

## ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ПОДДЕРЖКА ОДАРЕННЫХ УЧАЩИХСЯ В ХОДЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМООПРЕДЕЛЕНИЯ В США

© 2025. *Е. В. Скворцова*

*ФГБОУ ВО «Донецкий государственный университет»*

В статье рассматриваются текущее состояние вопроса профессионального самоопределения одаренных учащихся перед поступлением в высшие учебные заведения США, делается попытка критически осмыслить современные тенденции в использовании различных форм и методов поддержки талантливых абитуриентов, определить ключевые педагогические модели, которые актуальны для поддержки одаренных обучающихся в американских вузах.

**Ключевые слова:** одаренность, одаренный обучающийся, высшее учебное заведение, мультипотенциальность, модели консультирования, национальный стандарт, служба «Гайденс», консультант, федеральная программа.

**Введение.** В XXI веке вопрос о воспитании и обучении талантливых детей стал особенно актуальным. Ускоренное развитие политических и интеллектуальных подходов к социальным, техническим, экономическим и культурным явлениям, связанных с глобализацией, создало потребность в разработке системы поддержки и защиты прав одаренных учащихся. Это также изменило видение методов их обучения и поддержки.

Выбор учебного заведения и процесс поступления представляют собой серьезные трудности для молодежи, так как многие из них не имеют четкого представления о своих карьерных амбициях по окончании школы. Это особенно актуально для одаренных учащихся, которые могут испытывать сложности в принятии решений из-за специфических особенностей их психологического развития. В этом контексте опыт Соединенных Штатов в сфере профессионального самоопределения и поступления для талантливых школьников может быть весьма полезен для системы образования в нашей стране.

Исследования таких ученых, как Б. Блум, Д. Векслер, Дж. Гилфорд, А. Зиглер, Дж. Рензулли и многих других, охватывают различные аспекты одаренности и предлагаемых подходов к поддержке талантливых личностей. На протяжении XX века педагоги, психологи и исследователи, включая А. Бине и Р. Мейли, изучали как потенциал одаренных людей, так и возникающие у них проблемы и психологические особенности.

Целью исследования является рассмотрение моделей педагогической поддержки одаренной молодежи в сфере профессионального самоопределения в США.

Для достижения заявленной цели необходимо решить ряд задач: проанализировать текущее состояние вопроса профессионального самоопределения одаренных учащихся перед поступлением в высшие учебные заведения США; провести критическую оценку тенденций в использовании различных форм и методов поддержки абитуриентов; определить ключевые педагогические модели, которые актуальны для поддержки одаренных обучающихся в американских вузах, и которые могут быть применены и изучены в российском образовательном контексте.

**Основная часть.** На современном этапе развития науки «одаренность» преимущественно понимается американскими исследователями как потенциал к

достижениям на чрезвычайно высоком уровне по сравнению с другими людьми данного возраста, обучения и социального окружения. Одаренными и талантливыми называют тех, которые по оценке опытных специалистов, в силу выдающихся способностей демонстрируют высокие достижения. Они нуждаются в особой педагогической поддержке. Перспективы развития таких людей определяются уровнем их достижений и потенциальными возможностями в одной или нескольких сферах: интеллектуальной, академических достижений, творческого или продуктивного мышления, общения и лидерства, художественной и психомоторной деятельности.

Американский психолог Дж. Рензулли предложил такое определение одаренности: «одаренность — результат сочетания трех характеристик: интеллектуальных способностей, превышающих средний уровень; творческого подхода и настойчивости» [12].

Специализированная педагогическая поддержка одаренной и талантливой молодежи началась в США еще в 20-е годы XX века работами двух американских основоположников в сфере одаренности Лети Холингворта и Льюиса Термана, которые расширили понимание потребностей талантливых людей и сосредоточили свое внимание на особенностях их развития. Именно они впервые заметили, что одаренная личность с общими интеллектуальными способностями очень часто имеет трудности в выборе одной возможности в широком спектре профессий. Феномен, под которым понимают способность выбирать и развивать любое количество задатков на высоком уровне, позже получил название мультипотенциальность [13]. Некоторые исследователи в области одаренности используют термин «мультипотенциальность» применительно к множественным способностям [6], и термин мультипотенциальный стал приравниваться к традиционно определяемому термину одаренный. Без соответствующей педагогической поддержки мультипотенциальность может стать непреодолимой преградой на пути выбора профессиональной карьеры.

