

Ш.С. Демисенова¹

¹Костанайский региональный университет имени А.Байтұрсынова

СУПЕРВИЗИЯ КАК ОРИЕНТИР В РАЗВИТИИ ПРАКТИЧЕСКИХ НАВЫКОВ СТУДЕНТОВ ПО ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФОРИЕНТАЦИОННОЙ РАБОТЫ

Аннотация

В данной статье описан опыт супервизорства преподавателей психолого-педагогических дисциплин для студентов педагогов-психологов, психологов по организации и проведению профориентационной работы со старшеклассниками. Рассматриваются вопросы развивающей работы с оптантом, профконсультирования, психодиагностики для выбора профессии, а также рассматриваются перспективные направления профориентационной работы, сложности и типичные ошибки.

Подробно дается описание предварительной работы по подготовке волонтеров из числа студентов образовательных программ бакалавриата «Психология» и «Педагогика и психология» для проведения профориентационных мероприятий со старшеклассниками-добровольцами. Раскрывается технология формирования выборки и документального оформления разрешения на проведение профориентационной работы с подростками-старшеклассниками.

Анализируются потенциальные возможности применения целого ряда психодиагностических методик. Даются рекомендации по их проведению и интерпретации.

Показана эффективность использования активизирующих методов профориентации и целесообразность их включения в структуру развивающих тренинговых занятий. Вся программа профориентации строится в соответствии с содержанием классификации профессий по Е.А. Климову.

В статье анализируется опыт и перспективы развития практических навыков студентов психологов, педагогов-психологов в профориентационной деятельности со старшеклассниками.

Ключевые слова: профориентация, личная профессиональная перспектива, классификация профессий, активизирующие профориентационные методики, тренинг, первичная профконсультация.

Ш.С. Демисенова¹

¹А.Байтұрсынов атындағы Қостанай аймақтық университет

СУПЕРВИЗИЯ – КӘСІБИ БАҒДАРЛАУ ЖҰМЫСТАРЫН ҰЙЫМДАСТЫРУ БОЙЫНША СТУДЕНТТЕРДІҢ ПРАКТИКАЛЫҚ ДАҒДЫЛАРЫН ДАМУ БАҒДАРЫ РЕТІНДЕ

Аңдатпа

Бұл мақалада жоғары сынып оқушылары мен кәсіби бағдарлау жұмыстарын ұйымдастыру және жүргізу бойынша педагог-психолог, психолог студенттерге арналған психологиялық-педагогикалық пәндер оқытушыларына супервизорлық тәжірибе баяндалды. Оптант пен дамыту жұмыстарының, мамандықтандауға арналған кәсіби кеңес берудің, психодиагностиканың мәселелері қарастырылады, сонымен қатар, кәсіби бағдарлау жұмыстарының болашақ бағыттары, қиындықтары мен кателіктері қарастырылады.

Ерікті-жоғары сынып оқушылары мен кәсіби бағдарлау іс-шараларын жүргізуге арналған «Психология» және «Педагогика және психология» бакалавриатының білім беру бағдарламалары студенттері ішінен еріктілерді дайындау бойынша алдын ала даярлау жұмыстарына толық сипаттама беріледі. Жеткіншек-жоғары сынып оқушылары мен кәсіби бағдарлау жұмыстарын жүргізуге құжаттарды рәсімдеу рұқсаты мен іріктемені қалыптастыру технологиясы ашылады.

Бір қатар психодиагностикалық әдістемелерді қолданудың әлеуетті мүмкіндіктері талданады. Оларды жүргізу және интерпретациялау бойынша ұсыныстар беріледі.

Кәсіби бағдарлауды белсендіруші әдістерді қолдану тиімділігі мен оларды дамытушы тренингті сабақтар құрылымына қосудың мақсатқа сәйкестігі көрсетіледі. Кәсіби бағдарлаудың барлық бағдарламасы Е.А. Климов бойынша мамандықтар жіктемесі мазмұнына сәйкес құрылды.

Мақалада жоғары сынып оқушылары мен кәсіби бағдарлау іс-әрекетінде психолог, педагог-психолог студенттердің практикалық дағдыларын дамыту тәжірибесі мен оның келешегі талдауға алынды.

Түйін сөздер: кәсіби бағдарлау, жеке кәсіби перспектива, мамандықтар жіктемесі, белсендіруші кәсіби бағдарлау әдістемелері, тренинг, бастапқы кәсіби кеңес беру.

Sh.Demissenova¹

¹*Baitursynov Kostanay Regional University,
Kostanay, Kazakhstan*

SUPERVISION AS A REFERENCE POINT IN THE DEVELOPMENT OF STUDENTS' PRACTICAL SKILLS IN ORGANIZING PROFORIENTATION WORK

Abstract

This article describes the experience of supervising teachers of psychological and pedagogical disciplines for students of educational psychologists, psychologists in organizing and conducting career guidance work with senior students. The issues of developmental work with an optician, vocational counseling, psychodiagnostics for choosing a profession are considered, and promising directions of vocational guidance work, difficulties and typical mistakes are considered.

A detailed description of the preliminary work on the training of volunteers from among the students of the bachelor's degree programs "Psychology" and "Pedagogy and Psychology" for conducting career guidance activities with high school volunteers is given. The technology of sampling and documentary registration of permission to conduct vocational guidance work with teenage high school students is revealed.

