

# ПРОБЛЕМАТИКА ПЕРСОНИФИКАЦИИ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Методологический семинар

19 апреля 2016 год

Шилова Л.Н., к.пед.н.,  
доцент кафедры ТиМПО

# Определения термина персонификация

## Энциклопедический словарь:

- ▣ *Персонификация* -личная, персональная ответственность работника согласно должностной инструкции
- ▣ стремление или тенденция психических содержаний либо комплексов обрести отличную от себя личность, обособленную от это.....

## Психологический словарь:

- ▣ *Персонификация* – это индивидуальный образ самого себя или другого человека. Он представляет собой совокупность представлений, чувств, отношений, возникающую на основе опыта, связанного с удовлетворением потребностей или тревогой. *Персонификации*, разделяемые многими людьми, называются стереотипами. Это – представления, по поводу которых существует единодушие, т.е. идеи, получившие широкое распространение в обществе и передаваемые из поколения в поколение.

# Ценности

- *Ценности* — это обобщенные представления о благах и приемлемых способах их получения, на базе которых человек осуществляет сознательный выбор целей и средств деятельности. Ценности личности выступают в качестве основы для формирования жизненной стратегии, во многом определяют линию профессионального развития
- *Ценностная ориентация* - это индивидуальное и групповое ранжирование ценностей, в котором одним придаётся большая значимость, чем другим, что влияет на выбор целей профессиональной деятельности и средств их достижения. Ценностные ориентации являются важнейшим элементом сознания личности, в них преломляются нравственные, эстетические, правовые, политические, экологические, экономические, мировоззренческие знания, представления и убеждения
- *Профессиональная компетентность* определяется ФГОС как, «подтвержденная в установленном порядке совокупность профессиональных и общих компетенций, практического опыта, умений, знаний, необходимых для реализации определенного набора профессиональных функций, входящих в профессиональный стандарт по специальности».

## Разработка технологии формирования универсальных компетенций обучающихся по управлению карьерой

**Важной особенностью современной образовательной практики** подготовки специалистов в системе среднего профессионального образования является формирование у современного молодого человека универсальных компетенций, которые ценятся в любой сфере деятельности

**Важнейшей детерминантой профессионального пути человека** является его представление о своей личности - так называемая профессиональная «Я-концепция», которую каждый человек воплощает в серию карьерных решений, основываясь на присущих ему ценностях. Профессиональные предпочтения и тип карьеры - это попытка ответить на вопрос «кто я?».

# Универсальные компетенции

Технология формирования универсальных компетенций разработана кафедрой теории и методики профессионального образования в рамках программы повышения квалификации преподавателей системы среднего профессионального образования «Проектирование успешной карьеры обучающихся через формирование универсальных компетенций»  
Формирование универсальных компетенций будущего специалиста построено на изучении ценностных ориентаций обучающихся в соответствии с методикой «Ценностные ориентации» Милтона Рокича.

М. Рокич разработал концепцию ценностных ориентаций личности, понимая под ценностью устойчивое убеждение в принципиальной предпочтительности некоторых целей или способов существования перед другими.

# Методика «ценностные ориентации М.Рокича

Согласно М. Рокичу, ценностная ориентация так или иначе воздействует на любые общественные явления, в том числе и на персональную профессиональную и жизненную карьеру человека. При этом М. Рокич полагает, что человеческие ценности относительно немногочисленны и организованы в системы ценностей, причём все люди обладают одними и теми же ценностями, хотя и в неодинаковой степени.

**М. Рокич различает два класса ценностей:**

- *терминальные* — убеждения в том, что конечная цель индивидуального существования стоит того, чтобы к ней стремиться
- *инструментальные* — убеждения в том, что какой-то образ действий или свойство личности является предпочтительным в любой ситуации

Это деление соответствует традиционному делению на ценности-цели и ценности-средства.