Так как многие профессии требуют определенной специализации, процесс выбора карьеры обычно воспринимается как уменьшение числа доступных возможностей [7]. Это трудно совместить с концепцией мультипотенциальности, ведь люди с многими талантами обычно высоко мотивированы и стремятся к новым впечатлениям. Принятие решения усложняется, если существует несколько привлекательных карьерных путей. К сожалению, количество профессий, доступных для многогранных личностей, ограничено, хотя некоторые из них действительно могут предоставить возможность использовать свои разнообразные навыки. В итоге мультипотенциальные люди часто испытывают затруднения при выборе профессии, а их многообразие способностей может восприниматься как преграда для успешного принятия решений, заставляя забывать о положительных аспектах их талантов. Как отмечают американские психологи Клаудиа Паск-Маккартни и Пол Саломон, столкновение с множеством возможностей может быть увлекательным, но порой приводит к замешательству и тревоге, что подтверждают исследования [11].

Для многих людей с высокими способностями выбор профессии — это экзистенциальная дилемма, которая часто сопровождается кризисом идентичности. Такие люди склонны рассматривать карьеру как нечто большее, чем просто один из аспектов жизни и способ заработать на жизнь. Следовательно, они ищут профессии, которые не просто интересны. Одаренные уделяют большое внимание выбору профессии, которая станет путем для самовыражения, местом, где они смогут реализовать свою жизненную философию и задействовать многие из своих навыков и талантов. Одаренные стремятся объединить в своем выборе профессии такие ценности,

как самоактуализация, самовыражение, взаимопроникновение, способность к радости и полноценная жизнь. Выбор карьеры в значительной степени обусловлен ценностями, и выбор профессии становится выбором образа жизни [9]. Таким образом, одаренные и мультипотенциальные личности возлагают на себя огромную ответственность в момент принятия решения о карьере, и кажется, что их судьба зависит от одного решения.

Проблемные аспекты, связанные с профориентацией, стали причиной внедрения наставнической поддержки в университетах США, а также создания лабораторий карьерного консультирования для одаренной молодежи с 1950-х годов XX века. Это стало важным шагом в развитии профессионального консультирования одаренных.

Первыми моделями профориентационного консультирования стали традиционные модели, в основе которых лежат личностные качества человека (установки, интересы, способности, стремления). Примером традиционной модели является карьерная типология Дж. Холланда, согласно которой каждый человек может подпасть под один из шести типов:

1) Реалистичный тип. Представители этого типа предпочитают заниматься деятельностью, связанной с инструментами, предметами и конкретными объектами, акцентируя внимание на их практическом применении. В процессе работы стремятся к достижению определенного результата в четко установленные сроки. По теории Холланда, этому типу свойственны такие характеристики, как практичность, функциональная целеустремленность, настойчивость, экономия, проявление упорства и адекватная самооценка. Иногда встречается и некоторая скромность или застенчивость, поскольку общение не является для них приоритетом. Обычно они обладают хорошей ловкостью рук, техническими способностями, а также развитыми пространственными и математическими умениями.

2) Исследовательский тип. Представители этого типа предпочитают работать с информацией и направлены на идеи: собирает, изучает, перерабатывает и объединяет данные. Основными мыслительными процессами этого типа являются анализ и синтез. Научная и исследовательская деятельность, как теоретическая, так и практическая, представляют собой ключевые сильные стороны данной личности. Личные качества включают склонность к поиску, любопытство и оригинальность. Люди этого типа часто являются индивидуалистами, действуют самостоятельно и стремятся к свободе. Главное для них — выявить причины и суть явлений. Обладают научными навыками, способностью к аналитическому мышлению и математическим умениям. Они выбирают среду для реализации своих способностей, как правило, связанную с систематическим и творческим исследованием естественных, биологических, социальных и культурных явлений.