Potential possibilities of application of a number of psychodiagnostic techniques are analyzed. Recommendations for their implementation and interpretation are given.

The effectiveness of the use of activating methods of vocational guidance and the expediency of their inclusion in the structure of developing training sessions are shown. The entire career guidance program is built in accordance with the content of the classification of professions according to E.A. Klimov.

The article analyzes the experience and prospects for the development of practical skills of psychology students, teachers-psychologists in career guidance activities with high school students.

Keywords: vocational guidance, personal professional perspective, classification of professions, activating vocational guidance techniques, training, primary vocational consultation.

Введение. Обычно вузы представляют проведение профориентационной работы, как череду мероприятий по привлечению абитуриентов к поступлению именно в данное учебное заведение. Однако, с точки зрения педагогики и психологии профориентационная работа не является рекрутом. Ее главная цель – оказание помощи в постепенном формировании субъекта самоопределения.

Методология исследования. Студенты-психологи и студенты-педагоги-психологи испытывают потребность в приобретении практического опыта. Они часто выступают волонтерами различных проектов, в том числе ориентированных на удовлетворение актуальных потребностей молодежи, например, по выбору профессии. Понятно, что за каждым движением волонтеров стоят профессионалы, готовые обучать, делиться опытом, помогать [1, С.9]. Подобная дополнительная практика оптимально работает на достижение результатов обучения по образовательным программам бакалавриата «Психология» и «Педагогика и психология».

Итак, перейдем к сути вопроса. Волонтеров для осуществления профориентационной деятельности можно привлекать из числа студентов образовательных программ «Психология» и «Педагогика и психология» 2 и 3 курса обучения. К этому периоду у студентов уже имеется базовый уровень подготовки, они уже компетентны в вопросах психолого-педагогической диагностики, развивающей и консультационной работы. Профессиональную подготовку волонтеров к профориентационной работе осуществляют посредством супервизии опытные преподаватели. Далее, можно приступать к информированию о планируемой профориентационной помощи, времени, месте и продолжительности занятий, и других вопросах. Как показывает опыт проведения мероприятий, для желающих участвовать нет неудобного времени и места проведения. У нас был опыт работы со старшеклассниками, которые приезжали в наш вуз с пригорода г. Костная, на протяжении 3-х

месяцев один раз в неделю. При этом постоянно участвовали около сотни человек. Было задействовано 4 аудитории. В следующем году продолжающую группу (2-й год) составили 25 человек. Поэтому считаем, что при правильно организованной работе, проблем с посещаемостью не будет. Студенты-волонтеры, так же охвачены интересом, поэтому осуществляют требуемый объем работы с удовольствием. Однако, вовлеченность ППС для осуществления супервизии связана с их альтруистическими особенностями личности.

Перейдем к рассмотрению нашего опыта профориентационной работы. Программа профориентационной работы проходила на базе Костанайского государственного педагогического университета им. У.Султангазна. В качестве волонтеров участвовали студенты 2-го курса ОП «5В050300-Психология». К моменту начала работы ими уже были пройдены курсы «Общая психология», «Социальная психология», «Психодиагностика», «Психология труда», «Тренинг социальной адаптации». Так же участвовали студенты 3-го курса ОП «5В050300-Психология», уже имевшие опыт учебной практической работы в школе и изучившими курсы «Основы психологического консультирования», «Психокоррекция личности», «Работа школьного психолога». Профориентационная помощь оказывалась учащимся 9-х классов трех школ г. Костаная, добровольно решивших принять участие и получивших письменное соглашение от родителей или их заменяющих лиц. Старшеклассникам интересно работать именно с ведущими-студентами. Их впечатляет тот факт, что такие уверенные, знающие свое дело студенты старше их всего на 3-4 года. Еще факт того, что они ходят в вуз, занимаются в специальных аудиториях (лаборатория компьютерной психодиагностики, тренинговый кабинет и др.) так же является привлекательным для старшеклассников [2, С.313].

На первой встрече была представлена программа, ее цели, ожидаемые результаты, студенты-волонтеры подготовили свою визитку, обсуждались организационные вопросы, особенности участия и др. Важно, чтобы мотивация, созданная на организационной установочной встрече, сохранялась и поддерживалась на протяжении всего периода участия в мероприятиях.

Первостепенно мы приступили к определению уровня сформированности личной профессиональной перспективы старшеклассников, их готовность к адекватному выбору профессии с помощью психодиагностической методики «Схема построения личной профессиональной перспективы (ЛПП)» [3, С. 37-40]. Данная схема позволяет осуществить переход к практической работе профконсультанта. Работа со схемой может проводиться в индивидуальной и групповой форме, при этом ее можно использовать для дистанционной работы с оптантом, применяя цифровые технологии. Рассмотрим более подробно исследование компонентов ЛПП, через использование вопросов опросника.

