех рефлексивной деятельности зависит от атмосферы, в которой происходит интерактивное общение. В процессе учения преподаватели должны акцентировать свое внимание на создание атмосферы доброжелательности во взаимоотношениях, открытости и на коллективно разработанных правилах. Ниже мы предлагаем правила работы с применением методики РКМЧП, которую можно взять как основу для разработки и принятия таких правил.

Правила работы с применением методики РКМЧП в рамках личностно-ориентированного обучения:

1. Равное отношение всех участников процесса обучения.
2. Право на ошибку каждого студента.
3. Безотметочная деятельность, применение формирующего оценивания.
4. Создание мотивирующей, доброжелательной среды.
5. Применение конструктивного диалога (обсуждение, в результате, которого появляются новые идеи, «продукты», знания) как основы сотрудничества участников.
6. Учет личных потребностей, вопросов, трудностей.

Распаковка методов и приемов, использованных в этом пособии:

Мозговой штурм

Метод генерации новых идей без опасения критики со стороны. Мозговой штурм может быть индивидуальным, парным и групповым.

Шаги:

1. В течение ограниченного времени (2-3 мин.) записывайте идеи по теме, ничем себя не ограничивая.
2. Поделитесь идеями с друзьями (в паре, в группе).
3. Просмотрите список идей, подкорректируйте его: добавьте то, что необходимо, или откажитесь от лишнего.
4. Эти идеи можно использовать для эссе, рассказа по теме, составления плана сообщения, проведения исследования по проблеме.

Интерактивная система пометок для эффективного чтения и размышления

(ИНСЕРТ)

Метод работы с информацией, способ маркировки, помогающий эффективно читать и думать. Способ диалога с текстом и средство отслеживания и понимания информации.


Шаги:

1. Актуализация знаний по теме.
2. Чтение текста с маркировкой на полях: «V» – знакомая информация; «+» – новая информация; «-» – это противоречит тому, что вы уже знали или думали, что знали; «?» – непонятно или вы хотите получить более полную информацию по данному вопросу.
3. Размышление (рефлексия) – обсуждение прочитанного в парах, затем в группе с опорой на сделанную маркировку. Обсуждение в группе ведется «от значка к значку»; маркированная информация представляется последовательно: от того, что знаем, – к тому, что непонятно.

В заключение составляется таблица или делается любое другое резюме по тексту.

Ротация

Обмен мнениями, развитие способности выражать позицию в краткой, продуманной форме. Этот метод является одним из этапов работы, посвященный презентации своей



точки зрения. Ротация представляет собой метод самостоятельного обучения, при котором обучающийся перемещается по аудитории от вопроса к вопросу с целью приобретения новых навыков. Помимо чисто обучающего эффекта ротация оказывает положительное влияние на мотивацию обучающегося, помогает формировать навыки работы в команде, подготовить презентацию, лаконично выступить перед аудиторией.

Обучение сообща

Совместная деятельность, в процессе которой люди обучаются, работая вместе (парами, группами) над одной проблемой, выдвигая свежие идеи, принимая решение. В продуктивной групповой работе присутствуют два элемента: индивидуальный поиск и обмен идеями.

Двухчастный дневник

Метод, который способствует вдумчивому чтению и позволяет взаимодействовать с теми идеями, которые встречаются в тексте.

Шаги:

1. Разделить лист для записи на две части.
2. Прочитать текст и записать в левой части листа цитаты из текста, которые вас затронули.
3. Написать в правой части листа комментарии к выписанным цитатам.
4. Принять участие в обсуждении текста с использованием материала двухчастного дневника.
5. Написать эссе по результатам обсуждения текста с использованием материалов двухчастного дневника.

Карта концепции

Своеобразный способ графического представления и связывания мыслей, выстраивание собственных представлений и знаний в определенном порядке и обоснование этого порядка, создание взгляда на проблему и на ее решение.

Кластер

Содержание текста можно представить графически. Представление ключевых понятий какого-либо текста и смысловых связей между ними в схеме называется кластером. Кластер передает основное содержание текста, его смысл.

Шаги:

1. Обозначение темы в центре листа.
2. Обозначение слов, понятий, раскрывающих тему.
3. Установление и обозначение смысловых связей между понятиями.

Кластер может служить основой для устного выступления, краткого изложения основного содержания текста.

ЧАСТЬ 1. ВАЖНЕЙШИЕ ЦЕННОСТНЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Каждый человек рождается для какого-то дела.

Каждый, кто ходит по земле, имеет свои обязанности в жизни.

Эрнест Хемингуэй

писатель

► ТЕМА 1. ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ САМООПРЕДЕЛЕНИЕ ЛИЧНОСТИ

Курс, семестр	1 курс, 1 семестр
Предмет	Педагогика/ Введение в педагогическую профессию
Язык	Кыргызский, русский
Цели, задачи изучения темы	1. Раскрыть содержание профессионального самоопределения личности. 2. Определить свои личностные типы. 3. Формировать мягкие навыки, метанавыки, метакомпетенции.
Ожидаемые результаты	Студенты: 1. Ознакомятся с содержанием темы «Профессиональное самоопределение личности»; 2. Определят свои личностные типы; 3. Сформируют свои мягкие навыки, метанавыки, метакомпетенции.
Необходимые материалы	Презентация Power Point, интерактивная доска, флипчарты, маркеры, стикеры, ножницы, скотч, бумага А 4 для письменной обратной связи, раздаточные материалы по теме (электронные и твердые варианты).
Текст для самостоятельной работы студентов (СРС)	Отрывок из книги Арендачук И.В. Теоретические основы дисциплины «Самоопределение и профессиональная ориентация учащихся»: Учебное пособие для студентов педагогических и психологических специальностей. – Саратов: Изд-во Наука, 2013. – 51 с.
Технологическая поддержка	Интернет, YouTube, интерактивная доска, видеоматериалы по следующим ссылкам: • https://youtu.be/4jNBzCoMytw • https://www.youtube.com/watch?v=44klBz16Jpw
Методика	«Развитие критического мышления через чтение и письмо»



ЧТО ГОВОРЯТ СПЕЦИАЛИСТЫ?

Основы и особенности профессионального самоопределения личности

1 блок

Профессиональное самоопределение личности – это познание и изучение индивидом мира профессий, в ходе которого у него формируется мнение о собственных навыках, умениях, желаниях и возможностях в той или иной профессиональной сфере.

Любой человек хотя бы раз в своей жизни сталкивался с проблемой выбора. Поиск профессии в процессе профессионального самоопределения – обязательный пункт становления личности. Обычно в наиболее тяжелом положении оказываются подростки, хотя с подобной проблемой можно столкнуться в любом возрасте.

Особенностью рассматриваемого процесса можно считать неопределенное положение, в котором оказывается индивид в настоящем времени, а также тревогу за будущее, так как нет никакой уверенности в правильности конечного выбора профессии в рамках профессионального самоопределения.

СТРУКТУРА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМООПРЕДЕЛЕНИЯ ЛИЧНОСТИ

Она, согласно самой распространенной теории, представляется следующим образом:

- Когнитивная составляющая – отвечает за способность воспринимать и перерабатывать поступающую информацию.
- Поведенческая составляющая – потенциальная реакция человека на события.
- Эмоциональная составляющая – способность человека воспринимать и анализировать собственные эмоции.

Характеристики профессионального самоопределения личности

К ним относятся:

- Избирательность личности по отношению к профессиям.
- Осознанный выбор профессии, исходя из способностей и склонностей личности, а также из социально-экономических условий в стране и мире.
- Растянутость процесса во времени, постоянная корректировка и переосмысление своего места в профессии.
- Взаимосвязь с потребностью личности в самореализации, показатель зрелости как социальной, так и психологической.

Составляющие процесса профессионального самоопределения

Компоненты алгоритма профессионального самоопределения в рамках профориентации, следующие:

1. **Просвещение**, а именно первичное ознакомление со спектром работ. Освещение необходимых навыков, психических и физических особенностей, запрашиваемых для данного вида профессий.
2. **Консультирование**, которое включает перечень рекомендаций специалиста для дальнейшего выбора.
3. **Поддержка** – психологическая помощь для снижения нервного напряжения, волнения и формирования позитивного образа работы.

Факторы профессионального самоопределения личности

Их можно разделить на две группы: субъективные и объективные. К первым можно отнести личные качества отдельного человека, его врожденные психические особенности (темперамент), а также уже приобретенные (интересы, самооценка). Объективные факторы формируются причинами извне: окружением индивида, социальным положением и др. Именно последняя группа факторов отвечает за осознанную процедуру профессионального самоопределения.

Динамика профессионального самоопределения личности

Напрямую зависит от факторов, влияющих на нее. Существует связь и с возрастными особенностями и процессом принятия себя как отдельной единицы, как сегмента общества и формирование собственного «я». Можно отметить ряд закономерностей:

- Сначала на процесс выбора влияет набор нравственных ценностей, приобретенных человеком ранее.

- Вторым этапом выбираются наиболее подходящие варианты сферы дальнейшей профессиональной деятельности: гуманитарная, техническая, естественно-научная.
- Завершающей стадией становится формирование доверительного отношения к другим и к себе. Становится очевидным, что профессиональное и личностное самоопределение существуют неотрывно друг от друга.

Трудности профессионального самоопределения личности

К таким проблемам относятся:

- Несоответствие трех внутренних «я»: реального, возможного и деформированного.
- Сильные различия в умениях и навыках по отношению к запросам.
- Работа, где человек находится не благодаря, а вопреки собственному желанию.
- Глубинные проблемы, которые практически невозможно выявить без помощи специалиста.
- Ценности профессионального самоопределения.

Жизненные ценности также оказывают неоспоримое влияние на процесс профессионального самоопределения личности. Обычно ценностные ориентации связывают с поиском смысла жизни, в процессе которого человек находит собственную мотивацию. Понимание того, зачем вы двигаетесь к той или иной цели, позволяет воплощать собственные приоритеты в жизнь, которые, в свою очередь, дают возможность самореализации. Именно поэтому важно определить ценности своего пути профессионального самоопределения.

Роль темперамента и характера в профессиональном самоопределении

Значимыми факторами в формировании рабочего мировоззрения и компонентами профессионального самоопределения являются темперамент и характер. Первый оказывает влияние на скорость мыслительных процессов, дисциплинированность и предпочтение в типах работы. Интроверты предпочитают работать в одиночку, так как большое количество людей требует от них траты значительных ресурсов, а экстраверты – наоборот, предпочитают работу в команде. Характер неотрывен от темперамента и тоже воздействует на дальнейший род деятельности человека. Хитрый или прямолинейный? Общительный или застенчивый? Самоуверенный или самокритичный? Но стоит учитывать, что характер и темперамент все же не играют определяющую роль в профессиональном самоопределении личности, хотя понимание этих составляющих поможет облегчить дальнейший путь в профессии. Профессиональная ориентация и профессиональное самоопределение гораздо более сложные понятия и требуют комплексного подхода.

Трудовое воспитание и профессиональное самоопределение личности

Трудовое воспитание – это важнейшая составляющая, основа профессионального самоопределения. Сначала может показаться, что целью трудового воспитания может являться обучение человека определенным навыкам для дальнейшей профессиональной деятельности, но это не единственная его задача. К основным целям трудового воспитания можно отнести и формирование концепций труда. Почему он важен? Почему нужно его уважать? Как помочь найти мотивацию к труду? Именно данный процесс воспитания отвечает на все эти вопросы, помогая раскрыть все подходящие сферы профессионального самоопределения.



ЧТО ГОВОРЯТ СПЕЦИАЛИСТЫ?

Теории профессионального самоопределения личности

2 блок

Известный многим из нас психоаналитик Зигмунд Фрейд выдвинул психодинамическую теорию самоопределения, которая говорит, что первоопределяющим в профессиональной ориентированности человека является его детский опыт. Индивид будет стремиться воплотить в жизнь бессознательное из его малых лет.

Несколько отличный взгляд, не имеющий привязки к развитию личности во времени, выдвинул американский ученый Дж. Холланд. Ученый отталкивается от типирования людей, выделяя шесть разновидностей личности, которые влияют не только на профессиональное самоопределение, но и на личностное самоопределение:

- **Реалист:** старается действовать согласно своим приобретенным навыкам, а не импульсивным порывам. Не является любителем творческих профессий, им предпочитает монотонную и последовательную деятельность. Склонен к материализму.
- **Социальный тип:** дружелюбен и активен. В отличие от реалистов предпочел бы учить других людей чему-то новому и брать ответственность, добивается успехов в педагогике. Умеет мыслить ситуативно, а в мышлении обычно исходит из своих морально этических ценностей.
- **Исследователь:** хороший аналитик. Рационален и любопытен. Нет склонности к материализму и лучшим результатом своей деятельности скорее посчитает не наличие денег, а какое-то новое научное открытие.
- **Артист:** можно назвать противоположным реалисту типом. Обычно абсолютно непрактичен и непоследователен, склонен к импульсивным решениям, обладает богатым воображением и оригинальностью. От монотонной деятельности впадает в уныние.
- **Предприниматель:** материалист, но, в отличие от реалистичного типа, энергичен и склонен к творческому мышлению. Ситуативен и целеустремлен.
- **Конвенционный тип:** обладает слабой лидерской чертой, но большой ответственностью. Надежный командный работник, отлично проявит себя в больших, комплексных проектах.

Не все люди обладают «чистым» типом, что дает как и некоторые преимущества в выборе сферы профессионального приложения, так и может принести дополнительные трудности для человека. Взаимосвязь между психотипом и желаемой работой все же прослеживается.

Типологии профессионального самоопределения личности

Периодизация человека в процессе труда стала одной из самых популярных теорий развития профессионального самоопределения, которую предложил российский ученый Е. А. Климов:

1. **Стадии игры и предигры.** До 3 лет ребенку закладывают определенные навыки, которые, как показывает практика, имеют огромное влияние в будущем. Он учится как простым физическим действиям, так и простым правилам поведения в социуме. После 3 и до 8 лет маленький человек учится «играть в будущие профессии».

2. **Овладение учебной деятельностью.** Примерно до 12 лет ребенок учится самоконтролю, когда делает домашнее задание для школы. Он учится грамотному распределению времени, чтобы хватило времени и на рутинные задачи, и на отдых. На данном этапе очень важна грамотная родительская поддержка.
3. **Стадия желания и выбора.** До 18 лет уже не ребенок, но еще не взрослый человек, учится понимать собственные желания, впервые сталкивается с проблемой выбора, начинает серьезно задумываться о перспективах. Первые три стадии проходят практически все люди. В дальнейшем уже начинается ориентация на будущую профессиональную деятельность. Для тех, кто изъявляет четкое желание работать по выбранной специальности, начинается **стадия профессиональной подготовки** (вузы, колледжи и др.).
4. **После завершения образовательной программы** те, кто смогли устроиться на желанное место, входят в процесс становления полноценного профессионала и сотрудника. Но притирка начинается не только с рабочим процессом, но иногда и с коллективом.
5. **Стадия профессионального успеха,** становление мастера своего дела.
6. **Стадия становления наставника.** Завершающий процесс деятельности человека как субъекта профессионального самоопределения. Не все способны дойти до нее, так как быть профессионалом не всегда синонимично тому, чтобы быть учителем. Последний является тем человеком, который впоследствии сам должен будет помогать проходить путь профессионального самоопределения личности и дальнейшего выбора профессии.



ТЕКСТ №1

ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ (СРС)

Профессиональное самоопределение личности

Многообразие различных концептуальных подходов к рассмотрению проблемы профессионального самоопределения вызвано не только сложностью данного вопроса, но и культурно-исторической обусловленностью реализации самоопределения большинством людей, проживающих в конкретной стране, а также неоднородностью населения конкретных стран и регионов. Все это осложняет выделение «самых лучших» концептуальных подходов и делает проблему профессионального самоопределения многообразной по способам рассмотрения и решения. Само же понятие «самоопределение» вполне соотносится с такими модными ныне понятиями, как самоактуализация, самореализация, самоосуществление, самотрансценденция, самосознание. При этом многие ученые связывают самореализацию и самоактуализацию именно с трудовой деятельностью, с работой. Все это позволяет определить профессиональное самоопределение как самостоятельное и осознанное нахождение личностных смыслов в выбираемой, осваиваемой или уже выполняемой работе, трудовой деятельности и всей жизнедеятельности в конкретной культурно-исторической (социально-экономической) ситуации, а также – нахождение смыслов в самом процессе самоопределения.

Можно условно выделить некоторые варианты смысла профессионального самоопределения, предназначенные для общей ориентировки как самоопределяющейся личности, так и для самого психолога-профконсультанта.

1. **Обобщенный смысл:** поиск такой профессии и работы, которая давала бы возможность получать заработок (общественную оценку труда) по справедливости, т. е. в соответствии с затраченными усилиями (или в соответствии с вкладом человека в общество).
2. **Психологический (личностный) смысл** труда, когда человек выполняет значимую для себя деятельность, как бы личностно «сливаясь» с ней, когда человек «любит то, ради чего он трудится, и трудится ради того, что он любит» (Фромм, 1992).
3. **Смысл страдания**, но «только такого страдания, которое меняет человека к лучшему» (Франкл, 1990), т. е. человек осмысливает не только путь, который ему предстоит пройти при достижении целей самоопределения, но и оценивает трудности, которые предстоит преодолеть, психологически готовясь к «встрече» с ними.
4. **Смысл «первичное благо»** – чувство собственного достоинства (Ролз, 1995). Известно, например, что большее удовольствие человек часто получает не от престижной поездки за границу, а от предвкушения этой поездки или от рассказов об этой поездке в кругу «друзей», или же от воспоминаний о ней. Поэтому часто при выборе профессии человек либо сознательно, либо интуитивно ориентируется на то, что может дать ему профессия для повышения чувства собственной значимости.
5. **Смысл «стремление к элитарности»**, проявляющийся в том, что многие люди (подростки и их честолюбивые родители) часто мечтают попасть «на вершину жизни» через «удачно» выбранную профессию и через «удачное» трудоустройство, чтобы добиться высокого положения в обществе и высокого дохода (Пряжников, 2007).

Таким образом, под профессиональным самоопределением понимается:

- единичный факт выбора (при подаче заявления в учреждение профессионального образования);
- деятельность человека, принимающего то или иное содержание в зависимости от этапа его развития как субъекта труда;
- поиск личностных смыслов в выбираемой трудовой деятельности.

Все это позволяет сделать вывод о неразрывной связи профессионального самоопределения и самореализации человека в других важных сферах жизни.

Чтобы сориентироваться самоопределяющемуся школьнику, Н. С. Пряжников (2008) выделяет основные типы самоопределения личности:

1. **Профессиональное** – связанное с выбором профессии и самореализации в ней, для него характерны: а) большая формализация (профессионализм отражается в дипломах и сертификатах, в трудовой книжке, в результатах труда и т. п.); б) для профессионального самоопределения требуются «подходящие», благоприятные условия (социальный запрос, соответствующие организации, оборудование и т. п.).
2. **Жизненное** – определение своего места в социуме и выбор соответствующего ему жизненного пути, ему характерны: а) глобальность, всеохватность того образа и стиля жизни, которые специфичны для той социокультурной среды, в которой обитает данный человек; б) зависимость от стереотипов общественного сознания данной социокультурной среды; в) зависимость от экономических, социальных, экологических и других «объективных» факторов, определяющих жизнь данной социальной и профессиональной группы.
3. **Личностное** – выбор пути личностного развития и самореализации, которому свойственны: а) невозможность формализации полноценного развития личности (как уже отмечалось, трудно представить себе на уровне здорового воображения, чтобы у человека был диплом или сертификат с записью о том, что «обладатель данного

документа является... Личностью»); б) проявление и развитие лучших личностных качеств человека в трудных условиях, и обстоятельствах.

На высших уровнях своего проявления эти типы почти взаимопроникают друг в друга. Например, профессионал, который обнаружил в работе главный смысл всей своей жизни, несомненно, реализует себя и как личность. В другом случае, человек в своем хобби (например, при сочинении песен и стихов) достигает таких высот, которым мог бы позавидовать иной «профессионал», да и окружающие говорят о таком человеке как о «настоящем поэте». Но если попытаться развести их, то можно выделить два принципиальных отличия между профессиональным и личностным самоопределением (Пряжников, 2008):

В каждом из основных типов самоопределения можно условно выделить подтипы, отличающиеся по критерию широты диапазона, по самим возможностям самоопределения. Эти подтипы Н. С. Пряжников назвал уровнями и определил два основных вида уровней:

- 1. Уровни возможностей самоопределения.
- 2. Уровни реализации имеющихся возможностей (Пряжников, 2008).

Он выделяет пять уровней возможностей самоопределения человека отдельно для профессионального и отдельно для жизненного самоопределения (см. табл. 1). Критерии выделения уровней – внутреннее принятие человеком данной деятельности и степень творческого к ней отношения.

Таблица 1

Уровни возможностей самоопределения человека

Духовное совершенствование за рамками обыденных представлений ▲ ▼ Духовная деградация	Профессиональное самоопределение	Жизненное самоопределение
	1. Приобщение к культуре. 2. Приобщение к своей профессии. 3. Приобщение к специальности. 4. Приобщение к своей должности и трудовому посту. 5. Приобщение к конкретным трудовым функциям и задачам.	1. Приобщение к глобальным социокультурным и экологическим проблемам и идеям. 2. Увлечение сложной и значимой идеей. 3. Увлечение конкретной идеей в рамках своего хобби или конкретного занятия. 4. Решение отдельных жизненных вопросов. 5. Реализация себя в отдельных умениях и талантах (не обязательно в рамках жизненных вопросов).

Уровни реализации имеющихся возможностей (общие уровни по профессиональному и жизненному типу самоопределения):

1. **Агрессивное неприятие деятельности, демонстративное игнорирование и даже разрушение имеющихся возможностей.** Например, при профессиональном самоопределении это может выражаться в постоянных «выяснениях отношений», склоках со своими коллегами, начальством или клиентами. При жизненном самоопределении это может быть, например, неиспользование возможностей для решения важных житейских проблем или создание искусственных трудностей для реализации каких-то благородных общественных дел.
2. **Молчаливое избегание деятельности.** Например, человек ищет на работе любую возможность, чтобы не выполнять свои профессиональные обязанности. В житейской жизни это проявляется в банальной лени и жизненной пассивности.
3. **Реализация стереотипных способов деятельности.** Например, человек работает только «по инструкции», сам существенно обедняя свою профессиональную жизнь и не реализуя в полной мере даже те возможности, которые у него наверняка имеются. В жизни это проявляется в обыденных, стереотипизированных и потому неизбежно «пошлых» способах проведения досуга (пьянстве, сидении перед телевизором, компьютером (просто так), когда вместо реальной жизни человек уходит в вымышленный мир и т. п.). Опасность данного уровня в том, что формально человек делает все, что «положено» и никаких придирок к нему быть не может (вреда от такого человека нет, а для общества он даже «полезен»... как какая-то «нужная» вещь или домашнее животное), но при этом жизнь такого человека проходит обычно впустую и иногда под конец жизни человек это даже может осознать.
4. **Стремление усовершенствовать отдельные элементы своей деятельности,** т. е. фактическое начало настоящего творчества, но в рамках традиционных способов жизнедеятельности. Например, человек не просто делает, что «положено» на работе, но стремится сформировать у себя индивидуальный стиль деятельности, берется за новые, более сложные задачи или ищет неординарные способы и методы работы. В жизни это проявляется в существенном изменении взаимоотношений с окружающими людьми, в поиске новых возможностей для решения имеющихся жизненных проблем и т. п.
5. **Высший уровень – стремление существенно усовершенствовать свою деятельность в целом.** Например, человек в своей работе кардинально меняет уже не отдельные способы, а весь характер и даже цели своего труда, что часто предполагает непонимание окружающих и даже конфликты с ними, что, естественно, не каждому «по плечу», не каждому дано. В жизни это может выражаться в существенном изменении всего образа жизни, в поиске принципиально новых подходов к решению важных жизненных проблем и т. п.

**Методическое сопровождение
темы №1**

**(с применением методики
«Развитие критического мышления через чтение и письмо»)**

Тема	Профессиональное самоопределение личности
Методика	На стадии вызова преподаватель может применить метод/стратегию «Ротация». На стадии осмысления – интерактивное чтение, просмотр видеофильма с активной презентацией, а на стадии размышления – активное обсуждение и написание рефлексивного эссе.
Порядок выполнения	<p style="text-align: center;">Стадия вызова:</p> <p>1 шаг. Преподаватель делит студентов на 4 группы по цвету маркеров (красный, зеленый, синий, черный).</p> <p>2 шаг. Преподаватель дает студентам следующие инструкции: Каждая группа получает свой вопрос. Например, если вопрос написан зеленым маркером, это вопрос для зеленой группы. Группа пишет ответ на вопрос и через 3 минуты, когда преподаватель говорит слово «Ротация», они двигаются по часовой стрелке, переходят к следующему вопросу, написанному на флипчарте и отвечают на него. Тем самым студенты помогают друг другу и отвечают на вопросы, пока не дойдут до своего вопроса. Преподаватель заранее готовит вопросы, записывает их на флипчарте и вешает на стены:</p> <p>Зелёный маркер:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Что такое профессиональное самоопределение личности? • Какова структура профессионального самоопределения личности? <p>Красный маркер:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Дайте характеристику профессиональному самоопределению личности. • Перечислите факторы профессионального самоопределения личности. <p>Синий маркер:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Опишите динамику профессионального самоопределения личности. • Какие встречаются трудности профессионального самоопределения личности? <p>Чёрный маркер:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Какую роль играет темперамент и характер в профессиональном самоопределении? • Опишите связь трудового воспитания и профессионального самоопределения личности. <p>3 шаг. Во время работы студентов преподаватель может применить различные техники формативного оценивания. После того, как все группы написали свои ответы на все вопросы, преподаватель просит студентов обобщить их и сделать короткую презентацию.</p> <p>4 шаг. Студенты делают презентации своих ответов на вопросы. Для резюме преподаватель может применить различные техники формативного оценивания.</p>

Порядок выполнения	<p style="text-align: center;">Стадия осмысления:</p> <p>5 шаг. Преподаватель организывает благоприятную физическую среду, предлагает поудобнее садиться для просмотра презентации. Преподаватель заранее готовит презентацию на тему «Профессиональное самоопределение личности», используя предложенные (стр. 12-19), а также дополнительные¹ материалы, предлагает студентам ее посмотреть, проводит обсуждение в форме вопросов и ответов, может применить техники формативного оценивания.</p> <p>6 шаг. Преподаватель предлагает просмотр отрывков из видеофильмов по следующим ссылкам:</p> <ul style="list-style-type: none">• Знакомство с миром профессий (1-часть) – https://youtu.be/4jNBzCoMytw• Знакомство с миром профессий (2-часть) – https://www.youtube.com/watch?v=44klBz16Jpw <p>Студенты находят дополнительные ответы на свои вопросы или на вопросы других групп.</p> <p>7 шаг. Студенты в своих группах работают над дополнением своих презентаций.</p> <p>8 шаг. Презентация студентов, обсуждение в группе. Можно применить техники формативного оценивания.</p> <p>9 шаг. Преподаватель может поменять малые группы или может оставить эти же группы, затем раздает студентам тексты, объясняя, как они будут читать его и выполнять следующие задания: читать тексты методом «Двухчастный дневник». Для этого они должны нарисовать таблицу в две колонки: в левой колонке написать цитаты, которые были важны, непонятны, вызвали какие-то ассоциации, вопросы, хотят задать вопрос, согласны, не согласны и. т. д., а в правую колонку свои комментарии. Студенты читают текст и параллельно заполняют дневник. Так как во втором блоке всего две подтемы, которые нужно осветить, можно раздать тексты в следующем порядке:</p> <p>Зелёный маркер: Теории профессионального самоопределения личности</p> <p>Красный маркер: Типологии профессионального самоопределения личности</p> <p>Синий маркер: Теории профессионального самоопределения личности</p> <p>Чёрный маркер: Типологии профессионального самоопределения личности</p> <p>Студенты читают индивидуально, затем обсуждают в своих малых группах, затем делают презентации всей группе с определением своих личностных тип.</p> <p>Преподаватель делает презентацию, краткое резюме по информации 2 блока. Для резюме преподаватель может применить различные техники формативного оценивания.</p>
Порядок выполнения	<p style="text-align: center;">Стадия размышления:</p> <p>10 шаг. Преподаватель просит студентов написать рефлексивное эссе с завершением следующего предложения: «Я узнал(а) о профессиональном самоопределении личности следующее...».</p> <p>11 шаг. Если времени достаточно, преподаватель может выслушать нескольких желающих студентов, если нет, он предлагает отправить в систему СРС их эссе для ознакомления и обратной связи.</p>

¹ Дополнительные материалы – это материалы самого преподавателя по этой теме.

Текст для самостоятельной работы студентов (СРС)	<p>12 шаг. Преподаватель дает задание для СРС, объясняя порядок выполнения, сроки сдачи. Студентам дается задание написать аналитическое обобщение, которое состоит из следующих пунктов:</p> <p>Автор статьи.</p> <ul style="list-style-type: none">• Главная идея статьи.• Какие 3 важные аспекта можете выделить?• Какими тремя новыми информациями можете поделиться?• Кому посоветуете прочитать статью? Почему?
Оценивание, письменная обратная связь	<p>Преподаватель применяет все три вида оценивания²: диагностическое, формативное, суммативное.</p> <p>Для письменной обратной связи преподаватель может применить разные стратегии. Можно применить стратегии: «1,2,3», «чемодан, мясорубка, ведро» или список вопросов.</p> <p>Вопросы для письменной обратной связи:</p> <ul style="list-style-type: none">• Что было важным?• Что было новым?• Какие есть вопросы?

² Описание каждого вида оценивания и техник формативного оценивания смотрите в методической части пособия.

► ТЕМА 2. ОСНОВНЫЕ ПОДХОДЫ К ПРОБЛЕМЕ ВЫБОРА ПРОФЕССИИ

Курс, семестр	1 курс, 1 семестр
Предмет	Педагогика/Введение в педагогическую деятельность
Язык	Кыргызский, русский
Цели, задачи изучения темы	1. Раскрыть содержание темы «Основные подходы к проблеме выбора профессии». 2. Ознакомить с теоретическими основами выбора профессии. 3. Сформировать мягкие, метанавыки и метакомпетенции студентов.
Ожидаемые результаты	Студенты: 1. Ознакомятся с содержанием темы «Основные подходы к проблеме выбора профессии»; 2. Ознакомятся с теоретическими основами выбора профессии; 3. Сформируют мягкие навыки, метанавыки, метакомпетенции.
Необходимые материалы	Презентация Power Point, интерактивная доска, флипчарты, маркеры, стикеры, ножницы, скотч, бумага А 4 для письменной обратной связи, раздаточные материалы по теме (электронные и твердые варианты).
Технологическая поддержка	Интернет, YouTube, интерактивная доска, видеоматериал: • Ализа Шайх «Как выбрать профессию» – https://youtu.be/uRLS3ak-xq4
Текст для чтения	Отрывок из книги Арендачук И. В. Теоретические основы дисциплины «Самоопределение и профессиональная ориентация учащихся»: Учебное пособие для студентов педагогических и психологических специальностей. – Саратов: Изд-во Наука, 2013. – 51 с.
Методика	«Развитие критического мышления через чтение и письмо»



ЧТО ГОВОРЯТ СПЕЦИАЛИСТЫ?

Проблема выбора профессии

1 блок

Профессиональный выбор, в отличие от профессионального самоопределения – это решение, затрагивающее лишь ближайшую жизненную перспективу школьника, который может быть осуществлен как с учетом, так и без учета отдельных последствий принятого решения (Головаха, 1988).

Д. А. Леонтьев (2007) предложил классификацию актов выбора на основании двух признаков: даны ли субъекту а) все возможные альтернативы и б) критерии для их сравнения и определил три типа выбора (см. табл. 1).

Таблица 1

Типы выбора профессии по Д. А. Леонтьеву

Тип выбора	Наличие альтернативы	Критерии для сравнения
Простой	+	+
Смысловой	+	– (их еще предстоит выбрать)
Личностный (экзистенциальный)	– (требуется их конструирование)	–

Выбор, совершаемый в процессе профессионального самоопределения, относится данным автором к третьему типу, поскольку варианты профессиональной карьеры в крупных городах настолько разнообразны, что требуется специальная работа сознания лишь для того, чтобы сформировать набор альтернатив, которые будут приниматься во внимание, не говоря уже о самом выборе.

Сложность ситуации профессионального выбора обусловлена неопределенностью подлежащих рассмотрению альтернатив и отдаленных следствий тех или иных решений. Ключевым звеном в выборе профессии Д. А. Леонтьев и Е. В. Шелобанова считают конструктивно-познавательную деятельность построения возможных вариантов будущего, ведь чтобы построить относительно реалистичный образ последствий того или иного решения, надо связать между собой множество факторов и условий, вычислить и экстраполировать тенденции, представить себе следствия определенных решений. Другими словами, задача конструирования возможных вариантов будущего опирается на разнообразные довольно сложные когнитивные процессы и механизмы. (Леонтьев, Шелобанова, 2001. С. 57-66.).

Д. Сьюпер считает, что в течение жизни (карьеры) человек вынужден совершать множество выборов (сама карьера рассматривается как «чередующиеся выборы»). С его точки зрения человек должен выбирать профессию с учётом:

- **своего образа «Я»**, включающего собственно образ человека, способ мыслей о самом себе и оценки себя;
- **интеллекта**: структуры общих способностей и способностей к обучению и научению;
- **специальных способностей**: уровня развития общих и специальных способностей и их структуры;
- **интересов**: тенденций поведения, проявляющихся в желании, поиске и выполнении человеком определённых видов деятельности;
- **ценностей личности в трудовой деятельности**: как внутренних (содержательных), отражающих содержание самого процесса труда и его продукта, так и внешних (сопутствующих), в частности, оплата, престиж, социально-психологические условия;
- **отношения к труду, к работе и профессии**;
- **потребностей, определяющих мотивы выбора профессии и успешность в этой профессии**;
- **черт личности**: наиболее общих моделей поведения, оказывающих влияние на форму трудового поведения человека;
- **профессиональной зрелости**.

По мнению Е. А. Климова, выбор профессии – это, **во-первых**: отдельный выбор трудового, жизненного пути, состоящий из некой цепочки взаимосвязанных шагов «эта цепочка обычно начинается с более или менее развернутой ориентировки в обстановке, далее может следовать перебор и оценка возможных вариантов дальнейшего действия и их последствий, более или менее выраженная борьба побуждений, наконец, формулировка того или иного решения»; **во-вторых** – это активность в постоянном проектировании и реальном построении своего профессионального трудового пути. (Климов, 2004. С. 386).

Индивидуальная ситуация выбора профессии (проектирование профессионального пути и прежде всего его «старта») при всем разнообразии у каждого человека конкретных жизненных обстоятельств имеет некоторую общую структуру.

Е. А. Климов выделил «основные обстоятельства» (критерии), учёт которых необходим для принятия личностью адекватного решения при выборе профессии:

1. Информированность, осведомленность о мире профессий, о профессиональных учебных заведениях, о потребности общества в кадрах. В связи с этим обстоятельством важно обратить внимание на доброкачественность (правдивость, полноту, ясность) той информации, которая оказывается основанием для принятия решения, учащимся, касающегося его профессионального будущего.
2. Склонности к тем или иным видам деятельности (то, чем охотнее всего занимается человек по собственной инициативе). Склонности обычно сочетают в себе устойчивый интерес к тем или иным явлениям деятельности и устойчивое стремление самому действовать в этом направлении.
3. Уровень притязаний учащегося на общественное признание, на вознаграждение труда и т. д. Недооценка, переоценка своих возможностей, заниженные или завышенные притязания – важные регуляторы и выбора профессии, и адаптации к профессиональной общности, и взаимоотношений со значимыми людьми.
4. Сложившиеся к данному моменту личные, профессиональные планы (ЛПП) учащегося (где обучаться, кем, где работать и т. д.).
5. Позиция старших членов семьи. Семья является той системой, которая оказывает в среднем очень сильное влияние на профессиональное самоопределение подростка (и не только в форме прямых воздействий – требований родителей или лиц, их заменяющих, но и в роли реального фактора, косвенно, но закономерно определяющего идеала, устремления, ценностные ориентиры детей).
6. Позиция сверстников, «значимых других» из круга вне семейного общения (учителей, классного руководителя, школьного психолога, других значимых взрослых).
7. Способности, умения, достигнутый уровень развития учащегося как субъекта деятельности. Субъективность проявляется в самостоятельности и осознанном построении перспектив своего развития в определенной трудовой деятельности и во всей жизни в целом, которая как бы составляет контекст для конкретного труда и развития человека в этом труде.
8. Объективная потребность общества в специалистах для определённой области труда.
9. Состояние здоровья оптанта.

