

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное
учреждение высшего образования
«ЮЖНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Инженерно-технологическая академия

Н.А. Лызь, А.Е. Лызь

**УПРАВЛЕНИЕ ЛИЧНОСТНЫМИ РЕСУРСАМИ:
ОБРАЗОВАНИЕ И
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ**

Учебное пособие

Таганрог
Издательство Южного федерального университета
2016

УДК 159.9072.592(0758)+378(0758)

ББК 88.52я73+74.58я73

Л882

Рецензенты:

доктор педагогических наук, профессор Таганрогского института имени А.П. Чехова (филиал) «Ростовского государственного экономического университета (РИНХ)» *Г.Ф. Гребенщиков;*

доктор психологических наук, профессор Южного федерального университета *И.А. Кибальченко.*

Лызь, Н.А., Лызь, А.Е.

Л882 Управление личностными ресурсами: образование и профессиональное развитие: учебное пособие / Н.А. Лызь; А.Е. Лызь; Южный федеральный университет. – Таганрог: Издательство Южного федерального университета, 2016. – 136 с.

ISBN 978-5-9275-2145-6

Учебное пособие раскрывает личностные ресурсы и психолого-педагогические факторы, обеспечивающие возможность успешного освоения профессии, эффективную профессиональную деятельность, саморазвитие и самореализацию профессионала. В нем рассмотрены стадии, факторы, личностные механизмы и ресурсы профессионального развития человека; особенности системы образования и ее возможности для личностно-профессионального развития; образовательные и развивающие технологии.

Учебное пособие рекомендуется магистрантам всех направлений, изучающим курсы, ориентированные на компетенции самообразования и саморазвития, а также студентам, аспирантам, профессионалам, желающим более осознанно и эффективно управлять своими ресурсами в процессе образования и профессионального развития.

Пособие подготовлено и опубликовано при поддержке Благотворительного фонда В. Потанина.

ISBN 978-5-9275-2145-6

УДК 159.9072.592(0758)+378(0758)

ББК 88.52я73+74.58я73

© Южный федеральный университет, 2016

© Лызь Н.А., Лызь А.Е., 2016

Оглавление

Введение	4
1. Личностные ресурсы профессионального развития человека	8
1.1. Образ современного профессионала	8
1.2. Единство личностного и профессионального развития.....	14
1.3. Личностные механизмы и ресурсы развития профессионала..	25
1.4. Кризисы и противоречия личностно-профессионального становления	34
Вопросы и задания	53
2. Образование как средство личностно-профессионального развития	57
2.1. Характеристики системы образования.....	57
2.2. Тенденции развития высшего образования и новые возможности обучающихся	63
2.3. Студент как потребитель образовательных услуг и как субъект учебно-профессиональной деятельности	73
2.4. Мотивация и саморегуляция студентов как ресурс личностно-профессионального развития	82
Вопросы и задания	88
3. Образовательные и развивающие технологии	92
3.1. Технологии образования и самообразования	92
3.2. Способы самопознания, самоопределения, саморазвития	109
3.3. Проектирование профессионального будущего и планирование карьеры	120
Вопросы и задания	127
Заключение	130
Библиографический список	131

Введение

Мир стремительно меняется. В его преобразовании огромную роль играют новые технологии и инновационная экономика, основанная на знаниях и человеческом капитале. Именно человек как ответственный, компетентный, постоянно развивающийся субъект инновационной, высокотехнологичной и природосообразной профессиональной деятельности, реализующий в ней свой уникальный творческий потенциал, будет определять развитие постиндустриального общества.

Изменения технологий за короткие промежутки времени, включение процессов получения и обновления знания во все производственные процессы повышают требования к уровню квалификации и профессиональной мобильности специалистов, их личностному потенциалу и готовности к самообразованию. Науке и производству необходимы специалисты, обладающие исследовательскими, проектными, креативными компетенциями, умеющие соизмерять свои возможности и управлять своими ресурсами в соответствии с требованиями профессиональной деятельности, способные к профессиональному совершенствованию, в том числе к пересмотру собственных профессиональных установок. Усиливается внимание к таким качествам профессионала, как способность к саморегуляции, толерантность к неопределенности, ответственность, потребность в самореализации, мотивация достижения, рефлексивность, креативность, жизнестойкость, мобилизационный потенциал, способность быть «избыточным».

Именно личностный аспект подготовки специалиста для инновационной экономики приобретает важное значение, поскольку «профессиональная деятельность в период глобальных инноваций основана на расширении границ осознания человеком своих возможностей, самостоятельной активности в определении альтернативных и эффективных для конкретной ситуации профессиональ-

ных сред и способов самореализации, обретении согласия с самим собой в контексте задач общества»¹.

Современные тенденции выдвигают на первый план личностные ресурсы профессионала. Под **личностными ресурсами** мы понимаем совокупность свойств, определяющих готовность и способность субъекта эффективно управлять своей деятельностью, включая принятие решений в ситуации неопределенности, оптимизацию, контроль и коррекцию деятельности в различных условиях и масштабах времени². Такие ресурсы соотносятся с метакогнитивными способностями, ценностями и мотивами, а также субъектными качествами: ответственностью, целеустремленностью, рефлексивностью, самостоятельностью, гибкостью, умениями саморегуляции. Личностные ресурсы обеспечивают возможность успешного освоения профессии и адаптации на рабочем месте, эффективную профессиональную деятельность, саморазвитие и самореализацию профессионала. Кроме того, эти ресурсы оказывают влияние на возможности развития, успешность и удовлетворенность в разных видах деятельности, в том числе в учебно-профессиональной.

Исходя из этого, курс «Психология управления личностными ресурсами» реализует новый подход к профессиональной подготовке, основанный на идее **ведущей роли личности в ее профессиональном становлении**, на активизации механизмов самоорганизации и саморазвития студентов. Он направлен на познание, использование и развитие студентами собственных личностных ресурсов в процессе управления своей учебно-профессиональной деятельностью, управления собственным образованием, управления своей жизнью, управления своим профессиональным развитием, управления коллективом, управления карьерой.

¹ Ключко В.Е., Галажинский Э.В. Инновационный потенциал личности: системно-антропологический контекст // Вестник Томского государственного университета. 2009. № 325. С. 151.

² Лызь Н.А., Веселов Г.Е. Интеллектуально-личностный ресурс выпускников как показатель качества инженерного образования // Инженерное образование. 2014. №15. С. 70–75.

Содержание курса и используемые образовательные технологии ориентированы на следующие результаты:

- повышение личностной и профессиональной рефлексии студентов, способствующей осознанию и развитию представлений о собственных целях, ценностях, возможностях, перспективах;
- активизацию личностного и профессионального самоопределения студентов (анализ социальных и профессиональных требований, собственных потребностей и способностей, постановка целей, выбор средств реализации);
- повышение уверенности в себе, креативности, мобильности, готовности к построению карьеры;
- усиление ориентации на жизненные цели, профессиональные достижения, саморазвитие и самореализацию в образовании и профессиональной деятельности;
- развитие коммуникативных, лидерских способностей и умений работать в команде;
- развитие умений саморегуляции и самоуправления личностно-профессиональным развитием.

Настоящее пособие реализует первую часть курса «Психология управления личностными ресурсами», раскрывая личностные механизмы и ресурсы профессионального развития, а также возможности системы образования в личностно-профессиональном развитии и самореализации.

В первой главе представлены характеристики современного профессионала, а также факторы, механизмы и внутренние ресурсы его развития. Сделан акцент на единстве личностного и профессионального развития специалиста, подробно рассмотрены кризисы и противоречия личностно-профессионального становления.

Вторая глава посвящена образованию как средству личностно-профессионального развития. В ней изложены характеристики и тенденции развития высшего образования, раскрыты новые функции и возможности обучающихся. Особое внимание уделено рассмотрению качеств студентов, позволяющих им выступать субъек-

тами учебно-профессиональной деятельности и использовать возможности образования для собственного развития.

Третья глава описывает проектные, интерактивные, информационные, контекстные, личностно-развивающие образовательные технологии, способствующие становлению компетентного профессионала. Показаны тенденции в развитии технологий образования и самообразования. Здесь происходит возврат к вопросам личностно-профессионального развития, но не столько на уровне объективных условий и механизмов (они рассмотрены в первой главе), сколько на уровне индивидуального самостроительства: конкретных способов самопознания, самоопределения, саморазвития, проектирования профессионального будущего и планирования карьеры.

