

## Роль управления знаниями в личном карьерном моделировании учащегося

(Новые активизирующие технологии формирования заинтересованной позиции ученика в профильном обучении)

Известно, что большинство СМИ активно формируют ценности общества потребления и способствуют развитию одностороннего представления об успешной карьере. В России традиция употребления слова «карьер» имеет некоторый негативный оттенок (типа «карьеризм»), хотя и означает успех в каком-либо виде деятельности. А если обратиться к зарубежным авторам, например Дж. Сьюперу, то можно рассматривать карьеру как «определенную последовательность и комбинацию ролей, которые человек выполняет в течение своей жизни» (Пряжников Н.С., 2003). Нам данное определение кажется подходящим потому, что мы уверены в необходимости формирования карьеры со школьной скамьи: если ты хочешь стать профессионалом экстра-класса и получать за это достойную оплату, то твой карьерный путь начинается с выбора профиля.

Среди выпускников школ и вузов все чаще встречается мнение о том, что образование дает 90% информации, которая не пригодится в реальной профессии. Также известны данные, что всего 30% выпускников выбирают и находят профессию по специальности ([www.teletesting.ru](http://www.teletesting.ru)). Эти и многие другие факты могут говорить о том, что учащиеся не критично подходят к совершению ключевых выборов.

Действительно, в современных условиях труда все более важным становится не знания человека (которые устаревают все быстрее и быстрее), а его потенциал и способность обучаться. Именно за потенциалом и «охотятся» большинство работодателей. Важным становится компетентный подход к оценке молодых специалистов. Данный подход позволяет определить потенциал человека, направленность данного потенциала, наиболее выраженные компетенции и сферу их наиболее эффективного трудового приложения. Оптимальность данного подхода оправдывается также тем, что выпускников трудно оценивать по профессиональному опыту работы (так как не у всех он есть), поэтому единственное, в чем может быть их реальная ценность, - это потенциал.

Поэтому специалисты Московского Центра тестирования и развития («Гуманитарные технологии») (МГУ - В.Алтухов, Е.Орлова, А.Серебряков) считают, что проведение профориентационных мероприятий в образовательных учреждениях может стать мощным средством для реализации следующих задач:

- формирования трудового самосознания молодежи, адекватного представления о своем потенциале и сфере его приложения, рынке труда и т.п.;

- подготовки молодых специалистов не только по профессиональному предмету обучения, но непосредственно самому процессу трудоустройства на работу;

- организации сотрудничества с организациями, заинтересованными в молодых специалистах и т.д.

Для реализации этих задач можно применять различные подходы: информационный, диагностико-консультационный, развивающий и активизирующий. Более подробно они уже раскрыты в предыдущих номерах «Мысли». Напомним их ключевые положения.

**Информационный подход.** Его цель - обеспечение клиента разнообразной достоверной информацией о современных профессиях, учебных заведениях и организациях, предоставляющих рабочие места, о рынке труда и о том, как планировать свою карьеру.

**Диагностико-консультационный подход.** Его цель - установление соответствия клиента тому или иному виду деятельности путем сопоставления особенностей клиента и требований к профессиям.

**Развивающий подход.** Его цель - формирование различных знаний, умений и навыков, необходимых для овладения той или иной профессией и успешного трудоустройства.

**Активизирующий подход.** Его цель - формирование внутренней готовности к самостоятельному и осознанному построению своего профессионального и жизненного пути. Этот подход, ведущим представителем которого является профессор Н.С.Пряжников, пользуется большой популярностью среди школьных психологов, хотя рассчитан на самые разные возрастные категории клиентов.

Все четыре подхода реализуются нами в рамках Регионального представительства Центра тестирования и развития «Гуманитарные технологии» МГУ, работающего на базе нашего лицея и системы профориентационной работы Службы психолого-педагогического сопровождения. В своей работе мы применяем Диагностические комплексы «Профориентатор» (для учащихся 7-11 классов), «Профконсультант» (для взрослых), «К-ЕГЭ: подготовка» и «Профплан».