По мнению Н. Р. Хакимовой, среди различных вариантов выбора профессии, складывающихся на практике, выделяют следующие: соответственно семейной традиции; по случаю, наугад; по расчету; по призванию. Приемлемым считается лишь последний вариант – осознанный, самостоятельный выбор профессии в результате решения задачи, требующей учета следующих факторов:

- потребностей рынка труда;
- условий избираемой деятельности, сознательного учета ее трудностей;
- требований профессии и своих возможностей по их удовлетворению, а также оценки предполагаемых форм вознаграждения в труде;
- оценки своих материальных и физических ресурсов при выборе профессиональной школы как средства овладения профессиональным мастерством (Хакимова, 2000).

В ряду основных факторов выбора профессии психологи обычно называют субъективные и объективные.

СУБЪЕКТИВНЫЕ:

- интересы (познавательный, профессиональный, интерес к профессии, склонности);
- способности (как психологические механизмы, необходимые для успеха в определенном виде деятельности). Часто проблему наличия способностей связывают с одаренностью, но такого уровня развития способностей требует от индивида лишь незначительное число профессий;
- темперамент, характер.

ОБЪЕКТИВНЫЕ ВКЛЮЧАЕТ В СЕБЯ:

- уровень подготовки (успеваемости);
- состояние здоровья;
- информированность о мире профессий;
- социальные характеристики (социальное окружение, домашние условия, образовательный уровень родителей).

Таким образом, выбор профессии отражает определенный уровень личных притязаний, основанных на оценке своих способностей и возможностей. Кроме того, выбор профессии, профессиональное самоопределение требуют высокой активности субъекта, зависят от уровня сформированности осознанной психической саморегуляции, степени развития контрольно-оценочной сферы.

Для эффективного профессионального выбора необходимо, чтобы самоопределяющаяся личность обладала способностями:

- адекватно оценивать свои качества как факторы выбора профессии;
- изучать мир профессий, опираясь на неслучайные факторы, формировать адекватное представление о нем;
- выделять главное для себя при выборе профессии, т. е. формировать индивидуальную иерархию факторов.



ЧТО ГОВОРЯТ СПЕЦИАЛИСТЫ?

Особенности, влияющие на выбор профессии

2 блок

Проблема выбора профессии наиболее актуально встает перед человеком в подростковом возрасте, и это делает актуальным рассмотрение его особенностей, влияющих на выбор профессии.

КРАТКО РАССМОТРИМ ЭТИ ОСОБЕННОСТИ

1. Общая тенденция старшего школьного возраста – рост самостоятельности и самосознания, открытие своего «Я». Она тесно связана с изменениями деятельности и закономерностями умственного развития в этом возрасте. По мере взросления подростка расширяется его временная перспектива в прошлое и особенно в будущее. Самосознание становится тесно связанным с социальным самоопределением, формированием жизненных планов.
2. Старший школьный возраст – время активного мировоззренческого поиска, своеобразным фокусом которого становится проблема смысла жизни. Потребность в точно

сформулированном ответе на вопрос об общем смысле человеческого бытия и своего собственного существования сочетается со своеобразным планированием дальнейшей жизни, определением ее целей, способов их достижения. Решается не только вопрос о том, «кем быть», но и каким быть, утверждается мир нравственных понятий. С участием во взрослых формах жизнедеятельности с более зрелыми социальными и межличностными отношениями происходит стабилизация юношеского образа «Я», наблюдается рост самоуважения (Божович, 2008).

3. Младшие подростки, знакомясь с содержанием различных сфер жизнедеятельности, начинают проявлять первичные интересы к труду, моделируют элементы трудовой деятельности, в ходе которых у них закрепляются способности самоконтроля и самооценки, воображения, планирования, самоанализа. Старший подростковый возраст характеризуется как период подготовки к жизни и труду: происходит овладение системой социально-значимых ценностных представлений о построении жизни и профессионального пути; усвоение системы должных отношений к миру взрослых; формирование информационных основ моральной, социальной и профессиональной направленности, самооценки собственной пригодности на основе анализа своих возможностей и степени развития профессионально важных качеств; осуществляются активные попытки самосовершенствования, самовоспитания, самообразования, самоорганизации (Бодров, 2001).
4. Центральным новообразованием подросткового возраста становится личностное самоопределение – новая внутренняя позиция, включающая осознание себя как члена общества, принятие своего места в нём.
5. Выбор профессии у старшеклассников связан с жизненным самоопределением, т. к. к этому времени у них формируется психологическая готовность к профессиональному самоопределению (именно в этот период появляются планы и желания, реализация которых отсрочена, и существует вероятность их существенной коррективы в юности).

Масштабные экспериментальные исследования развития ориентации на будущее и планирования в подростковом возрасте, проведенные Д. А. Леонтьевым и Е. В. Шелобановой, (2001) показывают, что не у всех выпускников школы познавательная сфера вполне готова для таких сложных действий. Все это говорит о психологических трудностях, которые испытывают старшеклассники в период профессионального выбора, которые дополняются и трудностями социально-психологического порядка.

При этом данные исследований показывают, что при определении дальнейших образовательных планов у девятиклассников достаточно велика роль фактора успеваемости: если практически все подростки, обучающиеся на «4» и «5», намереваются продолжить обучение в десятом классе, а среди тех, кто успевает в основном на «4» таковых – 3/4 контингента, то среди успевающих на «3» и «4» или в основном на «3» таковых соответственно 48,6 и 23,3%; 68,4% обучающихся в основном на три и 31,4% вообще имеющих тройки, не склонны к дальнейшему обучению в школе (Степанов, 2003).

Результаты социологических опросов также показывают, что нередко учащиеся выпускных классов средней школы, стоящие на пороге самостоятельной жизни, более нерешительны в выборе профессии, чем ученики 8-9 классов. Поскольку для девятиклассников момент фактического выбора профессии отдален во времени, они отвечают, не учитывая все детали и последствия своего решения.

По мнению Е. Лепешовой (2006), можно выделить следующие особенности человека, затрудняющегося в выборе профессии:

- обилие и разнообразие интересов при отсутствии одного стержневого, центрального;
- заниженная самооценка, чрезмерно критическое отношение к своим способностям, неуверенность в себе;
- эмоциональная неуравновешенность, впечатлительность, зависимость от чужого мнения (конформность);
- отсутствие всяких интересов как учебных, так и неучебных;
- беспечность, самоуспокоенность и другие.

У старшеклассников мотивы выбора профессии весьма разнообразны. Среди них можно выделить следующие:

- общественная значимость, привлекательность, престижность профессии;
- интерес к самой профессии безотносительно к ее престижности;
- познавательный, научный интерес;
- опора на знания, умения и навыки, полученные в школе;
- понимание своей профессиональной пригодности, готовности к учебе или работе;
- стремление быстрее утвердиться в жизни, встать на ноги, стать независимым от старших или материально поддержать семью;
- подражание идеалу, образцу (немногие ученики, чаще мальчики, указывают на этот мотив, как на главный при выборе профессии; многими этот мотив не осознается, хотя профессия явно выбирается вслед за значимым человеком, иногда выбор идеала произволен, фантастичен и приводит к разочарованию и смене профессии);
- новизна, мода;
- перспектива, карьера (мотив, обращенный в будущее);
- влияние товарищей, дружба (мотив, чрезвычайно важный в юности, но не учитывающий индивидуальные особенности и пригодность тех, кто идет с лидером, вожаком «за компанию»);
- эстетические вкусы (ими чаще руководствуются девушки);
- влияние знакомых и родных более сильное, чем школы в целом и учителей. Иногда, к сожалению, родители добиваются того, чтобы дети пошли дорогой, которой они сами хотели пойти, но не получилось, игнорируя планы детей (Гарбер, 2003).

К мотивам отвержения профессии И. Е. Гарбер и В.Е. Сигачев (2005) относят:

- низкий престиж профессии;
- неблагоприятные условия труда, однообразие, монотонность, шаблонность работы;
- самооценку и осознание профессиональной непригодности, отсутствие профессионально важных качеств;
- насмешки товарищей.

Исследования основных факторов, влияющих на выбор подростками своего дальнейшего пути, и удовлетворенности их таким выбором показывают, что у девятиклассников решающим фактором при решении вопроса о дальнейшей учебе в 10 классе выступали мнения родителей, в первую очередь матери; интерес подростка к какой-либо учебной дисциплине или его хобби.

Однако удовлетворенность решением продолжить обучения в школе у 10-11-классников оказалась неоднозначной:

- Наблюдалось значительное расхождение позиций школьников, удовлетворенных своим выбором, и неудовлетворенных им. При этом ведущими факторами у недовольных выступают советы родителей или примеры знакомых.
- У тех же, кто в первую очередь ориентировался на собственные увлечения и интересы, удовлетворенность была наиболее высока.
- Во всех случаях отмечалась малая роль влияния школы на выбор жизненного пути.

Исследование того, какие требования старшеклассники предъявляют к своей будущей профессии, показывают, что в соответствии с переоценкой ценностей, которая наблюдается в нашем обществе, первостепенным требованием к труду школьники выделяют: **а)** высокую оплату; на втором месте **б)** безопасность профессии для здоровья, что, по-видимому, связано с ухудшением экологической ситуации в мире и формированием у молодого поколения нового экологического сознания; **в)** далее следует востребованность профессии на рынке труда, гарантирующая от безработицы, а также **г)** престижность и высокая квалификация будущей работы. Связано это в первую очередь с поиском и определением подростком для себя важнейших ценностных ориентаций, носителями которых для них чаще всего бывают взрослые. Именно их нормативы становятся для подростка отправной точкой в поисках собственных образцов поведения (Лернер, 2003).

Таким образом, профессиональное самоопределение является одной из важнейших задач развития в старшем подростковом возрасте. Именно в этот период перед молодыми людьми общество ставит задачу выбора профессии, с которой будет связана их дальнейшая жизнь. Поэтому все жизненные планы, программы, цели и перспективы строятся подростками в контексте профессионального выбора.

К сожалению, школа как социальный институт не рассматривается старшеклассниками как серьезный помощник в профессиональном выборе. Но непосредственно в ней созданы оптимальные условия для получения учащимися старших классов знаний о мире профессий, сведений об их личностных особенностях и степени выраженности у них профессионально важных качеств. Это позволяет говорить о том, что профессиональное самоопределение учащихся должно стать серьезной психолого-педагогической проблемой, решение которой связано с разработкой программ психолого-педагогического сопровождения этого процесса на всех этапах школьного обучения, начиная с младших классов. Результатом такой работы педагогов и школьных психологов должен стать сформированный каждым выпускником профессионально-жизненный план, учитывающий как интересы, потребности и способности самих молодых людей, так и востребованность их будущей профессии современным обществом.

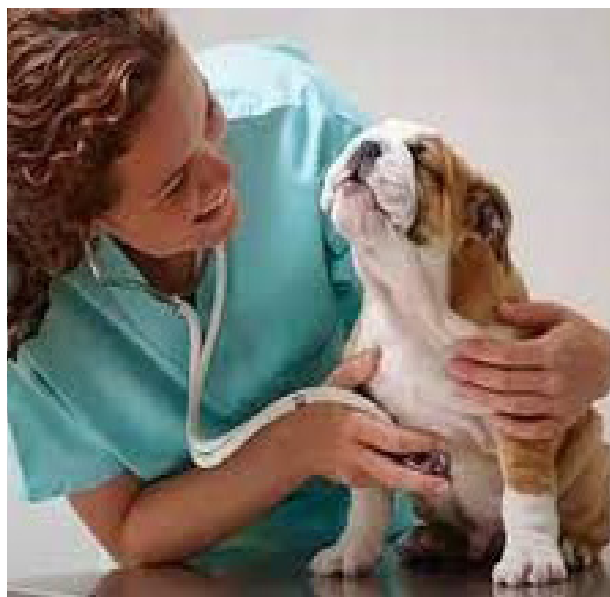
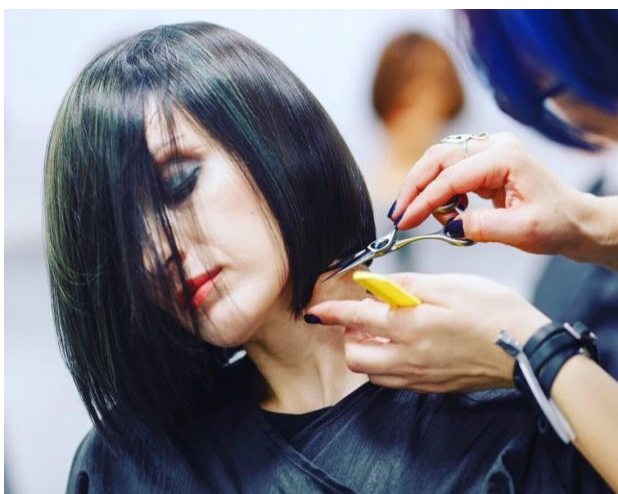
Методическое сопровождение темы №2
(с применением методики «Развитие критического
мышления через чтение и письмо»)

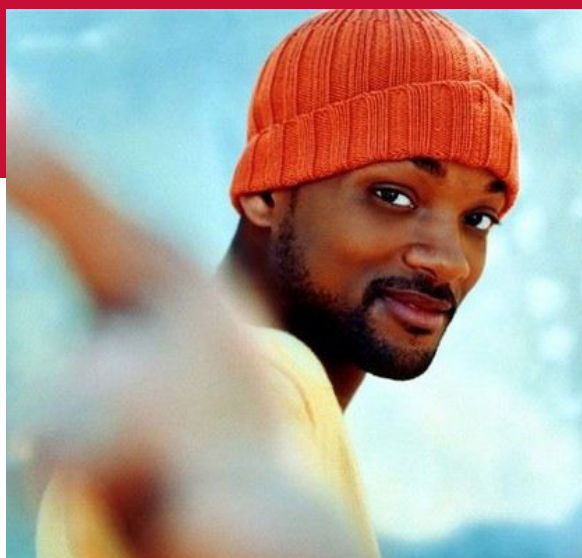
Тема	Проблема выбора профессии
Методика	<p>На стадии вызова преподаватель может применить метод/стратегию «Мозговой штурм». На стадии осмысления – интерактивное чтение и просмотр видеофильма, а на стадии размышления – активное обсуждение и написание аналитического обобщения.</p>
Порядок выполнения	<p style="text-align: center;">Стадия вызова:</p> <p>1 шаг. Преподаватель дает следующее задание: на разных стенах аудитории висят фотографии представителей различных профессий (Приложение 1). Ваша задача прийти посмотреть, выбрать одну фотографию и сгруппироваться.</p> <p>2 шаг. Преподаватель дает студентам следующие инструкции: необходимо ответить на следующие вопросы и подготовить презентацию:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Какие факторы влияют на выбор этой профессии? • Какие есть преимущества у представителей этой профессии? <p>Напишите 2 совета от лица представителей этой профессии, чтобы другие выбрали эту профессию.</p> <p>3 шаг. После того как все группы написали свои ответы на все вопросы, преподаватель просит студентов обобщить их и сделать короткую презентацию.</p> <p>4 шаг. Студенты делают презентации своих ответов на вопросы. Преподаватель может применить техники формативного оценивания.</p>
Порядок выполнения	<p style="text-align: center;">Стадия осмысления:</p> <p>5 шаг. Преподаватель организывает благоприятную физическую среду, предлагает поудобнее садиться для просмотра презентации. Преподаватель заранее готовит презентацию на тему «Проблема выбора профессии», используя предложенные (стр. 23-29), а также дополнительные³ материалы, предлагает студентам ее посмотреть, проводит обсуждение в форме вопросов и ответов.</p> <p>6 шаг. После этого преподаватель предлагает просмотр отрывка из видеофильма по следующей ссылке: Ализа Шайх «Как выбрать профессию» – https://youtu.be/uRLS3ak-xq4</p> <p>Студенты находят дополнительные ответы на свои вопросы или на вопросы других групп.</p> <p>7 шаг. Студенты в своих группах работают над дополнением своих презентаций.</p> <p>8 шаг. Презентация студентов, обсуждение в группе.</p>

³ Дополнительные материалы – это материалы самого преподавателя по этой теме, который участвует в апробации этого методического сопровождения.

	<p>9 шаг. Преподаватель может поменять малые группы или может оставить эти же группы, затем раздает студентам тексты, объясняя, как они будут читать текст и выполнять следующие задания: студентам предлагается прочитать текст методом ИНСЕРТ. Студенты читают текст и параллельно маркируют по следующим знакам:</p> <p>V – знакомая информация + – новая информация ? – у меня есть вопрос ! – для меня было важно</p> <p>Студенты читают индивидуально, затем обсуждают в своих малых группах, затем делают презентации всей группе.</p> <p>Преподаватель делает презентацию, краткое резюме по теме «Особенности выбора профессии» – информации 2 блока. Для резюме преподаватель может применить различные техники формативного оценивания.</p>
Порядок выполнения	<p>Стадия размышления:</p> <p>10 шаг. Преподаватель просит студентов написать рефлексивное эссе, с завершением следующего предложения: «Я узнал(а) о теме «Проблема выбора профессии» следующее...».</p> <p>11 шаг. Если времени достаточно, преподаватель может выслушать нескольких желающих студентов, если нет, он предлагает отправить в систему СРС их эссе для ознакомления и обратной связи.</p>
Оценивание, письменная обратная связь	<p>Преподаватель применяет все три вида оценивания⁴: диагностическое, формативное, суммативное.</p> <p>Для письменной обратной связи преподаватель может применить разные стратегии. Можно применить стратегии: «1,2,3», «чемодан, мясорубка, ведро» или список вопросов.</p> <p>Стратегия «1,2,3» для письменной обратной связи:</p> <ul style="list-style-type: none">• Для меня следующая 1 идея была важной.• Для меня следующие 2 идеи были новыми.• У меня есть 3 вопроса.

⁴ Описание каждого вида оценивания и техник формативного оценивания смотрите в методической части пособия.





► КРАТКИЕ ВЫВОДЫ ПО ПЕРВОЙ ЧАСТИ

Результатом профессионального самоопределения старшеклассников является выбор определенной профессии, соответствующей их личностным особенностям и интересам, готовность к выбранной профессии, обдумывание пути, а в идеале – личностный профессиональный жизненный план. Особенностью всех этих исследований является усиливающееся внимание к личностным аспектам профессионального самоопределения.

Сложность ситуации профессионального выбора обусловлена неопределенностью подлежащих рассмотрению альтернатив и отдаленных следствий тех или иных решений. Ключевым звеном в выборе профессии Д. А. Леонтьев и Е. В. Шелобанова считают конструктивно-познавательную деятельность построения возможных вариантов будущего, ведь чтобы построить относительно реалистичный образ последствий того или иного решения, надо связать между собой множество факторов и условий, вычислить и экстраполировать тенденции, представить себе следствия определенных решений.

ЧАСТЬ 2. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ПРОФЕССИИ

*Чтобы быть хорошим преподавателем, нужно любить
то, что преподаешь, и любить тех, кому преподаешь.*

*Преподавателям слово дано не для того, чтобы
усыплять свою мысль, а для того, чтобы будить чужую.*

Марк Фабий Квинтилиан,
древнеримский оратор

► **ТЕМА 3. МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ И ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОРИЕНТАЦИИ**

Курс, семестр	1 курс, 1 семестр
Предмет	Педагогика/Введение в педагогическую деятельность
Язык	Кыргызский, русский
Цели, задачи изучения темы	1. Раскрыть содержание темы «Методологические и теоретические основы профессиональной ориентации». 2. Анализ специфических принципов профориентации. 3. Формировать мягкие, метанавыки и метакомпетенции студентов.
Ожидаемые результаты	Студенты: 1. научатся раскрывать содержание темы «Методологические и теоретические основы профессиональной ориентации»; 2. проанализируют специфические принципы профориентации; 3. сформируют мягкие навыки, метанавыки, метакомпетенции.
Необходимые материалы	Презентация Power Point, интерактивная доска, флипчарты, маркеры, стикеры, ножницы, скотч, бумага А 4 для письменной обратной связи, раздаточные материалы по теме (электронные и твердые варианты).
Технологическая поддержка	Интернет, YouTube, интерактивная доска. Видеоматериал по следующей ссылке: • Татьяна Черниговская: Советы для тех, кто хочет развиваться! – https://youtu.be/fAKrEr5IAEo
Текст для чтения	из статьи К. Г. Пиликян Консультирование по профессиональной ориентации: вчера, сегодня, завтра // Образование в регионах из книги Е. Ю. Огановской «Организация профориентационной работы в школе в условиях перехода на ФГОС ООО» – Санкт-Петербург, 2016 год.
Методика	«Развитие критического мышления через чтение и письмо»



ЧТО ГОВОРЯТ СПЕЦИАЛИСТЫ?

Методологические и теоретические основы профессиональной ориентации

1 блок

В своей жизни человеку приходится делать много выборов. Одним из самых важных является выбор профессионального пути, начинающийся с выбора профессии, и от того, насколько адекватным он будет, зависит во многом реализация человека, его склонностей, способностей. Верный выбор улучшает качество жизни, помогает стать счастливым. Именно поэтому период профессионального самоопределения волнителен и для старшеклассников, и для их родителей, и для учителей, понимающих всю ответственность момента. Потребность получить квалифицированную помощь в решении столь важного вопроса актуальна в современных условиях, характеризующихся бурными изменениями в социально-экономической жизни общества.

Как известно, спрос рождает предложение. И подтверждением тому служит увеличивающаяся сеть профориентационных центров и консультаций, а также расширение функционала школьных психологов и педагогов-энтузиастов в данном направлении. Однако увеличение количества не гарантирует улучшение качества предлагаемой услуги из-за несоответствия её теоретико-методического обеспечения современным требованиям и новому пониманию содержания психологического сопровождения выбора профессии.

Знание не возникает на пустом месте: вопросы научного исследования профессиональной ориентации имеют уже почти вековую историю. Можно выделить два основных подхода к проблеме психологических основ профессионального выбора и к проблеме взаимодействия человека и профессии в целом, получивших распространение в теории и практике профориентационной работы.

- **Первый** заключается в отрицании влияния профессии на личность и предполагает выбор одной-единственной профессии, подходящей к способностям человека, причем сделанный выбор не изменяется в ходе освоения профессии человеком. Таков подход с позиций теории черт и факторов (1909 г. –Ф. Парсонс).
- **Второй** – в признании факта влияния профессиональной деятельности на личность, предполагающий профессиональное развитие личности; выбор профессии рассматривается как важнейший этап профессионализации, определяющий дальнейший путь человека. Этот подход по своей сути отражает позицию теории развития, при этом разрабатывался он по нескольким основным направлениям: психоаналитическому, теории решений, собственно теории развития и типологической теории.

В чём суть подхода с позиции теории черт и факторов?

Ф. Парсонс, родоначальник профориентации в США, в беседе с мальчиками одного из районов города об их профессиональных намерениях выявил у них отсутствие таких намерений, либо смутное представление о будущей деятельности и своей пригодности к ней. В созданном им бюро бесплатных советов по выбору профессии проводилась работа по сбору информации о клиентах: выявлялись наследственность, условия жизни, материальная обеспеченность, внешность, характер, склонности, темперамент, образование и опыт.

Ф. Парсонс признавал изначальную профессиональность человека, его предрасположенность к определённому труду с рождения, и поэтому считал, что для выбора профессии достаточно изучить его личностные особенности. Профессиональный выбор в этом случае осуществляется посредством «встречи» личностной структуры и структуры профессиональных требований, а профконсультация должна при помощи тестирования спрогнозировать профессию, способную принести человеку успех и удовлетворение. Опыт работы бюро, дававшего советы о выборе профессии и учебного заведения, был обобщён в книге «Выбор карьеры».

Основные положения теории черт и факторов были сформулированы следующим образом:

1. Каждый человек по своим индивидуальным качествам, прежде всего по профессионально значимым способностям, наиболее оптимально подходит к единой профессии.
2. Профессиональная успешность и удовлетворённость профессией обусловлены степенью соответствия индивидуальных качеств и требований профессии.
3. Сам процесс профессионального выбора является осознанным (сознательным) и рациональным.

Рациональность Ф. Парсонс понимал как компромисс между способностями, интересами и ценностями индивида и возможностью их реализации в различных профессиях. При этом данный выбор воспринимался как одномоментный акт, сущность которого заключается в установлении жёсткого соответствия индивидуально-психологических особенностей человека и требований профессии.

Модель профконсультации, разработанная Ф. Парсонсом, включала три этапа:

- **первый этап:** изучение личности и психических особенностей претендента на профессию (работу или учёбу);

- **второй этап:** изучение требований профессии к человеку;
- **третий этап:** сопоставление данных, полученных на предшествующих этапах, с целью выдачи рекомендаций о выборе профессии.

В русле именно этой теории был накоплен и проанализирован обширный профессионально-графический материал, разработаны классификации профессий, принципы и схемы проведения профессионального отбора и подбора в целях выявления степени соответствия человека требованиям профессии.

В это же время немецким психологом Мюнстенбергом была разработана тестовая методика для оценки профессиональных способностей человека и определения профпригодности ряда конкретных специальностей.

Суть теорий в рамках второго подхода к проблеме профессионального выбора

Основная идея психоаналитического направления (У. Мозеру, Э. Роу) заключается в том, что в выборе профессии и профессиональной жизни в целом главная роль принадлежит различным формам потребностей. У. Мозеру, опиравшийся на предложенную Л. Сонди систему тропизмов – первичных мотивов человеческого поведения, считал, что в основе формирования определённого типа профессионального развития лежат различные формы оперотропизма (формы замещающей действительности в условиях столкновения базальной потребности с препятствием, обусловленным социальным окружением). Выделение им четырёх форм оперотропизма легло в основу следующих предположений: выбор профессии рассматривается как попытка найти себя в профессиональной жизни:

- разрешение специфических конфликтов (защитный оперотропизм);
- регрессию поведения до более примитивных форм, близких к первичной потребности, но приводящих к ресоциализации (клапанный оперотропизм);
- сублимацию, характеризующуюся тем, что потребность находится под контролем;
- форму, которая объединяет первые три и отражает все многообразие уровней разрешения специфической тематики конфликта для данного человека (интегральный оперотропизм).

Например, успешной сублимацией представляется деятельность хирурга или рыбака (сублимация садистической потребности), т. е. преобразование опасного импульса в социально одобряемую профессиональную позицию.

Согласно теории профессионального развития Э. Роу, потребности, недостаточно удовлетворяемые на более ранних стадиях развития индивида, приводят к появлению в дальнейшем доминирующих мотивов, проявляющихся в способе жизни и профессиональном поведении. Причём весомее проявляется не сама потребность, а отношение к ней (защищающее, требовательное, любящее, враждебное...), детерминированное особенностями взаимодействия родителей с ребёнком.

Э. Роу выделяет восемь групп профессий по ориентации интересов:

- 1) группа сервиса (работники службы быта, официанты и т. д.);
- 2) группа деловых контактов (бизнесмены, агенты различных компаний.);
- 3) группа организаторов (администраторы и др.);
- 4) группа профессий, требующих работы на открытом воздухе (лесничество, работники сельского хозяйства и т. д.);
- 5) технические профессии;

- 6) группы профессий науки;
- 7) группы профессий культуры;
- 8) артистические профессии.

В каждой группе имеется шесть профессиональных уровней в зависимости от образования и квалификации. Для всех групп и уровней приводятся данные о чертах личности и особенностях развития психофизиологических качеств, а также наиболее общие характеристики личности профессионалов.

В направлении теории решений (П. Циплер, Д. Тидеман, О'Хар) профессиональный выбор представляет собой систему ориентировок в различных профессиональных альтернативах. Эти профессиональные альтернативы сравниваются человеком с ожидаемым успехом, который определяется произведением ценности профессионального события (например, получение рабочего места) на вероятность его наступления. Процесс решения, на основе которого осуществляется прогноз профессионального развития, имеет свою структуру. Выделяются следующие периоды:

1. **Антиципации**, когда человек сталкивается с профессиональными альтернативами, определяет собственное предпочтение и делает выбор.
2. **Спецификации и уяснения**, когда человек осмысливает свою позицию, создает перспективу развития и образ «Я-профессионал».
3. **Осуществления**, характеризующиеся реальным вступлением в профессиональную ситуацию и интеграцией выбранной позиции в социальной системе.

Типологическая теория профессионального развития Д.Голланда делает акцент на связи личности и её окружения. Процесс профессионального развития включает в себя определение самим индивидом своего личностного типа и поиск профессиональной среды и окружения, соответствующих данному типу. Каждый тип:

- реалистический;
- исследовательский;
- конвенциональный;
- предпринимательский;
- социальный;
- артистический.

характеризуется определёнными психологическими особенностями, в частности, способностями, интересами, характером, предпочитаемым окружением, которые обусловлены взаимодействием ряда факторов: влиянием семьи, значимых людей, опыта, социокультурной среды.

Именно эти факторы определяют предпочтения человеком тех или иных видов деятельности, которые становятся ведущими интересами, стимулирующими развитие определённых способностей. А интересы и способности личности формируют определённые личностные диспозиции, которые определяют то, как человек воспринимает окружающий мир, чувствует, думает и действует. Удовлетворённость работой, мотивация, стремление к профессиональному совершенствованию и развитию зависит от соответствия их типа выбранной профессиональной деятельности и окружению.

В теории развития Д. Сьюпера (1952 г.), объединившей концептуальные идеи целого ряда теорий, выдвигаются следующие положения:

- люди характеризуются своими способностями, интересами, свойствами личности;
- каждый человек подходит нескольким профессиям, а одна профессия – ряду индивидов;

- меняющиеся с течением времени и накоплением опыта объективные и субъективные условия профессионального развития обуславливают множественность профессионального выбора;
- профессиональное развитие проходит ряд последовательных стадий;
- особенности профессионального развития зависят от социально-экономического уровня родителей, свойств индивида, его профессиональных возможностей и т. д.;
- имеются возможности управления развитием на разных стадиях через формирование у человека интересов и способностей и поддержку его в стремлении «попробовать» реальной жизни и в развитии его «Я-концепции»;
- профессиональное развитие, в сущности, состоит в развитии и реализации «Я-концепции»;
- взаимодействие «Я-концепции» и реальности происходит при проигрывании и исполнении профессиональных ролей, например, в беседе с профконсультантом или в реальной жизни;
- удовлетворённость работой зависит от того, в какой мере индивид находит возможности для реализации своих способностей, интересов, свойств личности в профессиональных ситуациях, что, прежде всего, определяется возможностью играть ту роль, которая казалась подходящей на таких стадиях профессионального развития, как пробуждение и исследование.

С точки зрения Д. Сьюпера, человек должен выбирать профессию с учётом:

1. **своего образа «Я»**, включающего собственно образ человека, способ мыслей о самом себе и оценки себя;
2. **интеллекта**: структуры общих способностей и способностей к обучению и научению;
3. **специальных способностей**: уровня развития общих и специальных способностей и их структуры;
4. **интересов**: тенденций поведения, проявляющихся в желании, поиске и выполнении человеком определённых видов деятельности;
5. **ценностей личности в трудовой деятельности**: как внутренних (содержательных), отражающих содержание самого процесса труда и его продукта, так и внешних (сопутствующих), в частности, оплата, престиж, социально-психологические условия;
6. **отношения к труду, к работе и профессии**;
7. **потребностей, определяющих мотивы выбора профессии и успешность в этой профессии**;
8. **черт личности**: наиболее общих моделей поведения, оказывающих влияние на форму трудового поведения человека;
9. **профессиональной зрелости**.

Вопросам выбора профессии с учётом профессиональной пригодности, как совокупности индивидуальных особенностей человека, влияющих на успешность освоения какой-либо трудовой деятельности и эффективности её выполнения, уделяется особое значение. Профессиональная пригодность отражает конкретный уровень развития профессионально значимых качеств: прежде всего качеств, характеризующих особенности трудового воспитания и обучения, профессиональной подготовленности, психологической структуры личности, состояния здоровья и физиологических функций, физического развития, которые определяются требованиями профессии. Е. А. Климов выделил «основные обстоятельства», учёт которых необходим для принятия личностью адекватного решения при выборе профессии:

- склонности оптанта (то, чем охотнее всего занимается человек по собственной инициативе);
- осведомлённость о мире профессий, о профессиональных учебных заведениях, о потребности общества в кадрах;
- уровень притязаний оптанта (на общественное признание, на вознаграждение труда и т. д.);
- личные профессиональные планы оптанта (где обучаться, кем, где работать и т. д.);
- планы родителей в отношении профессионального будущего оптанта;
- планы, в той или иной степени навязанные оптанту его сверстниками;
- объективная потребность общества в специалистах для определённой области труда;
- состояние здоровья оптанта.

Итак, если обобщить имеющийся материал о становлении и развитии консультирования в области профориентации, то можно выделить следующие моменты:

1. Появление профконсультационной службы как таковой было вызвано в начале XX века потребностями социально-экономического развития индустриальных стран в рациональном использовании рабочей силы.
2. В 20-30-е годы психотехнические лаборатории, занимающиеся проблемами профотбора, опирались на концепцию врождённой профессиональной пригодности человека.
3. Определяющее значение имела профдиагностика, использующая следующие методы: тестирование, бланковые и аппаратурные методики, эксперименты на разных приборах, наблюдение и анализ индивидуальных особенностей с последующими рекомендациями относительно пригодности или непригодности человека к выбранной им профессии.
4. Преобладал подбор человека к той или иной профессии, а не подбор для человека подходящей ему профессии с учётом его возможностей. Это обуславливалось тем фактом, что основными заказчиками подобных услуг были организации, решающие собственные проблемы поиска кадров для выполнения определённых профессиональных задач.
5. Прогрессивным шагом вперёд было смещение акцента в профотборе с рабочего места на человека.
6. Период с 1936 до конца 1950-х годов можно характеризовать как состояние стагнации в профориентационной деятельности.
7. Конец 1950-х – 60-е годы – это переход от диагностического подхода к концепции профессионального развития. Появляется интерес к идее целостного развития личности, последовательно и к профессионализации, проходящей через многие годы жизни человека и не сводящейся лишь к выбору профессии.
8. Развитие профконсультации в 1970 – 80-е годы происходит в рамках воспитательной концепции. В этот период проявилось противоречие между декларируемым в теории индивидуальным подходом к личности выбирающего профессию и реальной практикой, ориентированной на обслуживание кадровых запросов народного хозяйства.
9. В последние годы всё большее значение уделяется профессиональному самоопределению личности, по словам И. Д. Дубровиной, «процессу активного поиска личностью своего жизненного пути». Одной из важнейших задач поддержки профессионального выбора стала сейчас работа по формированию у оптантов «стремления к самопознанию, активизации внутренней позиции в выборе профессии» (Е. А. Голомшток). Появ-

ляется много развивающих программ по формированию способности выбора профессии (программы Пряжникова).

В связи с объективным развитием общественных процессов, стимулирующих развитие теории и практики профессионального консультирования, появилась потребность нового понимания психологического сопровождения выбора профессии и необходимость создания новых технологий, преодолевающих слабости имевших место подходов и ориентированных на завтрашний день.