3) Артистический тип. Такие люди предпочитают заниматься различными формами искусства, такими как живопись или музыка. Чаще всего это люди с ярко выраженными эмоциями, обладающие богатым воображением и креативностью, которые стремятся самовыразиться через художественные практики. Их поступки могут быть спонтанными. У них яркий, свободный характер; они не слишком любят следовать установленным правилам и заниматься рутинной. Взаимодействия с окружающими они выстраивают, основываясь на своих чувствах, эмоциях, интуиции и фантазии. Эти личности обладают быстрой реакцией, хорошей координацией и развитым восприятием. Также их коммуникативные навыки находятся на высоком уровне, что позволяет им легко налаживать контакты и обмениваться мыслями.

4) Социальный тип — это люди, ориентированные на взаимодействие с другими, фокусируются на помощи, обучении и сфере обслуживания. Обычно они

коммуникабельны и дружелюбны, отличаясь открытостью и некоторой доверчивостью. При этом они проявляют ответственность и терпимость, а также обладают высокой эмоциональной чувствительностью и способностью к сопереживанию. Предпочитают работать в команде, но стремятся избегать руководящих ролей. Их коммуникативные навыки развиты очень хорошо. Им нужно много социальных взаимодействий, что является важной частью их жизни. В то же время, математические способности у них, как правило, не такие сильные.

5) Предпринимательский тип. В деятельности представителей этого типа акцент сделан на решение конкретных проблем или задач. Люди с предпринимательским типом личности проявляют значительную активность и стремятся к власти и статусу, ориентируясь на взаимодействие с людьми. Обычно они обладают выдающимися коммуникативными навыками, социальной смелостью, уверенностью в себе и не боятся вносить риски. Их организаторские способности, ораторские таланты и умение предвидеть дальнейшие события выделяют их среди других. Они находчивы, практичны и умеют быстро адаптироваться к сложным ситуациям, часто принимая самостоятельные решения и стремясь к новым приключениям, порой даже авантурным. Основные сферы их деятельности включают организационную, управленческую, предпринимательскую деятельности, а также продажи и коммерцию.

6) Традиционный (конвенциональный) тип. Ориентированная на выполнение задач при заранее установленных условиях деятельность, где правила игры известны заранее, представляет собой процесс, требующий внимательности: работа с отчетами, цифрами, подготовка схем и диаграмм, использование офисной техники, ведение бухгалтерии, а также производственная деятельность. Структура является основополагающим элементом. Люди, обладающие аккуратностью и бережливостью, показателями точности и ответственности, способны завершать начатые проекты. Их взаимосвязь с окружающим миром ограничена и не занимает центрального положения, что полностью удовлетворяет этот «тип» личности. Хотя их коммуникативные и организаторские навыки слабо развиты, исполнительные способности находятся на высоком уровне. Данный тип имеет склонности к математике. Конвенциональные личности практичны и конкретны, не склонны отклоняться от запланированного, активны и придерживаются социальных норм. Они часто обращаются к знаковым системам, переводя характеристики объектов из окружающего мира в обозначения.

Дж. Холланд считал выбор профессии выражением личности [8]. Люди стремятся найти окружение, где они могут наиболее полно раскрыть свою индивидуальность. По мнению Дж. Холланда, профессиональное поведение во многом зависит от взаимодействия личностного типа и окружающей среды. Он также подчеркивал, что у людей могут быть как четко выраженные, так и менее определенные типы личности. Те, кто обладает ясной идентичностью, как правило, принимают решения гораздо легче: они осознают, какую карьеру хотят выбрать, и, следовательно, способны ее достигнуть. В противоположность этому, индивиды с "недифференцированной" идентичностью, или с слабо выраженными личностными чертами, скорее всего, будут исследовать различные карьерные направления, поскольку они имеют нечеткие личностные качества или не могут составить ясный образ своих характеристик. Такой прагматичный подход в выборе будущей профессии широко использовался во времена, когда карьерный путь был линейным, а рынок труда устойчивым.