# Технология разработки универсальных компетенций обучающихся как основного компонента формирования профессиональной карьеры

Методика позволяет оценить жизненные идеалы, иерархию жизненных ценностей (целей), ценностей-средств и представлений о нормах поведения, которые человек рассматривает в качестве эталона.

## Список терминальных ценностей

Список терминальных ценностей	Ранжирование терминальных ценностей
<ul style="list-style-type: none"><li>• активная деятельная жизнь (полнота и эмоциональная насыщенность жизни)</li><li>• здоровье (физическое и психическое)</li><li>интересная работа</li><li>• красота природы и искусства (переживание прекрасного в природе и в искусстве);</li></ul>	жизненная мудрость (зрелость суждений и здравый смысл, достигаемые жизненным опытом)

# Инструментальные ценности

Во второй группе относятся инструментальные ценности (ценности средства): аккуратность, воспитанность, высокие запросы, жизнерадостность, исполнительность, независимость, непримиримость к недостаткам в себе и других, образованность, ответственность, рационализм, самоконтроль, смелость в отстаивании своего мнения, чуткость, терпимость, широта взглядов, твердая воля, честность и эффективность в делах.



# Анализ соотнесенности терминальных и инструментальных ценностей

<b>Терминальные ценности, ранг</b>	<b>Инструментальные ценности</b>
<b>Активная деятельная жизнь (полнота и эмоциональная насыщенность жизни):</b>	<b>Рационализм (умение здраво и логично мыслить, принимать обдуманые, рациональные решения);</b>

# Степень сформированности терминальных и инструментальных ценностей»

**Анализ соотношенности терминальных и инструментальных ценностей позволяет определить степень их сформированности**

<b>Результат соотношенности терминальных и инструментальных ценностей)</b>	<b>Полностью сформирована</b>	<b>Частично сформирована</b>	<b>Не сформирована</b>
<b>Активная деятельная жизнь (полнота и эмоциональная насыщенность жизни): рационализм (умение здраво и логично мыслить, принимать обдуманные, рациональные решения);</b>			

# Профессиональные компетенции

Для формирования успешной карьеры недостаточно владеть только терминальными и инструментальными ценностями, важно точно знать, какие профессиональные компетенции и персонификация, оценка владения необходимыми умениями и знаниями позволят успешно продвигаться на рынке труда.

Обучающимся предъявляется список наименований профессиональных компетенций, которые заполняются преподавателем в табличном варианте на основе Раздела 5 и раздела 6 ФГОС.

# Профессиональные компетенции

<b>Наименование ПК</b>	<b>Умения и знания</b>
<b>Использовать конструкторскую документацию при разработке технологических процессов</b>	<b>Умеет читать чертежи Знает служебное назначение и конструктивно-технологические признаки детали</b>

# Профессиональные компетенции

Задача обучающихся – провести ранжирование по степени сформированности профессиональных компетенций, опираясь на требования к умениям и знаниям, по трем критериям: *ПК освоена полностью, освоена частично, не освоена.*

При оценке сформированности профессиональных компетенций обучающийся отвечает *себе* на следующие вопросы:

1. *«Я» могу это делать* – профессиональная компетенция освоена;
2. *«Я» это делаю, но мне не достаточно умений и знаний* – подчеркните каких - профессиональная компетенция освоена частично;
3. *«Я» не умею и не знаю, как это делать* – профессиональная компетенция не освоена.

# Профессиональные компетенции

Итоговая эталонная таблица позволяет создать персонифицированный портрет студента и определить ресурсы для проектирования профессиональной карьеры: степень сформированности терминальных и инструментальных ценностей; степень освоения профессиональных компетенций, умений и знаний.

ПК	Освоена полностью	Освоена частично	Не освоена
1.Использовать конструкторскую документацию при разработке технологических процессов: Читать чертежи Знать служебное назначение и конструктивно-технологические признаки детали;			

# Универсальные компетенции

Результат анализа позволит выделить наиболее ярко выраженные универсальные компетенции для проектирования жизненной и профессиональной карьеры.