Как нам представляется, в настоящее время система профориентации должна опираться на лучшее из имеющегося в теории и практике профессионального выбора и использовать современные достижения научной мысли. Одним из ярких достижений является соционическое знание. И хотя теоретические корни этого направления лежат в начале прошлого века в типологии К. Г. Юнга, научные исследования, давшие возможность их широкого практического применения, проводились в последние десятилетия.

В чём суть соционического подхода?

Психика человека рассматривается как информационная система, т. е. как система, воспринимающая, перерабатывающая и выдающая информацию. Из огромного количества факторов, влияющих на формирование характера человека, таких как способности, интеллект, культурный уровень, воспитание, социальная среда и т. д., приоритет отдаётся способу обработки информации, или информационному метаболизму. Для его осуществления человек использует определённые каналы связи с окружающим миром, иначе говоря, человек взаимодействует с миром при помощи четырёх психических функций: логики, этики, сенсорики и интуиции. Способ переработки информации формирует социотип человека, лежит в основе тех или иных его проявлений.

Впервые на это обратил внимание, как уже отмечалось выше, швейцарский психолог и психиатр Карл Густав Юнг, совершивший в 1920 году крупнейшее открытие в области типологии характера. На основе большого практического опыта он установил, что наряду с индивидуальными особенностями у каждого человека есть некоторые качества, которые позволяют отнести его к определённой группе людей с аналогичными качествами. Юнг обнаружил существование у людей разных установок сознания, которые могут быть либо экстравертными, направленными на внешний мир, либо интровертными, направленными на внутренний мир. Кроме того, он открыл, что в психике человека можно выделить одну, наиболее развитую психическую функцию. Этой функцией может быть мышление, чувство, ощущение или интуиция. Учёный указал также на необходимость учитывать ещё одну пару важных для типологии характера понятий – суждение, имеющее рациональную природу, и восприятие, имеющее иррациональную природу. В зависимости от ведущей функции и преобладающей установки сознания Юнг выделил восемь психологических типов, которые послужили основой для современной более развёрнутой типологии. Теория Юнга получила своё дальнейшее творческое развитие в конце 50-х годов XX века в США в трудах Бриггс и Майерс и в 70-х годах в трудах литовской исследовательницы Аушры Аугустинавичюте. Результатом этого стало открытие 16-ти типов личности, теории информационного метаболизма и интертипных отношений.

Какое отношение к проблеме профориентации имеет соционическая типология?

Самое непосредственное. Знание своего ТИМа (типа информационного метаболизма) позволяет человеку понять собственные потенциальные возможности, которые могут быть реализованы в профессиональной карьере. Спектр данных возможностей детерминирован сильными функциями в структуре психики личности. Коротко рассмотрим каждую из них, предварительно отметив, что эти функции представляют собой дихотомические пары. Сенсорика и интуиция – функции восприятия информации, а логика и этика – функции оценки и принятия решения.

Сенсорика – это функция конкретного восприятия окружающего мира через органы чувств; ориентация на конкретику и точность воспринимаемой информации в пространстве. С помощью сенсорики мир воспринимается как чувственная реальность в её конкретных формах, цвете, запахе. Она даёт возможность человеку оперировать конкретными фактами, информацией, которую можно увидеть, услышать, потрогать, решать вопросы, связанные с физическими потребностями: здоровье, питание, комфорт и т. д.

Интуиция – это функция отвлечённого восприятия мира в целостных образах и картинах фантазии; это вторичное ассоциативное восприятие, воображение, эвристическое мышление, связанное с извлечением сенсорных образов из памяти; способ непосредственного получения информации во времени о скрытых возможностях, заложенных в человеке, процессе с помощью догадки. С помощью интуиции человек способен целостно охватывать ситуацию, предугадывать будущие явления и суть вещей.

Логика – это функция психики человека, обрабатывающая информацию и принимающая решение объективно, беспристрастно; способ мышления или рассуждения, устанавливающий необходимую связь явлений, закономерностей объективного мира. Она даёт возможность человеку сравнивать, сопоставлять, обобщать, выводить умозаключения, т. е. логически оценивать информацию и аналогично принимать решения.

Этика – психическая функция субъективного суждения или оценки, основанная на вовлечённости во внутренний, душевный мир окружающих людей. Она позволяет человеку уверенно чувствовать себя в мире эмоций, ориентироваться в отношениях между людьми.

Благодаря своим сильным функциям мы можем достигать максимальных результатов по аспектам этих функций. Причём у каждого человека сильными являются одна воспринимающая (сенсорика или интуиция) и одна оценивающая (логика или этика) функция.

Таким образом, социон (то есть, 16 типов) может быть разделён на четыре группы с учётом признаков: сенсорика – интуиция, логика – этика. Данные группы отличаются между собой установками на вид деятельности:

- производственно-управленческая;
- научно-исследовательская;
- социальная;
- гуманитарная.

Социотипы с сильными сенсорикой и логикой («управленцы») лучше реализуют себя в производственно-управленческой сфере деятельности. Конкретность мысли, реалистичность, прагматизм (от сенсорики) и расчётливость, технологичность (от логики) способствуют тому, что они хорошо справляются с организацией материального производства, менеджментом, управлением техникой.

Социотипы с сильными интуицией и логикой («исследователи») лучше реализуются в научно-исследовательской сфере деятельности. Интуиция позволяет им абстрактно мыслить, видеть возможности и перспективы, логика – устанавливать

причинно-следственные связи, строить концепции. Они незаменимы там, где есть научный поиск, опытно-конструкторские разработки, инновации, программы развития.

Социотипы с сильными сенсорикой и этикой («социалы») наиболее успешны в социальной сфере деятельности. Сенсорика даёт понимание базовых человеческих потребностей в пище, жилье, одежде и т. п., т. е. повседневных нужд людей, а этика – понимание эмоциональных индивидуальных и групповых запросов, включенности в отношения. Работая в здравоохранении, социальном обеспечении, общественном питании, торговле, снабжении, сервисе, досуге, такие люди как никто другой способны создать физический и эмоциональный комфорт.

Социотипы с сильными интуицией и этикой («гуманитарии», «коммуникаторы») максимально проявляют свои способности в гуманитарной сфере деятельности. Интуиция определяет их направленность на возвышенное, на духовные поиски, этика на эмоциональные переживания, отношения, нравственные ценности. Поэтому культура, искусство, философия, религия, психология, педагогика, журналистика являются хорошими областями приложения их сил.

Учёт этой, на первый взгляд, простой схемы позволяет любому человеку при выборе карьерного пути максимально реализовать себя творчески. Однако если мы хотим решать проблемы профориентации на новом уровне, соответствующем запросам сегодняшнего дня, то должны представить не только и не столько новые идеи как таковые, но и показать, что они позволяют преодолеть недостатки, слабые стороны в имевшихся системах профориентации и увидеть открывающиеся перспективы. Остановимся на ряде основных моментов.



ЕСТЬ ВОПРОС

Во-первых. Почему всё-таки именно соционический подход выдвигается нами в качестве перспективного направления в развитии консультирования по профориентации?

За почти столетнюю историю теоретического обоснования предрасположенности человека к определённому виду трудовой деятельности накоплен богатый опыт, но именно соционика открыла базовый, системообразующий критерий, определяющий основу профессионального выбора – тип информационного метаболизма личности. Конечно, бесспорно, то, что данный конкретный выбор зависит от множества факторов, выделенных разными научными направлениями:

- личностных особенностей, детерминированных наследственностью, условиями жизни, материальной обеспеченностью, образованием;
- темперамента, характера;
- интеллектуальных способностей;
- своего образа «Я»;
- интересов, ценностей;
- степени удовлетворения потребностей при столкновении с препятствием на более ранних стадиях развития индивида;
- профессиональных альтернатив, которые сопоставляются с ожидаемым успехом;
- предпочитаемого окружения и профессиональной среды и т. д.

Список этот можно продолжать.

Однако такой спектр личностных особенностей не фиксирует внимания на главном: в чём принципиальное отличие людей друг от друга, что создаёт реальные предпосылки успешности или неуспешности в различных сферах деятельности. Ответ даёт соционика: люди отличаются друг от друга прежде всего, и это главное, – способом переработки информации. Именно от того, как человек воспринимает, перерабатывает и выдаёт информацию, зависит его взаимодействие с миром по всем аспектам бытия. Остальные факторы важны, но вторичны, так как проявляются на фоне имеющегося социотипа личности.

Во-вторых, признавая исходную позицию в профессиональной ориентации личности, согласно которой успех выбора профессии зависит от степени совпадения способностей, интересов, личностных качеств человека с требованиями профессии, мы не можем согласиться с утверждением, что существует изначальная природная пригодность человека только к одной-единственной профессии. Определяемая наличием сильных функций в структуре психики человека ориентация на вид деятельности даёт ему возможности выбора из огромного количества профессий в рамках данной установки.

В-третьих, что принципиально: необходим отход от задачи построения системы управления мотивами выбора к задаче построения системы реализации личностных мотивов. Примером игнорирования потребностей человека может служить модель системы профориентации, предлагавшаяся в 60-х – 70-х годах, элементы которой достаточно живучи и в наши дни. Для решения проблемы, связанной с противоречием между объективной потребностью общества в притоке рабочих конкретных специальностей и профессиональной направленностью молодых людей, желающих обучаться в ограниченном круге учебных заведений, была поставлена задача построения системы управления мотивами выбора профессии.

**Общая структура данной системы профориентации
представляла собой следующие составляющие:**

1. Совокупность общественных воздействий на мотивы выбора профессии:
 - широко развёрнутая информационная работа (о многообразии профессий);
 - влияние образов литературы, искусства;
 - разъяснительная и пропагандистская работа;
 - воспитательная работа школы, влияние семьи;
 - экономические стимулы;
 - рекомендации профконсультантов.
2. Сведения о состоянии и изменениях профессиональной направленности молодёжи, оканчивающей школу.
3. Сведения о наличной и перспективной потребности общества в кадрах рабочих, специалистов.

Разработка методик профконсультаций и профотбора была вторична по сравнению с разработкой системы общественных воздействий на мотивы выбора профессий молодёжью. При этом особое внимание уделялось социально-педагогическому такту, чтобы молодой человек не чувствовал себя управляемым объектом.

Соционика в данном вопросе опирается на имеющиеся у людей стимулы к деятельности, которые детерминированы ведущей установкой сознания (экстравертной или интровертной) и сильной воспринимающей функцией (сенсорики или интуицией). Выделяются четыре стимульные группы, каждая из которых мотивируется определённым способом:

- сенсорные экстраверты настроены на престиж, статус;
- сенсорные интроверты – на благосостояние;
- интуитивные экстраверты – на уникальность;
- интуитивные интроверты – на личный интерес.

Например, сенсорному экстраверту подойдёт работа практического характера с расширяющимся кругом контактов, реализующая стремление к престижному положению в обществе, успешному продвижению по службе, влиянию, авторитету, уважению. Этот подход, учитывающий личностную мотивацию, способствует правильному распределению усилий в работе, постановке понятных, посильных и интересных задач и, конечно же, повышению уровня удовлетворённости трудом.

В-четвёртых, очевидным слабым звеном в работе профессиональных консультаций можно считать пассивную роль консультируемого, который после разного рода диагностических процедур и беседы получает вердикт о том, куда ему лучше «податься». Отношение к таким заключениям о выборе профессии не всегда однозначное, особенно в случаях, когда ожидания не совпадают с результатами: от игнорирования в дальнейшем выводов профконсультанта до полного «сваливания» на него ответственности за выбор. В профессиональной консультации, базирующейся на соционическом подходе, человек, выбирающий профессию, является не пассивным объектом, а активным субъектом, познающим свои возможности в партнёрском сотрудничестве с социоником-профконсультантом. Данное сотрудничество проходит несколько этапов. Остановимся на начальном этапе – диагностическом, имеющем центральную задачу определения типа информационного метаболизма (ТИМа) личности консультируемого. Этот процесс включает в себя, прежде всего, не работу с тестовыми методиками, а самопознание в ходе беседы с консультантом и на тренинговых занятиях, создающее условия самоопределения.

В-пятых, недостатком как классических, так и современных психотехник является, на наш взгляд, оперирование отдельными психофизиологическими качествами и личностными особенностями. За отдельными характеристиками памяти, внимания, мышления, характера, коммуникабельности и др. не всегда видна целостная личность. Рассмотрим, к примеру, одну из используемых сейчас профориентационных диагностических систем, направленную на оказание квалифицированной помощи учащимся 8–11 классов в профессиональной ориентации, в выборе уровня образования с учётом интересов, склонностей, способностей и индивидуальных особенностей подростка.

Содержание блока методик следующее:

- ДДО (Дифференциально-диагностический опросник Е. А. Климова)
- Карта интересов (А. Е. Голомшток)
- Изучение мотивов профессиональной деятельности учащегося (Л. А. Головей)
- Изучение мотивации достижений (А. Мехрабиан)
- Исследование самооценки (Дембо-Рубинштейн)
- Диагностика работоспособности (Теппинг-тест Е. П. Ильина)
- Исследование межличностных отношений (Т. Лири)
- Изучение мотивации обучения в вузе (Т. И. Ильина)
- Конструктивный рисунок человека (А. А. Карелина)

При всём позитивном отношении к каждой методике по отдельности возникают недоумение и вопросы: а какая из предложенных методик является базовой или системообразующей, все ли надо использовать или по своему усмотрению, каков принцип подбора методик, достаточно ли их, чтобы сделать верный выбор профессии и т. д. Такой подход похож на попытку сшить лоскутное одеяло, причём заранее неизвестно, хватит ли имеющихся лоскутков или надо будет искать другие, чтобы получилось целое одеяло.

Как нам представляется, традиционно используемый аналитический подход, направленный на изучение отдельных личностных качеств, должен стать дополнением к структурному подходу, раскрывающему суть психической организации личности. В связи с этим именно использование в системе профориентации соционического знания, рассматривающего ТИМ личности в качестве первоосновы проявления человека в деятельности и общении, эффективно помогает выбирающему профессию определиться на своём карьерном, а значит и жизненном пути.

ЧТО ГОВОРЯТ СПЕЦИАЛИСТЫ?

2 блок

Специфические принципы профориентации:

1) принцип сознательности в выборе профессии выражается в стремлении удовлетворить своим выбором не только личностные потребности в трудовой деятельности, но и принести как можно больше пользы обществу;

2) принцип соответствия выбираемой профессии интересам, склонностям, способностям личности и одновременно потребностям общества в кадрах определенной профессии выражает связь личностного и общественного аспектов выбора профессии;

3) принцип активности в выборе профессии характеризует тип деятельности личности в процессе профессионального самоопределения;

4) принцип развития отражает идею выбора такой профессии, которая давала бы личности возможность повышения квалификации, увеличение заработка, по мере роста опыта и профессионального мастерства, возможность активно участвовать в общественной работе, удовлетворять культурные потребности личности, потребность в жилье, отдыхе и т. п.

Общепедагогические принципы профориентации:

1. связь профориентации с жизнью, трудом, практикой, предусматривающей оказание помощи человеку в выборе его будущей профессии в органичном единстве с потребностями народного хозяйства в квалифицированных кадрах;
2. связь профориентации с трудовой подготовкой – принцип, предусматривающий хорошую постановку трудового воспитания и обучения;
3. систематичность и преемственность в профориентации обеспечивает профориентационная работа с 1 по 11 классы при условии обязательной преемственности этой работы из класса в класс;
4. взаимосвязь школы с семьей и учебными заведениями – предусматривает тесный контакт по оказанию помощи молодым людям в выборе профессии, при этом предполагается усиление целенаправленности и координации в совместной деятельности;
5. воспитывающий характер профориентации состоит в необходимости осуществления профориентационной работы в соответствии с задачами формирования гармоничной личности, в единстве трудового, экономического нравственного, эстетического, правового и физического воспитания;
6. взаимосвязь диагностического и воспитательного подходов к проведению профориентационной работы – принцип, предполагающий недопустимость противопоставления одного подхода другому: каждый из них решает свои задачи;
7. дифференцированный и индивидуальный подход к учащимся в зависимости от возраста и уровня сформированности их профессиональных интересов, от различий в ценностных ориентациях и жизненных планов, от уровня успеваемости;
8. оптимальное сочетание массовых, групповых и индивидуальных форм профориентационной работы с учащимися и их родителями, утверждающих необходимость использования разных форм, отхода от традиционно используемых одних только массовых форм, усиление внимания к сбалансированному сочетанию всех форм работы;
9. соответствие содержания форм и методов профориентационной работы потребностям профессионального развития личности и общества (потребностям района (города, региона) в кадрах определенных профессий и требуемого уровня квалификации).

Таким образом, в теории профориентации существуют и общепедагогические принципы, и специфические принципы, характеризующие профориентационную деятельность как общественное явление.

**Методическое сопровождение
темы №3
(с применением методики
«Развитие критического мышления через чтение и письмо»)**

Тема	Методологические и теоретические основы профессиональной ориентации
Методика	На стадии вызова преподаватель может применить метод/стратегию «Мозговой штурм». На стадии осмысления – интерактивное чтение и просмотр видеофильма, а на стадии размышления – активное обсуждение и написание рефлексивного эссе.
Порядок выполнения	Стадия вызова: 1 шаг. Преподаватель дает задание написать свои определения следующим понятиям и показывает в презентации эти слова: 1. индивид. 2. индивидуальность. 3. человек. 4. личность. 5. деятельность. 6. ценности. 7. культура. 2 шаг. После того как все студенты написали свои определения, преподаватель просит студентов сделать короткую презентацию. Преподаватель может применить техники формативного оценивания. 3 шаг. Студенты делают презентации своих ответов на вопросы.
Порядок выполнения	Стадия осмысления: 4 шаг. Преподаватель организывает благоприятную физическую среду, предлагает поудобнее садиться для просмотра презентации. Преподаватель заранее готовит презентацию на тему «Методологические и теоретические основы профессиональной ориентации», используя предложенные, а также дополнительные ⁵ материалы, проводит обсуждение в форме вопросов и ответов.
	Студенты находят дополнительные ответы на свои вопросы или на вопросы других групп. 5 шаг. Преподаватель предлагает просмотр отрывка из видеофильма по следующей ссылке: • https://youtu.be/fAKrEr5IAEo – • Татьяна Черниговская: Советы для тех, кто хочет развиваться! После просмотра студенты заполняют Т-схему, находя (+) положительное, (-) отрицательное в формировании ценностных отношений.

⁵ Дополнительные материалы – это материалы самого преподавателя по этой теме

	Положительное	Отрицательное
	<p>7 шаг. Презентация студентов, обсуждение в группе.</p> <p>8 шаг. Преподаватель формирует 4 малые группы, каждая группа получает свой принцип. Студентам предлагается создать концептуальную карту, на их понимание следующих принципов с изображением схем, рисунков и таблиц:</p> <p>1 группа: принцип сознательности в выборе профессии;</p> <p>2 группа: принцип соответствия выбираемой профессии интересам, склонностям, способностям личности и одновременно потребностям общества;</p> <p>3 группа: принцип активности в выборе профессии;</p> <p>4 группа: принцип развития.</p> <p>9 шаг. Студенты делают презентации концептуальных карт. Преподаватель проводит обсуждение в форме вопросов и ответов.</p> <p>10 шаг. Преподаватель делает презентацию краткого резюме по специфическим и педагогическим принципам. Может применить техники формативного оценивания.</p>	
Порядок выполнения	<p>Стадия размышления:</p> <p>11 шаг. Преподаватель просит студентов написать рефлексивное эссе, с завершением следующего предложения: «Я узнал(а) о теме «Методологические и теоретические основы профессиональной ориентации следующее...».</p> <p>12 шаг. Если времени достаточно, преподаватель может выслушать нескольких желающих студентов, если нет, он предлагает отправить в систему СРС их эссе для ознакомления и обратной связи.</p>	
Оценивание, письменная обратная связь	<p>Преподаватель применяет все три вида оценивания⁶: диагностическое, формативное, суммативное.</p> <p>Для письменной обратной связи преподаватель может применить разные стратегии. Можно применить стратегии: «1,2,3», «Чемодан, мясорубка, ведро» или список вопросов.</p> <p>Стратегия «1,2,3» для письменной обратной связи:</p> <ul style="list-style-type: none">• Для меня следующая 1 идея была важной.• Для меня следующие 2 идеи были новыми.• У меня есть 3 вопроса.	

⁶ Описание каждого вида оценивания и техник формативного оценивания смотрите в методической части пособия.

► **ТЕМА 4. ПОНЯТИЕ ПРОФЕССИЯ, СПЕЦИАЛЬНОСТЬ, КВАЛИФИКАЦИЯ. ОСНОВНАЯ ТИПОЛОГИЯ ПРОФЕССИЙ (ПО Е. А. КЛИМОВУ)**

Курс, семестр	1 курс, 1 семестр
Предмет	Педагогика/Введение в педагогическую деятельность
Язык	Кыргызский, русский
Цели, задачи изучения темы	1. Раскрыть содержание темы «Понятие профессия, специальность, квалификация. Основная типология профессий», сделать сравнительный анализ понятий. 2. Ознакомить и проанализировать основную типологию профессий (по Е. А. Климову) 3. Формировать мягкие навыки, метанавыки, метакомпетенции студентов.
Ожидаемые результаты	Студенты: 1. с помощью сравнительного анализа раскроют содержание понятий «профессия», «специальность», «квалификация»; 2. ознакомятся и проанализируют основную типологию профессий (по Е. А. Климову). 3. сформируют мягкие навыки, метанавыки, метакомпетенции.
Необходимые материалы	Презентация Power Point, интерактивная доска, флипчарты, маркеры, стикеры, ножницы, скотч, бумага А 4 для письменной обратной связи, раздаточные материалы по теме (электронные и твердые варианты).
Технологическая поддержка	Интернет, YouTube, интерактивная доска, видеоматериалы по следующим ссылкам: • https://youtu.be/HNF4zstLtC8 – «Как изменится образование в ближайшем будущем?» / Дамель Мектепбаева. • https://youtu.be/XsVx74TW6iU – Человек в цифровую эпоху / Татьяна Черниговская.
Методика	«Развитие критического мышления через чтение и письмо»



ЧТО ГОВОРЯТ СПЕЦИАЛИСТЫ?

**Понятие «профессия»
и «специальность»**

1 блок

Профориентационная работа тесно связана с таким понятием, как «профессия», которую можно определить как деятельность, посредством которой данное лицо участвует в жизни общества и которая служит ему главным источником материальных средств к существованию (Ф. Зеер, 2008).

В более широком контексте профессию (лат. *professio* от *profiteor* – объявляю своим делом) можно определить как исторически возникший род трудовой деятельности, требующий определенной подготовки (знаний и навыков), высокой степени развития специальных умений, способностей и развитых профессионально важных качеств для исполнения определенной социальной роли, и являющийся обычно источником существования.

В профессиоведении разводят понятия «профессия» и «специальность».

Профессия – понятие более широкое, чем специальность, ее отличительными признаками помимо профессиональной компетентности являются также социально-профессиональная компетенция, профессиональная автономия, самоконтроль, групповые нормы и ценности. Профессия, как правило, объединяет группу родственных специальностей. Например, – профессия – врач, специальности – терапевт, педиатр, эндокринолог и др.; – профессия учитель, специальности: учитель математики, биологии, словесности и др. – профессия – инженер, специальности – конструктор, технолог, металлург и др.;

Таким образом, **специальность** – один из видов профессиональной деятельности внутри профессии, направленный на достижение более частных или промежуточных результатов либо на достижение общих результатов специфическими средствами. В ходе общественного развития обнаруживаются постоянные изменения в сфере профессий. Прогресс науки, техники и технологии изменяет характер труда, совершенствует орудия труда, меняет и сам предмет труда. В связи с этим изменяется и подготовка специалиста, от него требуются умение выполнять широкий круг обязанностей, быть способным осваивать новые операции, обучаться постоянно. Для педагога и школьного психолога очень существенно понимать, что эти перемены в мире профессий приводят к тому, что молодому человеку, вступающему в жизнь, возможно не раз придется сменить профессию либо проходить переподготовку в рамках выбранной, но ставшей иной по составу операций и содержанию профессии. При этом пока трудно предсказать, в каком возрасте придется менять профессию. Поэтому одной из основных задач в сфере профориентации является культивирование ценности и значимости постоянного образования, повышения квалификации.

Профессия – это признак, который характеризует категорию людей, занимающихся определенным видом трудовой деятельности. Однако не всякая трудовая деятельность является профессиональной. Трудовая деятельность человека может считаться профессиональной при выполнении двух условий:

-во-первых, если занимающийся ею человек имеет определенный уровень квалификации, умений, профессиональной подготовки, знаний и навыков, которые обычно подтверждаются специальными документами о профессиональном образовании (дипломами, свидетельствами, аттестатами, сертификатами), потому что качество профессиональной деятельности считается более высоким, чем качество деятельности непрофессионала, любителя;

-во-вторых, профессия человека является товаром, который он может продавать на рынке труда. Причем, это товар, который пользуется спросом, за который другие люди готовы платить. Профессиональная деятельность служит источником доходов человека. Например, уход за своими собственными детьми не является профессиональной деятельностью, хотя его и можно назвать трудом. А вот уход за детьми в детском саду является профессиональным. Или, если человек занимается спортом ради своего удовольствия, то мы считаем его просто любителем, а если он зарабатывает этим себе на жизнь, то он профессиональный спортсмен.

По характеру труда выделяются два класса профессий:

1. **Профессии исполнительного класса предполагают выполнение решений**, работу по заданному образцу, соблюдение правил и нормативов, следование инструкциям, стереотипам в решении проблем (агент, медсестра, продавец, приемщик заказов, социальный работник, машинист, оператор, станочник, плотник, кассир, машинистка, телефонист и др.). В большинстве случаев профессии этого класса не требуют высшего образования.
2. **Профессии творческого класса связаны с анализом**, исследованиями, испытаниями, контролем, планированием, организацией и управлением, конструированием, проектированием новых образцов, принятием нестандартных решений. Требуют оригина-

нального мышления и, как правило, высшего образования (врач, менеджер, референт, психолог, учитель, юрист, инженер, экономист, математик, архитектор, физик).

Таким образом, профессия является важной сферой жизнедеятельности человека, позволяющей ему удовлетворить свои естественные потребности: в уважении, общении, самоутверждении, самоосуществлении и самоактуализации.

Имеющиеся классификации профессий подчинены решению конкретных практических задач. Универсальной классификации быть не может. И вместе с тем следует отметить необходимость поиска новых принципов и методов классификации профессий.

Классы профессий (узнать, преобразовать, придумать):

– гностические – «Г» (от древнегреческого «гнозис» – знание или познание) – когда деятельность человека как конечный продукт предполагает узнать, распознать, проконтролировать, классифицировать или сортировать, проверять по заранее известным признакам, оценивать, исследовать, она будет относиться к гностической. Эти профессии могут относиться к любому из пяти типов профессий, например: контролер – приемщик готовых изделий (Т), корректор (З), критик (Х), санитарный врач (Ч), лаборант химико-бактериологических анализов (П);

– преобразующие – «Пр» – связаны с активным изменением свойств, состояния предмета труда. Это самый многочисленный класс, так как познавательная деятельность человека часто не является самоцелью, а предваряет преобразующую деятельность. Класс преобразующих профессий широко распространен в любом из рассмотренных нами пяти типов, например: столяр (Т), учитель (Ч), полевод (П), чертежник (З), реставратор (Х);

– изыскательские – «И» – на передний план выступает та цель деятельности, которая предполагает что-то изобрести, придумать, найти новый вариант решения. Это профессии практического труда, где приходится решать нестандартные творческие задачи во время всего рабочего дня. Этот класс невелик по количеству профессий.

Изучение и описание профессий осуществляется в процессе профессиографирования. Результаты профессиографирования оформляются в профессиограмме, которая определяется как описательно-технологическая характеристика различных видов профессиональной деятельности, сделанная по определенной схеме и для решения определенных задач.

Традиционно общая схема описания профессии подразумевает **4 аспекта:**

- **социально-экономический** (краткая история профессии, ее роль в системе народного хозяйства, сведения о подготовке кадров, перспективах продвижения, заработной плате, престижности профессии);
- **производственно-технический** (данные о технологическом процессе, объекте, инструментах труда, рабочем месте, формах организации труда);
- **санитарно-гигиенический** (информация о климатических условиях, характере освещения и других санитарных факторах, режиме и ритме труда, медицинских противопоказаниях);
- **психофизический** (требования профессии к особенностям психических процессов и свойствам личности).

В профессиоведении разводят понятия «профессия» и «специальность». Имеющиеся классификации профессий подчинены решению конкретных практических задач. Универсальной классификации быть не может. И вместе с тем следует отметить необходимость поиска новых принципов и методов классификации профессий.



ЧТО ГОВОРЯТ СПЕЦИАЛИСТЫ?

Основная типология профессий (по Е. А. Климову)

2 блок.

Все профессии соотносятся с пятью основными группами:

1. **Биономические – «Человек – природа» (П)** представители этого типа имеют дело с растительными и животными организмами, микроорганизмами и условиями их существования. **К типу «человек-природа»** относятся профессии, связанные с изучением живой и неживой природы (микробиолог, агрохимик, геолог), с уходом за растениями и животными (лесовод, овощевод, зоотехник), с профилактикой и лечением заболеваний животных (ветеринар). Данный тип профессий предполагает наличие у человека хорошей наблюдательности, способности ориентироваться в условиях отсроченности результатов, умения менять цели в зависимости от условий, выносливости и терпеливости.
2. **Технономические – «Человек – техника и неживая природа» (Т)** работники имеют дело с неживыми, техническими объектами труда. **Тип «человек-техника» включает в себя профессии**, связанные с созданием монтажом, сборкой и наладкой технических устройств (каменщик, монтажник, сварщик, инженер-конструктор), эксплуатацией технических средств (водитель, машинист, кочегар, крановщик, токарь, швея-мотористка), ремонтом техники (слесарь-ремонтник, механик, электромонтер, электрик). Этот тип профессий требует от работника высокого уровня развития наглядно-образного мышления, пространственных представлений, технической сообразительности, хороших двигательных навыков, ловкости.
3. **Социономические – «Человек – человек» (Ч)** предметом интереса, распознавания, обслуживания, преобразования здесь являются социальные системы сообщества, группы населения, люди разного возраста. **К профессиям типа «человек-человек»** относятся профессии, связанные с медицинским обслуживанием (врач, медсестра, санитарка), обучением и воспитанием (воспитатель, помощник воспитателя, учитель, преподаватель, тренер, гувернер), бытовым обслуживанием (продавец, проводник, официант), правовой и социальной защитой (юрист, следователь, участковый инспектор, социальный работник). Профессии этого типа предъявляют высокие требования к таким качествам работника, как умение устанавливать и поддерживать деловые контакты, понимать состояние людей, оказывать влияние на других, проявлять поддержку, спокойствие и доброжелательность, речевые способности.
4. **Сигнономические – «Человек – знаковая система» (З)** естественные и искусственные языки, условные знаки, символы, цифры, формулы. **Тип «человек-знаковая система»** объединяет профессии, связанные с текстами (корректор, машинистка, переводчик, библиотекарь); с цифрами, формулами и таблицами (программист, экономист, бухгалтер, кассир); с чертежами, картами, схемами (штурман, чертежник, картограф); со звуковыми сигналами (радист, телефонист). Профессии этого типа требуют от человека способности к отвлеченному мышлению, оперированию числами, внимательности, сосредоточенности, усидчивости.
5. **Артономические – «Человек – художественный образ» (Х)** явления, факты художественного отражения действительности. **К типу «человек-художественный образ»** можно отнести профессии, связанные с созданием, проектированием, моделированием художественных произведений (художник, журналист, писатель, модельер, композитор), с воспроизведением, изготовлением различных произведений искусства по образцу (ювелир, актер, закройщик, реставратор, фотограф, столяр, краснодеревщик, цветовод-декоратор). От человека этого типа профессий требуется развитый художественный вкус, высокая эстетическая чувствительность, богатое и яркое воображение.

Принадлежность к определенной профессии – это один из многих общественных признаков человека наряду с национальной или семейной принадлежностью. По профессиональному признаку люди могут объединяться в группы людей, занимающихся одинаковым видом трудовой деятельности. Следовательно, выбрать себе профессию – значит не столько выбрать себе работу, сколько быть принятым в определенную группу людей, принять ее этические нормы, правила, образ жизни.

Методическое сопровождение темы №4
(с применением методики «Развитие критического мышления через чтение и письмо»)

Тема	Понятие профессия и специальность. Основная типология профессий (по Е. А. Климову).
Методика	На стадии вызова преподаватель может применить метод/стратегию «Диаграмму Венна». На стадии осмысления – интерактивное чтение и просмотр видеофильма, а на стадии размышления – активное обсуждение и написание рефлексивного эссе, на СРС – написание аналитического обобщения.
Порядок выполнения	Стадия вызова: 1 шаг. Преподаватель предлагает студентам взять карточки и сформировать пару. В карточках написаны слова, задача студентов найти пару, например, гора – Эверест, самолет – стюардесса, химия – магний, литература – писатель, ребенок – педиатр, очки – офтальмолог, школа – учитель, книга – автор, медицина – доктор, географ – карта и т. д. 2 шаг. После того как все студенты сформировали свои группы, преподаватель дает следующее задание: заполнить диаграмму Венна, то есть сравнить такие понятия профессия и специальность, найти похожие и отличительные категории. 3 шаг. По окончании преподаватель просит студентов сделать короткую презентацию. Студенты делают презентации своих ответов на вопросы. Преподаватель может применить различные техники формативного оценивания.
Порядок выполнения	Стадия осмысления: 4 шаг. Преподаватель организывает благоприятную физическую среду, предлагает поудобнее садиться для просмотра презентации. Преподаватель заранее готовит презентацию на тему «Понятие профессия и специальность», используя предложенные (стр. 49-53) а также дополнительные ⁷ материалы, предлагает студентам ее посмотреть, проводит обсуждение в форме вопросов и ответов. Студенты находят дополнительные ответы на свои вопросы или на вопросы других групп. 5 шаг. После этого преподаватель предлагает просмотр отрывки из видеофильма по следующей ссылке: https://youtu.be/HNF4zstLtC8 «Как изменится образование в ближайшем будущем?»/ Дамель Мектепбаева. 6 шаг. После просмотра студенты дополняют свои записи вопросами, которые возникли после просмотра видеофильма. 7 шаг. Презентация студентов, обсуждение в группе, ответы на вопросы.

⁷ Дополнительные материалы – это материалы самого преподавателя по этой теме

Порядок выполнения	<p>8 шаг. Преподаватель формирует 5 малых групп, дает задание ознакомиться с типологией профессий по Е. А. Климову. Каждая группа создает концептуальную карту с изображением в виде схем рисунков и таблиц.</p> <p>1 группа: «Человек – природа»</p> <p>2 группа: «Человек – техника и неживая природа»</p> <p>3 группа: «Человек – человек»</p> <p>4 группа: «Человек – знаковая система»</p> <p>5 группа: «Человек – художественный образ»</p> <p>9 шаг. Студенты делают презентации концептуальных карт. Преподаватель проводит обсуждение в форме вопросов и ответов.</p> <p>10 шаг. Преподаватель делает презентацию краткого резюме, может применить техники формативного оценивания.</p>
Порядок выполнения	<p>Стадия размышления:</p> <p>11 шаг. Преподаватель предлагает просмотр видеофильма по следующей ссылке: https://youtu.be/XsVx74TW6iU – Человек в цифровую эпоху / Татьяна Черниговская</p> <p>12 шаг. После просмотра студенты дополняют свои записи вопросами, которые возникли после просмотра видеофильма.</p> <p>13 шаг. Презентация студентов, обсуждение в группе, ответы на вопросы. Преподаватель может применить различные техники формативного оценивания.</p>
Порядок выполнения	<p>14 шаг. Преподаватель просит студентов написать рефлексивное эссе, с завершением следующего предложения: «Я узнал(а) о теме «Понятие профессия и специальность. Основная типология профессий (по Е. А. Климову)» следующее...».</p> <p>Если времени достаточно, преподаватель может выслушать нескольких желающих студентов, если нет, он предлагает отправить в систему СРС их эссе для ознакомления и обратной связи.</p>
Оценивание, письменная обратная связь	<p>Преподаватель применяет все три вида оценивания⁸: диагностическое, формативное, суммативное.</p> <p>Для письменной обратной связи преподаватель может применить разные стратегии. Можно применить стратегии: «1,2,3», «Чемодан, мясорубка, ведро» или список вопросов.</p> <p>Стратегия «Чемодан, мясорубка, ведро» для письменной обратной связи:</p> <div><p>— Следующие идеи, с которыми я ознакомился (-ась), в дальнейшем пригодится в моей практике. Я положу в чемодан.</p></div> <div><p>— Следующие идеи, с которыми я ознакомился (-ась), я обязательно переработаю.</p></div> <div><p>— Следующие идеи, с которыми я ознакомился (-ась), мне не нужны, поэтому я выброшу их в мусорное ведро.</p></div>

⁸ Описание каждого вида оценивания и техник формативного оценивания смотрите в методической части пособия.