В связи с глобализацией всех сфер общественной жизни, в том числе и сферы занятости населения, на смену традиционным моделям профессионального консультирования в США пришли постмодернистские. Трехсторонняя адаптивная

модель карьерного определения была разработана американскими психологами Т. Кришеком, М. Блеком и Р. МакКеем в конце 90-х годов XX века, которая опирается на рациональные и интуитивные методы принятия решения о будущей профессии. В основе этой модели лежит активное участие одаренной личности в практических профессиональных тренингах, а также активный поиск информации о сфере карьерной деятельности, что позже дает возможность одаренному человеку принять взвешенное решение [10].

Три ключевых национальных стандарта, разработанных Американской ассоциацией школьных консультантов для карьерного роста, предлагают ценную и конкретную помощь сотрудникам [5]. Эти стандарты акцентируют внимание на важности самопознания учащихся для ознакомления с профессиональной средой, а также на сборе информации о карьере и установлении карьерных целей для достижения успеха и удовлетворения индивидуальных потребностей. Также подчеркивается связь между личными качествами, образовательным процессом и трудовой деятельностью. Школьные консультанты, работающие с учетом данных стандартов, обладают необходимыми ресурсами для поддержки талантливых учащихся. Карьерные центры в школах должны предлагать материалы, ориентированные на одаренных учеников. Проведение карьерных занятий в малых группах для одаренных студентов может быть полезным, так как предоставляет им платформу для обсуждения выбора профессии и его последствий для образа жизни. Сотрудничество талантливых студентов с опытными наставниками может принести значительные преимущества, включая развитие навыков и доступ к опыту профессионалов. Для тех, кто не имеет образца для подражания, биографии успешных людей в интересующих областях могут послужить отличной альтернативой.

Занятия по самоопределению в карьере в США можно проследить на всех этапах обучения. Вот примеры некоторых из них: Начальная школа: поощрение занятий, требующих постановки целей и их выполнения; использование биографии выдающихся людей для изучения карьеры; знакомство детей с миром труда (посещение рабочего места родителей; приглашенные ораторы). Средняя школа: организация волонтерских проектов; поощрение предпринимательской и/или лидерской деятельности; организация стажировки; установка связи хобби и досуга учащихся с возможной карьерой. Старшая школа: поощрение посещения различных высших учебных заведений; определение, организация стажировки или наставничества у профессионалов; помощь в исследовании и прояснении личных ценностей и карьерных целей учащихся и др.

Главным учреждением, занимающимся профориентацией в федеральных школах США, является служба «Гайденс» (guidance). На уровне страны ее руководство осуществляет специальный департамент Министерства образования США, а в отдельных штатах и округах – соответствующие подразделения этого министерства. У каждого школьного округа есть свои программы «Гайденс», направленные на максимальное раскрытие потенциала каждого ученика. В школах формируются особые комитеты, в состав которых входят директор, его заместитель, главный консультант и несколько уважаемых преподавателей, которые являются авторитетами для детей. Основная задача этих комитетов – анализировать проблемы и интересы учеников, а затем разрабатывать рабочие программы с учетом собранных данных. Советник-консультант – это специалист с высшим педагогическим образованием, прошедший дополнительное обучение на курсах «Гайденс». В рамках службы «Гайденс» функционируют несколько направлений: сбор информации о учащихся,

информационные услуги, консультации, помощь в трудоустройстве и мониторинг судьбы выпускников.

Каждому учащемуся консультант создает индивидуальное досье, которое с его согласия передается в службу занятости по завершении обучения в школе. Консультант также знакомит студентов с различными профессиями и путями их получения, помогает находить информацию о содержании и требованиях к этим профессиям, координирует действия школьных педагогов в сфере профессиональной ориентации, а также поддерживает родителей в развитии интересов и наклонностей их детей. Для американских школьников полезен также сетевой ресурс Occupational Information Network, который предоставляет сведения о различных профессиях, включая описание деятельности, условия труда, квалификационные требования, инструменты работы, ожидаемые профессиональные качества, необходимое образование, медицинские ограничения, смежные профессии и список учебных заведений [1]. Эта база данных позволяет будущим абитуриентам самостоятельно исследовать профессиональный мир и сопоставлять свои навыки и интересы с требованиями различных специальностей.