В отборе и разработке содержания данного пособия авторы исходили из того, что знание психологических особенностей личностно-профессионального развития, возможностей образовательных и развивающих технологий позволяет человеку осознанно формировать свою позицию, проектировать свою образовательную траекторию и профессиональный путь, управлять своими ресурсами для достижения профессиональных целей, творить свою жизнь.

Учебное пособие рекомендуется магистрантам, изучающим курс «Психология управления личностными ресурсами», а также студентам, аспирантам, профессионалам, желающим более осознанно и эффективно управлять своим образованием и профессиональным развитием.

1. Личностные ресурсы профессионального развития человека

1.1. Образ современного профессионала

Жизненный успех и субъективное благополучие человека во многом зависят от того, смог ли он удачно выбрать профессию, найти для себя сферу самореализации, стать профессионалом, мастером своего дела.

Профессионалом в самом общем смысле можно назвать человека, работающего в определенной сфере, имеющего опыт профессиональной деятельности, позволяющий ему успешно решать профессиональные задачи. В условиях современного динамично развивающегося общества и инновационной экономики от профессионала требуется:

- способность эффективно выполнять профессиональные функции в соответствии с нормами, стандартами, требованиями;
- владение универсальными (общекультурными) и профессиональными компетенциями;
- способность обеспечить направленность деятельности на запланированный результат, в том числе в нестандартных ситуациях и при ограниченности ресурсов;
- умения согласовать свои возможности, способности, цели, интересы, ожидания с условиями профессиональной деятельности и требованиями профессионального сообщества;
- осознание смыслов и самостоятельное определение целей профессиональной деятельности, принятие ответственности за ее результаты;
- стремление определиться, найти себя в профессиональной деятельности, выстроить профессиональную карьеру;
- способность критически осмысливать, переоценивать и развивать накопленный опыт, а также прогнозировать результаты деятельности и отношений;

- умения результативно общаться, работать в командах, управлять работой исполнителей;
- готовность к постоянному личностному и профессиональному развитию.

Одной из тенденций рынка труда является усиление требований к профессионалу как к **субъекту профессиональной деятельности** – субъекту осознаваемой целенаправленной внутренне мотивированной активности, которая имеет для него определенный смысл и относительно которой человек выступает как ее инициатор, координатор, управленец³. Субъект проявляется в том, что, обладая некоторыми устойчивыми внутренними ресурсами, он не просто адаптируется к требованиям профессиональной деятельности и следует за складывающимся течением обстоятельств. Он способен преобразовывать и эти обстоятельства, и профессиональную деятельность, и самого себя.

Ученые выделяют три основных группы профессиональных задач, а соответственно им – три ведущие **формы активности субъекта труда**⁴:

- функционирование (реализация, исполнение);
- формирование (становление, развитие);
- регулирование, включающие преобразование действительности (объектов труда), регулирование деятельности, преобразование самого себя в целях самореализации и повышения эффективности деятельности.

Для реализации этих форм активности человек должен обладать определенными качествами (умениями самоконтроля и саморегуляции, коммуникативными умениями, потребностями самореализации в трудовой деятельности), в том числе инвариантными относительно различных видов деятельности.

³ Лызь Н.А., Лызь А.Е. Становление качеств субъекта труда в процессе профессиональной подготовки // Гуманитарные научные исследования. Июль, 2013 [Электронный ресурс]. URL: <http://human.snauka.ru/2013/07/3487>

⁴ Поваренков Ю.П. Психологическая структура субъекта профессионального пути // Человеческий фактор: проблемы психологии и эргономики. 2006. № 1. С. 97–100.

Субъект профессиональной деятельности – это не просто исполнитель, а профессионал, который понимает личностный смысл деятельности и способен управлять как деятельностью, так и своими ресурсами.

Для обозначения **образа-идеала профессионала** ученые и практики выделяют различные его характеристики (качества):

- *профессиональную подготовленность* как совокупность профессиональных знаний, умений и навыков;
- *профессионально важные качества* как совокупность психических свойств и черт личности, необходимых для эффективной профессиональной деятельности;
- *профессиональную направленность* как совокупность устойчивых интересов и мотивов профессиональной деятельности;
- *профессиональную культуру* как владение ценностями, содержанием и способами решения профессиональных задач;
- *профессиональную компетентность* как особую форму организации знаний, умений, мотивов и качеств, обеспечивающую принятие эффективных решений в профессиональной сфере;
- **профессиональное мастерство** как высший уровень профессионализма, характеризующий субъекта, развивающего себя средствами профессии, обогащающего опыт профессии, вносящего в нее творческий вклад.

В современной науке и практике все более распространяется **компетентностный подход**. Он предполагает не только и не столько информированность работника, сколько умения решать проблемы, возникающие в профессиональной деятельности⁵. Компетентность выражается в корректной оценке сложившейся ситуации, принятии эффективного решения, а также в адекватных действиях, позволяющих достигнуть поставленной цели. Такая деятельность предполагает наличие и актуализацию востребованных ею

⁵ Забалуева А.И., Кибальченко И.А., Лызь Н.А. Интегральное развитие учебно-познавательной компетентности студентов: монография. Таганрог: Изд-во ЮФУ, 2015.

знаний, умений, навыков, а также внутренних мотивов и личностных качеств. **Профессиональную компетентность** характеризуют следующим образом:

- как особую форму организации знаний, умений, мотивов и качеств, обеспечивающую принятие и реализацию эффективных решений в профессиональной сфере;
- способность правильно оценивать сложившуюся ситуацию, принимать адекватное решение, позволяющее достигнуть поставленной цели;
- сочетание психических качеств личности, позволяющее действовать самостоятельно и ответственно;
- «глубокое, доскональное знание существа выполняемой работы, способов и средств достижения намеченных целей», а также наличие соответствующих умений и навыков (Э.Ф. Зеер);
- «интеллектуально и личностно обусловленный опыт социально-профессиональной деятельности человека, основывающийся на знаниях» (И.А. Зимняя);
- «индивидуальную характеристику степени соответствия требованиям профессии», а также характеристику действий человека (принятие компетентного решения) (А.К. Маркова);
- «мотивированные способности» (Дж. Равен);
- устойчивую способность к успешной деятельности, включающую помимо опыта чувство ответственности за достигнутые результаты, способность учиться на ошибках и вносить коррективы в процессе достижения целей.

Компетентность отличается от знаний и умений интегральным характером и более широкими функциями. В подготовленности основой являются умения решать профессиональные задачи, а в компетентности – профессионально-личностные качества человека, который будет хотеть и уметь решать такие задачи, используя не только знания, но и весь личностный потенциал⁶.

⁶ Лызь Н.А. Подготовка специалиста новой формации: методологические основы поиска путей и средств // Образовательная политика. 2009. №3. С. 44–51.

Если функционально профессиональная компетентность может быть определена через эффективность профессиональной деятельности, то сущность компетентности лежит в сфере не деятельности, а личности: ее опыта, способностей, отношений, мотивов, качеств (целеустремленности, настойчивости, волевых ресурсов и пр.), умений ставить перспективные цели, проявлять инициативу, брать на себя ответственность, управлять своей деятельностью.

Формой существования компетентности является деятельность, которая характеризуется высокой степенью адекватности целей, средств и результатов, что обеспечивается высокоэффективной сознательно (и, преимущественно, самостоятельно) выработанной ориентировочной основой деятельности⁷. В ее структуре выделяются следующие элементы:

- образ предмета и способов предстоящей деятельности (мыслительных, организационных, коммуникативных и др.);
- понятийное знание о сущности создаваемого в этой деятельности предмета или процесса;
- набор апробированных в собственном опыте способов деятельности;
- опыт выполнения этой деятельности в проблемных условиях – при неполноте задания условий задачи, дефиците информации, невыявленности причинно-следственных связей, непригодности известных вариантов решения;
- механизм рефлексии и самоконтроля.