► **ТЕМА 5. ПОДГОТОВКА К ВЫБОРУ БУДУЩЕЙ ПРОФЕССИИ В ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАНАХ (АНГЛИЯ, ФРАНЦИЯ, ГЕРМАНИЯ)**

Курс, семестр	1 курс, 1 семестр
Предмет	Педагогика/Введение в педагогическую специальность
Язык	Кыргызский, русский
Цели, задачи изучения темы	<p>1.Раскрыть содержание темы «Подготовка к выбору будущей профессии в зарубежных странах (Англия, Франция, Германия)». Сделать сравнительный анализ для определения разниц и похожести.</p> <p>2. Анализ состояния профориентационной работы в Скандинавских странах (Швеция, Дания, Финляндия).</p> <p>3. Формировать мягкие навыки, метанавыки, метакомпетенции студентов.</p>
Ожидаемые результаты	<p>Студенты:</p> <p>1.детально ознакомятся с содержанием темы «Подготовка к выбору будущей профессии в зарубежных странах (Англия, Франция, Германия)»;</p> <p>2. проанализируют состояние профориентационной работы в Скандинавских странах (Швеция, Дания, Финляндия);</p> <p>3. сформируют мягкие навыки, метанавыки, метакомпетенции.</p>
Необходимые материалы	Презентация Power Point, интерактивная доска, флипчарты, маркеры, стикеры, ножницы, скотч, бумага А 4 для письменной обратной связи, раздаточные материалы по теме (электронные и твердые варианты).
Технологическая поддержка	<p>Интернет, YouTube, интерактивная доска. Видеоматериалы по следующим ссылкам:</p> <ul style="list-style-type: none"> Самые. Самые. Самые. 7 серия. Дания. Самые счастливые. Мы все здесь короли. Ссылка: https://i.mover.uz/X9CLS58m_t3.jpg Самые. Самые. Самые. 11 серия. Финляндия. Самые упорные. Элита нации. Ссылка: https://i.mover.uz/ITjeT58m_t2.jpg Самые. Самые. Самые. 4 серия. Швеция. Самые бесконфликтные. Шведский социализм. Ссылка: https://i.mover.uz/QTJKqc8m_t2.jpg
Текст для чтения	Статья Л. А. Турчиной Особенности профориентации учащейся молодежи в зарубежных странах. Ученые записки Таврического национального университета имени В.И. Вернадского Серия «Проблемы педагогики средней и высшей школы». Том 26 (65). 2013 г. № 1. С. 216-227.
Методика	«Развитие критического мышления через чтение и письмо»



ЧТО ГОВОРЯТ СПЕЦИАЛИСТЫ?

Профессиональная ориентация выступает по содержанию как психолого-педагогическая проблема, по сфере действия – социальная, результаты же ее сказываются в экономической жизни общества. Профориентация учащихся общеобразовательных школ представляет собой систему пропагандистских, информационных, воспитательных и развивающих методов, направленных на формирование отношения к профессии, готовности к выбору учебного заведения и самосовершенствованию в сфере избранной профессии. В этом отношении интересен профориентационный опыт зарубежных стран, таких как Великобритания, Франция, Германия.

1. Процесс профессиональной ориентации в школах массового типа Англии

Рассмотрим более подробно процесс профессиональной ориентации в школах массового типа Великобритании, где профориентационный процесс является государственным делом. В стране функционирует национальный информационный центр по профориентации, издающий методические материалы целевого характера, существуют несколько крупных центров, которые совместно с заинтересованными организациями подготавливают и выпускают пособия по профориентации. Их помощь в выборе профессии или профиля специализации носит исключительно рекомендательный характер⁹.

Особый практический интерес представляет опыт сопровождения по выбору профессии в школах Англии. Так, для того чтобы помочь ученику понять себя, правильно выбрать профессию, в штате каждой средней школы есть руководитель по выбору профессии. В крупных школах действуют специальные отделы, отвечающие за систематическое комплексное проведение профориентационной работы. К отделу прикреплены советники молодежных бюро, консультанты по личным вопросам и воспитатели разных категорий. Их задача состоит в оказании помощи учителям в распространении литературы по профессиональной ориентации, организации просмотров фильмов о предприятиях и учреждениях, в проведении индивидуальных и групповых бесед со школьниками и их родителями. Работу этого отдела возглавляет руководитель по выбору профессии.

Не следует забывать, что образование в британских школах традиционно является профильным. По окончании начальной школы профессиональная ориентация в учебных заведениях Англии достигает нового уровня – это дифференцированный подход к ученикам для дальнейшего обучения в разных типах школ, что способствует более полному раскрытию их способностей и позволяет точно подойти к выбору профессии. Поэтому дифференциация по интересам совмещается с дифференциацией по способностям, что и определяет профессиональную ориентацию ученика. Поскольку именно профильный характер обучения побуждает учащегося всерьез задуматься о своем образовании, в будущем – о профессии, то дифференциация обучения напрямую связана с профессиональным выбором учащихся. С помощью тестов оцениваются личностные качества ученика, его умственные способности, таланты и наклонности, интересы, физическое состояние. Информация, полученная с помощью метода анкетирования, аккумулирует сведения об ученике, его интересах, увлечениях, планах на будущее. Поэтому тестирование и анкетирование способствуют тому, что ученик, самостоятельно оценив свои личные возможности, будет уверен в том, что определенные образовательные предметы помогут ему в обучении и профессиональной деятельности. Такая система работы, в конечном счете, приводит к тому, что при выборе профессии ученик руководствуется личными намерениями, а школа тактично направляет его выбор на выполнение заказа государства и общества.

⁹ Рыжов В. А. Организация профориентационной работы в развитых капиталистических странах / В. А. Рыжов. – М.: Высшая школа, 1987. – 96 с.

Формы и методы профориентации в школах Англии зависят от возраста учеников и тематики занятий.

1. Так, на профориентационных уроках проводят дискуссии («Какая работа наиболее ценится в обществе?»), что позволяет ученикам понять значимость профессиональной деятельности. Для ознакомления учащихся с разными видами профессий в процессе индивидуальных или групповых форм работы широко используются компьютерные средства информации. Например, получив на экране компьютера изображение человека определенной профессии, ученик должен назвать эту профессию, а из базы данных найти информацию, характеризующую его деятельность. По заданию руководителя по выбору профессии старшеклассники находят сведения о том или ином роде занятий: где необходимо быть в хорошей физической форме, где работа выполняется на улице, где необходимо работать посменно; где деятельность связана с путешествиями и так далее. Такие формы работы позволяют расширять знания учеников об особенностях тех или иных профессий.
2. Не менее интересной и значимой для старшеклассников является работа с дополнительными источниками: периодическими изданиями, электронными компьютерными средствами, специальной литературой. Одной из форм профориентации становится прохождение двухнедельной производственной практики, которая для учеников старших классов обязательна при поступлении в высшее учебное заведение¹⁰. Такая практика становится опытом, приобретаемыми старшеклассниками в процессе наблюдения и участия в производственной деятельности. При этом достигается ряд целей: более глубокое познание производства и профессии, получение практических знаний, увеличение списка профессий, приобретение даже негативного опыта и определение путей решения проблем, в том числе последующего трудоустройства.
3. Действенной формой работы по профориентации в английских школах является Interview Day (День проверки знаний), более похожий на аттестацию в области профессиональной деятельности. Преподаватели университетов проводят контрольные срезы, а независимые эксперты оценивают знание учеников¹¹.

Как видим, задача профессиональной деятельности в школах Англии заключается не только в оказании помощи в правильном выборе профессии, но и в личном участии старшеклассников в разных видах деятельности.

Одним из видов профессиональной активности в школах Англии является бизнес-образование. Формы и методы работы, применяемые в процессе бизнес-образования, разнообразны: а) изучение предприятий по месту проживания; б) изучение информации о предприятиях из местных газет, городских и общественных вебсайтов для проведения исследования; в) экскурсии на предприятия; г) определение формы собственности; д) презентация производства¹². Таким образом, исследуя деятельность предприятий, размещенных по месту жительства, старшеклассники получают полезную информацию о структуре, позитивных и негативных сторонах их деятельности.

Особое внимание заслуживает опыт по созданию мини-предприятий в образовательных учреждениях: учащиеся определяют вид производимой продукции или оказываемых услуг, проводят маркетинг, осуществляют продажи. Такая деятельность помогает им развивать свои интересы и склонности, приобретать предпринимательские навыки в малом бизнесе, проявлять инициативность и ответственность в жизненных и трудовых ситуациях¹³.

¹⁰ Hymas Ch. The National Curriculum. A guide for Parents / Hymas Ch. – L.: CHAPMANS, 1993. – 89 p.

¹¹ Bathanschool [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.o^l.uk/curriculum/index.htm>.

¹² Standards Site: What businesses are there in my area? [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.nc.uk.net>.

¹³ Гриншпун С. С. Организация профориентации школьников в Великобритании / С. С. Гриншпун // Педагогика. – 2005. – № 7. – С. 100-105.

В целом можно выделить такие формы профориентационной работы в школах Великобритании:

- изучение мира профессий;
- рекламирование места работы;
- производственная практика;
- определение связи между родом занятий и профессией;
- индивидуальная работа с источниками;
- лекции с родителями;
- встречи с выпускниками школ;
- проведение Interview Day;
- экскурсии на предприятия и другое.

Выделяют следующие методы такой деятельности: тестирование, анкетирование, индивидуальная беседа с учеником и его родителями, классная беседа с учениками, дискуссии, создание проектов.

То есть обеспечение профессиональной ориентации в британских школах – это целенаправленная система мероприятий, призванная помочь ученику в выборе будущего рода деятельности через познание себя и мира профессий, существующих на рынке труда.

2. Процесс профессиональной ориентации в школах современной Франции

Рассмотрим процесс профессиональной ориентации современной Франции, который характеризуется жестким законодательным регулированием. Реформы образования 90-х годов XX века и начала XXI века (1994, 1998, 2001, 2005 годы) переместили акценты проведения профориентационных мероприятий с подготовки учащихся к жизни в индустриальном обществе на формирование общей культуры.

Сейчас профессиональное сопровождение в школах Франции осуществляют советники по профессиональной ориентации (их насчитывается 4400).

Приоритетом в развитии системы образования стала профессиональная ориентация учащихся (реформа 2005 года), имеющая дифференцированный характер обучения.

Профориентация призвана совершенствовать такие направления:

а) диверсификацию методов и средств профориентационной работы с учетом потребностей и достижений учащихся (метод чередования, метод знакомства с профессиями, биографический метод, использование Internet-технологий);

б) устранение половой дискриминации, равенство шансов юношей и девушек при выборе профессии, учебного направления, секции и профиля;

в) развитие промышленно-технического обучения;

г) сближение культуры и экономики, что реализуется через знакомство учащихся с миром труда и профессий¹⁴.

Особенностью профориентационной работы во Франции является параллельная деятельность трех национальных агентств, занимающихся этой проблемой. Это Национальное Бюро Информации по Образованию и Профессиям (ONISEP), Центры информации и ориентации (СЮ), Национальное агентство занятости.

Образование в школах Франции является профильным. Впервые изучение профильных классов в средней школе как соотношение профессиональной ориентации и учебной

¹⁴ Chauvet N. Le projet de loi d'orientation sur l'avenir de l'école / N. Chauvet // Regards sur actualité: Documentation Française, 2005.

было предпринято С. Дармодехиным в середине 70-х годов XX века. Им была отмечена тенденция к унификации двух ранее изолированных систем ориентации учащихся, двух взаимодополняющих этапов процесса профессионального самоопределения молодых людей. Основываясь на его выводах о взаимосвязи профессиональной и учебной ориентации, Г. Кутепова рассматривает систему подготовки учащихся Франции для обучения в высшей школе как двусторонний процесс. Она отмечает, что это «и профориентационная работа, способствующая сознательному выбору конкретного вуза и специальности в соответствии с их потребностями, <...> и учебная ориентация, позволяющая выявить потенциальные возможности приобретения той или иной профессии.»¹⁵. Тем самым подтверждается мысль о необходимости слияния профориентации со школьным обучением, что в конечном итоге приведет к осознанному выбору профессии и места обучения.

Таким образом, дифференцированный характер обучения способствует повышению значения профессиональной ориентации, направленной на формирование у учащихся старших классов специальных знаний, интересов, способностей и склонностей, определяющих их жизненный выбор.

Важной является подготовка старшеклассников к профессиональному выбору с помощью информационно-педагогической поддержки, направленной на знакомство с профессиями и путями их получения. Так, французские ученые в области информационных технологий утверждают, что профориентационная информация должна быть «педагогизирована», то есть иметь педагогическое сопровождение при планировании цели, постановке задач, подготовке учащихся к работе с информацией.

А. Трико отмечает, что информация в области профориентации должна быть обязательно достоверной, удовлетворять таким критериям: соответствие потребностям пользователей, правдивость, доступность для понимания, ситуативная уместность, полезность в смысле удовлетворения запросов учащихся.

Некоторые национальные Internet-ресурсы¹⁶ посвящены профориентационной работе. Информация дифференцируется в зависимости от категории пользователей (ученикам средних и старших классов, студентам, зарубежным студентам, родителям). Отдельно представлена информация, адресованная учащимся с особыми образовательными потребностями.

Необходимо отметить, что блок информации о профессиях является мультимедийным, благодаря чему предоставляется возможность «увидеть» профессии и людей, работающих в этих сферах деятельности. Например, серия учебных фильмов «Метьерама» («Metierrama») визуально знакомит с особенностями той или иной профессии, организацией рабочего места. Программа «Телеинформация» («Teleinformation») предоставляет информацию о направлениях профессионального образования, условиях поступления в специальное учебное заведение, перспективах карьеры.

Информационно-педагогическая поддержка профессионального выбора учащихся, осуществляемая во Франции, заслуживает внимания, и, если ее адаптировать к отечественной реальности, то она могла бы стать примером удачного обращения к зарубежному опыту.

¹⁵ Кутепова Г. А. Система ориентации, подготовки и отбора французских школьников для обучения в высшей школе: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01 / Кутепова Галина Алексеевна. – М., 1999. – 150 с.

¹⁶ Например, сайты URL: <http://www.enlignepourtonavenir.com>, URL: <http://www.planetemetiers.picardie.fr>, URL: <http://www.orientation-formation.fr>, www.onisep.fr [20]. Так, на сайте www.onisep.fr предлагается выбор области поиска: профессии, образование в целом, учебные заведения.



ЭТО ИНТЕРЕСНО

Что касается иных форм профориентационной работы во французских школах, то, помимо традиционных, также существуют и оригинальные варианты, такие как Артископ, автобус «Планета-Металл», салон «Перекресток профессий». Так, Артископ («Artiscope») – большой грузовик, на бортах которого размещены рекламы ремесленнических профессий (около 250 шт.). Автобус «Планета-металл» («Planete-Metal») создан Объединением металлургической и горной промышленности для организации выставок профессий в колледжах и лицеях. Салон «Перекресток профессий» организован при поддержке Министерства национального образования и Национального Фонда рекламы в целях профориентации на ремесленнические профессии.

Методы профориентационной работы в школах Франции можно разделить на три основные группы:

1. Методы информирования («methodes d'information»): метод знакомства с профессиями, метод экскурсий на предприятия, метод обмена опытом, метод составления документации, метод поиска, анализа и синтеза информации.
2. Диагностические методы («methodes diagnostique»): метод чередования, метод тестирования, анкетирование.
3. Методы профконсультации («methodes de consultation professionnelle»): метод информирования, диагностирования, рекомендации, биографический метод.

Как видим, применение разнообразных форм и методов работы в школах Франции способствует повышению эффективности профориентационного процесса, помогающего молодежи не теряться в самостоятельной жизни.

Таким образом, важнейшей особенностью профориентационной работы во французских школах со старшеклассниками является педагогическая направленность, способная обеспечить профессиональный выбор, учесть объективные и субъективные факторы, влияющие на него. Только такой выбор поможет молодым людям приобрести самостоятельность в экономической, социальной и личной жизни.

3. Процесс профессиональной ориентации в школах Германии

Особенно удачным считается опыт создания государственной системы трудовой, профессиональной подготовки и профориентации в Германии. Система профориентации здесь имеет высокую степень централизации, этой деятельностью со школьниками занимается Федеральный институт занятости, который находится в подчинении Министерства труда и социальных вопросов высшего органа управления профориентацией и трудоустройством населения.

Разработаны подробные описания основных профессий, издана энциклопедия профессий (состоящая из нескольких томов), которая обязательно находится в каждом профцентре страны. В значительной степени обоснованному выбору профессии в немецких школах способствует политехнический характер обучения, единство трудовой подготовки и профессиональной ориентации. Особенностью работы является то, что в Германии, согласно действующему законодательству, запрещены частные агентства занятости, а школы не имеют права самостоятельно трудоустраивать выпускников.

Профессиональное обучение в Германии в средней школе проводится в соответствии с планируемой на многие годы вперед реальной потребностью в квалифицированных рабочих кадрах по отдельным профессиям. Для того чтобы каждый выпускник средней школы получил профессию, а в дальнейшем – и рабочее место, ежегодно в системе профессионального обучения предусматривается определенное количество учебных мест с гарантированным трудоустройством.

Государственная профориентационная служба Германии определяет реальные потребности всех отраслей народного хозяйства в кадрах в целом и по каждому экономическому региону и предприятию, по всем профессиям в отдельности. Поэтому на старшей ступени обучения, в гимназии, происходит внутренняя, то есть профильная дифференциация, дающая старшеклассникам основы знаний, необходимых для будущего овладения профессиями и для продолжения образования в высших школах и университетах.

Такая дифференциация основана на добровольном выборе профиля обучения, при котором учитывается познавательный интерес учащихся, их способности и достижения в обучении, профессиональные намерения. По мнению О. Локшина, основными целями на этой ступени являются индивидуальное развитие личности, раскрытие ее потенциала; удовлетворение потребностей экономики страны в квалифицированной рабочей силе; социальная и культурная интеграция. Все это закладывает основы для обучения на протяжении жизни¹⁷.

Таким образом, профильная дифференциация на старшей ступени гимназии в Германии направлена на реализацию индивидуальных особенностей старшеклассников.

Переход к профессиональному образованию после завершения обязательного общего образования ставит перед старшеклассниками проблему выбора и принятия должного решения.

На уровне федеральных земель осуществляется профориентация в школах, в ходе которой каждому ученику даются определенные рекомендации, не имеющие обязательного характера. Также существуют государственные информационные центры по профессиональному обучению и подготовке, которые курируют специалисты Федеральной службы труда, при этом их рекомендации основаны на возможностях обучения школьников на местном и региональном уровнях.

В Германии средняя школа старшей ступени, как правило, готовит выпускников к поступлению в университет, но многие из них рассматривают дуальную¹⁸ систему профессионального обучения в определенных секторах экономики, особенно в больших корпорациях и некоторых областях сферы услуг, как альтернативу университетскому образованию.

Как уже отмечалось, профориентация в Германии имеет государственный статус, поэтому в нормативных актах закреплён минимальный возраст начала трудовой деятельности. В соответствии с законом, если учащемуся к моменту окончания основной школы ещё не исполнилось 18 лет, то региональный отдел просвещения направляет его для продолжения обязательного обучения в профессиональное училище («Fachschule» или «Berufsschule») с годичным сроком обучения. Задача такого учебного заведения состоит в обеспечении подготовки квалифицированного рабочего или получения профессионального обучения («Ausbildung») по дуальной системе. Это объясняет отсутствие на рынке труда Германии неквалифицированной молодежи.

Большую роль в организации и осуществлении профессионального обучения играют социальные партнеры – профсоюзы и работодатели. Их действенная роль выражается в том, что они участвуют в консультациях, организации и контроле профессионального обучения. Около 500 000 процветающих компаний Германии участвуют в производственном профессиональном обучении старшеклассников. Такие компании осуществляют инвестиции в будущее собственного предприятия. Доля малых, средних и крупных предприятий, которые сами обучают учеников и таким образом участвуют в профподготовке, на 2002

¹⁷ Локшина О. И. Зарубіжна старша профшкільна школа: структурна організація, зміст освіти, підходи до оцінювання / О. І. Локшина // Річна школа – 2004. – № 4. – С. 65-67.

¹⁸ Дуальная система («Duales System»), по своей сути, означает параллельное обучение в образовательном учреждении и на производстве. В основу обучения положен принцип взаимосвязи теории с практикой. Это позволяет старшекласснику не только познакомиться с основными участками работы на предприятиях и в учреждениях, но и освоить их. Особенность такого обучения состоит в том, что в рамках этой системы проводится обучение только по специальностям предприятий, расположенных в конкретной местности. То есть целью профессионального обучения при дуальной системе является приобретение учащейся молодежью квалификации для вступления на рынок труда.

год составляла около 40% малых предприятий (5-9 работников), 50-75% предприятий, имеющих от 10 до не менее 200 работников, и 87% крупных предприятий, насчитывающих более 1000 работников. Государство взяло на себя обязательство по оказанию помощи частным фирмам, принимающим учеников, предоставляя им дотации и льготы. Несмотря на то что компании тратят собственные средства, работодателям выгодно сотрудничать с образовательными учреждениями и готовить молодые кадры, так как по окончании обучения выпускник является их потенциальным работником и находится в поле зрения нанимателя.

Таким образом, непосредственная связь обучения и профессиональной деятельности усиливает мотивацию ученика, помогает совершенствоваться по избранной специальности.

Профессиональная ориентация в школах Германии как педагогическая категория означает процесс ознакомления учащихся с различными профессиями и видами труда, оказания им помощи в выборе будущей специальности в соответствии с имеющимися склонностями и способностями. Эта работа со старшеклассниками ведется путем проведения тестов, опросов, консультаций, экскурсий на предприятия, ознакомительных бесед с представителями тех или иных профессий, совместных мероприятий с родителями. Одной из важных форм профориентационной работы является ведение «Рабочей тетради», в которую ученик записывает общую информацию о семье, личных интересах, склонностях, профессиональных намерениях, предварительном выборе профессии. «Рабочая тетрадь» с учетом сведений об успеваемости, результатов тестирования служит основой для профконсультаций. В случае необходимости квалифицированную помощь в профессиональной ориентации могут оказать медицинские и психологические службы.

Таким образом, необходимо отметить, что профориентационная система Германии достигла значительных результатов благодаря высокой степени заботы государства о подрастающем поколении.

Как и в других странах, в школах Германии можно выделить следующие формы профессиональной ориентации: распространение информации по профориентации; изучение мира профессий; рекламирование места работы; прохождение производственной практики; параллельное обучение и практика на производстве; оформление «Рабочей тетради»; лекции с родителями; встречи с выпускниками школ; экскурсии на предприятия; оформление стенной печати. При этом используют такие методы профориентационной работы, как тестирование, анкетирование, индивидуальная беседа с учеником и его родителями, классные беседы, дискуссии, создание проектов. Следовательно, профессиональная ориентация в немецких школах направлена на дифференциацию, с одной стороны, обеспечение внутреннего единства системы профессионального обучения и подготовки к получаемой выпускниками квалификации – с другой.

Как видим, в Германии профессиональная подготовка существует в рамках государственной системы, в которой школам в профориентации отводится роль посредника между специализированными службами и работодателями, а итогом их совместной работы должно стать трудоустройство выпускников.

Методическое сопровождение темы №5
(с применением методики «Развитие критического мышления через чтение и письмо»)

Тема	Подготовка к выбору будущей профессии в зарубежных странах (Англия, Франция, Германия)
Методика	На стадии вызова преподаватель может применить метод/стратегию «Зигзаг (мозаика)». На стадии осмысления – интерактивное чтение и просмотр видеофильма, а на стадии размышления – активное обсуждение и написание аналитического обобщения.
Порядок выполнения	<p style="text-align: center;">Стадия вызова:</p> <p>1 шаг. Преподаватель предлагает студентам создать кооперативную и экспертную группы. Например 1-2-3 – кооперативная группа, 1-1-1 – экспертная группа.</p> <p>2 шаг. После того как все студенты сформировали свои группы, преподаватель дает следующее задание: экспертным группам раздаются тексты, они должны ознакомиться и подумать, как они будут объяснять свои тексты по возвращении в кооперативную группу:</p> <p>Текст №1 – Процесс профессиональной ориентации в школах массового типа Англии.</p> <p>Текст №2 – Процесс профессиональной ориентации в современных школах Франции.</p> <p>Текст №3 – Процесс профессиональной ориентации в школах Германии.</p>
Порядок выполнения	<p style="text-align: center;">Стадия осмысления:</p> <p>3 шаг. Студенты работают в экспертных группах, знакомятся с раздаточным материалом, читают и готовят короткую презентацию.</p> <p>4 шаг. Преподаватель организывает благоприятную физическую среду, предлагает поудобнее садиться для презентаций студентов в кооперативных группах.</p> <p>5 шаг. Преподаватель наблюдает, как работают студенты, определяет слабых студентов, которые плохо подготовили презентации. После окончания презентации в кооперативных группах преподаватель приглашает из каждой группы некоторых студентов и задает вопросы по содержанию того или иного текста. Может применить техники формативного оценивания.</p> <p>6 шаг. Преподаватель предлагает выбрать документальный фильм из серии «Самые, самые, самые...» В. Познера и посмотреть, подготовить презентацию, отвечая на следующие вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Представителей каких профессий вы увидели? Как они выбирают профессии? • Их отношение к работе. • Какую культуру поведения во время работы вы увидели? Ссылки к документальным фильмам: • Самые. Самые. Самые. 7 серия. Дания. Самые счастливые. Мы все здесь короли. • Ссылка: https://i.mover.uz/X9CLS58m_t3.jpg Самые. Самые. Самые. 11 серия. Финляндия. Самые упорные. Элита нации. • Ссылка: https://i.mover.uz/ITjeT58m_t2.jpg Самые. Самые. Самые. 4 серия. Швеция. Самые бесконфликтные. Шведский социализм.

	<ul style="list-style-type: none">• Ссылка: https://i.mover.uz/QTJKqc8m_t2.jpg <p>7 шаг. Презентация студентов, обсуждение в группе, ответы на вопросы.</p> <p>8 шаг. Преподаватель делает презентацию краткого резюме, может применить техники формативного оценивания.</p>
Порядок выполнения	<p>Стадия размышления:</p> <p>9 шаг. Преподаватель просит студентов написать рефлексивное эссе, с завершением следующего предложения: «Я узнал(а) о подготовке к выбору будущей профессии в зарубежных странах (Англия, Франция, Германия, Финляндии, Дании, Швеции)».</p> <p>Если времени достаточно, преподаватель может выслушать нескольких желающих студентов, если нет, он предлагает отправить в систему СРС их эссе для ознакомления и обратной связи.</p>
Оценивание, письменная обратная связь	<p>Преподаватель применяет все три вида оценивания¹⁹ : диагностическое, формативное, суммативное.</p> <p>Для письменной обратной связи преподаватель может применить разные стратегии. Можно применить стратегии: «1,2,3», «Чемодан, мясорубка, ведро» или список вопросов.</p>
	<p>Стратегия «Чемодан, мясорубка, ведро» для письменной обратной связи:</p> <div><p>– Следующие идеи, с которыми я ознакомился (-ась), в дальнейшем пригодятся в моей практике. Я положу в чемодан.</p></div> <div><p>– Следующие идеи, с которыми я ознакомился (-ась), я обязательно переработаю.</p></div> <div><p>– Следующие идеи, с которыми я ознакомился (-ась), мне не нужны, поэтому я выброшу их в мусорное ведро.</p></div>

¹⁹ Описание каждого вида оценивания и техник формативного оценивания смотрите в методической части пособия.

► ТЕМА 6. ПРОФЕССИОГРАММА. ВИДЫ ПРОФЕССИОГРАММЫ

Курс, семестр	1 курс, 1 семестр
Предмет	Педагогика/Введение в педагогическую деятельность
Язык	Кыргызский, русский
Цели, задачи изучения темы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Раскрыть содержание темы «Профессиограмма. Виды профессиограммы». 2. Предложить составление профессиограммы некоторых профессий (архитектор, дизайнер, переводчик). 3. Сформировать мягкие навыки, метанавыки, метакомпетенции студентов.
Ожидаемые результаты	<p>Студенты:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Детально ознакомятся с содержанием темы «Профессиограмма. Виды профессиограммы»; 2. Будут составлять профессиограммы некоторых профессий (архитектор, дизайнер, переводчик); 3. Сформируют мягкие навыки, метанавыки, метакомпетенции.
Необходимые материалы	Презентация Power Point, интерактивная доска, флипчарты, маркеры, стикеры, ножницы, скотч, бумага А 4 (для письменной обратной связи), раздаточные материалы по теме (электронные и твердые варианты).
Технологическая поддержка	<p>Интернет, YouTube, интерактивная доска. Видеоматериалы по следующим ссылкам:</p> <ul style="list-style-type: none"> • https://youtu.be/kR-kxeq9nyA – Дизайнер интерьера. Подходит тебе эта профессия? Описание профессии. • https://youtu.be/xL7hDtUB3AY – 10 неизвестных принципов японской архитектуры. • https://youtu.be/uMexqjJqAv8 – Как стать переводчиком? 5 шагов подготовки. Поиск работы.
Текст для чтения	Статья Л.А. Турчиной «Особенности профориентации учащейся молодежи в зарубежных странах. Ученые записки Таврического национального университета имени В.И. Вернадского» Серия «Проблемы педагогики средней и высшей школы». Том 26 (65). 2013 г. № 1. С. 216-227.
Методика	«Развитие критического мышления через чтение и письмо»



ЧТО ГОВОРЯТ СПЕЦИАЛИСТЫ?

1 блок

Профессиограмма. Виды профессиограммы.

Одним из важнейших источников информации о профессии являются профессиограммы. **Профессиограмма** – характеристика, описание профессии, включающее в себя основные требования, предъявляемые профессией к личным качествам человека: умственным, психологическим, физическим и др.



ЭТО ИНТЕРЕСНО!!!

Сколько же всего существует профессий?

В мире насчитывается около шести тысяч названий профессий, имеющих на сегодняшний день. Довольно трудно ориентироваться в таком огромном мире профессий. Почти каждый год появляются новые профессии и исчезают старые, стираются границы между многими из них, а некоторые, наоборот, постоянно дробятся, делятся.

Все профессиограммы построены примерно по такой схеме: название профессии; общая характеристика профессии: назначение профессии, вид труда (ручной, механизированный, автоматизированный), предмет и продукт труда; условия работы: рабочее место, режим труда (сменность, монотонность); требования к индивидуальным особенностям специалиста; медицинские противопоказания; требования к профессиональной подготовке: знания, умения и навыки, необходимые для выполнения работы; пути получения профессии, характеристика учебных заведений; перспективы профессионального роста; родственные профессии. Обдумывая свой трудовой путь, полезно составить профессиограмму своей предполагаемой профессии. Такая работа позволит глубже узнать содержание будущей профессии, оценить свою профессиональную пригодность к ней. Составление профессиограммы поможет определить и те профессионально важные качества (ПВК), которые вы должны формировать или развивать у себя.

Человека, впервые выбирающего себе профессию, можно сравнить с путником на распутии. Насколько легче пришлось бы путешественнику, будь у него карта местности. Чтобы ориентироваться в огромном мире педагогических профессий, мы предлагаем вам своего рода «карту». Территориями на этой карте будут группы сходных по своим характеристикам профессий. Дело в том, что каждая профессия предъявляет к человеку определенные требования. Одни профессии требуют от человека силы и ловкости, другие – ума и аккуратности, третьи – общительности и сдержанности. Разные группы профессий можно представить в качестве «профессиональных государств», занимающих на карте определенное положение со своими законами, языком, населением.

Профессии на нашей карте разделены по типам и классам. Тип профессии указывает на то, с чем человеку приходится иметь дело в процессе своей профессиональной деятельности, то есть на предмет труда. Предметом труда могут быть другие люди, техника, информация, художественные произведения или природа. Класс профессий говорит о степени сложности и требуемой квалификации человека, то есть о характере труда. Характер труда может быть исполнительным или творческим.

Требования, предъявляемые к профессиограмме:

- четкое выделение предмета и основных результатов труда;
- подчеркивание направленности каждого труда на благо конкретного человека;
- выделение не отдельных компонентов и сторон профессии, а ее целостное описание;

- показ возможных линий развития человека средствами профессии;
- демонстрация перспектив изменения самой профессии;
- должна присутствовать направленность на решение практических задач.

Профессиограмма имеет multifunctional назначение и предназначена для научно обоснованного отбора содержания образования, разработки системы входного и итогового контроля качества подготовки выпускника и механизмов диагностики его профессиональной подготовленности, обеспечения мониторинга профессионального становления личности специалиста.

В связи с этим выделяют следующие виды профессиограмм:

1. **Комплексная профессиограмма** (по К.К. Платонову, Ю.В. Котеловой и др.), где учитывается широкий круг характеристик (социальных, технических, экономических, медико-гигиенических и др.), а также указывается предмет, цели, способ, критерии оценки результатов и т. п.
2. **Аналитическая профессиограмма** (по Е.М. Ивановой), где раскрываются не отдельные характеристики компонентов профессии, а обобщенные нормативные показатели профессии и показатели структуры профессиональной деятельности. При этом специально анализируются объективные характеристики труда и психологические характеристики, позволяющие выделить ПВК, соответствующие данным задачам.
3. **Психологически ориентированная профессиограмма** (по Е.И. Гарберу), где выделяются: описание внешней картины труда, трудовое поведение (фотография рабочего дня, хронометраж рабочего времени при выполнении конкретных заданий, временная динамика производственной активности, типичные ошибки и др.) и внутренняя картина труда (типичные реакции личности на определенные профессиональные ситуации, интегральные образования личности работника: способности, структуры научения, опыт; психические состояния: интеллектуальные, эмоциональные процессы, воля, внимание, память, психомоторика).
4. **Модульный подход** (по В.Е. Гаврилову) предполагает включение: 1) объективных характеристик типового элемента (например, для рабочего измерения объектов без помощи инструментов); 2) психологические характеристики требований к человеку, предъявляемые этим элементом (например, объемный и линейный глазомер, точность). Каждая профессия состоит из нескольких модулей.
5. **Заданно-личностный модульный подход** (А.К. Маркова) предполагает описание профессии на основе выделения профессиональных задач. Модуль профессии понимается как совокупность единиц объекта и субъекта трудовой деятельности. В состав модуля входят «соединение не просто отдельного нормативного трудового действия и желательного психологического качества, а сочетание определенной задачи труда и связанных с ней предмета, условий, действий, результатов с рядом психологических качеств». Выделяются 2 класса задач: 1) приоритетные, ядерные, стержневые профессиональные; 2) производные, вспомогательные.



ЧТО ГОВОРЯТ СПЕЦИАЛИСТЫ?

2 блок

Е.Н. Прощицкая считает, что в целях профессионального ориентирования школьников профессиограмму желательно составлять по такому плану:

1. Общие сведения о профессии: 1) возникновение профессии, произошедшие изменения ее содержания; 2) смежные профессии; 3) перспективность роста квалификации; 4) спрос на профессию в вашем городе (районе).