Также стоит рассмотреть федеральную программу в США под названием "От школы к работе". Эта инициатива направлена на поддержку студентов, выбирающих свой путь после окончания средней школы: продолжить образование в колледжах или начать трудовую деятельность. Для тех, кто планирует поступление в учебные заведения, открываются возможности временной работы в различных компаниях и агентствах под руководством опытных специалистов в сферах, где часто трудятся молодежь, таких как образование, услуги и здравоохранение. Тем, кто намерен работать сразу после школы, предоставляются вакансии с возможностью сотрудничества в команде под контролем наставников. Этот подход, как показывают результаты, способствует более ответственному отношению подростков к учебе и помогает им выявить свои интересы и склонности к важным для них предметам на практике. Кроме того, работодатели, участвующие в этой программе, активно вливаются в процесс обучения, так как заинтересованы в подготовке квалифицированных кадров для будущего [3].

Хотя одаренные учащиеся получают пользу от многих из тех же хорошо спланированных мероприятий по развитию карьеры и жизни, которые предлагаются всем учащимся, консультантам следует рассмотреть возможность корректировки времени, темпа, сложности и интенсивности занятий, чтобы они больше соответствовали продвинутому когнитивному уровню и/или уникальным внутренним и внешним проблемам, обсуждавшимся ранее.

**Заключение.** Исходя из передового опыта профориентационной работы в США, следует отметить, что «руководство и консультирование» профессионального самоопределения контролируется на государственном уровне и является неотъемлемой частью современного образования как школьного, так и высшего. Использование разнообразных моделей педагогической поддержки позволяет одаренной молодежи обогатить свой внутренний мир, наладить связи в определенной сфере деятельности, изучить собственные способности и лучше понять себя, что может привести к многогранному развитию талантливого человека, способного работать на благо своей страны и общества в целом.

Основной проблемой в сфере отечественного образования является нехватка специально обученных консультантов, способных проводить и организовывать профориентационную работу среди школьников, начиная с начальных классов. Еще одним серьезным барьером для подготовки квалифицированных специалистов является