Первые 3 вопроса опросника затрагивают проблемы смысла профессионального и личностного самоопределения, построения определенного образа жизни оптанта посредством выбора профессионального пути, его ориентировка в социально-экономической ситуации в стране, наличие представлений о рынке труда и др. Вопрос 1 «Стоит ли в наше время честно трудиться? Почему?», направлен на исследование ценностно-нравственной основы самоопределения, определение осознанности ценности честного труда. Вопрос 2 «Стоит ли учиться после школы, ведь можно и так хорошо устроиться?» определит, имеет ли место осознание необходимости профессионального образования после школы, насколько мотивирован оптанта к продолжению обучения. Вопрос 3 «Когда в стране станет жить еще лучше?» демонстрирует степень общей ориентировки в социально-экономической ситуации в стране проживания и прогнозирование ее изменений. Этот вопрос обычно вызывает затруднения у оптантов и часто либо отсутствует ответ на вопрос, либо поступает шуточный ответ. Несмотря на изучение в школьном курсе географии Казахстана (экономической географии как раздела), разъяснению послания Президента РК, только незначительная часть старшеклассников может аргументированно пояснить свое мнение.

Следующие вопросы с 4 по 7 позволяют выявить степень информированности оптанта о мире профессий, оценить ее достаточность для ориентации в нем, наличие осознанного и целенаправленного дальнего и ближнего планирования, готовности к актуализации своих возможностей, осознание своих достоинств и недостатков на пути к достижению профессиональной цели. Вопрос 4 сформулирован в виде задания в течении 3-х минут записать профессии, начинающиеся с букв: «м», «н», «с» и позволяет выявить наличие макроинформационной основы самоопределения, т.е. знание оптантом мира профессионального труда, его разнообразия. Если оптанта называет правильно более 17 профессий, то это неплохо. Вопрос 5 «Кем бы Вы хотели стать (по профессии) через 20-30 лет?» показывает наличие выделенной дальней профессиональной цели/мечты и ее согласование с другими

важными жизненными целями. Вопрос 6 «Выделите 5-7 этапов на пути к своей мечте» является логическим продолжением предыдущего вопроса и демонстрирует насколько оптант способен к выделению ближайших и ближних профессиональных целей и их согласованность с дальней профессиональной целью. Следующий 7 вопрос, сформулирован как задание выписать по три самых неприятных момента: а) связанных с работой по выбираемой профессии и б) связанных с обучением в вузе/колледже». Ответ интерпретируется на наличие микроинформационной основы выбора у оптанта, адекватности его представлений о выбираемой профессии и процессе ее освоения.

Группа вопросов с 8 по 11 диагностирует то, насколько учитывает оптант свои актуальные и потенциальные внутренние ресурсы, зоны самокоррекции, а также принимает ли он во внимание наличие возможных внешних препятствий и ограничений в реализации своего ЛПП. Вопросы 8 (Что в Вас может помешать Вам на пути к цели?) и 9 (Как Вы собираетесь работать над своими недостатками и готовитесь к профессии/поступлению?) выявляют внутренние личностные компоненты ЛПП: представление о своих возможностях и недостатках, способных повлиять на достижение профессиональной цели; представление о путях преодоления своих недостатков и об оптимальном использовании своих возможностей. Адекватное восприятие оптантом своих слабых и сильных сторон, в сочетании с его стремлением к саморазвитию приводит, как правило, к готовности реализации выстроенного ЛПП. Вопросы 10 (Кто и что могут помешать Вам в достижении целей?) и 11 (Как Вы собираетесь преодолевать эти препятствия?) выявляют представления оптанта о возможных внешних препятствиях достижения целей и знания о путях их преодоления. Готовность оптанта к объективным трудностям, выработка адекватных стратегий к их преодолению морально подготовит его реальному воплощению профессионального плана.

Вопрос 12 «Есть ли у Вас резервные варианты выбора» заставит задуматься оптанта о альтернативных вариантах, в случае неуспеха реализации первоначального плана или обнаружения непреодолимых объективных препятствий. Это снизит эмоциональный накал, стрессогенность профессионального выбора, избавит оптанта от фатальности выбора. Наличие резервного выбора профессии – это обязательный пункт в построении ЛПП. В выработке альтернативы должна быть вовлечена семья оптанта. Так как возможности семьи – это актуальная ситуация, которая должна учитываться оптантом при выборе обучения на платной основе, его проживания с целью обучения в другом городе или стране, нахождение в течении достаточно длительного времени за границами семьи, отсутствие общения с родными и друзьями в реальном времени, наличие в семье тяжелобольных или остро нуждающихся в помощи лиц и много другое. Кроме того, оптант учитывает состояние собственного здоровья, уровень развития своих способностей и интересов, а также существующие потребности рынка. Основной и резервный выбор профессии должен быть основан на «трех китах» (Е.А. Климов): учет своих желаний «хочу»; учет своих способностей и возможностей «могу»; учет потребностей общества, потребностей рынка «надо» [3, С.40; 4].

Вопрос 13 «В чем Вы вообще видите смысл своей профессиональной жизни?» высвечивает особенности представлений оптанта о смысле своего профессионального труда, карьерной ориентации. Личность обладает определенным набором «якорей», с одним доминирующим из них «якорем», фиксирующимся на пристрастиях человека к тому или иному виду профессиональной деятельности, оказывающих влияние на выбор места учебы, работы, формирующим взгляды на профессиональное будущее. Данным вопросом мы можем сделать предположительное заключение по поводу ведущих карьерных ориентаций оптанта. Доминирование определенной карьерной ориентации несомненно, поможет самоопределиться в мире профессий: по типу и классу профессий, по средствам и условиям труда.