II. Характеристика процесса труда: 1) важнейшие технологические операции; 2) орудия труда; 3) рабочее место; 4) рабочая поза, преобладающие движения при труде; 5) продукция; 6) виды брака по вине специалиста и возможности их устранения; 7) характер работы (монотонный или разнообразный, переменный); 8) в чем и как проявляется утомляемость после работы.

III. Санитарно-гигиенические условия труда: 1) режим труда и рабочий ритм; 2) микроклиматические условия (шум, освещенность и др.); 3) основные требования к физическому состоянию организма работающего; 4) медицинские противопоказания; 5) основные меры по охране труда; 6) возможные производственные травмы, профессиональные заболевания.

IV. Психологические требования профессии к человеку: 1) возможные трудности и напряженные ситуации; 2) основные качества, которыми должен обладать работающий: а) эмоционально-волевые; б) деловые; в) моторные (двигательные); г) внимание; д) мышление; е) тип памяти; ж) моральные качества.

V. Сведения о профессиональной подготовке: 1) пути получения профессии и характеристика учебных заведений; 2) условия поступления; 3) продолжительность обучения; 4) основные изучаемые дисциплины; 5) квалификация выпускника учебного заведения; 6) зарплата работающего; 7) перспективы профессионального роста или продвижения; 8) продолжительность отпуска.

Профессиограмма является действенным средством обобщения исследований деятельности и субъекта труда для решения широкого круга практико-ориентированных задач.

Методическое сопровождение темы №6
(с применением методики «Развитие критического мышления через чтение и письмо»)

Тема	Профессиограмма. Виды профессиограммы
Методика	На стадии вызова преподаватель может применить метод/стратегию «Кластер», «Перепутанные логические цепи». На стадии осмысления – интерактивное чтение и просмотр видеофильма, а на стадии размышления – активное обсуждение и написание рефлексивного эссе.
Порядок выполнения	Стадия вызова: 1 шаг. Преподаватель задает студентам следующий вопрос: <ul style="list-style-type: none">• Как вы понимаете, что такое профессиограмма?• Напишите все, что приходит в голову, когда вы слышите это слово. 2 шаг. Студентам дается 5 минут, чтобы написать все идеи, не корректируя. После окончания времени преподаватель предлагает поработать в тройках и, используя их идеи, составить кластер. 3 шаг. После работы в тройках студенты презентуют свои кластеры. 4 шаг. Преподаватель раздает тройкам карточки, где написаны список слов и словосочетаний. Задача студентов: используя слова и словосочетания, составить цельный рассказ. Слова и словосочетания: <i>Профессия, характеристика, труд, условия работы: рабочее место, режим труда (сменность, монотонность); перспектива профессионального роста, родственные профессии.</i>

<p>Порядок выполнения</p>	<p>Стадия осмысления:</p> <p>5 шаг. Преподаватель организывает благоприятную физическую среду, предлагает поудобнее садиться для презентаций студентов.</p> <p>6 шаг. Преподаватель заранее готовит презентацию на тему «Профессиограмма. Виды профессиограммы», используя предложенные (стр. 66-68) а также дополнительные²⁰ материалы, предлагает студентам ее посмотреть, проводит обсуждение в форме вопросов и ответов.</p> <p>7 шаг. Студенты после обсуждения презентации преподавателя, дополняют свои кластеры.</p> <p>8 шаг. Преподаватель предлагает выбрать видеофильмы и посмотреть по следующим ссылкам:</p> <ul style="list-style-type: none"> • https://youtu.be/kR-kxeq9nyA – Дизайнер интерьера. Подходит тебе эта профессия? Описание профессии. • https://youtu.be/xL7hDtUB3AY – 10 неизвестных принципов японской архитектуры. • https://youtu.be/uMexqjJqAv8 – Как стать переводчиком? 5 шагов подготовки. Поиск работы. <p>9 шаг. Студентам дается задание составить профессиограммы трех профессий.</p> <p>10 шаг. Студенты показывают свои презентации, преподаватель предлагает свое краткое резюме. Может применить различные техники формативного оценивания.</p>
<p>Порядок выполнения</p>	<p>Стадия размышления:</p> <p>11 шаг. Преподаватель просит студентов написать рефлексивное эссе, с завершением следующего предложения: «Я узнал(а) о профессиограмме. Видах профессиограммы».</p> <p>Если времени достаточно, преподаватель может выслушать нескольких желающих студентов, если нет, он предлагает отправить в систему СРС их эссе для ознакомления и обратной связи.</p>
<p>Оценивание, письменная обратная связь</p>	<p>Преподаватель применяет все три вида оценивания²¹: диагностическое, формативное, суммативное.</p> <p>Для письменной обратной связи преподаватель может применить разные стратегии. Можно применить стратегии: «1,2,3», «Чемодан, мясорубка, ведро» или список вопросов.</p> <p>Стратегия «1,2,3» для письменной обратной связи:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Для меня следующая 1 идея была важной. • Для меня следующие 2 идеи были новыми. • У меня есть 3 вопроса.

²⁰ Дополнительные материалы – это материалы самого преподавателя по этой теме.

²¹ Описание каждого вида оценивания и техник формативного оценивания смотрите в методической части пособия.

► КРАТКИЕ ВЫВОДЫ ПО ВТОРОЙ ЧАСТИ

В связи с объективным развитием общественных процессов, стимулирующих развитие теории и практики профессионального консультирования, появилась потребность нового понимания психологического сопровождения выбора профессии и необходимость создания новых технологий, преодолевающих слабости имевших место подходов и ориентированных на завтрашний день.

Как нам представляется, в настоящее время система профориентации должна опираться на лучшее из имеющегося в теории и практике профессионального выбора и использовать современные достижения научной мысли.

Одним из важнейших источников информации о профессии являются профессиограммы.

Профессиограмма – характеристика, описание профессии, включающее в себя основные требования, предъявляемые профессией к личным качествам человека: умственным, психологическим, физическим и др.

Наиболее известна типология профессий, предложенная Е. А. Климовым, где профессии представлены как многопризнаковые объекты, и которая положена в основу разработанного им дифференциально-диагностического опросника, где в качестве критерия выступает отношение человека (субъекта труда) к предмету труда.

Высшая мудрость – знать самого себя.

Галилео Галилей,
физик, механик, астроном,
философ, математик

*Постижение самого себя – процесс не только интересный,
но и дарующий счастье.*

Лууле Виилма,
писательница, врач, практик
альтернативной медицины

► **ТЕМА 7. САМОПОЗНАНИЕ. САМООЦЕНКА. ФОРМИРОВАНИЕ САМООЦЕНКИ И ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ОРИЕНТАЦИЯ**

Курс, семестр	1 курс, 1 семестр
Предмет	Педагогика/Введение в педагогическую деятельность
Язык	Кыргызский, русский
Цели, задачи изучения темы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Раскрыть содержание темы «Самопознание. Самооценка. Формирование самооценки и профессиональная ориентация». 2. Проанализировать влияние формирования самооценки на профессиональную ориентацию. 3. Формировать мягкие навыки, метанавыки, метакомпетенции студентов.
Ожидаемые результаты	<p>Студенты:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Детально ознакомятся с содержанием темы «Самопознание. Самооценка. Формирование самооценки и профессиональная ориентация»; 2. Будут анализировать влияние формирования самооценки на профессиональную ориентацию; 3. Сформируют мягкие навыки, метанавыки, метакомпетенции.
Необходимые материалы	Презентация Power Point, интерактивная доска, флипчарты, маркеры, стикеры, ножницы, скотч, бумага А 4 (для письменной обратной связи), раздаточные материалы по теме (электронные и твердые варианты).
Технологическая поддержка	<p>Интернет, YouTube, интерактивная доска. Видеоматериалы по следующим ссылкам:</p> <ul style="list-style-type: none"> • https://youtu.be/-GURbSkqqrE – Как найти свое дело? Моя история поиска себя • https://youtu.be/43_7DZGaNyY – Если все еще не знаешь, какую профессию выбрать (Икигай).
Текст для чтения	С. Б. Спиридонова кандидат психологических наук, доцент, начальник Управления научно-исследовательских работ Волгоградского государственного социально-педагогического университета «Самопознание и его роль в развитии школьников»
Методика	«Развитие критического мышления через чтение и письмо»



ЧТО ГОВОРЯТ СПЕЦИАЛИСТЫ?

САМОПОЗНАНИЕ

1 блок

Самопознание – это процесс осознания и накопления человеком представлений об особенностях своей жизнедеятельности и личности. Самопознание включено в процесс познания человеком окружающего мира и является важным условием установления отношений с этим миром. Недаром уже в древности постулат «Познай самого себя» был высечен на каменной колонне храма. Но не всегда такое понятное, на первый взгляд, изречение находит свое воплощение в повседневной жизни человека.

Но не всякий повзрослевший человек склонен вести с собой повседневный внутренний диалог, ориентированный на самопознание. Дети тем более могут не испытывать в этом никакой необходимости. Попытаемся сформулировать те основания, которые показывают необходимость самопознания подрастающему человеку.

Самопознание необходимо для самостоятельной организации своей деятельности. Когда человек сталкивается с трудностями в деятельности, это означает, что для осуществления необходимых действий ему не хватает либо хорошо освоенных умений и навыков, либо внимательности, терпения, настойчивости и т. д. Некоторые в такой ситуации отказываются от дальнейшей деятельности, например, решения трудной задачи, ждут помощи или подсказки. Другие начинают рассуждать: почему задача не получается, каких знаний, умений не хватает для ее решения; задумываются, смогут ли сами найти способы и средства преодоления этой трудности (более внимательно прочитать условия, не спешить, быть более терпеливым и т. п.). Очевидно, что люди, которые хорошо знают свои возможности, привыкли ориентироваться на собственные силы и способности в трудных ситуациях, могут анализировать уже выполненные и предстоящие действия, будут гораздо успешнее, эффективнее в любой сфере жизнедеятельности.

Самопознание выступает условием волевой саморегуляции поведения. И. С. Кон отмечает, что саморегуляция поведения предполагает также наличие у индивида определенной информации о самом себе. Воля у человека проявляется в способности осуществлять действие или сдерживать его, преодолевая внешние или внутренние препятствия. Внешние препятствия, как правило, очевидны и понятны (например, с ситуацией, когда школьник выполняет на уроке задание, а сосед отвлекает его, легко справиться, обратившись к последнему с просьбой). Сложнее с внутренними препятствиями. При выполнении учебных заданий препятствием могут выступать невнимательность, лень, более интересное занятие и т. д. Не каждый человек, особенно ребенок, осознает эти препятствия. Именно это делает невозможным проявление воли в подобных ситуациях. Любой волевой акт предполагает осознанный мотив, связанный с преодолением возникшего препятствия, а иногда и наличием серьезного внутреннего диалога, включающего в себя самоубеждение или самоприказ.

Самопознание необходимо для адекватного оценивания человеком своих достижений и личностных качеств. Самооценка ребенка во всех доподростковых возрастах характеризуется доминированием общего положительного отношения к себе, которое не позволяет относиться к себе адекватно. В некоторых случаях из-за такой «безусловной любви» к себе ребенок не воспринимает информацию о его неудачах. Про такого ребенка можно сказать, что у него неадекватно завышенная самооценка. Эта особенность негативно сказывается и на учебной деятельности, и на взаимоотношениях ребенка с одноклассниками. Школьники с завышенной самооценкой склонны объяснять свои неудачи внешними обстоятельствами, к себе относятся не критично, зато склонны критиковать за ошибки своих товарищей.

Накопление объективных знаний о себе, особенностях своей деятельности и личности позволяет не только увидеть и принять свои ошибки, но и осознать свои сильные стороны, понять свои возможности и обдумать способы исправления ошибок и достижения успеха.

Самопознание необходимо для построения взаимоотношений с другими людьми. С первых дней жизни человек вступает во взаимоотношения с другими людьми. Сначала с самыми близкими, которые принимают его таким, какой он есть. Позже для гармоничных отношений от человека требуется соблюдение определенных правил и законов: нравственных, этических и т. д. Насколько успешно это удастся делать, человек узнает от партнеров по общению или путем самонаблюдения. Когда возникает необходимость исправить что-либо в своем поведении или отношении к окружающим, человек может приписать неуспех в общении партнеру, его неправильному поведению или негативным качествам личности. Привычка к самонаблюдению и самоанализу своего отношения к окружающим людям помогает корректировать собственное поведение и, таким образом, управлять коммуникативной ситуацией.

Самопознание является важным условием для развития личности.

Развитие личности человека в разных сферах может протекать как созревание в соответствии с природными предпосылками, может осуществляться под воздействием окружающей среды и людей. Но истинным развитием личности является то, что определяется собственными установками и целями человека. Безусловно, важно, чтобы эти цели не противоречили человеческим законам и соотносились с нравственными и духовными ценностями общества. Постановка человеком целей собственного развития и понимание путей их реализации в конкретных социально-исторических условиях возможны только при высоком уровне самопознания.

Например, школьник, у которого возникают трудности в обучении из-за слабого развития процессов памяти, может довериться учителю и родителям и выполнять все их советы по правильному запоминанию учебного материала. Таким образом, его память будет развиваться под внешним воздействием. Если ребенок сам осознает то, что у него плохая память, сам желает освоить приемы эффективного запоминания и применять их, то он может управлять своими познавательными процессами и развитием в интеллектуальной сфере.

Самопознание необходимо в профессиональном и личностном самоопределении человека. На этапе вхождения во взрослую жизнь человек осознанно или неосознанно осуществляет выбор профессионального пути, который определит и его дальнейшее личностное развитие. Если это происходит неосознанно, риск сделать неправильный выбор высок. Но даже если подросток задумывается о том, какую профессию выбрать и куда пойти учиться, не всегда он может найти основания для такого сложного решения. Ответить себе на вопросы «кем быть?» и «каким быть?» может человек с развитым самопознанием, способный соотнести свои потребности и особенности своей личности с требованиями желаемой профессии, способный обдуманно строить жизненные планы и ставить обоснованные, реалистичные цели, видеть пути и способы их достижения.

Таким образом, самопознание позволяет человеку отвечать на важные жизненные вопросы «кто я?», «какой я?», «чего я хочу и о чем мечтаю?», «как я отношусь к своей деятельности и окружающим меня людям?», «что я могу?», «кем и каким хочу стать?» и т. д. Познавая себя, можно управлять своей жизнедеятельностью. В этом и заключается готовность человека к самостоятельной организации своей жизни.

Наши исследования показывают, что уже в младшем школьном возрасте дети начинают задумываться над этими вопросами. Сначала это происходит на самом простом уровне. Рассуждая о себе, они перечисляют принадлежащие им предметы, членов своей семьи,

друзей, домашних животных, анкетные и биографические данные, описывают ту или иную практическую деятельность и т. п., иногда осознают свое отношение к материальным и социальным объектам (люблю, нравится), желание иметь что-либо из предметов, называют увлечения, пристрастия и т. п.

Постепенно самопознание распространяется на внутреннее содержание: мотивы учения и достижения успеха в различных видах деятельности, желание получить в будущем привлекательную профессию, стремление стать лучше, приобрести в будущем положительные качества личности.

Суждения о себе, которые можно квалифицировать как имеющие высокий уровень, соотносятся с такими характеристиками, как перспективность, рефлексивность и критичность. Перспективные суждения отражают содержание Я-идеального и указывают на привлекательную профессию и обобщенное видение себя в близком или далеком будущем, на желаемые качества и особенности личности, мотивы учения и достижения успеха в различных видах деятельности. Часто Я-идеальное школьников проявляется через описания себя взрослого, являющегося носителем какой-либо профессии и связанных с ней качеств личности, например: «Я очень хочу стать милиционером, они сильные и смелые», «Я хочу, когда вырасту, быть воспитательницей», «Я хочу быть библиотекарем, как мама», «Я хочу в будущем стать археологом. Мне нравится эта работа». Это содержание Я-идеального возникает в процессе общения детей со взрослыми, в первую очередь близкими и родными.

Еще один вариант содержания Я-идеального связан с отражением желаемых, возможных или потенциальных качеств и свойств собственной личности, которые пока не проявляются в деятельности и поведении или же проявляются, но в недостаточной степени, например: «Я хочу стать повнимательнее», «хочу стать хорошим учеником», «Мне нужно, чтобы память была получше». Осознание своего желания измениться в лучшую сторону появляется под влиянием внешних оценок (например, учителя, родителей) или в результате сравнения с качествами и особенностями сверстников в ежедневном общении и совместной деятельности. Наличие перспективных суждений в самоописаниях школьников указывает на *уровень перспективности их самопознания*.

Не менее важной характеристикой самопознания является способность к критическому осмыслению своих особенностей и возможностей.

Уровни перспективности, рефлексивности и критичности самопознания у каждого конкретного ученика могут быть разные. Школьники с высоким уровнем самопознания видят в себе не только положительные качества личности, но и негативные черты. Они осознают возможность изменить их в будущем, опираясь на внутренние ресурсы.

Самопознание школьников протекает по-разному в разных сферах личности. При сравнении уровней рефлексивности и критичности их суждений о себе в нравственной, коммуникативной, интеллектуальной и волевой сферах мы обнаружили, что чаще всего дети стремятся рассуждать о своих волевых качествах личности. Это связано с большей осознанностью волевых актов. Реже школьники проявляют рефлексивность самопознания, осторожность в признании у себя тех или иных нравственных качеств. Они достаточно категорично определяют их наличие или отсутствие у себя в настоящем, а также возможность их приобретения в будущем.

Таким образом, особенности самопознания школьников играют важную роль в развитии их личности. То, насколько хорошо ребенок знает свои способности и возможности, умеет анализировать разные стороны своей жизнедеятельности и личности, видит недостатки и возможные пути своего развития, определяет его повседневную жизнь, деятельность и общение с окружающими, постановку новых жизненных целей и стремление к их реализации.



ЧТО ГОВОРЯТ СПЕЦИАЛИСТЫ?

Самооценка

2 блок

Самооценка является важным качеством личности и регулятором поведения. Самооценка может меняться на протяжении жизни человека.

Адекватная самооценка доступна незначительному числу учащихся. В основном они склонны либо к переоценке себя, либо к недооценке. При переоценке уровень притязаний ниже имеющихся возможностей. Сделанный на такой основе выбор профессии, в конце концов, приводит к разочарованию. Заниженная самооценка также неблагоприятно сказывается на выборе профессии и на развитии личности.

Можно выделить три уровня адекватности самооценки:

1. **Высокий уровень** присущ тем учащимся, чья самооценка интересов, способностей, личных качеств полностью совпадает с оценкой учителей и родителей. Это подтверждается деятельностью с достигнутыми успехами ученика в различных видах занятий.
2. **Средний уровень** наблюдается в том случае, когда учащиеся частично переоценивают или недооценивают свои возможности по сравнению с оценкой взрослых. Профессию школьники выбирают на основе познавательного интереса к школьным предметам без учета своей пригодности.
3. **Низкий уровень** имеет место тогда, когда заметна резкая переоценка или недооценка своих интересов, способностей, личных качеств по сравнению с оценкой учителей, родителей. По существу, выбор профессии на данном уровне самооценки совершается необоснованно.

Самооценка как феномен самопознания не дается человеку от природы. Она формируется в процессе развития личности и имеет разную степень объективности и полноты. Формирование самооценки, ее полноты и адекватности – одна из задач профессиональной ориентации.

Какие факторы влияют на самооценку человека?

Во-первых, на самооценку человека влияет уровень его притязаний. Чем выше уровень притязаний, тем больше усилий нужно для того, чтобы удовлетворить их, соответствовать им. Сопоставление уровня своих притязаний с реальными результатами своей деятельности может повлиять на самооценку.



ЕСТЬ ВОПРОС

Вспомните сказку Ганса Кристиана Андерсена «Гадкий утенок». Как у главного героя сказки формировалась самооценка? Какая она была у него сначала? Как и почему изменилась в конце сказки?

Например, подросток считал, что все знает, но не смог ответить на простой вопрос; думал, что он смелый, но оказалось, что не смог дать отпор даже тому, кто слабее его. В этом случае у подростка был высокий уровень притязаний, а он получил меньше, чем ожидал.

Впрочем, бывает и так, что человек, имеющий высокий уровень знаний, не уверен в них; красавица считает себя непривлекательной; подросток, который много работает,

считает себя ленивым, т. к. многие дела еще не сделаны. Это заниженная самооценка, при которой человек ожидает меньше того, на что он заслуживает.

Наши успехи и неудачи, поражения и победы влияют на самооценку. Неудачи обычно снижают уровень притязаний, а успехи повышают его.

Во-вторых, на самооценку человека влияет сравнение себя с другими людьми по тем или иным критериям. Например, по уровню знаний, умений, навыков, успехам в какой-либо деятельности, по материальному благополучию, творческим способностям и достижениям.

В-третьих, на самооценку человека влияет мнение других людей о нем.



ЕСТЬ ВОПРОС

- Почему мы безоговорочно доверяем информации, которую нам сообщает близкий друг или подруга?
- Почему мы прилагаем много усилий для того, чтобы соответствовать стилю, интересам и нормам общения, находясь в группе сверстников?

Существует такое понятие, как референтная группа. Референтная группа – это люди, мнение которых для нас важно и является основой для самооценки или для формирования собственных стандартов поведения, мыслей.

Люди, чьим словам мы доверяем, становятся для нас информационной референтной группой. При этом неважно, обманываемся мы или близки к истине, соответствует эта информация действительности или нет. Главное то, что мы доверяем тем сведениям, которые предлагает эта группа.

Методическое сопровождение темы №7
(с применением методики «Развитие критического мышления через чтение и письмо»)

Тема	Самопознание. Самооценка. Формирование самооценки и профессиональная ориентация.				
Методика	На стадии вызова преподаватель может применить интерактивные упражнения «Окно Джохари», «Загляни в прошлое. Детские воспоминания». На стадии осмысления – интерактивное чтение и просмотр видеофильма, а на стадии размышления – активное обсуждение и написание рефлексивного эссе.				
Порядок выполнения	Стадия вызова:				
	1 шаг. Преподаватель дает студентам выполнить следующее упражнение: Дайте словесный портрет своей личности, используя метод «Окно Джохари» (от имён его создателей – американских психологов Джозефа Лифта и Харрингтона Инхама). Опишите себя, используя только прилагательные (не менее 10). Предложите своему другу описать вас. Заполните таблицу:				
	<table><tr><td>В левое верхнее окно («Открытая зона») запишите те слова, которые есть и в вашем собственном списке, и в списке друга.</td><td>В правое верхнее («Слепая зона») — слова, которые есть только в списке друга.</td></tr><tr><td>В левое нижнее («Скрытая зона») — слова, которые есть только в вашем списке.</td><td>В правое нижнее («Неизвестная зона») — слова, которых нет ни в одном списке (это могут быть качества, которыми вы хотите обладать или вам их недостаёт, по мнению друга).</td></tr></table>	В левое верхнее окно («Открытая зона») запишите те слова, которые есть и в вашем собственном списке, и в списке друга.	В правое верхнее («Слепая зона») — слова, которые есть только в списке друга.	В левое нижнее («Скрытая зона») — слова, которые есть только в вашем списке.	В правое нижнее («Неизвестная зона») — слова, которых нет ни в одном списке (это могут быть качества, которыми вы хотите обладать или вам их недостаёт, по мнению друга).
В левое верхнее окно («Открытая зона») запишите те слова, которые есть и в вашем собственном списке, и в списке друга.	В правое верхнее («Слепая зона») — слова, которые есть только в списке друга.				
В левое нижнее («Скрытая зона») — слова, которые есть только в вашем списке.	В правое нижнее («Неизвестная зона») — слова, которых нет ни в одном списке (это могут быть качества, которыми вы хотите обладать или вам их недостаёт, по мнению друга).				
2 шаг. Преподаватель проводит обсуждение выполненного упражнения, задает вопрос студентам: чем полезно данное упражнение для самопознания?					
3 шаг. Преподаватель предлагает выполнить упражнение «Загляните в прошлое. Детские воспоминания». Преподаватель формирует шесть групп и раздает 6 фотографий (Приложение №1), чтобы студенты подготовили презентации, отвечая на следующие вопросы:					
<ul style="list-style-type: none">• Что у вас получалось лучше всего, когда вы были ребенком и подростком (а может, и сейчас получается)?• Какие навыки передали вам родители, тренеры, педагоги?• Перечислите, какими хобби вы увлекались?• Возможно, в старших классах вы получали удовольствие от проведения научных экспериментов или зачитывались классической литературой, с нетерпением ждали занятий в спортивной секции или пели в хоре?					
4 шаг. Преподаватель организывает благоприятную физическую среду, предлагает поудобнее садиться для презентаций студентов.					
5 шаг. Преподаватель проводит обсуждение выполненного упражнения, задает вопрос студентам: чем полезно данное упражнение для самопознания?					

	6 шаг. Презентация студентов, обсуждение в группе, ответы на вопросы. Может применить различные техники формативного оценивания.
Порядок выполнения	<p>Стадия осмысления:</p> <p>7 шаг. Преподаватель заранее готовит презентацию на тему «Самопознание», используя предложенные (стр. 73-77) а также дополнительные²² материалы, предлагает студентам ее посмотреть, проводит обсуждение в форме вопросов и ответов.</p> <p>8 шаг. Преподаватель предлагает провести самооценку по 10 балльной шкале. Студенты должны оценить себя а) как студенты; б) как сыновья/дочери; в) как гражданин.</p> <p>9 шаг. Студенты делают презентации своих самооценок.</p> <p>10 шаг. Преподаватель может поменять малые группы или может оставить эти же группы, затем раздает студентам текст «Самооценка» (Приложения 2), объясняя, как они будут его читать и выполнять следующие задания: студентам предлагается прочитать текст методом ИНСЕРТ. Студенты читают текст и параллельно маркируют по следующим знакам: V – знакомая информация + – новая информация ? – у меня есть вопрос ! – для меня было важно</p> <p>Студенты читают индивидуально, затем обсуждают в своих малых группах, затем делают презентации всей группе.</p> <p>11 шаг. Преподаватель проводит обсуждение и предлагает краткое резюме. Может применить различные техники формативного оценивания.</p>
Порядок выполнения	<p>Стадия размышления:</p> <p>12 шаг. Преподаватель просит студентов написать рефлексивное эссе, с завершением следующего предложения: «Я узнал(а) о теме «Самопознание. Самооценка. Формирование самооценки и профессиональная ориентация» следующее...». Если времени достаточно преподаватель может выслушать нескольких желающих студентов, если нет, он предлагает отправить в систему СРС их эссе для ознакомления и обратной связи.</p>
Оценивание, письменная обратная связь	<p>Преподаватель применяет все три вида оценивания²³: диагностическое, формативное, суммативное.</p> <p>Для письменной обратной связи преподаватель может применить разные стратегии. Можно применить стратегии: «1,2,3», «Чемодан, мясорубка, ведро» или список вопросов.</p> <p>Стратегия «1, 2, 3» для письменной обратной связи:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Для меня следующая 1 идея была важной. • Для меня следующие 2 идеи были новыми. • У меня есть 3 вопроса.

²² Дополнительные материалы – это материалы самого преподавателя по этой теме.

²³ Описание каждого вида оценивания и техник формативного оценивания смотрите в методической части пособия.



► КРАТКИЕ ВЫВОДЫ ПО ТРЕТЬЕЙ ЧАСТИ

Самопознание – это процесс осознания и накопления человеком представлений об особенностях своей жизнедеятельности и личности. Самопознание включено в процесс познания человеком окружающего мира и является важным условием установления отношений с этим миром. Недаром уже в древности постулат «Познай самого себя» был высечен на каменной колонне храма. Но не всегда такое понятное, на первый взгляд, изречение находит свое воплощение в повседневной жизни человека.

Но не всякий повзрослевший человек склонен вести с собой повседневный внутренний диалог, ориентированный на самопознание. Дети тем более могут не испытывать в этом никакой необходимости. Попробуем сформулировать те основания, которые показывают необходимость самопознания подрастающему человеку.

Самопознание необходимо для самостоятельной организации своей деятельности.

Самооценка является важным качеством личности и регулятором поведения. Самооценка может меняться на протяжении жизни человека.

Адекватная самооценка доступна незначительному числу учащихся. В основном они склонны либо к переоценке себя, либо к недооценке. При переоценке уровень притязаний ниже имеющихся возможностей. Сделанный на такой основе выбор профессии в конце концов приводит к разочарованию. Заниженная самооценка также неблагоприятно сказывается на выборе профессии и на развитии личности.

ЧАСТЬ 4. ОСНОВНЫЕ КАТЕГОРИИ ПЕДАГОГИКИ

*Компетентность, подобно истине, красоте и
контактным линзам, обретается в глазах ценителя.*

*Чтобы компетентно работать, группе способных
людей нужны всего-навсего общие ориентиры и чётко
определённые цели. Для неспособных работников должны
быть введены правила, ограничивающие их действия.*

Лоуренс Питер
канадско-американский
педагог и литератор

► ТЕМА 8. МЯГКИЕ НАВЫКИ, МЕТАНАВЫКИ, МЕТАКОМПЕТЕНЦИИ

Курс, семестр	1 курс, 1 семестр
Предмет	Педагогика/Педагогические теории, системы и технологии
Язык	Кыргызский, русский
Цели, задачи изучения темы	1. Раскрыть содержание темы «Мягкие навыки, метанавыки, метакомпетенции». 2. Через практические упражнения определить основные составляющие понятий мягкие навыки, метанавыки, метакомпетенции. 3. Формировать мягкие навыки, метанавыки, метакомпетенции студентов.
Ожидаемые результаты	Студенты: 1. Детально ознакомятся с содержанием темы «Мягкие навыки, метанавыки, метакомпетенции»; 2. Через практические упражнения определяют основные составляющие понятий мягкие навыки, метанавыки, метакомпетенции; 3. Сформируют мягкие навыки, метанавыки, метакомпетенции (взаимодействие, критическое мышление, коммуникация).
Необходимые материалы	Презентация Power Point, интерактивная доска, флипчарты, маркеры, стикеры, ножницы, скотч, бумага А 4 (для письменной обратной связи), раздаточные материалы по теме (электронные и твердые варианты).
Технологическая поддержка	Интернет, YouTube, интерактивная доска. Видеоматериалы по следующим ссылкам: <ul style="list-style-type: none">• https://youtu.be/molx77JBaqE – Эмоциональный интеллект• https://youtu.be/jbRZFUal4fc – Критическое мышление• https://youtu.be/y5gy5JYs-OE – «Критическое мышление как навык XXI века»• https://youtu.be/TaV8pxMtyig – Осознанность: зачем она вам?
Текст для чтения	<ul style="list-style-type: none">• Любовь Карась. Больше, чем навык: чем метанавыки отличаются от soft skills?• Катерина Богина. Какие вызовы бросает нам мир?
Методика	«Развитие критического мышления через чтение и письмо»



ЧТО ГОВОРЯТ СПЕЦИАЛИСТЫ?

1 блок

Больше, чем навык: чем метанавыки отличаются от soft skills?

Синонимом мягких навыков обычно называют «метанавыки». Но эти понятия на самом деле отличаются. И развиваются они по-разному. Почему же метанавыки не равно soft skills? Как вообще понять, что вы ими обладаете? Рассказываем, что это за приставка «мета-», почему иногда уверенность в себе важнее умения ставить цели и можно ли развить метанавыки.

Метанавыки – это не мягкие навыки?

Всем известные soft skills – это приобретенные навыки, которые позволяют человеку развиваться, достигать целей и выстраивать социальные связи вне зависимости от сферы деятельности. К ним относят **критическое мышление, умение работать в команде,**

искусство ведения переговоров, навыки разрешения конфликтов и коммуникации. Эти умения легко отличить от hard skills, которые нужны для выполнения конкретной работы. Но есть еще одно понятие – «метанавыки».

Впервые термин «метанавыки» ввела в научный оборот американский психотерапевт **Эми Минделл** и закрепила его в своей книге «Metaskills: The Spiritual Art of Therapy». В ней автор описывает метанавыки как «умения духа». Сама приставка meta означает «сверх» – иными словами, это некоторая надстройка. То есть на основе метанавыков развиваются все остальные. Например, перевод текстов с немецкого языка и ведение переговоров на нем – это hard skills, навык изучения языков – soft skill, а то, что позволяет вам изучать языки, – метакомпетенции. В данном случае к ним можно отнести гибкость мышления, развитую память, умение поддерживать мотивацию.

Еще один пример: тайм-менеджмент – это soft skill. Он подразумевает умение планировать свое время и энергию. А вот способность отреагировать на внешние факторы и скорректировать план – это метакомпетенция. Для этого нужны такие качества, как адаптивность, внимательность.

Метанавыки – неотъемлемые способности человека, на основе которых развиваются все остальные навыки.

Мягкие и твердые навыки нужно непрерывно развивать, иначе они утрачиваются. Так, они обладают временной характеристикой. Напротив, **метанавык** – это ваша постоянная неотъемлемая часть, которая позволяет чего-то достигать. **Метанавыки** позволят освоить что-то новое и создать то, чего не было раньше.

Существует ли какой-то единый набор метанавыков? Нет. Метакомпетенции будут варьироваться в зависимости от сферы. Например, Марк Холиок, специалист по подбору руководителей в сфере закупок, выделил следующие:

- **Самосознание** – ключевой элемент эмоционального интеллекта. Знание своих сильных и слабых сторон и личностных качеств – это метанавык, который позволит развить некоторые из мягких навыков, которых вам не хватает для достижения целей.
- **Сочувствие** – чрезвычайно важный человеческий навык. Он может помочь развить другие навыки, например навык решения проблем.
- **Уверенность в себе** необходима для развития. Этот метанавык помогает в принятии решений, выстраивании своей траектории развития и не только.
- **Устойчивость** нередко называют ключевым метанавыком. Преодоление неудач и способность продолжать идти по намеченному пути связаны с умением учиться.

Возможно ли развить метанавыки, если это некоторые наши свойства? Вполне. **Эми Минделл** в своей книге «Alternative to Therapy: A Creative Lecture Series on Process Work» стремится ответить на вопрос, возможно ли обучение метанавыкам и каким образом. Она рассматривает эту тему с точки зрения психотерапии, и практические советы будут полезны специалистам из этой области. Но ясно одно: метанавыки – это не дар, не врожденные способности, которые никак нельзя изменить. Их также можно приобрести и развить в процессе непрерывного развития и накопления жизненного опыта.



ЧТО ГОВОРЯТ СПЕЦИАЛИСТЫ?

2 блок

Нестабильность, неопределенность стали главными константами нашей жизни. Корректировать планы или полностью перестраивать их – уже обычная практика, а постоянно получать новые знания – не дополнительная опция, а необходимость. Но что нам позволяет осваивать новые навыки и подстраиваться под быстро меняющуюся среду? Метакомпетенции (и это не то же самое, что soft skills).

*Катерина Богина,
Сооснователь группы
образовательных компаний
Insight Group*

Какие вызовы бросает нам мир?

Мы живем в нестабильном мире, и это не субъективное ощущение. Еще в 80-е годы появилось понятие «VUCA-мир», оно объединяет четыре характеристики нашего мира: volatility, uncertainty, complexity, ambiguity – нестабильность, неопределенность, сложность и неоднозначность. Давать характеристику окружающей среде очень важно: так мы получаем понимание, как в ней жить и справляться с текущими обстоятельствами.

В 2020 году, в год эпидемии, у нас появилась новая реальность, а вслед за ней и более актуальный акроним – BANI-мир (brittle, anxious, nonlinear, incomprehensible: хрупкий, тревожный, нелинейный, непостижимый). Людям стало еще сложнее ориентироваться в хаосе, меняться и подстраиваться, принимать эффективные решения, потому что **уровень стресса стабильно растет**. Эпидемия стресса влияет и на мировую экономику: из-за болезней, связанных со стрессом, она **недосчитывается** около 1 триллиона долларов каждый год.