Указанная деятельность отличается высоким уровнем ее ценностно-смыслового принятия, выступает для человека как ведущее средство самореализации. Иными словами, компетентность проявляется и формируется только тогда, когда человек вовлечен в дея-

⁷ Сериков В.В. Компетентностный подход к разработке содержания образования: от идеи к образовательной программе // Известия ВГПУ. 2003. №1. С. 7–13.

тельность, заинтересован не только в результатах, но и в процессе, готов оптимизировать процесс и совершенствовать результаты.

Только компетентный специалист может достичь мастерства. Но это произойдет, когда он не только освоит опыт профессии, но и привнесет в нее свою индивидуальность, обогатив этот опыт. Необходимым условием достижения такого уровня является интеграция профессии в жизнедеятельность субъекта, наполнение ее личностным смыслом, реализация всего личностного потенциала в ней. Здесь уже не только человек подстраивается под профессию, «вбирает» ее, но и изменяет ее под себя, творчески преобразуя и совершенствуя способы деятельности, выполняя ее на новом, объективно более высоком уровне.

Профессиональная компетентность – это комплексная характеристика профессионала, интегрирующая профессиональный опыт и проявления интеллектуального, субъектного, творческого потенциала личности в профессиональной деятельности.

Эти идеи интеграции профессионального опыта и личностных качеств проявляются и в **требованиях к инженеру-профессионалу**. Помимо функциональности специалиста и готовности к прикладным видам деятельности (компетенции проектно-конструкторской, производственно-технологической, монтажно-наладочной, сервисно-эксплуатационной и др. видов деятельности) большое внимание уделяется нетехническим – интеллектуальным, метакогнитивным и социально-личностным компетенциям инженера⁸. В частности, отечественные и зарубежные исследователи указывают следующие характеристики компетентного инженера:

- владение современной методологией осмысления действительности, гибкость и многогранность научного мышления;
- умение решать проблемы, мыслить интегративно и глобально, критически и творчески;

⁸ Лызь Н.А., Лызь А.Е., Нецадим И.О. Личность профессионала как целевой ориентир высшей технической школы // Вестник ВГУ. Серия: Проблемы высшего образования. 2016. №3. С. 47–51.

- владение иностранными языками, информационными технологиями, методами компьютерного моделирования, технологиями обеспечения безопасности и технологиями дизайна, вопросами экономики, менеджмента, интеллектуальной собственности, социально-культурного «конструирования»;

- мобильность специалиста, возможность перехода от одного вида профессиональной деятельности к другому;

- способность к адаптации в современном глобальном мире, умение реагировать на происходящие перемены;

- навыки самооценки, умение обучаться на протяжении всей жизни, способность к самообразованию и саморазвитию в условиях постоянно изменяющихся технологий;

- коммуникативные умения, навыки межличностного общения и работы в команде (в т.ч. эмпатия, способность выстраивать позитивные взаимоотношения, преодолевать конфликты).

Если мы ориентируемся на такие качества профессионала, становится очевидно, что собственно профессиональные характеристики человека неотъемлемы от личностных, более того, личность выступает основой формирования профессиональной компетентности.

1.2. Единство личностного и профессионального развития

Личностное и профессиональное развитие можно рассматривать как составляющие целостного развития психики. Психическое развитие человека представляет собой сложное поступательное движение, в ходе которого происходят прогрессивные и регрессивные когнитивные, эмоциональные, мотивационно-смысловые и др. изменения в психике человека. Когда говорят о личностном развитии, акцентируют внимание на формировании функциональных систем, с помощью которых происходит реализация основных видов деятельности (игры, учения, труда, общения) и осуществление целенаправленных форм поведения. При обсуждении профессионального развития рассматривают изменения психики и личности в процессе освоения и выполнения профессиональной деятельности.

В отечественной психологии сложились представления о личности как о внутренней управляющей инстанции, позволяющей человеку в условиях множественности его потребностей и сложности социальной, природной, производственной, бытовой среды делать свое поведение целенаправленным, реализовать свои планы, достигать целей. Иными словами, **личность** можно представить как *систему внутренней регуляции поведения человека*. Становление в ребенке личностных свойств позволяет ему не просто удовлетворять свои непосредственные потребности или делать то, что указывают взрослые, т.е. жить под внешним управлением, но и выбирать важное для себя, понимать смысл своих действий, руководствоваться в своем поведении внутренними мотивами и осмысленными целями, направлять себя на их достижение, несмотря на трудности и соблазны, достигать результатов, строить свою жизнь, самореализоваться.

В **развитии личности** можно выделить две ключевых ступени:

- на первой ступени (дошкольный возраст) ребенок приобретает возможность опосредованного поведения, т.е. научается управлять собой и своим поведением на основе соподчинения мотивов;
- на второй ступени личностного развития (юношеский возраст) человек приобретает возможности осмысливать свою жизнь как целое и управлять ею на основе осознанных жизненных целей.

Акцент в развитии зрелой личности ставится на самосознании, саморазвитии, развитии самостоятельности в стратегических видах жизнедеятельности, включая целеполагание и планирование.

Личностная зрелость связана со способностью человека управлять как своим поведением, так и собственной жизнью, и развитием самого себя.

Основной характеристикой личности выступают ее отношения с миром, взятые с их содержательной стороны – мотивы, интересы, цели, ценности, идеалы, убеждения. Именно **ценностно-смысловая сфера** образует то ядро, которое позволяет человеку быть личностью, поскольку обеспечивает структурирование отно-

шений человека с миром и подчинение своей жизнедеятельности устойчивой структуре этих отношений, в противовес сиюминутным импульсам и внешним стимулам⁹.

Базовой характеристикой зрелой личности является **субъектность** – способность производить взаимообусловленные изменения в мире и в самом себе, способность к самодетерминации различных сфер своего бытия, к самостоятельному жизнетворчеству, к построению своей жизни в соответствии со своими ценностями и принципами.

Основными характеристиками субъекта, обеспечивающими его продуктивную самостоятельность и позволяющими реализовать функции самоорганизации, саморазвития, управления разными видами деятельности и жизнедеятельностью в целом являются ответственность, интернальность, способность саморегуляции, рефлексивность.

Ответственность понимается как личностное основание ценностных решений, поступков, как форма внутреннего принятия необходимости и добровольность ее реализации. Ответственную личность характеризует готовность к преодолению трудностей, обращенность требований к самой себе, относительная независимость от окружающих (их оценок, влияний), способность четко оценивать свои возможности и ограничения в разрешении конкретной ситуации, нацеленность на достижение результата, невзирая на трудности и непредвиденные обстоятельства¹⁰.

Одной из форм организации своих отношений с действительностью, поддержания воспроизводства себя как автора собственного бытия в мире является **субъективный контроль** личности. Обобщенной характеристикой субъективных механизмов контроля считается «локус контроля», отражающий степень, в которой человек полагает себя причиной происходящих событий. При экс-

⁹ Леонтьев Д.А. Психология смысла: природа, строение и динамика смысловой реальности. М.: Смысл, 1999.

¹⁰ Абульханова К.А. Психология и сознание личности (Проблемы методологии, теории и исследования реальной личности). М.: Моск. психолого-социальный институт; Воронеж: Изд-во НПО «МОДЭК», 1999.

тернальном локусе контроля человек считает, что происходящие с ним события являются результатом действия внешних сил – случая, других людей и т.д. При интернальном локусе человек интерпретирует значимые события как результат своей собственной деятельности. *Интернальность является основой принятия человеком на себя ответственности за происходящие с ним события, профессиональную карьеру и свою жизнь в целом.*

Основным функциональным механизмом приведения в соответствие событий, требований, задач деятельности, с одной стороны, и личных возможностей, способностей, состояний – с другой, является **саморегуляция**. Этот гибкий, целостный индивидуализированный механизм обеспечивает процессуальную регуляцию деятельности, преодоление трудностей и рассогласования психических составляющих (рост мотивации, усталость и т.д.), мобилизует психические и личностные резервы, обеспечивает результативность активности. Саморегуляция в единстве целеполагания, анализа условий, проектирования, оценки результатов и коррекции деятельности выступает как специфическая для человека наиболее общая функция его психической активности, позволяющая ему реализовывать себя как творца, исполнителя, контролера и судью своих поступков, жизнедеятельности в целом¹¹.

