



ПРОЕКТ ПРОФОРИЕНТАЦИОННОГО ЦЕНТРА ИФКСИМП

УДК 331.54

Андрей А. Полозов

Мария В. Петухова

Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б. Н. Ельцина, г. Екатеринбург, Россия.

Аннотация

Актуальность. Около 2/3 получивших высшее образование в РФ не работают по специальности. Еще больше граждан испытывают разочарование от собственных карьерных достижений.

Цель исследования: выбор наиболее точного карьерного решения за счет примеров наиболее известных людей с аналогичной структурой личности.

Методы и организация исследования. Методология показана в схеме проекта. Созданный алгоритм заранее обнаруживает эти ошибающиеся в своем выборе 2/3 абитуриентов. Эффективность методики неоднократно перепроверялась на примерах имеющих достижения лиц 35-45 лет. По этому индикатору методика имеет лидирующую позицию.

Ключевые слова: нейронная сеть, спорт, профориентация, выбор, карьера, датасет.

Конфликт интересов: автор заявляет об отсутствии конфликта интересов

Для цитирования: Полозов А.А., Петухова М.В. Проект профориентационного центра ИФКСИМП // Научные и образовательные основы в физической культуре и спорте. 2021. №4. <https://doi.org/10.57006/2782-3245-2021-4-4-18-23>

Статья поступила: 24.11.2021

Статья принята в печать: 15.12.2021

Статья опубликована: 22.12.2021

Информация для связи с автором: ivb-obr@mail.ru

IFKS&MP CAREER GUIDANCE CENTER PROJECT

Andrey A. Polozov

Maria V. Petukhova

Ural state federal university, Ekaterinburg, Russia

Abstract

About 2/3 of those who have received higher education in the Russian Federation do not work on a special basis. Even more citizens are disappointed by their own career achievements.

Purpose - choosing the most accurate career solution due to the examples of the most famous people with a similar personality structure.

Methods and organization of the study: The methodology is shown in the project diagram. The created algorithm detects these mistakes in its choice of 2/3 of applicants in advance. The effectiveness of the technique has been repeatedly tested on the examples of people 35-45 years old with achievements. According to this indicator, the methodology has a leading position.

Keywords: neural network, sports, orientation, choice, career, dataset.

Conflict of interest: Author declares absence of conflict of interest

For citation: Polozov A.A., Petukhova M.V. IFKS&MP career guidance center project // Scientific and educational foundations in physical culture and sports. 2021. №4 <https://doi.org/10.57006/2782-3245-2021-4-4-18-23>

Введение. По данным РАНХиГС, число выпускников школ, желающих получить высшее образование сократилось с 68% в 2010 году до 46% в 2020 (т.е. в 1,5 раза). По данным ВЦИОМ за 2019 год у 61% работников на предприятиях России запись в трудовой книжке о полученном образовании не соответствует записи о выполняемой работе.

Среди министров правительство прошлого состава, из 12 человек только одна Татьяна Голикова имела профильное образование (экономика). Если мы посмотрим на присутствие достижений выпускников в рейтингах Вузов, то увидим цифры от 0 до 30% оценки.

Таблица 1 – Общие выводы по Наличию критериев Достижений в рейтингах ВУЗов
 Table 1 – General conclusions on the presence of Achievement criteria in university rankings

Название рейтинга	Критерии	Весовой коэффициент
Times Higher Education	-	0
Шанхайский рейтинг	Количество выпускников и преподавателей-лауреатов Нобелевской или Филдсовской премии	30
QS Ranking	Реализованные выпускниками успешные проекты в карьере	10
Национального рейтинга российских вузов	Достижения ППС в области науки и исследований	20
«Три миссии университета»	Количество научных премий у ППС и выпускников ВУЗа Средняя нормализованная цитируемость, согласно Web of Science Средняя нормализованная цитируемость, согласно Scopus	17
Рейтинг ВУЗов Министерства образования и науки РФ	-	0
Рейтинг российских ВУЗов журнала «Карьера».	-	0
Рейтинг ВУЗов от поисковика Яндекс	-	0

Мы знаем негласное правило – рейтинг Вуза = достижениям его выпускников. Однако МинОбр не знает, что такое рейтинг и перекладывает на студента (средний бал ЕГЭ). В тоже время интересы студента – это Вуз с наибольшей для него перспективой. Все существующие рейтинги используют достижения выпускников в неявном виде: мнение работодателей, ученых, экспертов. На мнения экспертов наибольшее влияние оказывают сообщения СМИ. В перспективе у рейтинга Вуза останется физический смысл достижений выпускников и преимущество получит тот, кто раньше работает на

эту перспективу. Низкий процент работающих по специальности в перспективе не позволит быть рейтингу УрФУ высоким.

Для тестирования был создан профориентационный тест, который расположен на сайте ИФКСИМП и www.profurfu.ru.

Логика этого профориентационного теста следующая. Мы должны:

1. Найти людей, чьи достижения упоминаются в СМИ.
2. Найти возможность внести их психологическую метрику в Базу данных.
3. Выделить из потока абитуриентов лиц с аналогичными характеристиками.