- хрупкость – требует от нас мощности и устойчивости;
- тревога – нужно быть эмпатичным и осознанным;
- нелинейность – уметь адаптироваться и понимать контекст и взаимосвязи;
- непостижимость – миру необходима прозрачность, а людям – развитая интуиция.

Для компаний последствия выглядят так: сотрудники чаще выгорают (по итогам 2020 года **о выгорании заявила половина трудящихся** россиян), у них низкая вовлеченность в работу, они менее продуктивны. 37% сотрудников **беспокоятся за свои рабочие места** в связи с развитием автоматизации, еще 60% считают, что немногие будут иметь стабильную занятость в будущем. Работники, выполняющие задачи, которые не под силу машинам, **становятся особо ценными**. Работодатели обращают все больше внимания на надпрофессиональные навыки, такие как креативность, воображение, инновационность, гибкость.

Конкурентоспособность компаний больше не зависит от уровня компетенций сотрудников: одних профессиональных навыков и знаний (hard skills) уже мало. Будущее компании напрямую зависит от умения людей адаптироваться и обучаться: определять собственный вектор развития и самостоятельно узнавать новое, чтобы помогать бизнесу создавать новые продукты и опережать конкурентов.

- Что делать, если люди не овладевают новыми навыками?
- Что такое метанавыки и как они помогут подстроиться под новую реальность?

Пандемия обнажила, чего людям так не хватает. Профессиональные компетенции развиты высоко, но способность перестраиваться и меняться – это метакомпетенция, которой многим нужно поучиться. После пандемии фриланс и гибкие форматы работы **стали популярнее и**, по прогнозам экспертов, тенденция на удаленную работу продолжит расти: компании нанимают все больше удаленщиков в противовес офисному персоналу. Все это требует от сотрудников определенной смелости и гибкости. Владея метанавыками или сверхнавыками, человек может быстрее добиваться результатов и развивать другие компетенции, в том числе hard skills. Эксперт в области эмоционального интеллекта Дэниел Гоулман доказал, что у людей с развитым эмоциональным интеллектом лучше психическое здоровье, лидерские навыки, плюс они работают эффективнее. EQ важнее технических знаний и IQ в два раза. А в Технологическом институте Карнеги выяснили, что 85% финансового успеха связаны с эмоциональным интеллектом, лидерством и умением общаться. Только 15% зависят от технических знаний. К сожалению, надпрофессиональным навыкам не учат в школе или университете. Хорошие новости: развитие метакомпетенций длится на протяжении всей жизни, и начать никогда не поздно.

Вот в каких направлениях стоит работать:

Осознанность – дает понимание себя, своих мотивов и эмоций. Осознанный человек перестает действовать на автомате, знает свои сильные и слабые стороны и как их можно улучшить. Осознанность позволяет стать менеджером себя и своей жизни. Исследования показывают, что практики осознанности улучшают вовлеченность и результаты сотрудников, а также способствуют сплочению команды и уменьшению уровня стресса. Не случайно корпорации вроде Google оборудуют в офисах специальные комнаты для медитации.

Как тренировать: через практики осознанности – например, медитация, mindfulness eating, интуитивное движение. Важно постоянно задавать себе вопросы: что я сейчас делаю/думаю/чувствую? Почему? Зачем я это делаю? Какие ощущения в теле?

Проактивность – проактивный сотрудник берет ответственность за свои действия на себя, не перекладывая ее на других или обстоятельства, не использует формулировку «У меня не получилось, сорвалось». На работе он активно участвует в решении задач и получении результата, поэтому его быстрее заметит начальство, а значит, ему обеспечен более стремительный карьерный рост. Это, в свою очередь, влияет на его здоровье и благополучие.

Как тренировать: искать пути решения проблемы и не сдаваться, запрашивать у начальства и коллег обратную связь, спрашивать себя, почему так случилось, что зависело от вас, а что – нет, где кончается зона вашего влияния, как можно изменить ситуацию теперь, какие выводы сделать на будущее, чтобы это не повторилось?

Мышление и принятие решений – человек не делает логических ошибок, отслеживает собственные когнитивные искажения, что помогает ему принимать эффективные решения.

Как тренировать: замечать собственные установки, наблюдать, какие из них действительно принадлежат вам, а какие навязаны окружением и обществом, проверять свои решения на логические ошибки и искажения, пользоваться фреймворками принятия решений.

Саморазвитие и адаптивность – человек понимает, как ему нравится учиться, может подобрать под себя эффективную методику обучения, найти мотивацию, не уставать и не скучать.

Как тренировать: поймите свои цели, в какую точку вы хотите прийти, чего вам для этого не хватает, как получить эти знания. Сделайте образовательный процесс индивидуализированным: выберите подходящий стиль и формат обучения, попробуйте разные техники саморазвития и найдите свои ведущие.

Как эффективно развивать метакомпетенции?

Для освоения метакомпетенций недостаточно владеть определенными знаниями и умениями, куда важнее психологическая работа со своими установками: автоматическими мыслями, эмоциями, которые являются реакцией на мысли, и поведения. Например, у вас есть запрос – научиться публичным выступлениям. Выступления перед публикой – одна из главных фобий сотрудников, в то же время этот навык может быть решающим для отбора на вакансию. Давайте разберем, как обычно этому учат. Как правило, на курсах ораторского мастерства дают рекомендации, как правильно говорить: с паузами, четко, уверенно и громко, делать смысловые акценты. Также вам подскажут нужную позу: подбородок приподнять, взгляд направлен на аудиторию. В итоге вы получили набор советов, которые не работают, потому что при освоении навыка публичных выступлений вы фокусировались на внешних проявлениях. От чего на самом деле зависит успех?

Если вы действительно хотите научиться выступать перед публикой и делать это сознательно, не на автомате, то следует принять во внимание свое состояние и понаблюдать за системой установок, которая формировалась у вас в течение жизни. Проанализируйте, что вы думаете о себе на сцене, о слушателях и о содержании своей презентации. Если вы кажетесь себе глупым со стороны, сколько ни старайтесь говорить четко, в один момент голос все равно дрогнет, потому что вы не уверены в себе.

Вам нужно проработать эту неуверенность, стать дизайнером установочной системы: сначала распознавать свои установки, отслеживать проблемные точки и начать их прорабатывать. Это долгая работа, которая открывает перед вами возможность перепрограммировать всю систему мышления. **Этапы работы над метакомпетенциями:**

- **Самопознание.** Спросите себя: что я такое, как я мыслю, какие у меня сильные и слабые стороны? Вам не нужно становиться другим человеком. Нужно понять и принять свою красоту, а потом развивать.
- **Целеполагание.** На этом этапе вы уже понимаете себя, свои желания и нежелания. Подумайте, какими задачами вы хотите заниматься, с какими людьми, за каким рабочим местом. Как попасть из настоящей точки А в желаемую точку Б, чего не хватает, что нужно уметь? Вы вольны менять вектор развития, ведь вы управляете своей жизнью.
- **Саморазвитие.** Согласно Маслоу, у людей есть врожденная потребность в личном развитии. Обучение – это непрерывный процесс. Вам нужно знать, как оставаться в ресурсе, когда необходимо отдохнуть, когда можно взять амбициозные задачи, а когда нужны спокойные. Непрерывное обучение помогает развивать мозг, а также оставаться востребованным специалистом. Действуйте! Познание и развитие себя – это бесконечный процесс, которым можно и нужно заниматься на протяжении всей жизни. Но чем больше внимания человек уделяет развитию своих метанавыков, тем более качественную жизнь он получает и тем быстрее может продвигаться по карьерной лестнице. В рабочих процессах владение метакомпетенциями помогает сделать коммуникацию приятнее, давать обратную связь и получать ее, делегировать задачи, не бояться говорить об усталости и распределять нагрузку так, чтобы эффективно работать.



ЧТО ГОВОРЯТ СПЕЦИАЛИСТЫ?

3 блок

9 мягких навыков для твердого карьерного роста

1. **Коммуникативные навыки.** Необычайно важным считается умение вести диалог, презентовать себя, преподнести идею или проект. Без этих качеств даже гениальная идея не найдет поддержки у единомышленников и едва ли заинтересует людей, способных финансировать ее реализацию.
2. **Навыки аналитического и критического мышления.** Умение задавать вопросы, аргументировано отстаивать свою точку зрения, оперировать фактами и мыслить нестандартно позволяют находить максимально эффективные решения рабочих проблем.
3. **Умение слушать.** Важно не только внимательно слушать, но и уметь слышать собеседника, воспринимать его точку зрения, признавать свою неправоту. Без этого навыка эффективную командную работу представить невозможно.
4. **Навыки работы в команде.** Каждая команда профессионалов состоит из лидера и нескольких исполнителей. Однако на практике нередки случаи, когда каждый стремится показать себя с сильной стороны и хочет доказать, что именно он был бы ведущим игроком. Поэтому важно понимать свои функции и неукоснительно их выполнять.
5. **Умение ставить цели и достигать их.** Без четко сформулированной цели достижение позитивного результата невозможно. Ведь половина успеха – это поставленная цель, а вторая половина напрямую зависит от активной жизненной позиции, упорного труда и позитивного мышления.
6. **Умение разрешать конфликтные ситуации.** Этот навык помогает избегать дестабилизирующих споров, сглаживать острые углы и без излишних обид реагировать на критику со стороны коллег.
7. **Умение вдохновлять свежими идеями.** В большинстве случаев именно лидер способен зажечь свою команду энтузиазмом, дать четкие указания и организовать рабочий процесс.
8. **Отсутствие страха перед ответственностью.** Брать на себя ответственность, отдаваться рабочему процессу энергичнее своих коллег, стремиться с максимальной эффективностью выполнять взятые на себя обязанности – это те качества, которые способствуют быстрому карьерному росту.
9. **Самоорганизация.** Навыки грамотного планирования помогают избегать авралов, стрессовых ситуаций и повышают личную продуктивность.

Методическое сопровождение темы №8

(с применением методики «Развитие критического мышления
через чтение и письмо»)

Тема	Мягкие навыки, метанавыки, метакомпетенции			
Методика	На стадии вызова преподаватель может применить метод/стратегию «ЗХУ – Знаю, хочу узнать, узнал (а)». На стадии осмысления – интерактивное чтение и просмотр видеофильма, а на стадии размышления – активное обсуждение и написание рефлексивного эссе.			
Порядок выполнения	Стадия вызова: 1 шаг. Преподаватель предлагает студентам индивидуальную работу. Для этого они рисуют в своих тетрадях (бумагах, записках в телефоне и.т. д.) следующую трехчастную таблицу: <table><tr><td>Знаю</td><td>Хочу узнать</td><td>Узнал (а)</td></tr></table> 2 шаг. После того как все студенты нарисовали таблицу, преподаватель задает следующие вопросы и просит заполнить первую колонку («Знаю») таблицы. <ul style="list-style-type: none">• Что такое мягкие навыки?• Что такое метанавыки?• Что такое метакомпетенции? 3 шаг. После индивидуального заполнения первой колонки студентами, преподаватель дает задание обсудить в паре написанные идеи. 4 шаг. Затем преподаватель проводит обсуждение в группе, записывая идеи от пары в заранее подготовленной таблице. 5 шаг. После обсуждения в группе преподаватель показывает вторую колонку таблицы («Хочу узнать») и задает следующий вопрос для ее заполнения: <ul style="list-style-type: none">• Что вы хотите узнать по теме «Мягкие навыки, метанавыки, метакомпетенции». 6 шаг. После индивидуального заполнения первой колонки студентами, преподаватель дает задание обсудить в паре написанные идеи. 7 шаг. Затем преподаватель проводит обсуждение в группе, записывая идеи от пары в заранее подготовленной таблице.	Знаю	Хочу узнать	Узнал (а)
	Знаю	Хочу узнать	Узнал (а)	
Стадия осмысления: 8 шаг. Преподаватель организывает благоприятную физическую среду, предлагает поудобнее садиться для просмотра презентации. Преподаватель заранее готовит презентацию на тему «Мягкие навыки, метанавыки и метакомпетенции», используя предложенные а также дополнительные ²⁴ материалы, предлагает студентам ее посмотреть, проводит обсуждение в форме вопросов и ответов. 9 шаг. Преподаватель проводит обсуждение презентации со студентами. 10 шаг. После окончания обсуждения презентации преподаватель дает время для заполнения студентами третьей колонки («Узнал» (а)) таблицы.				

²⁴ Дополнительные материалы – это материалы самого преподавателя по этой теме.

	<p>11 шаг. Преподаватель дает задание студентам, чтобы они написали свои вопросы, на которые они не получили пока ответы, внизу колонки.</p> <p>12 шаг. Преподаватель организывает благоприятную физическую среду, предлагает поудобнее садиться для просмотра видеофильмов:</p> <ul style="list-style-type: none">• https://youtu.be/molx77JBaqE – Эмоциональный интеллект• https://youtu.be/jbRZFUal4fc – Критическое мышление• https://youtu.be/y5gy5JYs-OE – «Критическое мышление как навык XXI века»• https://youtu.be/TaV8pxMtyig – Осознанность:зачем она вам? <p>Студенты выбирают видеофильм и параллельно с просмотром ищут ответы на свои вопросы, и заполняют третью колонку.</p> <p>13 шаг. Презентация студентов, обсуждение в группе, ответы на вопросы.</p> <p>14 шаг. Преподаватель делает презентацию краткого резюме, может применить различные техники формативного оценивания.</p> <p>15 шаг. Преподаватель формирует 9 малых групп. Каждой группе раздает карточки, в которых написаны 9 мягких навыков (88 стр.). Задача студентов: через инсценировку показать формирование тех навыков, которые написаны на карточках.</p> <p>16 шаг. Презентация студентов, обсуждение в группе, ответы на вопросы. Студенты и преподаватели заполняют таблицу «Знаю-хочу узнать-узнал (а)», анализируют все вопросы, озвучивают ответы.</p> <p>17 шаг. Преподаватель делает презентацию краткого резюме, может применить различные техники формативного оценивания.</p>
Порядок выполнения	<p>Стадия размышления:</p> <p>18 шаг. Преподаватель просит студентов написать рефлексивное эссе, с завершением следующего предложения: «Я узнал(а) о теме «Мягкие навыки, метанавыки, метакомпетенции» следующее...»</p> <p>Если времени достаточно, преподаватель может выслушать нескольких желающих студентов, если нет, он предлагает отправить в систему СРС их эссе для ознакомления и обратной связи.</p>
Оценивание, письменная обратная связь	<p>Преподаватель применяет все три вида оценивания²⁵: диагностическое, формативное, суммативное.</p> <p>Для письменной обратной связи преподаватель может применить разные стратегии. Можно применить стратегии: «1,2,3», «Чемодан, мясорубка, ведро» или список вопросов.</p> <p>Вопросы для письменной обратной связи:</p> <p>Что было важным?</p> <p>Что было новым?</p> <p>Какие есть вопросы?</p>

²⁵ Описание каждого вида оценивания и техник формативного оценивания смотрите в методической части пособия.

► КРАТКИЕ ВЫВОДЫ ПО ЧЕТВЕРТОЙ ЧАСТИ

Нестабильность, неопределенность стали главными константами нашей жизни. Корректировать планы или полностью переделывать их – уже обычная практика, а постоянно получать новые знания – не дополнительная опция, а необходимость.

Но что нам позволяет осваивать новые навыки и подстраиваться под быстро меняющуюся среду?

Конкурентоспособность компаний больше не зависит от уровня компетенций сотрудников: одних профессиональных навыков и знаний (hard skills) уже мало. Будущее компании напрямую зависит от умения людей адаптироваться и обучаться: определять собственный вектор развития и самостоятельно узнавать новое, чтобы помогать бизнесу создавать новые продукты и опережать конкурентов.

Для освоения метакомпетенций недостаточно владеть определенными знаниями и умениями, куда важнее психологическая работа со своими установками: автоматическими мыслями, эмоциями, которые являются реакцией на мысли, и поведения.

ЧАСТЬ 5. СИСТЕМА И СТРУКТУРА ОБРАЗОВАНИЯ В КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКЕ

Если у детей есть интересы, то образование происходит.

Артур Чарльз Кларк,
*английский писатель, учёный,
футуролог и изобретатель*

*Цель обучения – показать людям, как учиться для себя.
Другая концепция образования – воспитание.*

Ноам Хомский
*лингвист, политический публицист,
философ и теоретик.*

Образование должно быть истинным, полным, ясным и прочным.

Ян Амос Коменский
*чешский педагог-гуманист, писатель,
основоположник педагогики как
самостоятельной дисциплины*

► **ТЕМА 9. СТРАТЕГИЧЕСКИЕ НАПРАВЛЕНИЯ
В СИСТЕМЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ В МИРЕ**

Курс, семестр	2 курс, 1 семестр
Предмет	Педагогика/Основы управления педагогическими системами
Язык	Кыргызский, русский
Цели, задачи изучения темы	1. Раскрыть содержание темы «Глобальные тенденции в высшем образовании». 2. Определить видение студентов по изменениям и тенденциям в современном университете. 3. Формировать мягкие и метанавыки (взаимодействие, критическое мышление, коммуникация) студентов.
Ожидаемые результаты	Студенты: 1. детально ознакомятся с содержанием темы «Глобальные тенденции в высшем образовании»; 2. определяют свое видение по изменениям и тенденциям в современном университете; 3. формируют мягкие и метанавыки (взаимодействие, критическое мышление, коммуникация).
Необходимые материалы	Презентация Power Point, интерактивная доска, флипчарты, маркеры, стикеры, ножницы, скотч, бумага А 4 (для письменной обратной связи), раздаточные материалы по теме (электронные и твердые варианты), красочные глянцевые журналы, цветные карандаши.
Технологическая поддержка	Интернет, YouTube, интерактивная доска. Видеоматериалы по следующим ссылкам: • https://youtu.be/ciClkaxKhno – Навыки для глобального мира будущего, которым не учат в школах.
Текст для самостоятельной работы студентов (СРС)	Качество высшего образования – приоритет Болонского процесса (отрывок из книги «Основные тенденции развития высшего образования: глобальные и Болонские измерения»).
Методика	«Развитие критического мышления через чтение и письмо»



ЧТО ГОВОРЯТ СПЕЦИАЛИСТЫ?

Глобальные тенденции в высшем образовании

1 группа:

Болонский процесс – процесс интернационализации в высшей школе (создание Европейского пространства высшего образования). Он явился прежде всего ответом на глобализацию – европейским ответом. Важнейшим наследием Болоньи, как ожидается, будет смена образовательной парадигмы на континенте. Но Болонский процесс и сам обретает глобальный характер. Как отмечает Эва Эгрон-Полак, «...процесс привлек и продолжает привлекать беспрецедентное внимание во всем мире. Можно сказать, что он, по крайней мере, частично достиг одной из своих целей – сделать европейское высшее образование привлекательным для других... Болонский процесс и его результаты видятся за пределами Европы в очень позитивном свете – даже в большей степени, чем в самой Европе».

Именно поэтому представляется оправданным кратко охарактеризовать тенденции в глобальном высшем образовании, как они видятся авторам основного доклада, написанном Филипом Дж. Альтбахом, Лиз Райсбер и Лорой Рамбле (1.2).

Прежде всего, они говорят об академической революции, происходящей последние полвека в высшем образовании как беспрецедентном по своим масштабам, разнообразию и динамизму процессе. Говоря о явлении массивификации, они обстоятельно анализируют то, каким образом всемирная высшая школа отвечает на это явление. Сама массивификация характеризуется большей социальной мобильностью для растущего сегмента населения, новыми моделями финансирования высшего образования, все более диверсифицированными системами высшего образования в большинстве стран, снижением академических стандартов. Авторы отмечают нарастающую конкуренцию за дефицитные места в престижных университетах и усложнение процедур и критериев поступления в лучшие вузы. С одной стороны, конкуренция может выступать фактором усиления академической среды, с другой, – она угрожает возможностью нанести ущерб традиционным академическим ценностям, миссии вузов и обществу в целом. В докладе высказывается мысль о том, что реалии XXI века увеличили значение глобального контекста, вызвали к жизни международные рейтинги, которые вносят дополнительную напряженность между университетами «мирового класса» и массовыми высшими учебными заведениями.

2 группа:

В числе других глобальных тенденций в высшем образовании авторы называют:

- международную мобильность студентов, включающую в себя два потока:
 - 1) студентов из Азии, поступающих в основные академические системы Северной Америки, Западной Европы и Австралии;
 - 2) мобильность внутри Европейского союза в рамках различных программ поддержки мобильности студентов;
- **изменение характера преподавания, обучения и образовательных программ:** задача большинства вузов – меньше учить базовым дисциплинам и предлагать больше профессиональных программ более широкому кругу студентов (в связи с этой тенденцией эксперты ЮНЕСКО констатируют, что «вопросы, касающиеся учебных программ и целей высшего образования, особенно актуальны в развивающихся регионах, где формирующаяся рыночная экономика требует не только специалистов, подготовленных для научно-технических профессий, но и сильных лидеров, которые обладают широким знанием, творческим потенциалом, легко адаптируются и способны дать всестороннюю этическую оценку социальному развитию»);

- **возрастание значения обеспечения качества** («взрывной рост как традиционных, так и новых поставщиков образования ставит новые вопросы относительно стандартов качества»), подотчетности («во многих случаях регулирующая функция многих государственных и полугосударственных учреждений превращается в функцию аттестации; все больший акцент делается на «результаты» высшего образования, – эксперты по оценке ищут новые данные и показатели, демонстрирующие, что студенты достигли определенных целей как результат своего образования») и квалификационных структур («сопоставимость квалификаций образования стала ключевым вопросом международных дискуссий»);
- **изменение финансирования высшего образования и усиление дебатов на тему «общественное благо – личное благо»** («увеличение числа студентов стало серьезной проблемой для систем, где высшее образование традиционно бесплатно или в значительной степени субсидируется; с финансовой точки зрения, такая модель больше не жизнеспособна, из-за чего системы вынуждены коренным образом реструктурировать «социальный контракт» между высшим образованием и обществом в целом»);
- **нарастание революции в частном секторе** («частный сектор «демпфирует» спрос, предлагая высшее образование студентам, которые не удовлетворяют требованиям государственных учебных заведений... сегодня частные учебные заведения – многие коммерческие или квазикommerческие – представляют собой наиболее быстро растущий сектор во всем мире; родственной тенденцией является приватизация государственных университетов; помимо платы за обучение, государственные университеты пытаются получить доход от исследовательских фондов, от продажи связанных с университетом товаров, от предоставления консультационных и исследовательских услуг и от связей между университетами и промышленностью – в некоторых случаях такие источники финансирования приводят к коммерциализации учебных заведений, что входит в противоречие с традиционной ролью университетов»);
- **изменение профессии преподавателя** («профессия преподавателя испытывает сильнейшее напряжение; необходимость реагировать на вызовы массификации привела к снижению нормального уровня квалификации профессорско-преподавательского состава во многих странах; академический рынок труда носит все более глобальный характер; преподаватели государственных университетов нередко помогают укомплектовывать штаты в растущем частном секторе высшего образования путем совместительства; недавнее изучение зарплат профессорско-преподавательского состава в 15 странах показывает, что преподаватели, работающие полный день, могут прожить на свою зарплату, но едва ли их заработок намного больший, чем средний по стране; с точки зрения подотчетности и оценивания, профессура во многом утратила свою автономию; маятник полномочий в сфере высшего образования качнулся от ученых к менеджерам и чиновникам, что оказало существенное влияние на университеты»);
- **формирование исследовательской среды** («исследовательские университеты находятся на вершине академической системы и непосредственно участвуют в глобальной сети знаний; они требуют крупных затрат на создание и содержание; так называемая тройная спираль связей «университет–правительство–промышленность» вызвала важные организационные изменения в университетских стенах – возникли и стали процветать специальные службы, помогающие создавать новые потоки доходов для университетов; эти изменения привели к дальнейшей дифференциации вузов – исследовательские, исключительно учебные или учебно-исследовательские; растущей проблемой высшего образования и особенно исследовательских университетов является проблема интеллектуальной собственности»);

- **распространение информационных и коммуникационных технологий** (существует мнение, «что информационные технологии приведут к исчезновению традиционного университета ... отмечается глубокий разрыв между использованием ИКТ и применением их в качестве рычага для совершенствования качества... Более глубоким последствием данной тенденции является то, что она усугубляет раздел между «имущими» и «неимущими»...применение ИКТ вызывает существенные трудности и затраты с точки зрения аппаратного, программного обеспечения, технической поддержки, обучения и постоянного обновления... Крайне трудно подсчитать число студентов, участвующих в дистанционном образовании во всем мире, однако, существование 24 мегауниверситетов, ряд которых может похвастаться миллионом студентов, – это свидетельство масштабности явления»);
- **тенденции будущего с точки зрения ключевых демографических изменений** («численность студентов и системы высшего образования будут расширяться; студенческий контингент станет более разнообразным с большим количеством иностранных студентов, студентов старших возрастных категорий; обучающихся неполный день ... социальная база высшего образования продолжит расширяться ... позиции и политика в отношении доступа к высшему образованию и самосознание уязвимых групп населения будут меняться и займут одно из основных мест в национальных дискуссиях; профессия преподавателя станет более международно-ориентированной и мобильной ... роль профессии преподавателя и деятельность в ее рамках станут более диверсифицированными и специализированными и будут формами трудовых договоров...»);
- **тенденции будущего с точки зрения последствий экономического кризиса** («научно-исследовательские университеты, скорее всего, столкнутся с существенным урезанием бюджетов»... могут быть серьезно ограничены возможности получения студенческих кредитов в государственном или частном секторах; «система столкнется с необходимостью ввести или увеличить плату за обучение для студентов; практика снижения издержек во многих университетах приведет к ухудшению качества»).

3 группа:

Следует выделить две мысли авторов докладов, которые приобретают особый смысл:

Во-первых, «роль высшего образования как общественного блага сохранит свою принципиальную важность и должна всячески поддерживаться. Мы особо акцентируем это в настоящем докладе, поскольку данный аспект высшего образования легко игнорируется в погоне за доходами и престижем».

Во-вторых, «понимание расширенной роли высшего образования в глобализированном мире является первым шагом к конструктивному решению проблем, которые неизбежно возникнут на горизонте». В силовом поле глобальных и европейских тенденций изменяются не только мировая, региональные и национальные системы высшего образования. Меняется также и университет, его миссия, роли, функции.

В. Дж. Морган, профессор Центра сравнительных исследований образования ЮНЕСКО, говорит о необходимости переосмысления предназначения университетов (как и систем высшего образования) с учетом экономических, политических и социальных особенностей начала XXI века.



ЭТО ИНТЕРЕСНО

В мире у истоков современного университета находились две его модели: В. фон Гумбольдта (1809 г.), Дж. Генри Ньюмана (1873 г.).

Университетская модель Гумбольдта характеризовалась единством обучения и научных исследований.

Дж. Г. Ньюман считал, что университет – «это ... школа разного рода знаний, куда входят преподаватели и обучающиеся отовсюду ... Университет по сути своей представляется местом для общения и обмена мыслями посредством личного общения на всей обширной территории страны».

На практике существовали серьезные различия между двумя моделями, но акцент в обеих моделях делался на фундаментальную роль университета в:

- 1) интеллектуальном и моральном развитии элиты;
- 2) унификации преподавания, научных исследований и знаний;
- 3) международном обмене научными знаниями и получением знаний.

Сегодня оправдано рассматривать современную роль университета (и высшего образования в целом) **с учетом трех взаимосвязанных аспектов:** общества знания и образования; связи предпринимательства и высшего образования; общественного развития и высшей школы.

Профессор интерпретирует «общество знания» (термин введен Питером Дракером в 1969 г.) как такое общество, которое взращивается своим многообразием и способностями (последнее положение получило свое концептуальное движение в теории развития Амартии Сена (Amartya Sen) как свободы через способности (2001 г.). И высшее образование служит для этого ключевой основой. В. Дж. Морган констатирует факт, что существует рынок для знания и для интеллектуальной собственности, но задается вопросом: каковы опасности чрезмерной, как он выражается, «товаризации знаний»? Для анализа сути и предназначения современного университета требуется обратиться также к понятиям «обучающегося общества» (Р. Хатчинс, 1968) и «обучения в течение всей жизни» (Т. Хьюсен, 1974 г. и 1986 г.).

4 группа:

В настоящее время имеются многие возможности для того, чтобы высшее образование стало неотъемлемой частью осуществления на практике концепции обучения в течение всей жизни. В этом плане можно утверждать, что больше не существует единой организационной модели, но именно это обстоятельство поднимает вопросы качества, актуальности и многообразия (увеличения) возможностей.

Один путь – усиление сотрудничества с предпринимательством. «Это, – отмечает профессор, – часть функции высшего образования, касающаяся человеческого капитала ... увеличивающееся значение знания и передачи знания для экономического роста; новые формы инноваций и партнерских сетей; усиливающаяся конкуренция за ресурсы, особенно учитывая бюджетные ограничения».

Другой путь – учет потребностей социального развития (часть функции высшего образования, относящаяся к социальному капиталу).

Все эти и другие обстоятельства поднимают вопросы о фундаментальной культурной миссии современного университета, так как для высшего образования цель должна заключаться в том, чтобы быть интеллектуальным форумом для ведения дискуссий и диалога о человеческом и социальном развитии. Словом, выдвигается на передний край вопрос: каковы этические аспекты будущих взаимоотношений между университетом (высшим образованием) и обществом (возможно ли общее видение для глобального высшего образования)? Итак, университет существует, конечно, не исключительно для элиты и представляет собой международный форум для развития и обмена знаниями в поддержку человеческого развития.



Текст №2 для самостоятельной работы студентов (СРС)

КАЧЕСТВО ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ – ПРИОРИТЕТ БОЛОНСКОГО ПРОЦЕССА

Стягивающим центром Болонского процесса является качество высшего образования. Поэтому все чаще возникает вопрос: в какой мере реальные Болонские реформы отступают от декларированных целей? Какие процессы изменений действительно происходят в европейских вузах, которые направлены на достижение высоких академических стандартов и развитие институциональной креативности? «Как высшие учебные заведения, – спрашивают эксперты проекта Qaheca (2.3), – и аккредитационные агентства в ходе своей деятельности могут поощрять креативность и инновационную деятельность?»

Проект Qaheca («процессы обеспечения качества и изменения в высшем образовании») инициирован европейской ассоциацией университетов в 2007 г. и нацелен на то, чтобы исследовать, какие процессы, связанные с повышением качества преподавания и обучения (как внутренние, так и внешние), осуществляются креативными и инновационными высшими учебными заведениями.

В ходе первых этапов реализации проекта, рассчитанного на четыре года, было выявлено, что при формировании систем внутреннего обеспечения качества нередко возникает риск сверхбюрократизации (зарождаются внутренние бюрократические процессы). Европейская ассоциация университетов, чтобы прояснить вопрос, каким образом в европейском высшем образовании может быть активизирован творческий подход как сила, уравнивающая риск бюрократизации, осуществила проект «творчество». Было установлено, что «процессы качества имеют потенциал для усиления креативности и инноваций, если они направлены на расширение способности к изменению и сосредоточены на ней как на способе инкорпорирования измерений будущего. Однако они могут также иметь разрушительный эффект, если подчеркивают конформизм, а не склонность к риску, ориентированы на прошлое, а не на будущее, и выливаются в бремя бюрократизма».

Реализация в исследовательском центре проблем качества подготовки специалистов мониторингового проекта, направленного на изучение болонского процесса (2002–2009 гг.), позволила выявить весьма интенсивную научную деятельность европейской ассоциации университетов по всему полю десяти основных, как говорит Пер Ньюборг, Болонских линий действий. В недавнем прошлом завершился проект EUA, который известен под названием «культура качества». Были выявлены ключевые факторы... успеха отлаженного функционирования системы внутреннего обеспечения качества: стратегическое планирование, соответствующие организационные структуры по обеспечению качества, приверженность руководства вуза, вовлечение персонала и студентов, привлечение заинтересованных лиц извне, хорошо организованный сбор данных и анализ (EUA, 2006). Этот перечень факторов сам по себе демонстрирует, что деятельность по обеспечению качества не должна рассматриваться как отдельный вид деятельности, осуществляемый конкретным человеком/конкретными людьми, но что забота о качестве должна пронизывать всякую деятельность высшего учебного заведения, внедряться во все ее виды и быть обязанностью всех и каждого.

Проект QANESA пытался выяснить, могут ли и при каких обстоятельствах вузы способны трансформировать свою деятельность по обеспечению качества с целью повышения креативности. Это оказалось, как замечают авторы отчета, нелегкой проблемой. Здесь требуются глубокие знания о лежащей в основе системе, открытость мышления, способность дистанцироваться от собственных взглядов. Эксперты приводят мнение современного исследователя Кроциера: «те, кто играет свою роль в системе, имеют частичное знание о системе высшего образования, между тем, именно сложность этой системы мешает увидеть ее целиком и действительно понять ее».

Эти наблюдения развили Кроциер, Курваль и Хенар: «...агентства не используются для того, чтобы подвергнуть сомнению собственную деятельность...» (наблюдая за деятельностью рособнадзора и слушая присущий ему в настоящее время «эмоционально-интонационный ряд» в стиле «категорических предъявлений», невольно думаешь о справедливости подобных суждений зарубежных исследователей – В.Б.). Агентства «не намерены пересматривать рамки, которые формируют основу их бытия, и задавать вопросы по поводу политических решений, которые влияют на их деятельность. они однозначно видят себя как операторов набора процедур и не хотят вторгаться на территорию полисмейкеров или представителей академического мира».

Говоря о значении национальных ограничений, авторы итогового отчета рекомендуют не допускать их недооценки. Системы обеспечения качества включены в контекст общей образовательной системы той или иной страны, а обе они – продукт (результат) конкретной истории. «Национальная политика обычно определяет эти системы, а на политиков влияют многочисленные факторы» (Кроциер, Курваль, Хенар, 2005). В отчете говорится: «выравнивание одного компонента системы, упуская из виду остальные (механизмы финансирования, законодательные структуры и т. д.), не будет плодотворным и не приведет к устойчивым результатам. Это одна из причин, по которым данный проект отказывается от конкретных, подробных инструкций по поводу того, как следует осуществлять процессы обеспечения качества, но называет лишь принципы, которые следует приспособить к обстоятельствам каждого высшего учебного заведения и аккредитационного агентства. Обычно агентства используют больше, чем один тип обеспечения качества...».

Авторы неоднократно обращаются к результатам первого раунда проекта EUA «культура качества». В данном случае они подчеркивают ту, по нашему мнению, бесспорную истину, что как внутренние, так и внешние процессы обеспечения качества могут дать положительный эффект только при условии, если они обращены «на будущее» (в методологии «опережающего отражения»), а не на простую инспекцию. В этом смысле справедливо сказать, что как творчество, так и культура качества процветают при одних и тех же обстоятельствах. «Таким образом, – заключают исследователи, – было бы логичным ожидать, что процессы обеспечения качества должны быть нацелены на расширение креативности и инноваций, а не просто ограничены выполнением требований порогового или минимального стандартов качества. Но поскольку процессы обеспечения качества и особенно внешние процессы обеспечения качества обычно связаны с требованием отчетности, трудно не попасть в ловушку («не подвергай себя опасности!») и не начать создавать структуры, которые ограничивают риск или имеют результатом написание «прилизанных» отчетов, исключаящих самокритику. Следовательно, вузы и агентства должны уравновесить различные факторы...».

С одной стороны, это касается вклада в развитие новых и совершенствование старых структур; предложений системы, которая прозрачна и сравнима; достижения ясности в отношении того, что надо измерять и что является общей целью. С другой стороны, требуется должное внимание к существующим образцам лучшей практики; допущение гибкости и вариативности в целях содействия инновациям и развитию; удовлетворение минимальным требованиям там, где это достаточно, вместо продвижения «культуры» в целом. В числе рекомендаций проекта QANESA можно выделить следующее:

Во-первых, обеспечение качества призвано быть чувствительным к контексту (т. е. индивидуализированным), а это предполагает, что и вузы, и аккредитационные агентства обязаны учитывать характеристики дисциплин (образовательных программ по соответствующим направлениям подготовки), историю высшего учебного заведения, региональные и национальные особенности.