К основным характеристикам личности относятся составляющие ее ценностно-смысловой сферы (мотивы, цели, ценности, идеалы, убеждения) и качества субъекта (ответственность, интернальность, саморегуляция, рефлексивность).

Рефлексивность – это качество субъекта, определяющее его способность к осознанию других свойств и качеств и к их репрезентации как своих. Она характеризует склонность субъекта к анализу происходящего и себя в нем, а именно: к анализу актуальной ситуации, осмыслению ее элементов; к соотносению своих действий с ситуацией и координации в соответствии с изменяющимися

¹¹ Моросанова В.И., Аронова Е.А. Самосознание и саморегуляция поведения. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2007.

условиями и собственным состоянием; к анализу уже выполненной в прошлом деятельности и свершившихся событий; к осознанию предпосылок, мотивов и причин произошедшего; к анализу предстоящей деятельности, планированию и прогнозированию вероятных исходов¹².

Таким образом, развитие человека как личности предполагает направленные изменения ценностно-смысловой сферы и качеств субъекта под влиянием социальных взаимодействий, разных видов деятельности и собственной активности, ведущие к становлению некоторой внутренней целостности, исполняющей роль управляющей инстанции. Осознание собственных идеалов и выстраивание жизненных перспектив способствует пониманию необходимости развития собственных качеств, что формирует потребность в саморазвитии и стимулирует активность в данном направлении (подробнее см. подразд. 3.2).

Личностное развитие – это процесс совершенствования механизмов ценностно-смысловой регуляции жизнедеятельности, повышения уровня осмысленности жизни, расширения способности управлять своей жизнью и своим развитием на основе осознанных целей.

Профессиональное развитие происходит в процессе освоения и выполнения человеком профессиональной деятельности. Оно зависит от социальных факторов, индивидуально-психологических свойств человека, условий социально-профессиональной среды (трудового процесса, особенностей профессиональной карьеры) и даже от случайных событий, но с каждым новым уровнем развития все в большей мере определяется характеристиками личности, ее позицией, стремлениями, жизненными приоритетами.

Профессиональное развитие предполагает:

- освоение, применение, субъективное и объективное обогащение профессионального опыта;

¹² Карпов А.В. Рефлексивность как психическое свойство и методика ее диагностики // Психологический журнал. 2003. Т. 24. №5. С. 45–57.

- формирование продуктивных форм профессиональной активности в соответствии с социальными и профессиональными требованиями и на основе возможностей и притязаний личности;
- становление востребованных деятельностью устойчивых психологических качеств и способностей, создающих возможность успешного выполнения деятельности;
- совершенствование знания о себе, самоопределение – поиск смыслов профессиональной деятельности;
- развитие мотивов профессиональной деятельности;
- активизацию процессов саморазвития личности, преодоление кризисов, противоречий и психологических барьеров;
- реализацию себя в профессии.

Профессиональное развитие представляет собой, с одной стороны, становление, рост, интеграцию и реализацию в профессиональном труде профессионально значимых личностных качеств, мотивов и способностей, профессиональных знаний и умений, с другой – активное качественное преобразование человеком своего внутреннего мира, приводящее к принципиально новому его строю и способу жизнедеятельности – творческой самореализации в профессии¹³.

Индивидуальное профессиональное развитие проходит определенные этапы и имеет свои пределы. Выделяют следующие **стадии профессионального становления** личности¹⁴.

1. *Зарождение профессионально ориентированных интересов и склонностей* – начало профессионального становления личности; оно происходит под влиянием родственников, учителей, сюжетно-ролевых игр и учебных предметов (0–12 лет).

2. *Стадия оптации* – выбор профессии. Формирование профессиональных намерений завершается осознанным, желанным, а

¹³ Митина Л.М. Психология личностно профессионального развития субъектов образования. М.; СПб., 2014.

¹⁴ Зеер Э.Ф. Психология профессий: учебное пособие для студентов вузов. М.: Академический проект; Фонд «Мир», 2006.

иногда и вынужденным выбором профессии. У школьника складываются познавательные и профессиональные интересы, формируются жизненные планы. Профессиональная активность личности направлена на поиск своего места в мире профессий и проявляется в решении вопроса о выборе профессии.

3. *Стадия профессиональной подготовки.* Начинается с поступления в профессиональное учебное заведение (профессиональный лицей, техникум, колледж, вуз). Социальная ситуация характеризуется новой социальной ролью личности, новыми взаимоотношениями в коллективе, большей социальной независимостью. Ведущая деятельность – учебно-профессиональная, ориентированная на получение конкретной профессии.

4. *Стадия профессиональной адаптации.* Социальная ситуация коренным образом меняется: новая система отношений в разновозрастном производственном коллективе, иная социальная роль, новые социально-экономические условия и профессиональные отношения. Ведущей деятельностью становится профессиональная, которая, как правило, носит нормативно-репродуктивный характер. На этой стадии наблюдается рост профессиональной активности личности, направленной на освоение системы взаимоотношений в коллективе, новой социальной роли, приобретение профессионального опыта и самостоятельное выполнение профессиональной деятельности.

5. *Стадия первичной профессионализации и становления специалиста.* По мере освоения профессии личность все больше погружается в профессиональную среду. Реализация деятельности осуществляется относительно устойчивыми и оптимальными для работника способами. Стабилизация профессиональной деятельности приводит к формированию новой системы отношений личности к окружающей действительности и к самой себе. Эти изменения ведут к образованию новой социальной ситуации, а сама профессиональная деятельность характеризуется индивидуальными личностно-образными технологиями выполнения.

6. *Второй уровень профессионализации.* Дальнейшее повышение квалификации, индивидуализация технологий выполнения

деятельности, выработка собственной профессиональной позиции, высокое качество и производительность труда приводят к переходу личности на второй уровень профессионализации. На этой стадии профессиональная активность постепенно стабилизируется, уровень ее проявления индивидуализируется и зависит от психологических особенностей личности.

7. Стадия профессионального мастерства и становления акме-профессионалов. Для нее характерны высокая творческая и социальная активность личности, продуктивный уровень выполнения профессиональной деятельности. Этого достигает лишь часть работников, вовлеченных в деятельность, обладающих творческим потенциалом, развитой потребностью в самореализации. Переход на стадию мастерства изменяет социальную ситуацию, кардинально меняет характер выполнения профессиональной деятельности, резко повышает уровень профессиональной активности личности. Профессиональная активность проявляется в поиске новых, более эффективных способов выполнения деятельности, изменении установившихся взаимоотношений с коллективом, попытках преодолеть, сломать традиционно сложившиеся методы управления, а также в неудовлетворенности собой, стремлении выйти за пределы себя. Постигание вершин профессионализма (акме) – свидетельство того, что личность профессионала состоялась.

Стадии целостного процесса профессионального становления личности представлены в табл.1.

На «стыке» стадий возникают субъективные и объективные трудности, межличностные и внутриличностные конфликты, инициирующие нормативные кризисы профессионального становления личности (см. подразд. 1.4.). Переход от одной стадии профессионального становления к другой означает смену социальной ситуации развития, изменение содержания ведущей деятельности, освоение новой социальной роли, профессионального поведения, а также перестройку личности¹⁵.

¹⁵ Зеер Э.Ф. Психология профессионального развития: учебное пособие для студентов вузов. М.: Академия, 2009.

Таблица 1

Стадии профессионального становления личности (по Э.Ф. Зееру)

Название стадии	Основные психологические новообразования стадии
1. Аморфная оптация (0–12 лет)	Профессионально ориентированные интересы и склонности
2. Оптация (12–16 лет)	Профессиональные намерения, выбор пути профессионального образования и профессиональной подготовки, учебно-профессиональное самоопределение
3. Профессиональная подготовка (16–23 года)	Профессиональная подготовленность, профессиональное самоопределение, готовность к самостоятельному труду
4. Профессиональная адаптация (18–25 лет)	Освоение новой социальной роли, опыта самостоятельного выполнения профессиональной деятельности, профессионально важные качества
5. Первичная профессионализация	Профессиональная позиция, интегративные профессионально значимые качества, индивидуальный стиль деятельности, квалифицированный труд
6. Вторичная профессионализация	Профессиональный менталитет, идентификация с профессиональным сообществом, профессиональная мобильность, корпоративность, гибкий стиль деятельности, высококвалифицированная деятельность
7. Профессиональное мастерство	Творческая профессиональная деятельность, подвижные интегративные психологические новообразования, самопроектирование своей деятельности и карьеры, вершина (акме) профессионального развития

Как правило, **взаимосвязи между личностью и профессией** анализируются исходя из двух положений:

- «*проявление личности в профессии*», т.е. в выборе и овладении профессией, в удовлетворении познавательных и др. интересов, в индивидуальном стиле деятельности;
- «*развитие личности в деятельности*», что отражается в формировании профессионально важных качеств человека, расширении сферы познания окружающего мира, развитии форм и содержания предмета общения.