то, что единственным критерием для поступления в высшее учебное заведение служит результат итогового экзамена. Молодой человек поступает в учебное заведение на основе баллов по выбранным предметам, что далеко не всегда совпадает с его профессиональными интересами. При этом совершенно отсутствует возможность смены профессиональной специализации в случае, если будут выявлены несоответствия между индивидуальными качествами и первоначально выбранной областью деятельности. Все эти моменты подчеркивают необходимость создания принципиально новой системы профессионального самоопределения в рамках отечественной образовательной практики.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Гриншпун, С.С. Профессиональная ориентация школьников в США / С.С. Гриншпун // Педагогика. – 2005. – № 9. – С. 65–72.
2. Гудкова, Е.В. Основы профориентации и профессионального консультирования / Е.В. Гудкова; учеб. пособие; под ред. Е.Л. Солдатовой. – Челябинск: Изд-во ЮУрГУ, 2004. – 125 с.
3. Кузнецов, В. Зарубежный опыт организации взаимодействия рынка труда и системы профессионального образования / В.Кузнецов // Народное образование. – 2007. – №1. – С. 194 – 199.
4. Турчина, Л.А. Особенности профориентации учащейся молодежи в зарубежных странах / Л.А. Турчина // Ученые записки Таврического национального университета им. В.И. Вернадского. Серия «Проблемы педагогики средней и высшей школы». – 2013. – Т. 26 (65), № 1. – С. 216–227.
5. Campbell, C. A., & Dahir, C. A. (1997). The national standards for school counseling programs. Alexandria,VA: American School Counselor Association – URL: <https://journals.sagepub.com/> (дата обращения 07.09.2024).
6. Davis, G. A., & Rimm, S. B. (1989). Education of the gifted and talented (2nd ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall – URL: [https://www.researchgate.net/publication/249827206\\_Book\\_Reviews\\_DAVIS\\_GA\\_RIMM\\_SB\\_1989\\_Education\\_of\\_The\\_Gifted\\_and\\_Talented\\_Englewood\\_Cliffs\\_NJ\\_Prentice-Hall\\_hard\\_cover\\_3300\\_448\\_pp](https://www.researchgate.net/publication/249827206_Book_Reviews_DAVIS_GA_RIMM_SB_1989_Education_of_The_Gifted_and_Talented_Englewood_Cliffs_NJ_Prentice-Hall_hard_cover_3300_448_pp) (дата обращения 29.11.2024).
7. Fredrickson, R. H. (1972). The multipotential as vocational decision-makers. In R. H. Fredrickson & I. W. M. Rothney (Eds.), Recognizing and assisting multipotential youth (pp. 58-78). Columbus, OH: Merrill – URL: [https://archive.org/stream/ERIC\\_ED092827/ERIC\\_ED092827\\_djvu.txt](https://archive.org/stream/ERIC_ED092827/ERIC_ED092827_djvu.txt) (дата обращения 19.12.2024).
8. Holland, John L. (1997). Making Vocational Choices: A Theory of Vocational Personalities and Work Environments – URL: <https://career.iresearchnet.com/career-development/hollands-theory-of-vocational-personalities-and-work-environments/> (дата обращения 28.08.2024).
9. Kerr, B. A., & Claiborn, E. D. (1991). Counseling talented adults. Advanced Development, 3, 75-83. URL: <https://archive.org/details/handbookforcouns0000kerr> (дата обращения 11.12.2024).
10. Krieshok, T. S., Black, M. D., & McKay, R. A. (2009). Career decision-making: The limits of rationality and the abundance of non-conscious processes. Journal of Vocational Behavior, 75, 275–290 URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/235074482.pdf> (дата обращения 02.11.2024).
11. Pask-McCartney, C., & Salomone, P. R. (1988). Difficult cases in career counseling: III-The multipotentialed client. The Career Development Quarterly, 36, pp. 231-240 URL: <https://www.sci-hub.ru/10.1002/j.2161-0045.1988.tb00491.x> (дата обращения 10.01.2025).
12. Renzulli J.S. What makes giftedness? Re-examining a definition // In R. Diessner & S. Simmons (Eds.). Notable selections in educational psychology.– Guilford, CT: Dushkin/McGrawHill, 2000. – P . 373-384 – URL: <https://www.semanticscholar.org/paper/What-Makes-Giftedness%3A-Reexamining-a-Definition-Renzulli/f3f1f0c7fb6148bfa6038131b10e36c127d73f68> (дата обращения 20.12.2024).
13. Rysiew K. J., B. M. Shore, Multipotentiality, Giftedness, and Career Choice: A Review; October 1999 Journal of counseling and development: JCD 77(4) – URL: [https://www.researchgate.net/publication/234775782\\_Multipotentiality\\_Giftedness\\_and\\_Career\\_Choice\\_A\\_Review](https://www.researchgate.net/publication/234775782_Multipotentiality_Giftedness_and_Career_Choice_A_Review) (дата обращения 23.12.2024).

*Поступила в редакцию 15.01.2025 г.*

**GIFTED STUDENTS PEDAGOGICAL SUPPORT DURING PROFESSIONAL  
SELF-DETERMINATION IN THE USA**

*E. V. Skvortsova*

The article examines the current state of the issue of gifted students professional self-determination before entering higher education institutions in the United States, attempts to critically comprehend current trends in the use of various forms and methods of supporting talented applicants, and identify key pedagogical models that are relevant for supporting gifted students in American universities.

**Key words:** giftedness, gifted student, higher education institution, multipotentiality, counseling models, national standard, «Guidance» service, consellor, federal program.

**Скворцова Екатерина Владимировна**

Старший преподаватель кафедры теории  
и практики перевода,  
ФГБОУ ВО «Донецкий государственный  
университет», г. Донецк, ДНР, РФ.  
E-mail: yekaterina-skvortsova-2024@mail.ru

**Skvortsova Ekaterina Vladimirovna**

The senior teacher of the department of theory and  
practice of translation,  
FSBEI HE «Donetsk State University»,  
Donetsk, DPR, RF.  
E-mail: yekaterina-skvortsova-2024@mail.ru