Компьютерный диагностический комплекс «Профориентатор» нам нравится тем, что позволяет увидеть, как сложились интересы и личностные особенности учащегося, какими сильными сторонами ума он обладает, на основе чего составляется профильная диаграмма и список профессий, максимально подходящих к данному профилю личности испытуемого. Чем хорош данный комплекс? Часто ребята имеют одностороннее представление о мире профессий: они либо уже ориентированы родителями на те профессии, которые считаются перспективными, либо слышали о некоторых профессиях, которые в их сообществе считаются модными. И чаще всего выбор профессии происходит по критерию «модность» или «принятость обществом», а не по критерию «возможность личностной самореализации» просто потому, что еще трудно понять, а каков он - личностный потенциал, и что поможет его реализовать. Это противоречие позволяет преодолеть тестирование с применением «Профориентатора»: тест предлагает список разных вопросов и задач, а ответы на них позволяют определить потенциал учащегося. Причем в представленном профиле всегда видно сильные стороны личности учащегося, отличающие его индивидуальность. В программу также встроены списки профессий, состоящий из 80 наиболее актуальных специальностей. Это позволяет предложить ребенку не просто популярные профессии, а максимально подходящие его профилю и востребованные в современных реалиях. И, что немаловажно, данный комплекс разработан российскими психодиагностами (под руководством А.Г.Шмелева, д.п.н.), база вопросов, тестовые нормы и список профессий постоянно обновляется за счет большого числа обрабатываемых протоколов (около 25000 в год).

А если учащийся уже выбрал профессию, а в результате теста она не была ему предложена? В этой ситуации нам помогает Программа экспертной оценки «Профплан». Данная программа позволяет загрузить протокол учащегося, наложить на него идеальный профиль выбранной профессии и посмотреть, какие качества необходимо развивать, чтобы данная профессия была предложена. В данной программе можно и объединять разные профессии, что позволяет найти пересечение интересов испытуемого - наиболее подходящую ему специализацию. Согласитесь, это очень важно.

Бывает, когда профессия, выбранная учащимся, требует от него более высоких способностей в математической или гуманитарной сфере, или высокого уровня владения

знаниями по конкретным предметам. А как оценить этот уровень и как понять, какие темы требуют более детальной проработки? Решить данный вопрос позволяет программа «К-ЕГЭ: подготовка». Данный компьютерный комплекс направлен на образовательный консалтинг «К-ЕГЭ: подготовка» содержит в себе компьютеризированные оригинальные демонстрационные варианты контрольных измерительных материалов Единого Государственного Экзамена, переданные Центру Управлением контроля качества образования Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки (письмо №08-893/13 от 29.12.2005). Данные варианты каждый год обновляются, представлены все предметы за 9 и 11 класс. Учащийся, прошедший тестирование, может посмотреть не только свои баллы, но и распределение правильных ответов по темам, что позволяет ему увидеть перспективы для будущих занятий. А при повторном прохождении - динамику знаний. Данную программу можно применять и для организации и проведения экзаменов.

В этом году экзамен по русскому языку для 11 класса и одной группы 10 класса (П БХ) был организован с применением данного компьютерного комплекса. Части А, В ребята выполняли на компьютере, часть С - писали на бумажных бланках. Обработка производится в течение 30 минут (вся группа). Для ребят распечатываются протоколы с набранными баллами и распределением правильных ответов по темам. Часть С проверяли педагоги русского языка по критериям, представленным в данном комплексе (они соответствуют принятым стандартам).

Ну, а если вы уже закончили обучение и получили диплом, но все равно не знаете, в каком направлении специализироваться, вы можете пройти тестирование с применением Диагностического комплекса «Профконсультант». Он отличается от «Профориентатора» тем, что определяет уже не интересы, а трудовые мотивы и не предлагает профильной диаграммы. В результате вы можете увидеть свой личностный профиль: имеющийся потенциал и специальности, позволяющие его максимально реализовать.

Но в карьерном моделировании важно не только понимать свои индивидуальные особенности, важно также знать и требования профессии к компетенциям выпускника. На этапе обучения в профиле возможно применять активизирующий подход. Основная особенность этого подхода заключается в том, чтобы путем использования элементов игры, нестандартных вопросов и провокаций вызвать у клиента интерес к проблематике профессионального самоопределения, по-новому взглянуть на привычные явления, заставить задуматься о себе, о явных и скрытых особенностях профессий, о жизненных пенностях и их связи с предполагаемым путем профессионального развития. Ученик в игре сам решает, какими путями он может прийти к намеченной цели. И если он играет в игру по отбору персонала, в которой выступает кандидатом, он может озвучивать такие свои компетенции, как дополнительное художественное, музыкальное и другое творческое и спортивное образование, свою профильность и те предметные знания, которые ему помогут справиться с данной вакансией. То есть он, еще обучаясь в школе, осознает, что будет востребован в его профессии и имеет возможность сформировать недостающие компетенции. Именно эти расширения и открытия дают возможность более осознанно делать выборы и быть заинтересованным в профильном обучении, позволяющем формировать свой набор компетенций.

Уруленко Людмила,  
педагог-психолог