Профессиональная деятельность человека в процессе адаптации личности к требованиям конкретной деятельности и идентификации личности с профессией в числе других факторов задает направление развития его личности. Каждая профессия формирует сходные интересы, установки, черты личности, манеру поведения и т.д. Однако это упрощенная модель взаимосвязи личности и профессии, не способная объяснить высшие стадии профессионального развития. Так, например, мастерство характеризуется личностной значимостью для работника его труда (что предполагает сформированное самосознание и ранжирование человеком его жизненных ценностей), творческим отношением к своему труду, установкой на совершенствование средств, условий деятельности (что характеризуется как «выход за пределы профессии»), максимальной самореализацией своих возможностей в профессиональной деятельности¹⁶.

Методологическая позиция, где профессиональное развитие связывается с развитием самосознания и самореализацией человека, приводит исследователей к идеям целостности, единства личностного и профессионального развития человека.

Личностное и профессиональное развитие человека правомерно рассматривать как единый процесс, объединяющим началом которого служит целостность личности и ее самосознания, единство ее проявлений в разных сферах жизнедеятельности.

¹⁶ Завалишина Д.Н. Модели профессионального развития человека // Профессиональная пригодность: субъектно-деятельностный подход / под ред. В.А. Бодрова. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2004. С. 55–78.

Фундаментальным условием развития интегральных характеристик личности профессионала являются осознание им необходимости изменения, преобразования своего внутреннего мира и поиск новых возможностей самоосуществления в труде, т.е. повышение уровня профессионального самосознания¹⁷.

Л.М. Митина выделила две **модели профессионального труда**. При *адаптивном поведении* (первая модель) в самосознании человека доминирует тенденция к подчинению профессиональной деятельности внешним обстоятельствам в виде выполнения предписанных требований, правил, норм. Имеются в виду процессы самоприспособления, а также процессы подчинения среды исходным интересам специалиста. В деятельности такой специалист, как правило, руководствуется принципом экономии сил и пользуется, главным образом, наработанными алгоритмами решения профессиональных задач, проблем, ситуаций, превращенными в штампы, шаблоны, стереотипы.

В модели *профессионального развития* (вторая модель) человек характеризуется способностью выйти за пределы непрерывного потока повседневной практики, увидеть свой труд в целом и превратить его в предмет практического преобразования. Этот прорыв дает ему возможность стать хозяином положения, полноправным автором, конструирующим свое настоящее и будущее. Это позволяет внутренне принимать, осознавать и оценивать трудности и противоречия разных сторон профессионального труда, самостоятельно и конструктивно разрешать их в соответствии со своими ценностными ориентациями, рассматривать любую трудность как стимул дальнейшего развития, как преодоление собственных пределов. Осознание человеком своих потенциальных возможностей, перспективы личностного и профессионального роста побуждает его к постоянному экспериментированию, понимаемому как поиск, творчество, возможность выбора. Решающим элементом

¹⁷ Митина Л.М. Личностное и профессиональное развитие человека в новых социально-экономических условиях // Вопросы психологии. 1997. №4. С. 28–38.

данной ситуации профессионального развития является необходимость делать выбор: ощущать свободу, с одной стороны, и ответственность за все, что происходит и произойдет, – с другой. «Таким образом, – заключает Л.М. Митина, – профессиональное развитие неотделимо от личностного – в основе и того, и другого лежит принцип саморазвития, детерминирующий способность личности превращать собственную жизнедеятельность в предмет практического преобразования, приводящий к высшей форме жизнедеятельности личности – творческой самореализации»¹⁸.

Основным фактором личностно-профессионального развития является «внутренняя среда» личности, ее самосознание и ценностные ориентации, способность стать в рефлексивную позицию по отношению к своей жизнедеятельности, потребность в саморазвитии, активность человека в его осуществлении.

Безусловно, одним из условий личностно-профессионального развития человека является накопление им жизненного, в том числе профессионального опыта. Однако «ядром» и «мерилом» такого развития является становление самосознания, формирование субъектной позиции и ценностных отношений через самоопределение к различным объектам действительности (самому себе, другим людям, профессии и пр.), наращивание потенциала саморазвития.

1.3. Личностные механизмы и ресурсы развития профессионала

Начиная с юношеского возраста, человек, обладая характеристиками зрелой личности, способен осознанно управлять своим профессиональным развитием.

Студенческий период жизни (возраст 18–24 года) характеризуется тем, что юноши и девушки стремятся к самостоятельной, независимой жизни, осознают себя взрослыми и полноправными. Как правило, в этот период завершается физическое созревание,

¹⁸ Там же. С. 29.

дифференцированы умственные способности и интересы, сформированы определенная система ценностей, личное мировоззрение и жизненная стратегия, целостный образ «Я», готовность к самообучению, профессиональные намерения.

Студентам характерно стремление определять и проявлять свои жизненные позиции, планировать, организовывать свою жизнь. Психологическое содержание развития личности в этот период раскрывается как осмысление себя, осознание своего места и роли в различных системах (общество, семья, образование, профессия и др.), поиск жизненных смыслов, определение жизненных, в том числе профессиональных перспектив. Основой и результатом такого развития является формирующееся самосознание, а базовым механизмом – самоопределение. Хотя психологическая готовность к самоопределению считается основным новообразованием раннего юношеского возраста, поиск себя, смыслов профессиональной деятельности и конструирование своего жизненного пути – непрерывный процесс, и именно студенческий возраст может считаться периодом наиболее интенсивного самоопределения.

Самоопределение предполагает выбор способа, действия, альтернативы, жизненного пути на основе осознания человеком своих целей, идеалов, возможностей, личностных и физических свойств и соотнесения их с внешними требованиями и условиями. В результате самоопределения формируются личностные смыслы тех или иных объектов и явлений реальности, избирательное отношение к миру (выделение важных объектов, сторон жизни, перспектив), другим людям и самому себе.

Самоопределение – это сознательный акт выявления и утверждения собственной позиции, обусловленный осознанием и интеграцией социокультурных значений, внешних требований и условий, с одной стороны, и внутренних ресурсов, целей, намерений, интересов – с другой.

Самоопределение понимается двояко: как процесс, а также как результат – избирательное отношение к миру и самому себе. Как процесс оно сопровождается рефлексией ситуации, активным

поиском и принятием решения, предполагает самоограничение, уменьшение степени неопределенности в жизни и в многообразных проявлениях реальности. Это не просто выбор из альтернатив, это выявление смысла своих действий, жизни, смысла «Я», конструирование себя, своей системы ценностей и жизненных перспектив (подробнее см. подразд. 3.2). Таким образом, *самоопределение – перманентный процесс, проходящий через всю жизнь человека, связанный с изменениями в ценностно-смысловой сфере личности, позволяющий ей сформировать непротиворечивую целостную картину мира, достичь личностной зрелости и постоянно развиваться.*

Традиционно выделяют два взаимосвязанных плана самоопределения: личностный – поиск ценностно-смысловых ориентиров жизни и профессиональный – выбор профессии, поиск смыслов и способов профессиональной деятельности. Как механизм самоопределение присутствует во всех актах понимания и наделения личностным смыслом объектов или явлений.

Профессиональное самоопределение представляет собой самостоятельное и осознанное нахождение смыслов выбираемой или выполняемой профессиональной деятельности¹⁹.