Во-вторых, в центре всех мероприятий, составляющих внешнее и внутреннее обеспечение качества, должна находиться линия на совершенствование (развитие) способности вуза к из-

менениям, а это требует, чтобы и учебные заведения, и аккредитационные агентства использовали в процессах обеспечения качества подход, учитывающий развитие.

В-третьих, обеспечение качества выстраивается как инклюзивное, т. е. в его процессы вовлекается весь коллектив, а аккредитационные агентства побуждают вузы к принятию подобного подхода.

В-четвертых, агентствам совместно с высшими учебными заведениями следует стремиться к вовлечению и раскрытию возможностей ключевых фигур в процессах обеспечения качества.

В-пятых, необходимым условием эффективного обеспечения качества, которое расширяет креативность, является сотрудничество между высшими учебными заведениями и агентствами. В докладе говорится по этому поводу: «это партнерство формирует пространство и доверие к критической саморефлексии, которая является предпосылкой для создания чего-то нового. Доверие может возрасти, например, через конфиденциальность институциональных докладов самооценки и развитие внешних процессов обеспечения качества, которые основаны на стимулах иных, чем санкции».

В-шестых, системы обеспечения качества должны давать право вузам на риск и ошибки, т. е. развивать в коллективах способность идентифицировать промахи и снимать страхи рисков. Внешнее обеспечение качества нацеливается на проверку способности вуза реагировать на неправильные обстоятельства, а не на применение санкций за случайные неудачи.

В-седьмых, обмен опытом по обеспечению качества предполагает создание платформ для вертикального и горизонтального диалога на разных уровнях. При этом «не следует забывать, – пишут авторы итогового отчета, – что, перенимая чужой опыт, хороший или плохой, никогда не следует просто копировать успешную практику, но необходимо ориентироваться на критический анализ того, какие компоненты практики могут быть применены к вашему контексту». Впрочем, эти слова следует рассматривать в качестве эпиграфа ко всем материалам аналитического доклада и приложений к нему.

Методическое сопровождение темы №9

(с применением методики «Развитие критического мышления через чтение и письмо»)

Тема	Глобальные тенденции в высшем образовании
Методика	На стадии вызова преподаватель может применить метод/стратегию «Мозговой штурм», коллаж. На стадии осмысления – интерактивное чтение и просмотр видеофильма, а на стадии размышления – активное обсуждение и написание рефлексивного эссе, для СРС – подготовка аналитического обобщения.
	Стадия вызова: 1 шаг. Преподаватель раздает различные (синий, зеленый, красный, фиолетовый) стикеры студентам, дает следующее задание: в аудитории на разных углах написаны вопросы разными цветами, им необходимо найти свой цвет и формировать малые группы. В этих малых группах они работают над вопросами и готовят свои презентации. Вопросы: <ul style="list-style-type: none">• Что такое изменение?• Что такое тенденции?• Что такое современный университет?• Что такое качество образования?

Порядок выполнения	<p>2 шаг. Преподаватель проводит обсуждение презентаций студентов и предлагает краткое резюме. Может применить формативное оценивание.</p> <p>3 шаг. Преподаватель раздает необходимые ресурсы студентам и дает следующее задание. Задача студентов: создать коллаж на тему: Изменения и тенденции в современном университете? Ваше видение.</p> <p>4 шаг. Преподаватель организывает благоприятную физическую среду, предлагает поудобнее садиться для презентаций студентов.</p> <p>5 шаг. Преподаватель проводит обсуждение презентаций коллажей студентов и совместно резюмируют насчет изменений в университетах.</p>
Порядок выполнения	<p style="text-align: center;">Стадия осмысления:</p> <p>6 шаг. Преподаватель может поменять малые группы или может оставить эти же группы, затем раздает студентам тексты, объясняя, как они будут читать текст и выполнять следующие задания: студентам предлагается прочитать текст методом ИНСЕРТ. Студенты читают текст и параллельно маркируют по следующим знакам:</p> <p>V – знакомая информация + – новая информация ? – у меня есть вопрос ! – для меня было важно</p> <p>Студенты читают индивидуально, затем обсуждают в своих малых группах, затем делают презентации всей группе.</p> <p>Преподаватель предлагает краткое резюме после презентаций студентов. Для резюме преподаватель может применить различные техники формативного оценивания.</p> <p>7 шаг. Преподаватель предлагает просмотр видеофильма:</p> <ul style="list-style-type: none"> • https://youtu.be/cIClkaxKhno – Навыки для глобального мира будущего, которым не учат в школах. <p>8 шаг. Преподаватель предлагает написать эссе на тему «Что я дополнила бы к нашему коллажу после просмотра видео?».</p> <p>9 шаг. Преподаватель приглашает познакомиться с презентацией эссе желающих студентов.</p>
Порядок выполнения	<p style="text-align: center;">Стадия размышления:</p> <p>10 шаг. Преподаватель просит студентов написать рефлексивное эссе, с завершением следующего предложения: «Я узнал(а) о теме «Глобальные тенденции в высшем образовании» следующее...»</p> <p>Если времени достаточно, преподаватель может выслушать нескольких желающих студентов, если нет, он предлагает отправить в систему СРС их эссе для ознакомления и обратной связи.</p>
Текст для самостоятельной работы студентов (СРС)	<p>11 шаг. Преподаватель дает задание для СРС, объясняя порядок выполнения, сроки сдачи. Студентам дается задание написать аналитическое обобщение, которое состоит из следующих пунктов:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Автор статьи. • Главная идея статьи. • Какие 3 важных аспекта можете выделить? • Какими тремя новыми информациями можете поделиться? • Кому посоветуете прочитать статью? Почему?
Оценивание, письменная обратная связь	<p>Преподаватель применяет все три вида оценивания²⁶: диагностическое, формативное, суммативное.</p> <p>Для письменной обратной связи преподаватель может применить разные стратегии. Можно применить стратегии: «1,2,3», «Чемодан, мясорубка, ведро» или список вопросов.</p> <p>Стратегия «1,2,3» для письменной обратной связи:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Для меня следующая 1 идея была важной. • Для меня следующие 2 идеи были новыми. • У меня есть 3 вопроса.

²⁶ Описание каждого вида оценивания и техник формативного оценивания смотрите в методической части пособия.

► ТЕМА 10. ТРАНСФОРМАЦИЯ МОДЕЛИ УНИВЕРСИТЕТОВ

Курс, семестр	2 курс, 2 семестр
Предмет	Педагогика/Основы управления педагогическими системами
Язык	Кыргызский, русский
Цели, задачи изучения темы	<ul style="list-style-type: none">• Раскрыть суть и содержание темы «Трансформация модели университетов»• Проанализировать профессии будущего в контексте подготовки в университетах 4.0• Формировать мягкие навыки и метанавыки, метакомпетенции.
Ожидаемые результаты	Студенты: <ul style="list-style-type: none">• детально ознакомятся с содержанием темы «Трансформация модели университетов»;• сделают анализ профессии будущего в контексте подготовки в университетах 4.0;• сформируют мягкие навыки и метанавыки, метакомпетенции.
Необходимые материалы	Презентация Power Point, интерактивная доска, флипчарты, маркеры, стикеры, ножницы, скотч, бумага А 4 (для письменной обратной связи), раздаточные материалы по теме (электронные и твердые варианты), разноцветные карандаши, бумаги, журналы.
Технологическая поддержка	Интернет, YouTube, интерактивная доска. Видеоматериалы по следующим ссылкам: <ul style="list-style-type: none">• https://youtu.be/EV6mXsCjSZg – документальный фильм «Профессии будущего».
Методика	«Развитие критического мышления через чтение и письмо»



ЧТО ГОВОРЯТ СПЕЦИАЛИСТЫ?

Трансформация модели университетов

В контексте радикального перехода к знаниям и обучению, которые цифровые технологии и интернет в последнее десятилетие привели к преподаванию и обучению, крайне важно, чтобы университеты, если они хотят оставаться актуальными в XXI веке, разрабатывали новые модели и стратегии. Такие вопросы, как инновации, доступ к образованию, устойчивость, качество, разнообразие, гражданство, новые партнерские отношения, исследования и финансирование стали ключевыми в планировании будущего университета, или университета будущего.

Учитывая активное участие многих других организаций в создании учебных пространств и открытых учебных ресурсов (таких, как нпо по развитию сообществ, отраслевые учебные центры и др.), университеты больше не являются единственными учреждениями, имеющими доступ к знаниям и способствующими обучению. Традиционная модель управления университетами становится устаревающей.

В настоящее время университеты считаются важными участниками процесса передачи знаний, инноваций и технологий в экономику. В качестве реакции на современные вызовы и тренды вузы должны заложить основу новой системы образования – качественной, устойчивой и справедливой. Радикальные перемены, вызванные новым порядком работы,

глобализацией и быстрыми технологическими изменениями, заставляют университеты пересматривать свою роль и ценность образования, которое они предоставляют своим студентам и обществу в целом.

Необходимость внести адекватный вклад в ответ на запросы общества привела к расширению и углублению четвертой миссии университетов (Qeiger, 20066; Kretz & Sa, 20137). В связи с этим был разработан многогранный комплекс мероприятий для укрепления связи между научными кругами и обществом. Как утверждает Рональд Барнетт²⁷, основоположник классификации четырех моделей университета, университет взаимосвязан с рядом экосистем: знания, социальные институты, люди, экономика, обучение, культура и природная среда. все эти семь экосистем достаточно хрупки, и для их продвижения и развития университеты должны взаимодействовать с каждой из них. Соответственно, четвертая миссия обусловила формирование и развитие модели «университет 4.0», которая обеспечивает переход университетов от сосредоточения на себе к модели «быть для других». Такой университет не просто готовит молодых людей к широкому спектру ролей в инновационной экономике, его высшая миссия – «открывать и изобретать будущее».

Для того чтобы разобраться в сути этого определения, надо раскрыть содержание других существующих моделей университетов²⁸.

«Университет 1.0»: общественный институт, предоставляющий преимущественно образование. Он показал свою эффективность в распространении знаний, развитии студенческих талантов, подготовке кадров (для традиционных отраслей экономики), а также в качестве социального лифта.

«Университет 2.0»: институт общества, выполняющий в одинаковой степени образовательную и исследовательскую функции. В качестве классического университета способен генерировать новые знания посредством проводимых исследований; обладает компетенциями центра консалтинговых услуг для участников рынка;

«Университет 3.0»: институт общества, который, наряду с функциями образования и исследования, выполняет функцию передачи и доставки технологий конечным пользователям. В «университете 3.0» эффективно осуществляется коммерциализация технологий (благодаря налаженной политике работы с интеллектуальной собственностью, принадлежащей университету), в нем развита культура предпринимательства, генерируются технологические стартапы; университет регистрирует на себя патенты, которые он может продавать партнерам или же передавать отдельные права на основе лицензионных соглашений; он может выстраивать конструктивный диалог с представителями бизнес-среды (своевременная реакция на запросы по подготовке новых специалистов в соответствии с ожиданиями рынка, проведение научных изысканий в областях, представляющих интерес для отраслей экономики).

«Университет 4.0»: институт общества, являющийся поставщиком знаний о будущем. Он становится лидером в развитии высокотехнологичных отраслей. «Университет 4.0» способен максимально эффективно осуществлять функцию капитализации собственных знаний. При переходе от «университета 1.0» к «университету 4.0» нарастает уровень «предела» талантов и знаний: прибавочная стоимость производится в самом университете, а не передается в экономику в виде «полуфабрикатов» – специалистов и общих знаний. Кроме того, культура и успехи университета влияют на успехи и культуру региона.

²⁷ Barnett, R. (2018). The Ecological University: A Feasible Utopia. New York: Routledge

²⁸ М. И. Барабанова, В. В. Трофимов, Е. В. Трофимова (2018). Управление социальным развитием общества и сферой образования. Журнал правовых и экономических исследований, 1, 178–184. http://giefjournal.ru/sites/default/files/030._6.pdf

Методическое сопровождение темы №10

(с применением методики «Развитие критического мышления через чтение и письмо»)

Тема	Трансформация модели университетов
Методика	На стадии вызова преподаватель может применить метод/стратегию «Концептуальная карта», «Визуализация». На стадии осмысления – интерактивное чтение и просмотр видеофильма, а на стадии размышления – активное обсуждение и написание рефлексивного эссе.
Порядок выполнения	<p>Стадия вызова:</p> <p>1 шаг. Преподаватель формирует малые группы и предлагает студентам составить концептуальные карты с изображением схем, таблиц, рисунков и.т. д., визуализацию в форме по выбору. Задача студентов – раскрыть миссию университетов будущего.</p> <p>2 шаг. Преподаватель может применить техники формативного оценивания при проведении презентации студентов и во время краткого резюме.</p>
Порядок выполнения	<p>Стадия осмысления:</p> <p>3 шаг. Преподаватель может поменять малые группы или может оставить эти же группы, затем раздает студентам текст «Трансформация модели университетов», объясняя, как они будут его читать и выполнять следующие задания: читать текст методом «Двухчастный дневник». Для этого они должны нарисовать таблицу в две колонки: в левой колонке написать цитаты, которые были важны, непонятны, вызвали какие-то ассоциации, вопросы, хотят задать вопрос, согласны, не согласны и. т. д., а в правую колонку свои комментарии. Студенты читают текст и параллельно заполняют дневник.</p> <p>4 шаг. Студенты читают индивидуально, затем обсуждают в своих малых группах, затем делают презентации всей группе.</p> <p>5 шаг. Преподаватель может применить техники формативного оценивания при проведении презентации студентов и во время краткого резюме.</p> <p>6 шаг. Преподаватель организывает благоприятную физическую среду, предлагает поудобнее садиться для просмотра документального фильма «Профессии будущего» по следующей ссылке: https://youtu.be/EV6mXsCjSZg</p> <p>Преподаватель предлагает посмотреть фильм, подготовить презентацию, отвечая на следующие вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Как вуз должен реагировать на необходимость обучения человека на протяжении всей жизни и инклюзивность, как базовое требование к образованию будущего? <p>Предложите не менее трех решений по трансформации вуза в университет модели 4.0 и его деятельности для обеспечения социальной справедливости.</p> <p>7 шаг. Презентация студентов, обсуждение в группе, ответы на вопросы.</p> <p>8 шаг. Преподаватель делает презентацию краткого резюме, может применить различные техники формативного оценивания.</p>

Порядок выполнения	Стадия размышления: 9 шаг. Преподаватель просит студентов написать рефлексивное эссе, с завершением следующего предложения: «Я узнал(а) о теме «Трансформация модели университетов» следующее...» Если времени достаточно, преподаватель может выслушать нескольких желающих студентов, если нет, он предлагает отправить в систему СРС их эссе для ознакомления и обратной связи.
Оценивание, письменная обратная связь	Преподаватель применяет все три вида оценивания ²⁹ : диагностическое, формативное, суммативное. Для письменной обратной связи преподаватель может применить разные стратегии. Можно применить стратегии: «1,2,3», «Чемодан, мясорубка, ведро» или список вопросов. Стратегия «1,2,3» для письменной обратной связи: <ul style="list-style-type: none">• Для меня следующая 1 идея была важной.• Для меня следующие 2 идеи были новыми.• У меня есть 3 вопроса.

► **Тема 11. Индустрия 4.0 и рынок труда**

Курс, семестр	2 курс, 2 семестр
Предмет	Педагогика/Основы управления педагогическими системами
Язык	Кыргызский, русский
Цели, задачи изучения темы	<ul style="list-style-type: none">• Раскрыть суть и содержание темы «Индустрия 4.0 и рынок труда».• Проанализировать индустрию 4.0 и рынок труда.• Формировать мягкие и метанавыки, метакомпетенции.
Ожидаемые результаты	Студенты: <ul style="list-style-type: none">• детально ознакомятся с содержанием темы «Индустрия 4.0 и рынок труда»;• сделают анализ индустрии 4.0 и рынка труда.• сформируют мягкие и метанавыки, метакомпетенции.
Необходимые материалы	Презентация Power Point, интерактивная доска, флипчарты, маркеры, стикеры, ножницы, скотч, бумага А 4 (для письменной обратной связи), раздаточные материалы по теме (электронные и твердые варианты).
Текст для чтения	Отрывок из книги «Вызовы Индустрии 4.0 и необходимость новых ответов».
Технологическая поддержка	Интернет, YouTube, интерактивная доска. Видеоматериалы по следующим ссылкам: <ul style="list-style-type: none">• https://youtu.be/8_6FSpGVnFY – Профессии будущего. Рынок труда в 2025 году.• https://youtu.be/fx0p9lh6cPI – Топ-50 профессии будущего (которое внезапно наступило).• https://youtu.be/V4xS9i2J2rU – Как выбрать профессию через 28 лет.
Методика	«Развитие критического мышления через чтение и письмо»

²⁹ Описание каждого вида оценивания и техник формативного оценивания смотрите в методической части пособия.



ЧТО ГОВОРЯТ СПЕЦИАЛИСТЫ?

Индустрия 4.0 в контексте глобального развития

Дискуссия об Индустрии 4.0 пока идет главным образом всего в нескольких странах и регионах. Возможно, европейские страны пока наиболее влиятельны как в академических кругах, так и в политике; хотя и другие страны работают над аналогичными стратегиями, например, «Сделано в Китае 2025».

Стратегия «Европа 2020» стартовала в Европейском союзе в 2006 году и направлена на «интеллектуальный, устойчивый и всеобъемлющий рост». И хотя она нацелена не только на экономический рост, но и в самом деле учитывает большое количество социальных факторов и необходимость корректировки политики ЕС и стран-участниц в области образования и социального обеспечения, европейские развитые страны ведут эту дискуссию, не обращая особого внимания на последствия, которые эта трансформация может иметь для развивающегося мира.

Индустрия 4.0 не должна становиться еще одним способом для развитых стран наказывать менее развитые. Вполне вероятно, что реализация Индустрии 4.0 начнется в тех отраслях, где ожидаемые затраты на неё будут быстрее всего компенсированы потенциальной производительностью – и, следовательно, прибылью. Те, кто начнёт пользоваться этими технологиями раньше, окажут давление на своих непосредственных поставщиков и клиентов, а те, в свою очередь, на своих поставщиков и клиентов, чтобы они последовали их примеру, и так далее, как вверх, так и вниз по всей цепочке создания стоимости. Конкуренты и их производственно-сбытовые цепочки также будут испытывать давление с тем, чтобы перейти на технологии Индустрии 4.0. Поэтому переход не будет постепенным или линейным процессом. Напротив, её распространение, скорее всего, будет экспоненциальным, как только она развернётся, и, учитывая сегодняшние глобальные цепочки создания стоимости, долго не останется – на самом деле, уже не остаётся – событием только для Европы или развитых стран. Нынешние формы и направления глобальных цепочек поставок и мобильности рабочей силы будут переопределены.

Индустрия 4.0 изменит не только методы производства. Она сдвинет точку, где создаётся наибольшая добавленная стоимость в цепочке создания стоимости. Следует учитывать стадии разработки, проектирования и технического обслуживания продукта, а не только его промышленное производство. Это может привести к переосмыслению законодательства об интеллектуальной собственности – патентах и авторских правах – и правах на так называемые «большие данные». Существующие законы в этой области позволили горстке компаний сосредоточить у себя немыслимые богатства.

Оставим европейскую экономику – рассмотрим угрозы для развивающихся стран. То, как развитые страны действуют в этой трансформации, как правительства решают субсидировать эти социально-экономические изменения или оказывать поддержку иными средствами (т. е. налоговыми льготами), оказывает сильное и непосредственное воздействие на развивающиеся страны. Для последних низкая заработная плата является одним из основных конкурентных преимуществ перед развитыми странами в глобальной экономике. Это привело к феномену деиндустриализации в ряде развитых стран, хотя лучшим термином был бы перенос промышленности. И так как в странах третьего мира особенно распространена нестандартная занятость, многие работники, их семьи и сообщества зависят от (малых) доходов, которые они могут получить от такой работы в промышленности, даже если порой их едва хватает на жизнь и даже не покрывает основных потребностей.

Однако с Индустрией 4.0 производство специализированных продуктов малыми партиями по относительно низким ценам возможно даже в развитых странах. Ресурсы и материалы используются более эффективно, могут быть использованы повторно и лучше

переработаны, децентрализация производства энергии и распределительных сетей позволяют компаниям генерировать электроэнергию для собственных нужд и даже получать дополнительный доход, продавая излишки своей энергии, превышающие их потребности, обратно в распределительную сеть и снабжая население электричеством. И конечно же, рационализация и сокращение численности рабочей силы также удешевляют производство. Это серьёзное преимущество для компаний, и некоторые исследователи считают это мощным экономическим стимулом, особенно для Европы: ведь ярлык «Сделано в Европе» ассоциируется с высоким качеством изделий, обычно привлекательных для рынка. Поэтому, когда производство продукции в развитых странах станет более дешевым, развивающиеся страны начнут терять свое конкурентное преимущество низкой заработной платы и вступят с ними в прямую конкуренцию – и за это, скорее всего, заплатят работники.

Технологии вокруг Индустрии 4.0 – в этом случае главным образом вспомогательные и киберфизические системы – всё ещё относительно дороги и, учитывая низкую заработную плату в развивающихся странах, вряд ли будут там применяться в ближайшее время. Но это значит, что работники этих стран подвергнутся прямому давлению, когда компании станут угрожать перенести производство в развитые страны, где предлагается цифровое производство. Отличным примером этого является Adidas: летом 2016 г. было объявлено, что компания построит цифровую фабрику для выпуска элитных кроссовок в Германии, и тем самым выведет часть производства со своих нынешних производственных площадок в Восточной Азии. Давление на заработную плату в странах третьего мира будет возрастать, а рабочие уже сталкиваются с нестандартной занятостью и заработной платой, которой едва хватает на жизнь. Мало того, общее давление на рабочих может возрасти и в таких областях, как режим рабочего времени, охрана и безопасность труда и т. д.

Пока технологии Индустрии 4.0 ещё относительно дороги, и цены на продвинутую робототехнику превышают стоимость труда рабочих, всё же сокращение численности рабочей силы даже в развивающемся мире представляет большой риск. Если следовать рациональному подходу к выбору, можно предположить, что в странах третьего мира те, у кого самая высокая заработная плата, первыми столкнутся с сокращением штатов и автоматизацией с применением передовой робототехники. Тем не менее показательный пример китайского производителя айфона – компании Foxconn доказывает обратное. Заработная плата в Китае не является ни самой высокой, ни самой низкой в Азии. Однако Foxconn уже осуществила значительные капиталовложения в свой так называемый Foxbot – робот, который с тех пор смог заменить около 30% персонала – всего около 300 тыс. рабочих. Влияние цифровизации на развивающиеся страны сначала может показаться косвенным. Однако это показывает, что развитые страны могут загнать их в угол, предложив конкуренцию, которую со временем те просто будут не в состоянии выдержать. Поэтому они всё-таки не находятся в безопасности от прямых негативных последствий

Индустрии 4.0 для работников – просто эти последствия отсрочены. На самом деле развивающиеся страны пострадают гораздо больше, и не только из-за уже существующих проблем с низкой заработной платой, слабым или отсутствующим здравоохранением, нестабильным положением с работой, но и из-за немощных систем социального обеспечения, особенно в странах, где неформальная и нерегулярная работа – обычное дело, что подвергает работников и их семьи более высокому риску свободного падения, если на них действительно окажет влияние рационализация через автоматизацию. Наконец, следует понимать цели и воздействие торговых правил и соглашений. Возникает намерение придать цифровой экономике особый статус в торговых соглашениях. Это затруднит будущим правительствам контроль над властью монополий и чрезмерной концентрацией богатства.




Среди других тенденций в политике – более надёжная защита патентов и авторских прав (интеллектуальной собственности) и препятствия для контроля данных или персональной информации, когда эти данные хранятся в другой стране. Они могут серьезно

воспрепятствовать достижению Целей устойчивого развития. Оффшорное производство, управляемое удаленно цифровым методом, или, иначе, местное производство с использованием технологии 3Dпечати с использованием программного обеспечения и шаблонов, являющихся защищенной интеллектуальной собственностью – это другие новые области, которые еще недостаточно осмыслены. Отметим, что термины «развитые» и «развивающиеся» не являются абсолютными. Существует ряд уровней экономического развития, опирающегося на эксплуатацию сырья и промышленное производство, которое (во многих регионах) еще не полностью освоило преимущества и уроки предыдущих промышленных революций.

Ясно, что должен быть путь к лучшему будущему для всех. Преимущества Индустрии 4.0 должны быть общими как внутри стран, так и между ними. Действия правительств и компаний в развитом мире, и, в частности, в Европе, непосредственно влияют на развивающийся мир и должны учитываться в процессе принятия решений по Индустрии 4.0 в развитых странах.

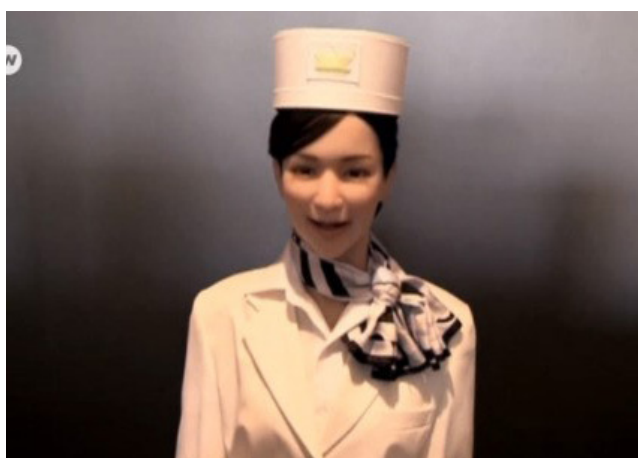
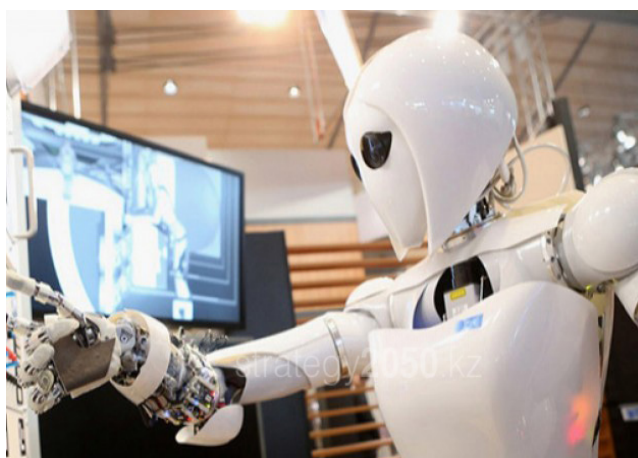
Методическое сопровождение темы №11
(с применением методики «Развитие критического мышления через чтения и письмо»)

Тема	Индустрия 4.0 в контексте глобального развития
Методика	На стадии вызова преподаватель может применить метод/стратегию «Мозговой штурм», «Работа в команде». На стадии осмысления – интерактивное чтение и просмотр видеофильма, а на стадии размышления – активное обсуждение и написание рефлексивного эссе.
Порядок выполнения	<p>СТАДИЯ ВЫЗОВА:</p> <p>1 шаг. Преподаватель формирует 6 малых групп и раздает всем фотографии (Приложение 1). Затем раздает еще карточки с вопросами, отвечая на которые необходимо составить свое видение.</p> <p>1 группа. Какие изменения вы предложили бы внести в образовательные программы в связи с индустрией 4.0? Аргументируйте их.</p> <p>2 группа. Как работодатели решают проблему складывающегося дефицита необходимых знаний и навыков в связи с индустрией 4.0? Приведите примеры.</p> <p>3 группа. На примере вашей специальности рассмотрите влияние индустрии 4.0. Приведите примеры.</p> <p>4 группа. Насколько важно в связи с индустрией 4.0 учитывать в образовательных программах развитие коммуникабельности, гибкости, креативности? Приведите примеры.</p> <p>5 группа. Вы согласны с тем, что знания и навыки в индустрии 4.0 могут являться «скоропортящимися». Напишите 2 обоснования.</p> <p>6 группа. Что могут предложить университеты для лиц, испытывающих постоянную потребность в обновлении и приобретении дополнительного образования в контексте индустрии 4.0?</p> <p>2 шаг. Преподаватель проводит обсуждение презентации студентов.</p> <p>3 шаг. Преподаватель может применить техники формативного оценивания при проведении презентации студентов и во время краткого резюме.</p>
Порядок выполнения	<p>Стадия осмысления:</p> <p>4 шаг. Преподаватель организывает благоприятную физическую среду, предлагает поудобнее садиться для просмотра презентации. Преподаватель</p>

	<p>заранее готовит презентацию на тему «Индустрия 4.0 в контексте глобального развития», используя предложенные (стр. 130-133) а также дополнительные³⁰ материалы, предлагает студентам ее посмотреть, проводит обсуждение в форме вопросов и ответов.</p> <p>5 шаг. Преподаватель обсуждает вместе со студентами презентацию, студенты дополняют свои презентации.</p> <p>6 шаг. Преподаватель организывает благоприятную физическую среду, предлагает поудобнее садиться для просмотра видеофильмов фильмов по следующим ссылкам:</p> <ul style="list-style-type: none">• https://youtu.be/8_6FSpGVnFY – Профессии будущего. Рынок труда в 2025 году. Рынок труда в 2025 году.• https://youtu.be/fx0p9lh6cPI – Топ-50 профессии будущего (которое внезапно наступило).• https://youtu.be/V4xS9i2J2rU – Как выбрать профессию через 28 лет. <p>Преподаватель предлагает посмотреть фильм, подготовить презентацию, отвечая на следующий вопрос:</p> <p>Какие решения, по вашему мнению, необходимо предпринять на глобальном, региональном, страновом уровне, на уровне местного сообщества и личности для решения проблем неравенства в области подготовки к рынку труда будущего?</p> <p>7 шаг. Презентация студентов, обсуждение в группе, ответы на вопросы.</p> <p>8 шаг. Преподаватель делает презентацию краткого резюме, может применить различные техники формативного оценивания.</p>
Порядок выполнения	<p>Стадия размышления:</p> <p>9 шаг. Преподаватель просит студентов написать рефлексивное эссе, с завершением следующего предложения: «Я узнал(а) о теме «Индустрия 4.0 в контексте глобального развития» следующее...»</p> <p>Если времени достаточно, преподаватель может выслушать нескольких желающих студентов, если нет, он предлагает отправить в систему СРС их эссе для ознакомления и обратной связи.</p>
Оценивание, письменная обратная связь	<p>Преподаватель применяет все три вида оценивания³¹: диагностическое, формативное, суммативное.</p> <p>Для письменной обратной связи преподаватель может применить разные стратегии. Можно применить стратегии: «1,2,3», «Чемодан, мясорубка, ведро» или список вопросов.</p> <p>Стратегия «Чемодан, мясорубка, ведро» для письменной обратной связи:</p> <div><p>– Следующие идеи, с которыми я ознакомился (-ась), в дальнейшем пригодятся в моей практике. Я положу в чемодан.</p></div> <div><p>– Следующие идеи, с которыми я ознакомился (-ась), я обязательно переработаю.</p></div> <div><p>– Следующие идеи, с которыми я ознакомился (-ась), мне не нужны, поэтому я выброшу их в мусорное ведро.</p></div>

³⁰ Дополнительные материалы – это материалы самого преподавателя по этой теме.

³¹ Описание каждого вида оценивания и техник формативного оценивания смотрите в методической части пособия.



► ТЕМА 12. АТЛАС НОВЫХ ПРОФЕССИЙ

Курс, семестр	2 курс, 1 семестр
Предмет	Педагогика/Основы управления педагогическими системами
Язык	Кыргызский, русский
Цели, задачи изучения темы	<ul style="list-style-type: none">• Раскрыть суть и содержание темы «Атлас новых профессий».• Проанализировать издание «Атлас новых профессий».• Формировать мягкие и метанавыки, метакомпетенции.
Ожидаемые результаты	Студенты: <ul style="list-style-type: none">• детально ознакомятся с содержанием темы «Атлас новых профессий»;• сделают анализ издания «Атлас новых профессий»;• сформируют мягкие и метанавыки, метакомпетенции.
Необходимые материалы	Презентация Power Point, интерактивная доска, флипчарты, маркеры, стикеры, ножницы, скотч, бумага А 4 (для письменной обратной связи), раздаточные материалы по теме (электронные и твердые варианты).
Текст для чтения	Отрывок из книги «Вызовы Индустрии 4.0 и необходимость новых ответов».
Технологическая поддержка	Интернет, YouTube, интерактивная доска. Видеоматериалы по следующим ссылкам: <ul style="list-style-type: none">• https://youtu.be/EV6mXsCjSZg – документальный фильм «Профессии будущего».
Методика	«Развитие критического мышления через чтение и письмо»



ЧТО ГОВОРЯТ СПЕЦИАЛИСТЫ?

Сейчас – как раз то самое время, когда настоящее прямо на наших глазах превращается в будущее.

Айзек Азимов

Изменения вокруг нас происходят гораздо быстрее, чем мы можем себе представить. Еще два года назад мало кто слышал о такой специальности, как «мехатроника». Сегодня студенты и молодые специалисты высокотехнологичных предприятий не только соревнуются в компетенции «мехатроника» на российских и международных Чемпионатах рабочих профессий, но и показывают по этому направлению самые высокие результаты. К Атласу новых профессий можно относиться по-разному. Кто-то увидит в нем фантазию на тему, каким будет мир будущего с точки зрения профессий. Но давайте вспомним Карела Чапека, который в 1920 году придумал роботов как термин. А сегодня роботы – часть нашего мира. Жюль Верн в своей книге «С Земли на Луну», изданной в 1865 году, написал о лунных модулях, солнечных парусах и посадке человека на Луну. Спустя сто лет «предсказания» писателя-фантаста стали реальностью. Кто-то удивленно спросит: «Вы серьезно так думаете?» и даже возмутится, мол, как можно тратить время на будущее, когда в настоящем так много нерешенных проблем? Да, мы думаем о будущем серьезно. Наша уверенность в полезности Атласа основана на совокупности мнений

тысяч авторитетных экспертов-практиков, которые потратили много времени, чтобы сформулировать, как будет меняться наш мир к 2030 годам, и представить, какие требования к компетенциям и квалификациям будущих профессионалов будет предъявлять мир уже послезавтра. Эксперты, которых мы попросили включиться в работу, трудятся в реальном секторе экономики, сфере государственного и социального управления и ежедневно видят, как меняется запрос на кадры. Уже сегодня есть потребность в тех, кто сможет заменить трех-четырех специалистов, а то и целое структурное подразделение. И мы уверены, что прогрессивные, чувствующие динамику современной жизни родители и молодые люди прочтут Атлас вдумчиво, увидев за иллюстрациями и простой подачей материала важный для себя смысл и задачи на ближайшее будущее. Покажите Атлас детям. Может быть, ваш ребенок найдет в нем то будущее, о котором мечтает.

Почему жесткие навыки устаревают и что с этим делать? На протяжении веков профессионалом считался человек, обладающий глубокими узкоспециализированными навыками в своей сфере – от бабки-лекарки в Средневековье до инженера на машиностроительном заводе. Это работало, пока технологии менялись медленно. Знания, полученные во время обучения, не устаревали годами, и требования к профессии оставались одинаковыми. Над-профессиональные или мягкие навыки были лишь дополнительным бонусом. В XXI веке иерархия перевернулась. Специализированные, или жесткие, навыки стали верхним слоем, поскольку теперь их придется постоянно обновлять.

К таким навыкам относятся профессиональные (работа в конкретной программе), физические (вождение машины). Программы устаревают, машины меняются, и людям придется переучиваться. Надрпрофессиональные, или мягкие навыки стали средним слоем. Это навыки, применимые в более широких (не обязательно профессиональных) сферах. И о них мы говорим с вами чаще всего, обсуждая #навыки_АНП. Это программирование, умение работать в команде, мультикультурность и т. д. Эти навыки тоже иногда нужно обновлять, но устаревают они медленнее.