Заключительный 14 вопрос «Что вы уже сейчас делаете для реализации своих планов?» логически завершает работу по изучению сформированности личной профессиональной перспективы оптанта. При этом важно, чтобы оптант указал, что дополнительно им осуществляется для достижения профессиональных целей сверх хорошей учебы. Важно адекватно оценить эффективность осуществляемых мероприятий по отношению к достижению профессиональной цели.

Качественный анализ ответов по каждому вопросу позволил получить начальную информацию об особенностях построения личной профессиональной перспективы конкретным оптантом, или группой оптантов. Разумеется, данный опросник не претендует на высокую точность оценок, а скорее служит для последующего построения профориентационной помощи оптанту.

Формулировка вопросов может видоизменяться при сохранении главного их смысла [3, С. 39-40].

В этой связи считаем совершенно правомерно осуществить перевод вопросов опросника на родной язык респондента, с целью дальнейшего использования в индивидуальной профконсультации или группового опроса целых классов.

В опросе добровольно приняли участие девятиклассники из общеобразовательных и лицейских классов в количестве 34 человек. Опыт проведения методики «Схема ЛПП» со старшеклассниками средних школ г. Костаная (9 классы) показал нам что, не смотря на тот факт, что многие из респондентов планировали: а) выбрать профессию и продолжить обучение в колледже, а не в школе, б) выбрать направление дальнейшего обучения в вузе и продолжить обучение школе в профильном классе с уклоном «физика-география» или «биология-химия», что респонденты не имеют четких планов профессионального развития: недостаточно ориентируются в социально-экономической ситуации в стране, имеют размытые представления о рынке труда, их информированность о мире профессий узкая и недостаточная для ориентации в нем. Опрошенные в большинстве своем не знакомы с возможными препятствиями на пути к профессиональным целям, не осуществили выбор профессии или не имеют резервных вариантов выбора и т.д. Все это свидетельствует об отсутствии у респондентов готовности к выбору профессии и запросу: на расширение их информированности в мире профессий; поиску ведущих мотивов выбора профессии; поиск подходящей способностям, возможностям и запросам рынка труда сферы профессий; формированию карьерных планов и многие другие аспекты работы.

В этой связи, продолжение работы с данной выборкой представляло собой серию развивающих мероприятий по информированию оптантов о мире профессий, включающих практические упражнения по «примерке» этих профессий для прочувствования их изнутри. Активно использовались профессиограммы по типам профессий. Нами применялась методика автоматизированной экспресс-профориентации «Ориентир» для групповой работы от компании «Иматон» [5]. Карта профессий, входящая как один из компонентов методики, позволила проинформировать старшеклассников о различных видах профессий, требованиях, предъявляемых ими к человеку, и поспособствовала первоначальному выбору конкретной профессии из наиболее предпочитаемой группы. Одним из заданий при работе с картой или какой-либо другой справочной литературой может стать поиск в перечне сведений о пока еще неизвестных оптанту профессиях.

Практическая часть развивающей работы реализовывалась с применением активных методов профориентаций, в том числе активизирующих профориентационных игр, упражнений. На всех встречах создавались эмоционально-насыщенные ситуации для позитивного взаимодействия. Этот эффект необходим для снятия предвзятых стереотипов о мире профессий и закрепления мотивации на дальнейшее самостоятельное расширение представлений о данном типе профессий. Первая встреча была посвящена закреплению мероприятий по информированности о мире профессий и введению в суть последующих развивающих тренинговых профориентационных занятий, мотивирование на участие в цикле занятий. Использовались такие упражнения как «Представление» (представление участников друг другу и высказывание своих ожиданий от участия), игра «Угадай профессию» (группа загадывает профессию, а три добровольца с помощью косвенных вопросов ее отгадывают) и др. [6, С.174].

Последующие встречи были тематическими, соответствующими каждому типу профессий по Е.А. Климову. Каждое занятие рассчитано на 1-1,5 часа и включало вводную, основную (информационную и практическую) и заключительную части. Основная идея заключается в охвате когнитивных, эмоциональных и поведенческих уровней вовлечения личности оптанта. Рассмотрим их. Вводная часть состоит из приветствия, оглашения тематики занятия, проведения 1-2 вводных упражнений (например, «Приветствие», «Какого цвета сегодня мое настроение», «Что я жду сегодня от нашей встречи» и др.). Основная часть (информационная) продолжалось с краткого обзора профессий определенного типа (не более 1 листа), включающем содержание данного типа профессий, профессионально-важных качеств субъекта труда, предмета, условий и орудий труда, противопоказаниях и ограничениях, примеры профессий этого типа и уровень обучения для их осуществления др. [7; 8, С.81-82]. Основная часть (практическая) представляла собой групповую работу (тренинга) по тематике занятий с последующей рефлексией. Заключительная часть состоит из 1-2 упражнений на обсуждение эффективности занятия, впечатлений, оправдавшихся или неоправдавшихся ожиданий, личных открытий, личной пользы и др.

Рассмотрим основную часть работы более детально. Основная (информационная) часть охватывает 10-15 минут времени. В ходе активного чтения текста, участники должны выделить

маркером ту информацию, которая особенно им пришлась по душе в данном типе профессий. Обсуждение в тройках участниками резюмирует работу. Эффективным может стать мини-опрос, или коллективный рассказ о том, что вызвало интерес, эмоциональный отклик или обсуждение необходимых навыков, которыми должен обладать специалист этого типа профессий.