Высокой эффективности трудовой деятельности человек может достичь тогда, когда профессия приобретает для него смысл, личностную значимость. Для достижения успехов в профессиональной деятельности человек должен иметь пристрастное лично-относительно опосредованное отношение к труду, уметь «видеть» все новые смыслы профессии. Отсутствие такой способности приводит к потере интереса к работе и при малейших трудностях – к падению эффективности деятельности и удовлетворенности трудом²⁰.

Профессиональное самоопределение находится в причинно-следственных отношениях с процессом развития личности профес-

¹⁹ Пряжников Н.С. Профессиональное и личностное самоопределение. М.: Изд-во «Институт практической психологии», Воронеж: НПО «МОДЭК», 1996.

²⁰ Маркова А.К. Психология профессионализма. М.: Междунар. гуманитар. фонд «Знание», 1996.

сионала, оно является «личностным механизмом формирования и проявления профессиональной пригодности»²¹, а также профессиональной компетентности.

Личностное и профессиональное самоопределение в части внутренних актов, продуцирующих развитие самосознания и повышение осмысленности жизни, – основной механизм процесса личностно-профессионального развития.

Профессиональное самоопределение осуществляется в течение всей жизни человека, на всех стадиях профессионального развития и на различных уровнях: как выбор профессии, как самоопределение в конкретной трудовой функции, на конкретном трудовом посту (должности), на уровне конкретной специальности, в конкретной профессии.

Следует особо подчеркнуть, что самоопределение потому и обладает развивающими возможностями, поскольку связано не только с производством отношений к внешней действительности, но и с изменениями в самосознании личности. **Самосознание** характеризуется выделением человеком себя из объективного мира, осознанием и оценкой собственного «Я», себя как личности, своих поступков, действий, мыслей и чувств, желаний и интересов. Образ самого себя всегда эмоционально «окрашивается» человеком, формируя самоотношение и самооценку. Первоначально становление самоотношения происходит под влиянием оценок близких людей, в дальнейшем специфика переживания смысла «Я» производна от реального бытия субъекта, его объективной позиции в социуме, успешности в разных видах деятельности. Постепенно формируясь, самоотношение оказывает влияние на все проявления человека.

Так, психологами доказано, что **позитивное самоотношение** и достаточный уровень самоуважения взаимосвязаны с самостоятельностью и чувством собственного достоинства, со способно-

²¹ Бодров В.А. Методологические и теоретические вопросы изучения проблемы профессиональной пригодности субъекта труда // Профессиональная пригодность: субъектно-деятельностный подход / под ред. В.А. Бодрова. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2004. С. 10–27.

стью преодолевать свои недостатки, со стремлением утверждать себя не за счет других людей, а за счет реализации собственных возможностей и усилий. Частыми следствиями негативного отношения к себе являются закрытость, склонность к психической изоляции, уход от действительности в мир мечты, частые внутриличностные конфликты, ожидание равнодушного или негативного отношения со стороны других людей, недоверчивое и неодобрительное отношение к ним, стремление утвердить себя за счет окружающих, болезненные реакции на критику и замечания социального окружения. Оптимальным вариантом в плане личностного развития считается адекватная и несколько завышенная самооценка, которая стимулирует человека на то, чтобы проявлять свои лучшие качества и ресурсы в поведении. Для того чтобы человек мог эффективно развиваться, он должен позитивно относиться к себе, чувствовать свое достоинство, верить в свои силы.

Самосознание человека целостно и системно, имеет компонентное строение и ценностно-смысловой характер. В психологических работах самосознание представлено как сложная система, ведущими компонентами которой выступают когнитивный (представления о себе), эмоционально-оценочный (самоотношение) и регулятивный (поведенческий).

Самосознание рассматривается как результат осознания человеком себя в системе социальных связей, а также в пространстве профессиональной деятельности. На этом основании выделяют самосознание личности (более общее понятие) и профессиональное самосознание.

База **профессионального самосознания** закладывается на стадии выбора будущей профессии и в процессе профессионального обучения, когда происходит предварительное формирование представлений о профессиональном эталоне, идеале профессионала, о требованиях профессии к человеку, о требованиях человека к содержанию и условиям профессиональной деятельности, о нормах профессиональной деятельности и эталонах поведения. Когда уточняются знания о своих профессиональных возможностях, начинают работать механизмы профессионального саморазвития в

плане компенсации недостатков и выработки оптимального индивидуального стиля²².

Профессиональное самосознание – это подструктура самосознания личности, включающая представления о профессиональной деятельности, о себе как о настоящем и будущем профессионале, а также определенное отношение к себе как субъекту профессиональной деятельности.

В структуре профессионального самосознания выделяются следующие компоненты²³.

- осознание своей принадлежности к определенной профессиональной общности;
- знание, мнение о степени своего соответствия профессиональным эталонам, о своем месте в системе профессиональных ролей, на «шкале» общественного положения;
- знание субъекта о степени его признания в профессиональной группе;
- знание о своих сильных и слабых сторонах, путях самосовершенствования, вероятных зонах успехов и неудач, знание своих индивидуальных способов успешного действия, своего наиболее успешного «почерка», стиля работы;
- представления о себе и своей работе в будущем.

Необходимым условием становления профессионального самосознания является осознание внешних требований, с которыми сталкивается человек. Субъективные представления о будущей профессиональной деятельности, ценностях профессии, качествах профессионала в конкретной сфере, с одной стороны, являются отражением социальных представлений и стереотипов, с другой – опираются на индивидуальный опыт субъекта, вследствие обобще-

²² Поваренков Ю.П. Профессиональное становление личности. Автореферат дисс. ... докт. психол. наук. – Ярославль, 1999.

²³ Климов Е.А. Психология профессионала. – М.: Изд-во «Институт практической психологии», Воронеж: НПО «МОДЭК», 1996.

ния которого формируется собственная концепция профессионала и профессиональной деятельности.

Индивидуальная концепция профессионала включает, как минимум, три компонента²⁴:

- эталонный образ-идеал профессионала (образ должного);
- профессиональный аспект «Я-реального» (образ себя реального с точки зрения соответствия образу профессионала);
- «Я как будущий профессионал» – «каким профессионалом я стану в результате профессионального развития» (образ себя возможного и желаемого).

Повышение уровня профессионального самосознания в процессе профессионального развития проявляется в создании адекватного образа профессионала как эталонной модели его личности, в построении более корректного представления о себе как о профессионале, в осмыслении расхождения между образами должного, реального и возможного и осознании необходимости преобразования своего внутреннего мира.

Профессиональное самосознание можно рассматривать как особый личностный ресурс, обеспечивающий целостность личности профессионала, ее становление и развитие.

Профессиональная «Я-концепция» как продукт развития профессионального самосознания представляет собой целостное психологическое образование, играющее, несмотря на его субъективный характер, центральную роль в профессиональном развитии. Высокий уровень развития профессионального самосознания, адекватная и устойчивая «Я-концепция», как и адекватный образ профессиональной деятельности, обеспечивают эффективное решение профессиональных задач и позволяют специалисту справляться с профессиональными проблемами, трудностями и противоречиями собственного развития и самореализации в профессии.

²⁴ Лызь А.Е. Роль имплицитной концепции профессионала в развитии субъекта труда // Известия ЮФУ. Технические науки. 2006. Т. 69. № 14. С. 124–128.

Таким образом, личностно-профессиональное развитие студентов предполагает становление профессионального самосознания, чему, в свою очередь, способствует построение адекватного представления о профессиональной деятельности, «Я-концепции» профессионала, а также создание эталонного образа профессионала. Соотношение этих двух образов, оценка их рассогласования, выработка стратегии приближения к эталонной модели и стремление к ней определяют путь личностно-профессионального саморазвития студентов²⁵.

Поскольку любое развитие человека осуществляется за счет его собственных структур, а значит, может быть признано саморазвитием, необходимо уточнить это понятие. В контексте обсуждаемых вопросов, **саморазвитие** понимается как специфическая активность человека по изменению себя, которая предполагает:

- основанное на самопознании, своей жизненной философии, идеалах и ценностях *определение жизненных целей и смыслов выполняемой деятельности*, а также осознанное управление этим процессом со стороны самого субъекта развития;
- управление своей образовательно-развивающей деятельностью и самоорганизацию развивающего пространства;
- позитивные изменения человека, проявляющиеся в том числе, в ценностно-смысловой сфере и самосознании, ведущие к эволюции целей и характера деятельности по саморазвитию.