Основой же стали экзистенциальные навыки. Это, по сути, стержень личности. Глубинные, сложнее всего изменяемые, но и меньше всего подверженные старению навыки. Это решимость, осознанность, гибкость, способность ставить цели и достигать их, умение учиться и переучиваться и т. д. Это не значит, что жесткие навыки перестают быть нужны. Но нужно понимать, что в новом мире выиграет не тот, у кого лучшие жесткие навыки, а тот, у кого прокачены экзистенциальные.

Современный мир меняется крайне быстро, в связи с чем, выбирая будущую профессию, учащимся необходимо ориентироваться на выбор профессии будущего.




Атлас новых профессий – это альманах профессий будущего, актуальных для российской экономики. Он основан на данных форсайт-сессий, в которых принимали участие ключевые игроки рынка.

Атлас поможет понять, какие отрасли будут активно развиваться, какие в них будут рождаться новые технологии, продукты, практики управления и какие новые специалисты потребуются работодателям.

Атлас – не фантазия авторов. В его создании приняли участие тысячи высококлассных специалистов, которые на специальных форсайт – сессиях рассказали, как в результате глобальных и российских процессов изменяется мир работы и кто они – специалисты завтрашнего дня. Мир, в котором мы начинаем жить, – мир высочайших скоростей и турбулентности. И, выбирая себе будущую профессию, рискованно ориентироваться на то, что популярно сейчас. Какими знаниями, умениями и навыками нужно обладать, чтобы быть востребованным специалистом в новом мире, и рассказывает Атлас.

Методическое сопровождение темы №12
(с применением методики «Развитие критического мышления через чтение и письмо»)

Тема	Атлас новых профессий		
Методика	<p>На стадии вызова преподаватель может применить метод/стратегию «Трехчастный дневник», «Визуализация». На стадии осмысления– интерактивное чтение и просмотр видеофильма, а на стадии размышления – активное обсуждение и написание рефлексивного эссе.</p>		
Порядок выполнения	<p style="text-align: center;">Стадия вызова:</p> <p>1 шаг. Преподаватель формирует малые группы из трех человек и дает следующее задание: заполнить трехчастный дневник, подготовить презентацию.</p>		
	Профессия будущего	Профессиограмма	Визуализация
	Молекулярный диетолог		
	Консультант по здоровой старости		
	Оператор медицинских роботов		
	Тканевый инженер		
	Биоэтик		
	Сити-фермер		
	Гмо-агроном		
	Прораб-вотчер		
	Проектировщик доступной среды		
	Экоаналитик в строительстве		
	<p>2 шаг. Преподаватель может применить техники формативного оценивания при проведении презентации студентов и во время краткого резюме.</p>		

Порядок выполнения	<p style="text-align: center;">Стадия осмысления:</p> <p>3 шаг. Преподаватель организывает благоприятную физическую среду, предлагает поудобнее садиться для просмотра презентации по теме «Атлас новых профессий» с использованием предложенного и дополнительного материала (Атлас новых профессий Москва 2015 вторая редакция).</p> <p>4 шаг. Преподаватель предлагает студентам дополнить свои трехчастные таблицы.</p> <p>5 шаг. Преподаватель организывает благоприятную физическую среду, предлагает поудобнее садиться для просмотра видеофильмов по ссылкам:</p> <ul style="list-style-type: none">• https://youtu.be/lmRao16435g – Дмитрий Судаков и проект «Атлас новых профессий»• https://youtu.be/0uk5k4oScX4 – Рынок труда будущего: Атлас новых профессий 3.0 <p>Преподаватель предлагает посмотреть видеофильмы, подготовить презентацию, отвечая на следующие вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none">• Какую пользу получают те, кто знакомится с Атласом новых профессий?• Где, в каких вузах можно получить такую профессию?• Какие мягкие навыки, метанавыки и метакомпетенции необходимо сформировать? <p>7 шаг. Презентация студентов, обсуждение в группе, ответы на вопросы.</p> <p>8 шаг. Преподаватель делает презентацию краткого резюме, может применить различные техники формативного оценивания.</p>
Порядок выполнения	<p style="text-align: center;">Стадия размышления:</p> <p>9 шаг. Преподаватель просит студентов написать рефлексивное эссе, с завершением следующего предложения: «Я узнал(а) о теме «Атлас новых профессий» следующее...»</p> <p>Если времени достаточно, преподаватель может выслушать нескольких желающих студентов, если нет, он предлагает отправить в систему СРС их эссе для ознакомления и обратной связи.</p>
Оценивание, письменная обратная связь	<p>Преподаватель применяет все три вида оценивания³²: диагностическое, формативное, суммативное.</p> <p>Для письменной обратной связи преподаватель может применить разные стратегии. Можно применить стратегии: «1,2,3», «Чемодан, мясорубка, ведро» или список вопросов.</p> <p style="text-align: center;">Стратегия «Чемодан, мясорубка, ведро» для письменной обратной связи:</p> <div><p>– Следующие идеи, с которыми я ознакомился (-ась), в дальнейшем пригодятся в моей практике. Я положу в чемодан.</p></div> <div><p>– Следующие идеи, с которыми я ознакомился (-ась), я обязательно переработаю.</p></div> <div><p>– Следующие идеи, с которыми я ознакомился (-ась), мне не нужны, поэтому я выброшу их в мусорное ведро.</p></div>

³² Описание каждого вида оценивания и техник формативного оценивания смотрите в методической части пособия.

► КРАТКИЕ ВЫВОДЫ ПО ПЯТОЙ ЧАСТИ

Индустрия 4.0 изменит не только методы производства. Она сдвинет точку, где создаётся наибольшая добавленная стоимость в цепочке создания стоимости. Следует учитывать стадии разработки, проектирования и технического обслуживания продукта, а не только его промышленное производство.

Атлас новых профессий – это альманах профессий будущего, актуальных для экономики. Он основан на данных форсайт-сессий, в которых принимали участие ключевые игроки рынка.

Атлас поможет понять, какие отрасли будут активно развиваться, какие в них будут рождаться новые технологии, продукты, практики управления и какие новые специалисты потребуются работодателям.

► ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Мир профессий динамичен и изменчив. На смену старым приходят и становятся массовыми тысячи новых специальностей. Появляется все больше профессий, в которых люди не могут рассчитывать на то, что им хватит знаний на все время трудовой жизни. Главное, что сопровождает появление новых профессий – повышение требований к интеллектуальному и образовательному уровню человека.

Пределы развития человеческих способностей определяются только такими факторами, как длительность человеческой жизни, методы обучения и воспитания, но вовсе не заложены в самих способностях. На сегодня нет сомнений в том, что природный фактор оказывает существенное влияние на профессиональное становление. Игнорирование его может привести к тому, что выбранная трудовая деятельность будет выполняться со значительным напряжением, следствием чего станут потеря интереса к профессии, разочарования в своих способностях, нервные срывы, которые зачастую приводят к психосоматическим заболеваниям. Любая работа требует определенной скорости, темпа ее выполнения, умения переключаться с одного типа заданий на другой, концентрации внимания, эмоциональной сдержанности.

Жизненный путь, трудовая биография каждого человека складывается по-разному. Но каждый человек чувствует себя хорошо и счастливо, если занимается делом, которое ему по душе и соответствует его способностям. Поэтому каждому человеку очень важно найти свое место в трудовой жизни, использовать личные качества, способности, ценностные ориентации. Несомненно, у каждого ценностные ориентации разные, но есть и общие, ведущие ценности, определяющие жизнеспособность общества, являющиеся общечеловеческими ценностями. Прежде всего, это уважение к труду и людям труда, к результатам труда каждой личности.

Профориентация – важнейший жизненный этап, который, обычно, проходит человек в школьном возрасте.

Концепция использования профориентации еще далеко не полностью сформулирована. Каждый раз на международных конгрессах и собраниях специалистов отмечается нежелательное наличие большого количества применяемых концепций и терминов. Многие страны отличают профориентацию от консультативной деятельности, причем подчеркивают рекомендательный характер профконсультации: каждый человек сам несет ответственность за выбор своей профессии. В связи с этим возникает необходимость выявления сути и соотношения понятий «профориентация», «профконсультация» и «профессиональное самоопределение».

Профориентация – это достаточно широкое понятие, предполагающее широкий, выходящий за рамки только педагогики и психологии комплекс мер по оказанию помощи в выборе профессии, куда входит и **профконсультация** как индивидуальная ориентированная помощь в профессиональном самоопределении. **Профессиональное самоопределение** предполагает выбор карьеры, сферы приложения и саморазвития личностных возможностей, а также формирование практического, действенного отношения личности к социокультурным и профессионально-производственным условиям ее общественно полезного бытия и саморазвития (Е.И. Головаха, 1988).

Профессиональное развитие человека – это непрерывная цепь профессиональных выборов, направленных на самореализацию человека в профессии, его становление как профессионала. На каждом этапе на эти выборы могут оказывать влияние профориентационные факторы, исходящие как от социальной среды, так и от самого человека.

ТЕКСТЫ, ИСПОЛЬЗОВАННЫЕ ДЛЯ ЧТЕНИЯ:

1. Арендачук И.В. Теоретические основы дисциплины «Самоопределение и профессиональная ориентация учащихся»: Учебное пособие для студентов педагогических и психологических специальностей. – Саратов: Изд-во Наука, 2013. – 51 с.
2. Атлас новых профессий. – Москва, 2015. - вторая редакция.
3. Богина Катерина. Какие вызовы бросает нам мир? [Электронный ресурс]: Режим доступа: <https://theoryandpractice.ru/>
4. «Вызовы Индустрии 4.0 и необходимость новых ответов» [Электронный ресурс]: Режим доступа: https://www.researchgate.net/publication/333044505_Industria_40_perspektivy_i_vyzovy_dla_obsestva_Industry_40_Opportunities_and_Challenges
5. Карась Любовь. Больше, чем навык: чем метанавыки отличаются от soft skills? [Электронный ресурс]: Режим доступа: <https://theoryandpractice.ru/>
6. Низовская И. А. «Сын ой жүгүртүүнү өстүрө турган окуу жана жазуу» программасынын сөздүгү — Бишкек, 2003.63-б
7. Огановская Е.Ю. «Организация профориентационной работы в школе в условиях перехода на ФГОС ООО». – Санкт-Петербург, 2016 года.
8. «Основные тенденции развития высшего образования: глобальные и Болонские измерения / Под науч. ред. д-ра пед. наук, профессора В.И. Байденко. – М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2010. – 352 с.
9. Пиликян К.Г. Консультирование по профессиональной ориентации: вчера, сегодня, завтра // Образование в регионах [Электронный ресурс]: Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/konsultirovanie-po-professionalnoy-orientatsii-vchera-segodnya-zavtra/viewer>
10. Спиридонова С.Б. Самопознание и его роль в развитии школьников [Электронный ресурс]: Режим доступа: <https://psyjournals.ru/>
11. Турчина Л. А. Особенности профориентации учащейся молодежи в зарубежных странах. Ученые записки Таврического национального университета имени В.И. Вернадского Серия «Проблемы педагогики средней и высшей школы». Том 26 (65). 2013 г. № 1. С. 216-227.
12. Эсенгулова М.М., Асекова Ж. «Сынчыл ой жүгүртүүнү өстүрүү үчүн окуу жана жазуу» программасынын хрестоматиясы. - Бишкек: ОФЦИР, 2004.

ФОТОГРАФИИ, ПРИМЕНЕННЫЕ, КАК ОБУЧАЮЩИЕ МАТЕРИАЛЫ ВЗЯТЫ ИЗ СЛЕДУЮЩИХ САЙТОВ:

Тема 2. Основные подходы к проблеме выбора профессии

1-фотография: <https://www.google.com/url?sa=i&url=https%3A%2F%2Fwww.profguide.io%2Fprofessions%2Fprepodavatel.html&psig=AOvVaw1k5C4wjSr3C7y5sje-clbY&ust=1675880616498000&source=images&cd=vfe&ved=0CAMQjB1qGAoTCJi5ofqDhP0CFQAAAAAdAAAAABCQBQ>

2-фотография: <https://www.profguide.io/>

3-фотография: https://www.google.com/url?sa=i&url=https%3A%2F%2Fvk.com%2F%40studio_el_art-volshebnyaya-professiya%3Fref%3Dgroup_block&psig=AOvVaw39pKMfCSAs5v6-S1ZXsTOS&ust=1675878761871000&source=images&cd=vfe&ved=0CAMQjB1qFwoTCKiG6oX9g_0CFQAAAAAdAAAAABAG

4-фотография: <http://educonsulting.ru/>

5-фотография: <https://soundtimes.ru/>

6-фотография: https://www.google.com/url?sa=i&url=https%3A%2F%2Fyaroslavl.skidkom.ru%2Fuslugi%2Fvyzov-veterinara%2F&psig=AOvVaw3Hplflv7_2cuQzSfDZRMQm&ust=1675879649480000&source=images&cd=vfe&ved=0CAMQjB1qFwoTCJjG-6yAhP0CFQAAAAAdAAAAABAE

7-фотография: <https://www.google.com/url?sa=i&url=https%3A%2F%2Fspletnik.ru%2Ftag%2Fsandra-bullock&psig=AOvVaw0AVvSRxyQwjT0Szd1VMHGq&ust=1675879737975000&source=images&cd=vfe&ved=0CAMQjB1qFwoTCKjFvteAhP0CFQAAAAAdAAAAABAF>

8-фотография: https://www.google.com/url?sa=i&url=https%3A%2F%2Fmega-stars.ru%2Ffactors%2Fwill_smith.php&psig=AOvVaw17SngxXYT71jfeAA3UPrWu&ust=1675879981967000&source=images&cd=vfe&ved=0CAMQjB1qFwoTCNiv28uBhP0CFQAAAAAdAAAAABAF

9-фотография: <https://www.google.com/url?sa=i&url=https%3A%2F%2Fphil-nsk.ru%2Fo-nas%2Fnews%2F11-violonchelists-simfonicheskogo-orkestra%2F&psig=AOvVaw3bs4DjysBTAl9FPPO8Tjye&ust=1675880083471000&source=images&cd=vfe&ved=0CAMQjB1qFwoTCJjsnPyBhP0CFQAAAAAdAAAAABAK>

10-фотография: <https://www.google.com/url?sa=i&url=https%3A%2F%2Fwww.belta.by%2Fkaleidoscope%2Fview%2Foperator-uvleksja-i-pokazal-408269-2020%2F&psig=AOvVaw1HIHwUOmHKQjO4x-UlKHQn&ust=1675880493472000&source=images&cd=vfe&ved=0CAMQjB1qFwoTCJiBvr-DhP0CFQAAAAAdAAAAABAp>

Тема 7. Самопознание. Самооценка. Формирование самооценки и профессиональная ориентация

1-фотография: https://www.google.com/url?sa=i&url=https%3A%2F%2Fru.freepik.com%2Fpremium-photo%2Fa-little-boy-in-a-white-shirt-walks-in-a-spring-green-flowering-meadow_8223382.htm&psig=AOvVaw1gPO1if_8-K1tfSaffC7DM&ust=1675881821199000&source=images&cd=vfe&ved=0CAMQjB1qGAoTCLCQyLilhP0CFQAAAAAdAAAAABDvAw

2-фотография: https://www.google.com/url?sa=i&url=https%3A%2F%2Fwww.goodfon.ru%2Fwallpaper%2Fmalchik-kacheli-detstvo.html&psig=AOvVaw145zIMvjf23kBulg_ZNHft&ust=1675881343574000&source=images&cd=vfe&ved=0CAMQjB1qFwoTCPir8tSGhP0CFQAAAAAdAAAAABAE

3-фотография: <https://www.google.com/url?sa=i&url=https%3A%2F%2Fwww.dog.ru%2Fwallpaper%2Fmalchiki-deti-igra-ltchiki-chemodan-ochki-shlyapa-ryukzak-mishki-igrushki%2Ffid%2F337028%2F&psig=AOvVaw2z0LrqknXCCR9BDYw-ax0Q&ust=1675881464114000&source=images&cd=vfe&ved=0CAMQjB1qFwoTCKiByo6HhP0CFQAAAAAdAAAAABAE>

4-фотография: <https://www.google.com/url?sa=i&url=https%3A%2F%2Fru.depositphotos.com%2Fstock-photos%2F%25D0%25B4%25D0%25B5%25D0%25B2%25D1%2583%25D1%2588%25D0%25BA%25D0%25B0-%25D1%2580%25D0%25B8%25D1%2581%25D1%2583%25D0%25B5%25D1%2582-%25D0%25BA%25D1%2580%25D0%25B0%25D1%2581%25D0%25BA%25D0%25B8.html&psig=A0vVaw3MX7sgt8TvRylmC9Qjsw8k&ust=1675882849754000&source=images&cd=vfe&ved=0CAMQjB1qFwoTCPCV-aKMHp0CFQAAAAAdAAAAABx>

5-фотография: https://www.google.com/url?sa=i&url=https%3A%2F%2Ffotovmire.ru%2Fdevushki-s-sobakami-foto.html&psig=A0vVaw2cAni5aV_o60psL63xIsc2&ust=1675885442463000&source=images&cd=vfe&ved=0CAMQjB1qGAoTCIjksPeVhP0CFQAAAAAdAAAAABClAg

6-фотография: https://www.google.com/url?sa=i&url=https%3A%2F%2Fvk.com%2Fwall-27725748_318532&psig=A0vVaw1FEFJz7IG0qt49EyN8hV46&ust=1675885252079000&source=images&cd=vfe&ved=0CAMQjB1qFwoTCPj6z5yVhP0CFQAAAAAdAAAAABAE

Тема 11. Индустрия 4.0 и рынок труда

1-фотография: <https://www.google.com/url?sa=i&url=https%3A%2F%2Ffoodbay.com%2Fwiki%2Fmasnaja-industrija%2F2017%2F11%2F16%2Fpromyshlennost-40-ot-bizerba%2F&psig=A0vVaw3-ZvfbaaRFG2yrwWgLyM10&ust=1675886656555000&source=images&cd=vfe&ved=0CAMQjB1qFwoTCMCcs7qahP0CFQAAAAAdAAAAABAE>

2-фотография: https://www.google.com/url?sa=i&url=https%3A%2F%2Fblogs.3ds.com%2Frussia%2Fthe-journey-to-the-factory-of-the-future%2F&psig=A0vVaw2WMsIVhqIt1N6SyZqCo_5p&ust=1675886785260000&source=images&cd=vfe&ved=0CAMQjB1qFwoTCKiryveahP0CFQAAAAAdAAAAABBa

3-фотография: <https://www.google.com/url?sa=i&url=https%3A%2F%2Ficmos.ru%2Fnews%2F36100-na-vdnkh-otkroetsya-novaya-robostantsiya&psig=A0vVaw0yliNhdk2XNuGlobubHezF&ust=1675886136536000&source=images&cd=vfe&ved=0CAMQjB1qFwoTCIDDtcKYhP0CFQAAAAAdAAAAABAo>

4-фотография: <https://www.google.com/url?sa=i&url=https%3A%2F%2Fhi-news.ru%2Fbusiness-analitics%2Findustriya-4-0-chto-takoe-chetvertaya-promyshlennaya-revolyuciya.html&psig=A0vVaw12yXs90lwAceHWJq8wuMhg&ust=1675885872018000&source=images&cd=vfe&ved=0CAMQjB1qFwoTCPim3sSXhP0CFQAAAAAdAAAAABAP>

5-фотография: https://www.google.com/url?sa=i&url=https%3A%2F%2Fwww.dw.com%2Fru%2F%25D0%25BA%25D0%25B0%25D0%25B6%25D0%25B4%25D1%258B%25D0%25B9-%25D1%2587%25D0%25B5%25D1%2582%25D0%25B2%25D0%25B5%25D1%2580%25D1%2582-%25D1%258B%25D0%25B9-%25D1%2581%25D1%2582%25D0%25B0%25D0%25BD%25D0%25BE%25D0%25BA-%25D0%25B2-%25D0%25B3%25D0%25B5%25D1%2580%25D0%25BC%25D0%25B0%25D0%25BD%25D0%25B8%25D0%25B8-%25D1%2583%25D0%25B6%25D0%25B5-%25D0%25BF%25D0%25BE%25D0%25B4%25D0%25BA%25D0%25BB%25D1%258E%25D1%2587%25D0%25B5%25D0%25BD-%25D0%25BA-%25D0%25B8%25D0%25BD%25D1%2582%25D0%25B5%25D1%2580%25D0%25BD%25D0%25B5%25D1%2582%25D1%2583%2Fa-48149899&psig=A0vVaw2WMsIVhqIt1N6SyZqCo_5p&ust=1675886785260000&source=images&cd=vfe&ved=0CAMQjB1qFwoTCKiryveahP0CFQAAAAAdAAAAABAZ

6-фотография: https://www.google.com/url?sa=i&url=https%3A%2F%2Fwww.dw.com%2Fru%2F%25D0%25B8%25D0%25BD%25D0%25B4%25D1%2583%25D1%2581%25D1%2582%25D1%2580%25D0%25B8%25D1%258F-40-%25D1%2587%25D1%2582%25D0%25BE-%25D0%25B1%25D1%2583%25D0%25B4%25D0%25B5%25D1%2582-%25D1%2581-%25D1%2580%25D1%258B%25D0%25BD%25D0%25BA%25D0%25BE%25D0%25BC-%25D1%2582%25D1%2580%25D1%2583%25D0%25B4%25D0%25B0%2Fa-18993560&psig=A0vVaw2WMsIVhqIt1N6SyZqCo_5p&ust=1675886785260000&source=images&cd=vfe&ved=0CAMQjB1qFwoTCKiryveahP0CFQAAAAAdAAAAABAR

НЕКОТОРЫЕ ТЕХНИКИ ФОРМАТИВНОГО ОЦЕНИВАНИЯ³³

Систематическое применение техник формативного оценивания позволит преподавателю оказывать влияние на качество образования студентов. Перечень техник большой, но в данном случае предлагаются некоторые из них с описанием использования на конкретных темах.

Техника	Процедура использования техники
«Редакторский совет»	На доске вывешиваются критерии успеха. Все ученики выступают в роли редакторов, а ученик, вышедший по желанию к доске, в роли писателя. Редакторы должны внимательно слушать письменный рассказ, а после этого указать достоинства в работе ученика и высказать рекомендации, т.е. что может сделать его рассказ еще лучше. В данном случае сама форма помогает ученикам учиться на успехе. После того как ученик выслушал рекомендации учеников, он садится на свое место и корректирует свою работу. Как правило, часто встречающимися ошибками являются: неоправданный повтор одного и того же слова, в рассказе нет начала и завершающей части, не совсем подробно описаны события или герои рассказа.
«Вопросник»	Ученики делятся на группы по 5-6 человек. На стол каждой группы кладутся карточки с вопросами: Что нового вы сегодня узнали? Какая информация была наиболее интересной? Что привлекло ваше внимание на уроке? Что было трудным? Что мешало работе и почему? Каждый из учеников выбирает только один вопрос и письменно на него отвечает. Ученики объединяются по общему вопросу, читают ответы друг друга, систематизируют и обобщают их. Представитель от каждой группы зачитывает вопрос и ответы на него.
«Пирамида знаний»	Учитель может предложить ученикам после проведенного урока выстроить свою пирамиду знаний. Для этого каждый ученик на любом тетрадном листочке (в линейку, клеточку, А-4) строит пирамиду своих знаний, полученных на уроке. Это могут быть интересные факты, полезные сведения, оригинальные задания, положительные эмоции и т.д. Листы бумаги вывешиваются по периметру класса. Все ученики встают, ходят, смотрят, читают.
«Закончи предложение»	В конце урока для того чтобы получить полную картину того, какие знания получили ученики на уроке, учитель раздает каждому ученику листок бумаги, и каждый ученик отвечает письменно на следующие вопросы: Какие новые знания вы получили? Начните свой ответ со слов Я узнал... Я теперь знаю... Мне было интересно... Я хочу еще узнать... После того как ученики заполнили свои листки ответами, они сдают их учителю. Учитель анализирует ответы учеников, а на следующем уроке он обобщает и комментирует ответы учеников.

³³ По материалам проекта USAID «Сапаттуу билим», проекта READ, а также см. // Пинская М.А. Формирующее оценивание: оценивание в классе: учеб. пособие / М.А. Пинская. – М.: Логос, 2010. – 264 с.

«Интервью»	<p>Ученики встают в круг. В середину круга выходит один ученик. Он будет отвечать на вопросы других учеников. Ученики задают ему вопросы по теме урока. Если ученик затрудняется ответить на поставленный вопрос, ему помогают другие ученики. Или ученик, задавший вопрос, сам отвечает на него.</p> <p>Учитель по качеству формулировок вопросов и по количеству их может определить, насколько подготовлен класс к уроку. Вопросы могут быть как открытые, так и закрытые. Ученикам начальных классов бывает трудно сформулировать вопросы. Они могут обратиться к учителю за консультацией.</p>
Мини-тест	<p>Мини-тесты (небольшое количество заданий) призваны оценивать фактические знания, умения и навыки учащихся, т.е. знания конкретной информации, определенного материала. На выполнение мини-теста отводится не более 5 мин. времени урока. Ученики выполняют мини-тест письменно в тетрадях, а учителю сдают листок, на котором написаны ответы на предложенные задания.</p> <p>Например:</p> <p>Тема: Величины.</p> <p>После изучения и закрепления нового материала, учитель предлагает учащимся выполнить следующий мини – тест. На выполнение работы 5 минут.</p> <ol style="list-style-type: none">1. Найди правильную запись 230 080 м в километрах и метрах? А) 23 км 80 м; Б) 230 км 800м; В) 230км 80м; Г) 23км 800м; Д) 230 км 8 м.2. Если 40 м уменьшить на 20 см, то получится? А) 20 м; Б) 39 м 80 см; В) 39 м 20 см; Г) 20 см Д) 38 м.3. Сколько дециметров в $\frac{1}{2}$ метра? А) 10 дм; Б) 50 дм; В) 5 дм; Г) 100 дм; Д) 1 дм4. Укажи номер самой крупной единицы длины. А) 1 км; Б) 1 м; В) 1 дм; Г) 1 см; Д) 1 мм.5. Сколько килограммов в 7 т 640 кг. <p>Учитель собирает листочки с ответами и проверяет результаты. По итогам проверки обсуждает вопросы, вызвавшие наибольшую сложность. (В случае возникновения проблемы по одному из вопросов у всего класса, учитель должен вновь возвратиться, и объяснить эту подтему.)</p> <p>Учитель делает записи в тетради регистрации достижений (в поурочных планах) относительно результатов отдельных учеников.</p> <p>Например:</p> <p>Мээрим – не может преобразовать тонны в килограммы, Кубат – уже может вычислять выражения на километры и сантиметры.....</p>

	<p>В помощь учителю: Тестовые задания могут быть закрытой и открытой формы.</p> <p>1. Закрытой формы, где даются готовые ответы, из которых один является правильным, остальные — дистракторы . Закрытые тестовые задания состоят из условия (утверждения или вопроса) и набора ответов, из которых один правильный, а остальные неправильные, но правдоподобные. Закрытыми такие задания называются по той причине, что ученик не может сформулировать свой ответ, он должен выбрать его из набора предложенных.</p> <p>Например:</p> <p>– Определи, сколько всего сотен в числе 500 300?</p> <p>(А) 500; (Б) 503; (В) 5003; (Г) 300; (Д) 50030</p> <p>2. Открытой формы, когда ученик, отвечая на задание, дописывает ответ на месте прочерка.</p> <p>Мисалы:</p> <p>1. Сумма двух чисел равна 68, первое слагаемое 17. Чему равно второе слагаемое? Запишите ответ _____</p> <p>2. Во сколько раз 1 минута больше одной секунды. Запишите ответ _____</p>
Формативный опрос	<p>Это форма проверки, следующая сразу за презентацией материала или за каким-либо видом деятельности на уроке. Учитель задает дополнительные уточняющие вопросы: «Почему? Каким образом? Как?...».</p> <p>Пример 1. Тема: «Колебательные движения» (физика, 9 кл)</p> <p>После объяснения новой темы учитель задает следующие вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none">– Что является общей и главной характеристикой колебательных движений?– Приведите примеры колебательных движений– Опишите колебательную систему маятника <p>Пример 2. Тема: «Формулы сокращенного умножения».</p> <p>После объяснения нового материала учитель задает следующие вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none">– Каким образом применяют формулы сокращенного умножения?– Для чего применяют формулы разности квадратов?

Светофор	<p>У каждого ученика имеются карточки трех цветов светофора. Учитель просит учащихся показывать карточками сигналы, обозначающие их (знание) понимание или непонимание материала.</p> <p>Есть два совершенно разных типа устного опроса. Назовем их условно А и Б. Они требуют разных видов умственной деятельности.</p> <p>Тип А – опрос по базовым вопросам, которые учащийся обязан знать наизусть.</p> <p>Например:</p> <p>знание формул, таблицы умножения... И здесь красный сигнал означает: «Я не знаю!, Я не выучил!». Это – сигнал тревоги. На заучивание базовых вопросов отводится несколько уроков, на каждом последующем количество красных сигналов должно сокращаться. На определенном уроке учитель предупреждает, что на следующем уроке будет проводится итоговое (суммативное) оценивание и за красный сигнал светофора будет выставлена неудовлетворительная отметка.</p> <p>Тип Б – умение решать типовые задачи. И здесь зеленый цвет означает: «Я могу». Красный цвет: «Я не могу». Желтый цвет «Я не совсем уверен»</p> <p>При решении типовых задач на доске пишется задание и вызывается ученик, показавший зеленый сигнал.</p> <p>Например:</p> <p>Тема: « Периметр прямоугольника».</p> <p>Решите задачу. Длина прямоугольника равна 40 см, а его ширина в 5 раз меньше. Чему равен периметр прямоугольника?</p> <p>После решения этого задания на доске, учитель пишет аналогичное задание и снова вызывает другого ученика, показавшего желтый сигнал, к доске. С каждым новым заданием количество красных и желтых сигналов должно сокращаться. Если после решения определенного количества типовых примеров, в классе будут учащиеся, поднявшие красный или желтый сигнал, то с ними необходимо провести дополнительные занятия.</p>
Карточки для обобщения или для вопросов	<p>Учитель периодически раздает учащимся карточки с заданиями, указанными на обеих сторонах:</p> <p>1 сторона: Перечислите основные идеи из пройденного материала (раздела, темы) и обобщите их.</p> <p>2 сторона: Определите, что вы еще не поняли из пройденного материала (раздела, темы), и сформулируйте свои вопросы.</p>
Письменные комментарии (письменная обратная связь)	<p>Обязательный элемент оценивания – предоставление обратной связи.</p> <p>Проверяя письменные работы учащихся, учитель делает свои комментарии в соответствии с критериями оценки и уровнем достижения результата. Комментарии должны быть ясными и нести обучающий характер. Проверяя письменную работу, можно выделять правильные (интересные) части одним цветом, а требующие доработки – другим. Комментарии к письменным работам могут включать напоминания (что следует добавить, повторить или выучить), подсказки или примеры.</p>

Словесная оценка (устная обратная связь)	Самый распространенный вид оценки. Учитель похвалил учащегося за хорошее выполнение упражнения и, таким образом, провел устную обратную связь, соответственно, учащийся может понять, что данный материал или информацию он успешно освоил. Учитель указал учащемуся на ошибки в выполнении упражнения, а также объяснил, что нужно сделать, чтобы их исправить и больше не допускать. Он не поставил за работу никакой отметки, но оценил ее. В результате учащийся может судить о том, что ему необходимо сделать для достижения более высоких результатов.
Две звезды и желание (взаимооценивание)	Применяется при оценивании творческих работ учащихся, сочинений, эссе. Учитель предлагает проверить работу одноклассника. Когда учащиеся комментируют работы друг друга, они определяют и указывают на два положительных момента – «две звезды» – и на один момент, который заслуживает доработки, – «желание».
Самооценивание	Процесс, в ходе которого учащиеся собирают информацию о своем учении, анализируют ее и делают выводы о своем прогрессе. Обязательное условие проведения самооценивания – наличие критериев оценивания работы, с которыми учащиеся должны быть ознакомлены в начале изучения темы и до начала выполнения работы.
Знаю-хочу узнать –узнал	В ученических тетрадях и на доске чертится таблица, заполнение которой будет происходить в ходе всего урока. В начале урока, на основе ответов учащихся по пройденному материалу заполняется графа «Знаю». Сразу же, после заполнения столбца «Знаю», формулируются новые вопросы, ответы на которые ребята хотели бы получить после изучения темы. Их записывают во второй графе. Здесь важна помощь учителя, он должен замотивировать учащихся к рассуждению: Что вы хотели бы узнать еще? Чему сегодня на уроке можно научиться? В конце урока, на этапе рефлексии, учащиеся делают выводы и записывают в третьей графе то, что узнали.
Мини (минутный) обзор	В течение последних нескольких минут урока попросите учеников ответить на половинке листка бумаги на следующие вопросы: «Какой момент был наиболее важным в том, что вы сегодня изучали?» и «Какой момент остался наименее ясным?». Цель – получить данные о том, как ученики поняли то, что изучали в классе
Матрица запоминания	Ученики заполняют клетки диаграммы, которая имеет два измерения, или две оси, обозначенные учителем определенным образом. Например, для музыкального курса это будет название стиля (барокко, классицизм) и страны (Германия, Франция и др.). Ученики помещают в нужную клетку разных композиторов, демонстрируя свою способность помнить и классифицировать ключевые понятия
Резюме в одном предложении	Ученики делают резюме изученной темы в форме простых предложений, отвечающих на вопросы: «Кто сделал, что, кому, когда, как, почему?». Задача – требуется отбирать только четкие характеристики для каждого пункта

Карты приложения	После преподавания важной теории, принципа или процедуры попросите учеников написать, по крайней мере, один вариант реального приложения того, что они только что изучили, для того, чтобы определить, насколько они способны к переносу знаний
Тестовые вопросы, составленные учениками	Позвольте ученикам написать по какой-либо теме вопросы для теста и возможные ответы к ним в формате, соответствующем экзаменационному. Это позволит им оценить пройденную тему, отрефлексировать, что они поняли и какие вопросы подходят для теста
Карты понятий	Карты понятий позволяют оценить, как хорошо ученики могут видеть «общую картину» предмета или отдельной темы. Это диаграмма, состоящая из узловых точек (каждая из которых помечена определенным понятием), связанных прямыми линиями, которые также помечены. Узловые точки-понятия расположены на разных иерархических уровнях, соответствующих движению от наиболее общих к конкретным специальным понятиям.
Продуктивное оценивание	Эта техника создана для того, чтобы оценить способность учеников применять специальные знания и исследовательские умения, практические умения (знание методов, способов действия). Как правило, оно требует, чтобы ученик проделал необходимые манипуляции, используя оборудование и инструменты, проводя опыты, анализы или решая какую-либо практическую проблему. Она способна зафиксировать разнообразные приемы решения проблем, которые применяет ученик, раскрывая таким образом уровень его концептуальных и практических знаний . Задание построено так, чтобы можно было оценить способность учеников работать с оборудованием и инструментами (лабораторными приборами, компьютером, документами и т.д.) Ученики могут как выполнять задания под непосредственным наблюдением проводящих оценивание, так и использовать бланк для самооценивания. Затем их работа оценивается по определенным критериям.
Опросники	Дает информацию о том, как ученики воспринимают происходящее на уроках, включая общее отношение к уроку, предмету, к собственному учению. Получив информацию из самоотчетов, можно определить, какие элементы в преподавании максимально поддерживают учебную деятельность ученика. Опросники могут быть разнообразными по форме, но, как правило, они состоят из ряда утверждений, которые ученик должен рассмотреть и определить степень своего согласия или несогласия с ними по определенной шкале.

► Для заметок

Handwriting practice lines consisting of 20 horizontal dashed lines.