Основная (практическая) часть состоит из групповой работы участников по тематике занятия с использованием тренинговых упражнений, заданий, игр и т.д. [6; 7; 9; 10]. Встреча, посвященная «примерке» типа профессий «Человек-Природа» включала упражнения, направленные на ознакомление частными ситуациями профессиональной деятельности. Например, упражнение «Семейки животных», предполагало распределение случайным образом названий животных и птиц среди участников тренинга, с последующим поиском и объединением с «семейкой». С этой целью все участники закрытыми глазами начинали издавать звуки своего животного/птицы и по звукам найти свою «семейку». Еще одним примером может стать упражнение «Времена года». Для развития наблюдательности можно использовать игру «Что изменилось на картинке?». Именно это вопрос задается каждому участнику, чью наблюдательность вы пытаетесь определить. В качестве картины может выступать обычный стол, на котором расставлены определенным образом предметы. Один из участников в течение 1 минуты разглядывает картину и удаляется из аудитории, после чего остальными участниками перемещаются, сдвигаются или удаляются некоторые предметы «картины», затем приглашают участника эксперимента и просят сказать, что именно изменилось на «картине». Сюжет «картины» и его изображение можно создавать командами. Это могут быть даже коллективные «скульптуры».

Для расширения представлений о профессиях типа «Человек-Техника» и «примерки» этих профессий использовались соответствующие тренинговые упражнения и задания. Примерами заданий для участников является задание командам осуществить анализ инструкций по использованию и угадать о каком механизме идет речь. Другим вариантом этого упражнения может стать задание: основываясь на схему механизма, рассказать, как действует это механизм. Можно также предложить продемонстрировать работу используя «глину», т.е. функциональные возможности участников проиллюстрировать в шуточной форме работу механизма. Это задание требует развитого пространственного восприятия и воображения, технический склад ума и т.д. Еще одним вариантом является игра в немое и бесконтактное перемещение предметов (обычно используют легкие деревянные разноцветные кубики, имеющие две длинных завязки) для строительства башни. Все участники при этом находятся за кругом (радиус 2 м²), в центре которого и выстраивается «башня». Участники должны в полном молчании выстроить башню из кубиков.

В рамках этих встреч, посвященных профессиям типа «Человек-Человек» можно использовать разнообразные упражнения на приобретение навыков распознавания эмоциональных состояний по вербальному (описать указанное на карточке состояние, чтобы слушатели смогли «вчувствоваться» в него, определить и назвать) или невербальному поведению (по карточкам изображают состояние, а другие его пытаются определить и назвать), развитие рефлексивных способностей, способностей понимать и чувствовать партнера по общению (упражнение «Превращение в другого человека»), получение опыта прочувствования своей полной зависимости от других и ответственности за полную зависимость от тебя других людей (упражнение «Марионетка», «Слепой и поводырь» и др.), развитие способностей к мотивации (упражнение, суть которого мотивирование к переменам и переманивание членов другой команды в свою; упражнение «Пять предложений», суть которого определить по анонимной записке с переложением по оптимизации обучения в школе, кто из участников тренинга внес это предложение), развитие способности четко и коротко выражать свои мысли, отработки навыков самопрезентации и убеждения (упражнение «Повышение и увольнение», суть которого заключается в высказываниях в течение одной минуты подчиненными по очереди своему руководителю соображений, почему именно его нужно повысить в должности и не увольнять) и др. [10, С.365-456]. Для демонстрации рождения слухов и неверного истолкования высказываний можно использовать упражнение «Телефонограмма», в ходе которого участники последовательно пересказывают один и тот же текст услышав его в предыдущей интерпретации.

Содержание занятия «Человек-Знаковая система» можно проиллюстрировать упражнением «Печатная машинка», которое заключается в том, что каждому участнику тренинга раздают в руки какую-либо букву или знак препинания, поле чего ведущий читает текст, а участники его «печатают» путем поочередного выстраивания в «строчку». Это упражнение требует внимания и быстроты реакции. Упражнение «Рисуем под диктовку», или «Поиск клада» также будут в тему занятия.

Смысл занятий на тему «Человек-художественный образ», сводится к развитию креативности участников, используя соответствующие упражнения. Примером таких упражнений являются высказывание по очереди предложений по необычному, не по прямому назначению какого-либо предмета (кирпич, карандаш, пуговица, ботинок, заколка, пакет продуктовый, пустая бутылка из-под напитка, кресло и т.д.). Еще одним вариантом может стать упражнение «Продолжи сказку», оно дает возможность почувствовать себя автором еще никогда не рассказанной истории. Окунаясь в атмосферу приключений, фантазий участники получают удовольствие от участия. Альтернативным вариантом может стать упражнение «Предвидение», где участники одной группы придумывают в форме вопросов фантастические ситуации (например, что произойдет если день будет вдвое длиннее, чем сейчас?), а участники другой группы - выход из них.

Заключительная часть как правило включала обсуждение и рефлексию основной (практической) работы и объявления темы следующего занятия, места и времени встречи.