4. Выделив этих людей мы должны провести интеллектуальное тестирование и убедиться в том, что требуемые типы интеллекта (пространственный – для дизайна и т.п.) имеют доминирующее значение.

Далее мы задаем узкоспецифичные вопросы профильных тестов.

Главная проблема профтеста – самоидентификация. Только 1 человек из 4 верно тестируется.

Если тест запустить в авто режиме, без корректировки ошибок, то он принесет в 3 раза больше вреда чем пользы. В настоящее время создана нейронная сеть, распознающая ряд психологических характеристик автоматически из фото

Методика профориентации ТЛ+ТХ+ТИ. Работает с 2010 года (в центре социальной работы УрФУ) по настоящее время (сайт profurfu.ru)

Поддержана в 2013 г. и начальником Управления образования Екатеринбурга Умниковой Е.Л.

Обобщает опыт работы 12 центров карьеры при университетах США (по типу личности)

Как проверить адекватность теста? Берем 30-40 людей в возрасте 40 лет. Просим их выделить приоритетный для себя профиль деятельности. Написать его 3 разными способами (детектив = следователь = сыщик, артист = актер и т.п.).

Просим их пройти все профтесты, которые есть. Оцениваем по проценту соответствия. На протяжении 5 лет мой тест редактировался таким образом в режиме обратной связи.

Почему все проиграют в этом конкурсе?

Все тесты дают работу, которую мы можем выполнять и не дают работу, в которой мы наиболее эффективны. На так себе уровне можно выполнять любую работу.

Все тесты не способны справиться с ошибками самоидентификации абитуриентов. Потолок таких тестов 25%, у меня он «отодвинут» на >85%.

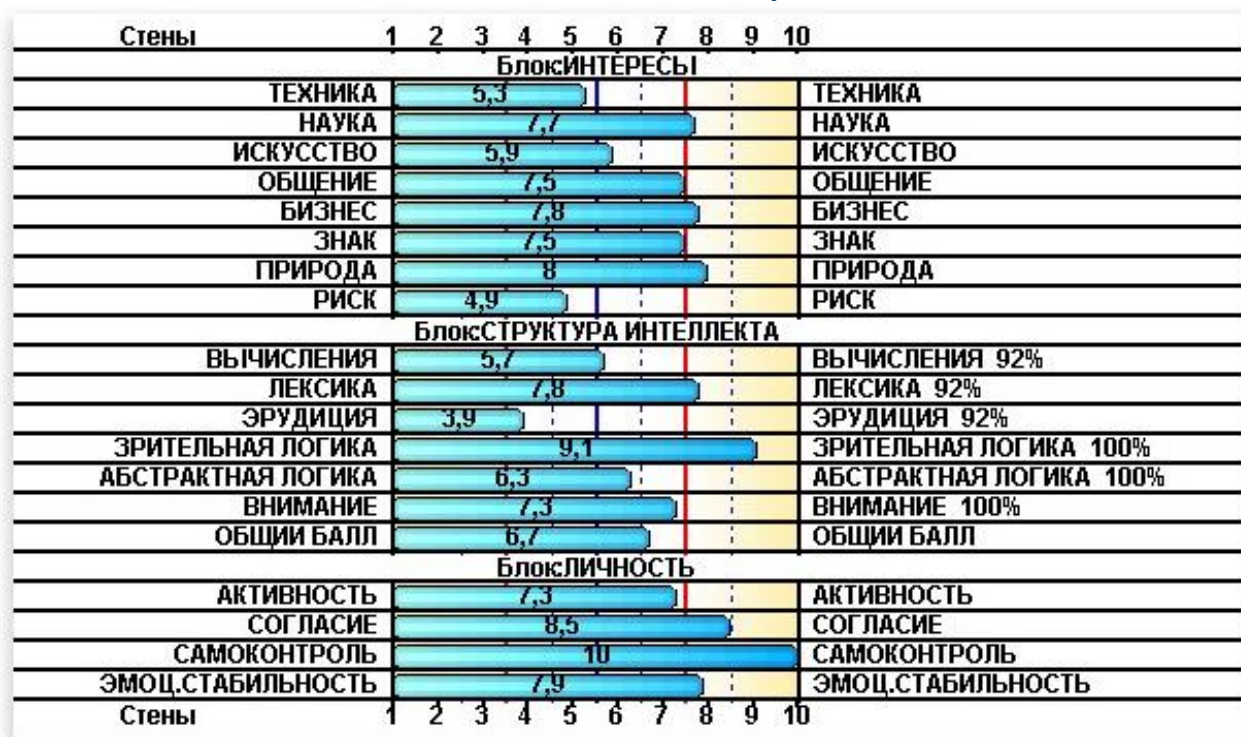


Рисунок 3 – Итоговый лист теста А.Г. Шмелева.

Figure 3 – the final sheet of the test A.G. Shmelev.

Конкуренты не редактировали свои тесты в режиме обратной связи на лицах 40 летнего возраста.

Все конкурирующие профтесты рассчитывают, что их нельзя проверить.

Существующая в УрФУ система профориентации Шмелева Г.Д.