Саморазвитие – это целенаправленная внутренняя и внешняя активность человека по изменению себя в соответствии с собственным идеалом и возможностью реализации жизненных целей.

При осуществлении саморазвития внешняя активность проявляется в организации развивающих условий жизнедеятельности (образовании, посещении секций, волонтерстве, познавательных

²⁵ Лызь Н.А., Лызь А.Е. Становление качеств субъекта труда в процессе профессиональной подготовки // Гуманитарные научные исследования. Июль, 2013 [Электронный ресурс]. URL: <http://human.snauka.ru/2013/07/3487>

увлечениях, участии в разнообразных видах деятельности, конструировании бытовой среды и пр.); внутренняя – в формировании особой позиции по отношению к развивающему потенциалу любых жизненных трудностей, а также в расширении самосознания (см. подразд. 3.2). Чем более глубоко человек познает самого себя, тем более адекватные представления о своем дальнейшем жизненном пути формируются у него, тем более эффективно он осуществляет свои жизненные планы, и в большей мере стремится к расширению собственных возможностей и реализации своего потенциала.

Саморазвитие тесно связано с понятием субъектности, подразумевающим наличие у человека особого качества, которое позволяет ему быть творцом и автором собственной жизни. В свою очередь субъектом саморазвития может быть активно действующий человек, способный самостоятельно принимать решения, управлять своими мотивами и целями развития. Важнейшим условием, позволяющим студентам стать субъектом саморазвития, является достижение определенного уровня самосознания, характеризующегося принятием себя, осознанием собственных идеалов и целей и стремлением к повышению собственной эффективности.

Личностные ресурсы, обеспечивающие профессиональное саморазвитие, включают:

- открытость новому опыту, развитую рефлексивность, способности к самопознанию и самоопределению;
- принятие ответственности за свою жизнь и свою профессиональную карьеру, интернальный локус контроля, т.е. восприятие себя как причины происходящего;
- осмысленность собственных ценностей, идеалов и жизненных целей, наличие в сознании выстроенной перспективы профессионального будущего;
- позитивное самоотношение, адекватную самооценку, наличие «зазора» между профессиональным «Я-реальным» и эталонным образом профессионала;
- внутренние мотивы профессионального роста, стремление реализовать в профессиональной деятельности свой потенциал.

Таким образом, личностные ресурсы саморазвития представлены множеством взаимосвязанных параметров. По мере того, как человек познает себя, мир, других людей, развиваются различные стороны его личности, формируются его самосознание, жизненные принципы и ценности, осознается смысл жизни и своя общественная ценность, он саморазвивается, достигает профессионального мастерства и творческой самореализации в профессии.

1.4. Кризисы и противоречия личностно-профессионального становления

Профессиональное становление, как и любое другое психическое развитие человека, носит неравномерный и гетерохронный характер, сопровождается преодолением психологических барьеров, внешних и внутренних противоречий, нормативных и ненормативных кризисов. Неуверенность при выборе профессии и трудности адаптации в новом коллективе, потеря интереса к учебе или работе, осознание недостаточного уровня своей компетентности или неудовлетворенность возможностями профессиональной самореализации, крушение профессиональных намерений, утрата перспектив профессионального развития, дезинтеграция профессиональных ориентаций и установок – все это симптомы противоречий и кризисов профессионального становления.

Кризисы профессионального развития – это изменения его направленности, которые проявляются при переходе от одной стадии профессионального развития к другой (нормативные кризисы) или при кардинальном изменении жизненных обстоятельств (ненормативные кризисы).

С одной стороны, трудности, противоречия, кризисы при их успешном преодолении обеспечивают развитие профессионала и переход на новую стадию профессионального развития, с другой – могут служить источниками межличностных и внутриличностных конфликтов, порождать состояние профессиональной апатии и пассивности, инициировать профессиональные деформации и психи-

ческое выгорание, вести к застою и деградации. Основным фактором успешности преодоления кризисных явлений профессионального становления являются личностные ресурсы.

Выделяют восемь **нормативных кризисов**, характеризующихся следующими психологическими особенностями²⁶.

1. *Кризис учебно-профессиональной ориентации*. Ядро кризиса – необходимость выбора профессии и способа получения профессионального образования. В возрасте 15–18 лет, как правило, выбирается вариант продолжения учебы, ориентированной на определенное профессиональное поле, а не на конкретную профессию. Переживание кризиса, рефлексия своих возможностей приводят к коррекции профессиональных намерений. Вносятся также коррективы в сформировавшуюся к этому возрасту «Я-концепцию». Деструктивное разрешение кризиса приводит к ситуативному выбору направления профессиональной подготовки или профессии, что в дальнейшем может вести и к внутриличностным конфликтам, обусловленным переживанием своей неполноценности, отторгнутости, ненужности.

2. *Кризис профессионального выбора*. На стадии профессиональной подготовки многие студенты переживают разочарование в получаемой профессии, возникает недовольство отдельными учебными предметами, появляются сомнения в правильности профессионального выбора, падает интерес к учебе. Обычно этот кризис преодолевается сдвигом учебной мотивации на социально-профессиональную или сменой направления обучения. Увеличивающаяся год от года профессиональная направленность учебных дисциплин снижает неудовлетворенность. Происходит изменение социальной ситуации развития и перестройка ведущей учебно-познавательной деятельности в профессионально ориентированную.

3. *Кризис профессиональных ожиданий* обусловлен несоответствием профессиональной деятельности ожиданиям. На стадии профессиональной адаптации молодые специалисты присту-

²⁶ Зеер Э.Ф. Психология профессионального развития: учебное пособие для студентов вузов. М.: Академия, 2009.

пают к самостоятельной трудовой деятельности. Кардинально изменяется профессиональная ситуация развития: новый разновозрастный коллектив, другая иерархическая система производственных отношений, новые социально-профессиональные ценности, иная социальная роль и новый вид деятельности. Основным психологический фактор возникновения кризиса – несовпадение реальной профессиональной жизни и сформировавшихся представлений и ожиданий. Переживание этого кризиса выражается в неудовлетворенности организацией труда, его содержанием, должностными обязанностями, производственными отношениями, условиями работы и зарплатой. Возможны следующие варианты разрешения кризиса: 1) активизация профессиональных усилий по скорейшей адаптации и приобретению опыта работы; 2) увольнение, смена специальности; 3) неадекватное, некачественное, непродуктивное выполнение профессиональных функций.

4. *Кризис профессионального роста.* Возникает на завершающей стадии первичной профессионализации, после 3–5 лет работы. К этому времени специалист освоил и продуктивно (производительно и качественно) выполняет нормативно одобряемую деятельность, определил свой социально-профессиональный статус в иерархии производственных отношений. Осознанно или неосознанно личность начинает испытывать потребность в дальнейшем профессиональном росте, в карьере. При отсутствии перспектив профессионального роста человек испытывает дискомфорт, психическую напряженность, появляются мысли о возможном увольнении, смене профессии. Кризис может временно компенсироваться разного рода непрофессиональными, досуговыми видами деятельности, бытовыми заботами или же кардинально решаться путем ухода из профессии. Стабилизация всех сторон профессиональной жизни способствует профессиональной стагнации личности: смирению и профессиональной апатии. Стагнация может длиться годами, иногда до ухода на пенсию.

5. *Кризис профессиональной карьеры.* К его развитию приводят противоречия между желаемой карьерой и ее реальными перспективами. На стадии вторичной профессионализации специалист

становится профессионалом, которому присущи социально-профессиональная позиция, устойчивая профессиональная самооценка, индивидуальный стиль деятельности с элементами творчества. Во многих случаях качественное и высокопродуктивное выполнение деятельности приводит к тому, что личность перерастает свою профессию. Усиливается неудовлетворенность собой, своим профессиональным положением. Личность испытывает потребность в самоопределении и самореализации. При этом ревизии подвергается «Я-концепция», вносятся коррективы в сложившиеся производственные отношения, идет перестройка профессиональной ситуации развития. Возможные сценарии выхода из кризиса: увольнение, освоение новой специальности в рамках той же профессии, переход на более высокую должность. Одним из продуктивных вариантов снятия кризиса является переход на следующую стадию профессионального становления – стадию мастерства.