Дальнейшая работа была построена по образу групповых занятий и посвящена развитию готовности к адекватному выбору профессии, закреплению профессионального выбора, энергетического настроя на начало освоения выбранной профессии. Эти занятия содержали такие упражнения как «Отдел кадров», «Портрет моей работы», составление «Карты желаний», «Я желаю себе...» и др. Логическим завершением цикла развивающих занятий стало занятие «Сбор чемодана в дорогу». В основе этого занятия лежит упражнение «Чемодан». «Чемодан» собирается в отсутствие человека по следующим правилам: положить одинаковое количество качеств, имеющихся или отсутствующих, но необходимых для достижения профессиональной цели; каждое качество будет укладываться в «чемодан» только с согласия всей группы; положить только те качества, которые проявились в ходе работы в группе и те качества, которые поддаются изменению. На сбор «чемодана» в таком варианте уходит около 20 мин. На каждого участника группы. Тренер не принимает участие в обсуждении и сидит за кругом. Врученный «чемодан» уносится каждым участником с собой, не задавая вопросов. Данное упражнение возможно в условиях взаимного доверия, самопознания, самораскрытия.

Все занятия завершались рефлексивным обсуждением дня и планированием следующей встречи.

Результаты исследования. Следующим этапом стала психодиагностика и психоконсультирование [11, С.220-223] по вопросам выбора профессии.

Для проведения психоконсультирования можно использовать схему первичной профконсультации. Еще в 1970 г. Е.А. Климов выделил основные действия (схему-алгоритм) проведения профконсультации [3, С.312-313]. Данная схема состоит из 12 вопросов, каждый из которых имеет альтернативу и выстраивает маршрут действий профконсультанта. Согласно схеме, все начинается с установления отсутствия медицинских противопоказаний [11, С.254-270]. Далее исследуются границы информированности о мире профессий и необходимость их расширения. Обязательным является исследование профессиональных мотивов и интересов, их соотнесение с потребностями общества, рынка труда. Рассмотреть имеется ли определенная специфика требований выделенных профессий к работнику, для формирования психологической подготовленности к трудностям и объективным препятствиям, с которыми возможно придется столкнуться оптанту. В случае необходимости наметить педагогическую программу для дальнейшей работы с подростком. После проведения всех этих мероприятий схема направляет к проведению психодиагностического обследования. Согласно полученным результатам всех шагов по схеме и данным психодиагностического обследования работа продолжается по закреплению уверенности в правильности сделанного выбора или по бесконфликтной переориентации оптанта на более подходящую профессию (или область деятельности). Рефлексия проводится для удостоверения в наличии продолжительного эффекта от проведенной работы или к переходу к углубленной научно-практической профориентационной работы с данным человеком.

Так же может использоваться «Карта первичной профконсультации», которая позволит правильно определить тактику профконсультанта. Рассмотрит наиболее часто встречающиеся. Например, оптант хорошо информирован о мире профессий, имеет четкий профессиональный план, его мотивы адекватны, план отвечает выявленным познавательным интересам, профессиональной направленности, индивидуально-психологическим особенностям оптанта. При этом профконсультация может быть выстроена на психотерапевтической и информационной основе. Оптанта поддерживают в его намерениях, одобряют выбор, дополнительно сообщают об учебных заведениях, в которых проходит обучение по выбранной профессии, о правилах поступления, а в качестве задания для

самостоятельной работы рекомендуется сосредоточиться на развитии отдельных качеств личности, важных для профессии (ПВК). Выстраивается профессиональный путь, разрабатываются альтернативные варианты выбора на случай, если обучение по выбранной профессии может быть достигнуто при преодолении оптантом затруднений (например, сдать ЕНТ, конкурс по присуждению образовательных грантов). Выявляется поле противопоказаний по избранной области профессий.

Другим вариантом является ситуация, когда у оптанта имеется не обоснованный профессиональный план, он не соответствует области его профессиональной направленности и познавательных интересов, неадекватность мотивов, слабое соответствие индивидуальных свойств оптанта избранной профессии. Это является основанием для перехода к углубленной профконсультации и внесения корректив в имеющийся профессиональный план.

Еще одним вариантом является, когда у оптанта нет профессионального плана, его интересы и склонности выражены слабо или вовсе не выражены. Основной задачей должно стать помощь в формировании познавательных интересов, склонностей. Можно использовать система заданий на дом для их проработки с родителями, учителями, значимыми для оптанта людьми. Поиск предпочтительных сфер можно осуществить путем проведения проективных бесед, использования профориентационных активизирующих методик (игры, задания и др.). Для сужения круга поиска себя в мире профессий рекомендуется выявить противопоказанные сферы деятельности. С такими оптантами осуществляют профконсультацию углубленного типа.

И наконец, вариант, когда у оптанта нет ни профессионального плана, ни профессиональной направленности, при выраженных интересах и склонностях. Центральным становится усиление самопознания, выработке умений и стратегий самопонимания, рефлексия интересного для себя и принятие собственных способностей. Расширить знания о разнообразии мира профессий обязательно. Для этого рекомендуется использовать карты профессий, справочную литературу, экскурсии на предприятия, учебные заведения, встречи с успешными профессионалами в разных областях. Далее осуществляется углубленная профконсультация.