Основана на концепции Big Five структуры личности.

Не имеет базы данных профиль – типология. Не выводит на название специальности. Очень грубое деление на направления. Отсутствует представление о существовании типов характера.

Отсутствие самой проблематики низкого процента работающих не по специальности. Поскольку методика Шмелева не содержит БД профессий, то на местном уровне этот пробел восполняют «знатоки».

Приведем в качестве примера протестированную группу магистрантов по направлению адаптивной физической культуры (2020). Сравните рекомендации с тем, куда поступили студенты.

Из числа прошедших тест можно выделить немало узнаваемых лиц. Например, Виталий Ионов, Александр Панжинский.

Таблица 2 – Рекомендации заочники магистры по реабилитации
 Table 2 – Recommendations of part-time students masters in rehabilitation

Ш-а А.	конструирование материалов для машиностроения и ИТ
А-а Т,	создание своей спортивной обуви из новых самовосстанавливающихся материалов.
С-а А.	копирайтер клуба, агент спортсмена.
С-о А.	Преподаватель истории или дизайна, руководство предприятием (дизайн, архитектура), менеджер по развитию персонала на предприятии.
А-в Р.	- создание своего предприятия на рынке ценных бумаг, разработка моделей больших данных и мониторинга рынка. менеджер хедж-фонда, научного п/я.
З-а ЕВ	создание своего предприятия по организации спортивного праздника на предприятии, организации в Екатеринбурге международных соревнований (боев, конкурсов красоты, гастролей и т.п). Агент игрока.
С-о Т.	- Преподавание в Вузе, профориентирование, индивидуализация образования, карьера - Работа по подбору персонала на предприятии
М-к А.	Преподаватель молодежной политики, спортивный психолог, психологическая коррекция.
М-а А.	- работа с клиентами в банке. - глава благотворительного фонда - подбор персонала на предприятии под заданные значения KPI - предприятие по изготовлению рекламных роликов
И-а В.	директор предприятия по созданию новых материалов для строительства или авто.
С-о О.	менеджер по работе с персоналом, менеджер по взаимодействию с органами власти, постановка шоу полуспортивной направленности, имиджмейкер, создание предприятия по рекламе.

В нормативных документах УрФУ мы находим упоминание о данном виде деятельности. Из Плана мероприятий по реализации программы повышения конкурентоспособности («дорожная карта») на 2013-2020 годы.

Основные способы привлечения на бакалавриат: совместные со школами учебные и профориентационные проекты, проведение

профориентационных и образовательных мероприятий, в том числе и для иностранных граждан, с целью выявления талантливых детей и обеспечения последующей поддержки при освоении образовательных программ в УрФУ. Что нам следует делать? Ввести профтест и постепенно улучшать его. Создать отдел маркетинга отрасли

ФКиС, специализирующийся на продвижении выпускников. Следующий шаг – сформировать реально индивидуальную траекторию в сфере ФКиС. Мы сделаем это раньше и лучше других Вузов. В УрФУ тема обозначена, но в большей степени имитируется. Отдел маркетинга должен найти заинтересованных работодателей и тему, интересную институту, студенту и предприятию.

Есть проблема – есть решение. Что мы должны получить через 5 лет? Выпускников,

чья достижения упоминаются СМИ. Созданные ими предприятия в ФКиС. Бизнес-среду вокруг ИФКСиМП. Заинтересованность работодателя в качестве подготовки. Инвестиции частного сектора в ИФКСиМП, совместные проекты. Высокий рейтинг ИФКСиМП.

Выводы. Используемый тест может быть использован для оценивания абитуриентов/студентов при поступлении на ОП бакалавриата/магистратуры.

© Андрей Анатольевич Полозов, 2021

© Мария Владимировна Петухова, 2021

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Generalization of Foreign Experience in the Career Guidance Center Work of Urfu/ A.A. Polozov, 2020 / Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal)
2. Возрастные пики карьеры спортивного судьи и тренера А.А. Полозов, Е.Г. Шурманов, К Колесникова, С. Михряков, А. Жанаалиев / Теория и практика физической культуры, 2016

REFERENCES

1. Generalization of Foreign Experience in the Career Guidance Center Work of Urfu/ A.A. Polozov, 2020 / Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal)
2. Age peaks in the career of a sports referee and coach A.A. Polozov, E.G. Shurmanov, K. Kolesnikova, S. Mikhryakov, A. Zhanaliev / Theory and practice of physical culture, 2016

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ / INFORMATION ABOUT THE AUTHORS

Полозов Андрей Анатольевич

доктор педагогических наук., доцент
Екатеринбургский институт физической культуры (филиал) ФГБОУ ВО УралГУФК, г. Екатеринбург. Россия.

Polozov Andrey Anatolyevich

Dr. Sci., Associate Professor
Ural state federal university, Ekaterinburg, Russia.

Петухова Мария Владимировна

Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б. Н. Ельцина, институт физической культуры, спорта и молодежной политики, г. Екатеринбург, Россия.

Petukhova Maria Vladimirovna

Ural state federal university, Ekaterinburg, Russia.