1

2

3

4

- ▣ Основной результат. Сценарные роли «Мое реальное Я»

*Разработка сценарной роли своего реального «Я»- это использование сильных сторон сформированности терминальных - инструментальных ценностей; освоения профессиональных компетенций, умений и знаний.*

*Личностный потенциал включает:*

- ▣ профессионализм (квалификационный потенциал);
- ▣ психофизиологический потенциал (темперамент, работоспособность);
- ▣ творческий потенциал (интеллектуальные и познавательные способности);
- ▣ коммуникативный потенциал (способность к сотрудничеству и взаимодействию);
- ▣ нравственный потенциал (ценностно-мотивационная сфера, воззренческие ориентации).



# Сценарные роли реального «Я»

**Личностный потенциал**

**Терминальные -  
инструментальные ценности;  
профессиональные компетенции,  
умения и знания.**

**Профессионализм**

**Психофизиологический  
потенциал**

**Творческий потенциал**

**Коммуникативный потенциал**

**Нравственный потенциал**

# Планирование карьеры

К основным методам планирования карьеры относятся:

- ▣ *самоанализ (исследовать свои плюсы и минусы, потребности и возможности);*
- ▣ *самопрезентация (показывать свои умения, навыки, достоинства);*
- ▣ *выбор специальности, профессии по интересам (соотношение своих желаний и возможностей, требований работодателей)*

Цели карьеры и постановку задачи её планирования каждый человек определяет для себя сам. Основными целями карьеры являются самореализация и удовлетворение финансовых потребностей. А для того, чтобы спланировать и определить задачи, необходимо понять, на каком этапе карьеры вы находитесь и куда хотите двигаться. После этого нужно критично оценить свои сильные и слабые стороны, определить, как их использовать и начертить себе путь своей новой деятельности. Следует помнить, что планирование карьеры – это не абсолютная гарантия её успешного выполнения, а просто хороший способ развить навыки и способности.

# Планирование карьеры

Методика планирования карьеры включает:

- **Определение, исходя из структуры «Мое идеальное «я», где и кем Вы бы хотели и могли работать.**
- Удостоверьтесь, что карьерная цель действительно вам близка и вполне привлекательно очерчивается в будущем, выбирайте самостоятельно, а не идите на поводу у общества. Обязательно проанализируйте перспективы: оправданы ли ваши мечты или же на пути к их осуществлению могут возникнуть слишком серьезные препятствия. Ваши навыки и область их применения должны соответствовать базовым требованиям для построения карьеры – остальному вы научитесь в процессе.
- **2. Изучение требований к специалисту данной квалификации в нескольких фирмах или организациях предприятия соответствующего профиля.**
- **3. Определение универсальных компетенций «Моего идеального «я», которые Вы можете предъявить работодателю на основе их требований.**
- **4. Определение универсальных компетенций, которые требуют изменения, развития. Ресурсы.**
- Оцените объективные и субъективные факторы карьерного роста. Объективными будут **образование и опыт**, которые вы можете указать в резюме, они зафиксированы в ваших документах – дипломе и трудовой книжке. К субъективным факторам относятся **личные качества (ценностные ориентации)**.
- 5. **Разработка плана (заданий), которые необходимо выполнить, чтобы универсальные компетенции «Моего идеального «я» (пункт 4) соответствовали требованиям работодателя.**

# Индивидуальный образовательный маршрут

На основе сценарного «Я» - впервые студент анализирует не только свои ценностные ориентации, но вместе с преподавателями, кураторами планирует –дополнительные программы, позволяющие приобрести новые квалификации, ликвидировать пробелы в освоении необходимых практических навыков, умений и знаний. Преподаватели получают возможность более качественно разрабатывать рабочие программы.

Спасибо за внимание!