Вариативность профконсультационных ситуаций не сводится к этим четырем типами, она гораздо разнообразнее. Важно основываясь на данных первичной профконсультации выявить лиц, нуждающиеся в осуществлении углубленной профконсультации. Углубленная индивидуальная профконсультация - это глубокое всестороннее исследование личности оптанта: склонностей, интересов, состояния здоровья и физического развития, уровня и структуры внимания, мышления, ручной умелости и координации движений, особенностей характера. Обобщение мнения родителей, учителей, других значимых близких, а также успех в обучении может помочь в раскрытии широких возможностей для профессионального и личностного самоопределения оптанта.

В помощь профконсультанту могут быть различные методы активизации профессионального самоопределения. Например, профориентационная игра «Пришельцы», игра «Профконсультация», активизирующие опросники «Смыслы-сюрпризы» и «Моды-2», игра-дискуссия «Заработная плата работников», бланковая игра шутка «Бизнес-риск-мен», карточная информационно-поисковая система «Профессьянс» и др. [3, С. 281-298].

Психодиагностика в профориентации может осуществляться с применением хорошо зарекомендовавшим себя методикам: методика профессионального ориентирования и определения соответствия возможностей человека требованиям профессии - «Модифицированный дифференциально-диагностический опросник (МДДО)», теппинг-тест для оценки возможностей саморегуляции действий в сенсомоторных заданиях, методика определения базовых ориентаций личности [6, С. 109-131], методика «Карта интересов», тест «Предпочтительные виды профессиональной деятельности», методика Д.Голланда по определению типа личности, профориентационная анкета или автоматизированная методика «Ориентир» (Иматон), тест экспресс-опросник «Готовность к продолжению обучения» Э.Чепмана, методика «Мотивы выбора профессии» Р.В. Овчаровой и многие др. Главное, что бы психодиагностика использовалась для решения задач профессионального самоопределения оптанта, а не как самоцель. В нашем опыте мы использовали психодиагностику в дистанционном формате. Этот переход был осуществлен нами в связи с постановлением Главного Государственного санитарного врача Республики Казахстан от 12.03.2020г. №20 «Об установлении мер по недопущению распространения коронавирусной инфекции в РК на период пандемии». О чем были оповещены участники проекта и волонтеры. Переход иногда требует привлечения IT-специалистов. Это также возможно при непосредственном участии студентов-программистов.

Однако, как показывает опыт с созданием цифровых продуктов психодиагностики в состоянии осуществить любой студент-психолог, педагог-психолог обучившийся курсу «Информационно-коммуникационные технологии в деятельности психолога».

Дискуссия (Обсуждение результатов). По результатам нашего исследования были проведены обсуждения о возможности использования нашего опыта в образовательных учреждениях Костанайской области. Формат обсуждения проходил в форме он-лайн круглого стола. В качестве рекомендаций были определено следующее: каждый профконсультант должен сформулировать измеримую цель; выделить ряд приоритетных проблем для работы с данной конкретной выборкой оптантов; иметь четкий план занятий по дням и часам; иметь картотеку практических методик, иллюстрирующих теоретические вопросы, при этом рекомендуется чередование теории и практики с превалированием практики, но не превращать занятия в сплошное «развлечение»; схема занятия «интрига-серьезная работа-интрига», разнообразие методик – тесты, опросники, игры, творческие задания, разбор ситуаций, дискуссия; иметь всегда альтернативные методики и резервные методики и вопросы; расписать весь курс подробно с указанием временных затрат, оборудования, требованиям к аудитории и др.

Далее были обсуждены типичные сложности организации тренинговых занятий. Например, часто при организации групповой практической работы с подростками мы сталкиваемся с проблемами дисциплины. Это обычно очень расстраивает начинающих психологов или волонтеров студентов-психологов. Как этого избежать? Важно, чтобы на занятии аккумулировалась высокая динамика проведения занятия; поддерживать интерес к занятиям; уделять внимание лидерам, выдавая им особые задания, просить их помочь, определяя им главные роли; вводить необычные правила (например, «громко смеяться можно, но стоя на цыпочках»); переходить к письменной работе или теоретическому рассмотрению вопросов, если ситуация с дисциплиной выходит из-под контроля; креативность и неожиданность сценария занятия также ключ к успеху [3, С.308].

Заключение. Данной статьей мы не претендуем на эталонность осуществленной профориентационной работы. Мы делимся опытом и учимся вместе. Перспективой в данной области считаем, переход развивающей части практической работы в дистанционный формат. Что отвечает современным реалиям.

Список использованной литературы:

- 1 Жампеисова К.К., Киясова Б.А., Косшыгулова А.С. *Методологические аспекты развития адаптивного лидерства у будущих специалистов // Вестник КазНПУ им. Абая. Серия «Педагогические науки».* – Алматы, 2020. – №2(66). – С.7-14.
- 2 Сманов И.С., Бейсенова Б.Р., Усипбекова А.С. *Практика применения активных форм профориентационной работы ВУЗа // Вестник КазНПУ им. Абая. Серия «Педагогические науки».* – Алматы, 2019. – №4(64). – С.310-314.
- 3 Пряжникова Е.Ю. *Профориентация. Учебное пособие для студ. Высш. Учеб. Заведений / Е.Ю. Пряжникова, Н.С. Пряжников.* – 3-е изд., стер. – М.: Издательский центр «Академия», 2007. – 496 с.
- 4 Климов Е.А. *Психология профессионального самоопределения: Учебное пособие для студ. Высш. Пед. Учеб. Заведений / Е.А. Климов.* – 3-е изд., стер. – М.: Издательский центр «Академия», 2007. – 304 с.
- 5 Соломин И.Л. *Автоматизированная экспресс-профориентация «Ориентир»: методическое руководство / Госстандарт России, Комплексное обеспечение психологической помощи.* – Изд. 2-е. – Санкт-Петербург: ИМАТОН, 2016. – 55 с.
- 6 *Личность и профессия: психологическая поддержка и сопровождение: Учебное пособие для студ. Высш. Пед. Учеб. Заведений / Л.М. Митина, Ю.А. Кореляков, Г.В. Шавырина и др.; под ред. Л.М. Митиной.* – М.: Издательский центр «Академия», 2005. – 336 с.
- 7 Пернебекова Г.Е. *Теоретические подходы к формированию профессиональных планов старшеклассников // Научный мир Казахстана.* – 2013. – №3-6. – С.189-192.
- 8 Иванова Е.М. *Основы психологического изучения профессий.* – М., 1987.
- 9 Лисовская Н.Б., Таратынова А.К. *Технологии психологического сопровождения персонала в организации. Учебно-методическое пособие / Под ред. проф. В.В. Семикина.* – СПб.: ООО «Книжный дом», 2008. – 264 с.

10 Справочник психолога-консультанта организации / О.Н. Истратова, Т.В. Эксакусто. – Изд.2-е. – Ростов н/д: Феникс, 2007. – 638 с.

11 Носкова О.Г. Психология труда: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / О.Г. Носкова; под. ред. Е.А. Климова. – 2-е изд., стер. – М.: Издательский центр «Академия», 2006. – 384 с.

Reference:

1 Zhampeisova K.K., Kiyasova B.A., Kosshyugulova A.S. Methodological aspects of adaptive leadership development in future specialists //Bulletin of KazNPUim. Abaya. Series "Pedagogical sciences". - Almaty, 2020. – №2 (66). – Pp. 7-14.

2. Smanov I.S., Beisenova B.R., Usipbekova A.S. The practice of applying active forms of professional orientation work of the university //Bulletin of KazNPU im. Abaya. Series "Pedagogical sciences". - Almaty, 2019. – №4 (64). – Pp. 310-314.

3. Pryazhnikova E.Yu. Career guidance. Study guide for students. Higher. Educational institutions / E. Y. Pryazhnikova, N. S. Pryazhnikov. - 3-ed., ster. - M.: Publishing Center "Academy", 2007. - 496 p.

4. Klimov E.A. Psychology of professional self-determination: A textbook for students. Higher. Ped. Studies. Institutions /E. A. Klimov. - 3rd ed., ster. - M.: Publishing Center "Academy", 2007. - 304 p.

5 Solomin I.L. Automated express career guidance "Orientir": methodological guide / Gosstandart of Russia, Complex provision of psychological assistance. –Ed.2-e. - Saint-Petersburg: IMATON,2016. -55 p.

6 Personality and profession: psychological support and support: A textbook for students. Higher. Ped. Studies. Institutions /L.M. Mitina, Yu.A. Korelyakov, G.V. Shavyrinaidr.; edited by L.M. Mitina. - M.: Publishing Center "Academy", 2005. -336 p.

7 Pernebekova G.E. Theoretical approaches to the formation of professional plans for secondary school students //Scientific World of Kazakhstan . – 2013. – №3 – 6 . – Pp. 189-192.

8. Ivanova E.M. Fundamentals of psychological study of professions. - M., 1987.

9. Lisovskaya N.B., Taratynova A. K. Technologies of psychological support of personnel in the organization. Educational and methodological manual / Ed. by prof. V. V. Semikin. - St. Petersburg: LLC "Knizhnydom", 2008 – - 264 p.

10. Handbook of the psychologist-consultant of the organization / O.N. Istratova, T.V. Eksakusto. - 2nd Ed. - Rostov/d: Feniks,2007. - 638 p.

11. Noskova O.G. Labor psychology: textbook. Manual for students. higher. studies. O.G. Noskova; ed. by E. A. Klimov. - 2nd ed., ster. - M.: Publishing Center "Academy", 2006. - 384 p.

МРНТИ 14.35.07

<https://doi.org/10.51889/2020-3.1728-5496.11>

И.Б. Шмигирилова¹, А.С. Рванова¹, А.А. Таджигитов¹

¹Северо-Казахстанский университет им. М.Козыбаева
г. Петропавловск, Казахстан

ПОРТФОЛИО КАК СРЕДСТВО ОЦЕНКИ В ПОДГОТОВКЕ БУДУЩЕГО УЧИТЕЛЯ МАТЕМАТИКИ

Аннотация

Одним из значимых ресурсов для повышения качества профессионального образования является эффективная система оценивания учебных достижений студентов. В статье обобщается опыт использования технологии портфолио в практике высшего педагогического образования. Раскрываются возможности учебного рефлексивного портфолио как средства оценивания образовательных результатов будущих учителей математики. Оценивание с использованием портфолио в вузовской практике предоставляет широкие возможности качественной и количественной оценки значительного спектра учебных достижений, способствует развитию у студентов когнитивных и