6. *Кризис социально-профессиональной самоактуализации* – кризис нереализованных возможностей. Стадия мастерства характеризуется творческим и инновационным уровнем выполнения профессиональной деятельности. Движущим фактором дальнейшего профессионального развития личности становится потребность в самореализации, самоосуществлении. Профессиональная самоактуализация личности приводит к неудовлетворенности собой, окружающими людьми. Продуктивный выход из кризиса – новаторство, изобретательство, стремительная карьера, социальная и профессиональная сверхнормативная активность. Деструктивные варианты разрешения кризиса – увольнение, конфликты, профессиональный цинизм, алкоголизм, создание новой семьи, депрессия.

7. *Кризис утраты профессиональной деятельности*. Он обусловлен уходом из профессиональной жизни. Предпенсионный период для многих работников приобретает кризисный характер. Это связано с необходимостью освоения новой социальной роли и поведения. Уход на пенсию означает сужение социально-профессионального поля и контактов, снижение финансовых возможностей. Острота протекания кризиса зависит от характера трудовой дея-

тельности (работники физического труда переживают его легче), семейного положения и здоровья.

8. *Кризис социально-психологической адекватности.* После ухода на пенсию начинается социально-психологическое старение. Снижается темп психической деятельности, появляется настороженность к нововведениям, наблюдается погруженность в прошлое и ориентация на прошлый опыт. Эта неудовлетворенность современной жизнью обусловлена укорочением жизненной перспективы, аморфностью профессиональной идентичности, социальной изоляцией и одиночеством. Условием преодоления развивающегося кризиса может стать определение областей приложения накопленного опыта, в которых можно получить подтверждение своей полезности, нужности.

Каждый из рассмотренных кризисов отличается своеобразием профессиональной ситуации развития и индивидуально окрашенными способами выполнения профессиональной деятельности. Решающее значение в возникновении кризисов на первых стадиях профессионального становления имеют объективные факторы: смена ведущей деятельности, кардинальное изменение социальной ситуации. На последующих стадиях все большую роль играют субъективные факторы: изменение «Я-концепции», перестройка профессионального сознания, возрастание уровня притязаний и самооценки, проявление потребности в самоутверждении и самореализации²⁷. Нормативные кризисы профессионального развития представлены в табл. 2.

Индивидуальная траектория профессионального развития может быть относительно плавной и бескризисной; с ускоренным развитием на одних стадиях становления с последующими стагнацией и спадом; ступенчатой, скачкообразной, со сменой профессии; сопровождающаяся выраженными кризисными явлениями; приводящая к вершинным достижениям и т.п.

²⁷ Зеер Э.Ф. Психология профессий: Учебное пособие для студентов вузов. – М.: Академический проект; Фонд «Мир», 2006.

Таблица 2

Кризисы профессионального развития личности (по Э.Ф. Зееру)

Кризис	Факторы, обуславливающие кризис	Способы преодоления кризиса
Кризис учебно-профессиональной ориентации (14–15 или 16–17 лет)	Формирование профессиональных намерений и их реализация. Становление «Я-концепции» и ее коррекция. Случайные судьбоносные моменты жизнедеятельности	Выбор профессионального учебного заведения или способа профессиональной подготовки
Кризис профессионального выбора (16–18 лет)	Неудовлетворенность профессиональным образованием и профессиональной подготовкой. Изменение социально-экономических условий жизнедеятельности. Перестройка ведущей деятельности	Смена мотивов учебно-профессиональной деятельности. Коррекция выбора профессии
Кризис профессиональных ожиданий (18–23 лет)	Трудности профессиональной адаптации. Освоение новой деятельности. Несовпадение профессиональных ожиданий и реальной действительности	Активизация профессиональных усилий. Корректировка мотивов труда и «Я-концепции». Увольнение, смена специальности и профессии
Кризис профессионального роста (23–28 лет)	Неудовлетворенность возможностями занимаемой должности и карьерой. Потребность в дальнейшем повышении квалификации. Создание семьи и ухудшение финансовых возможностей	Повышение квалификации. Карьера. Смена места работы, вида деятельности. Хобби, семья, быт

Кризис	Факторы, обуславливающие кризис	Способы преодоления кризиса
Кризис профессиональной карьеры (30–33 года)	Стабилизация профессиональной ситуации. Неудовлетворенность собой и своим профессиональным статусом. Ревизия «Я-концепции». Новая иерархия профессиональных ценностей	Переход на новую должность или работу. Освоение новой специальности и повышение квалификации. Уход в быт, семью, досуговые занятия
Кризис социально-профессиональной самоактуализации (40–42 года)	Неудовлетворенность возможностями реализовать себя в сложившейся профессиональной ситуации. Коррекция «Я-концепции». Недовольство своим социально-профессиональным статусом. Психофизиологические изменения, ухудшение здоровья. Профессиональные деформации	Переход на инновационный уровень выполнения деятельности (творчество, изобретательство, новаторство). Сверхнормативная социально-профессиональная деятельность. Переход на новую должность или работу. Смена профессиональной позиции
Кризис утраты профессиональной деятельности (55–60 лет)	Уход на пенсию и новая социальная роль. Новый способ жизнедеятельности. Сужение социально-профессионального поля. Снижение финансовых возможностей. Психофизиологические изменения и ухудшение здоровья	Социально-психологическая подготовка к новому виду жизнедеятельности. Организация социально-экономической взаимопомощи пенсионеров. Вовлечение в общественно-полезную деятельность
Кризис социально-профессиональной адекватности (65–70 лет)	Социально-психологическое старение, утрата профессиональной идентификации, неудовлетворенность жизнью	Социально-психологическая активность, освоение новых социально-полезных видов деятельности

Как известно, движущей силой любого развития являются противоречия. Для таких сложных систем, как «человек» характерны противоречия, возникающие не только во взаимодействии со средой, но и внутри самого человека.

На профессиональное становление, развитие и функционирование профессионала влияют как внешние противоречия социальной среды, несоответствия между субъективной и объективной реальностью, так и внутренние противоречия между психическими подструктурами субъекта профессиональной деятельности.

К **внешним противоречиям** относятся противоречия самой социальной среды, влияющие на социализацию, становление личности и личностно-профессиональное развитие.

Парадокс современного социума заключается в том, что, с одной стороны, оно предъявляет больше требований к профессионалу для достижения успеха и предоставляет многообразие сложных условий для развития, с другой – расширяет возможности легкого существования, тормозящего или искажающего личностно-профессиональное становление.

Можно выделить следующие **противоречивые общественно-культурные трансформации**, имеющие непосредственное отношение к личностно-профессиональному становлению человека²⁸:

- «сетевое общество» и глобальная взаимозависимость повышают значимость морально сообразных действий каждого человека для выживания и развития человечества, однако средствами массовой информации стимулируется потребление и материальное обогащение, расширяется легкий мир соблазнов, ведущих к наркотическим, игровым, технологическим зависимостям;
- в силу урбанизации и технизации информационных обменов происходит все большее отчуждение человека от природы и от

²⁸ Лызь Н.А. Особенности развития субъекта труда в современном информационном обществе // Личностный ресурс субъекта труда в изменяющейся России. Кисловодск, М.: ООО Издательский Дом «ТЭСЭРА», 2015. С. 144–148.

других людей, социальные связи становятся обезличенными и мимолетными, тогда как развитие человека во многом обусловлено эмоционально насыщенными контактами со значимыми другими;

- при наличии огромного объема доступной информации самого разного содержания от человека требуется способность к логическому анализу, отбору и интерпретации информации, однако современные формы представления информации ориентированы на образное восприятие и «клиповое» мышление – использование его оперативных, унифицированных, упрощенных схем;

- повышение роли каждого человека в развитии общества усиливает значимость принятия обдуманных и ответственных решений, однако многомерность, неопределенность социальных процессов, а также «сжатие» социального времени, обусловленное повышением объемов и скорости информационных обменов, в условиях временного дефицита способствуют алгоритмизации деятельности, включению человека в механистически организованные процессы, затормаживающие развитие;

- динамика социальных изменений и переход общества к новому инновационному укладу, в котором особо ценится человеческий капитал, требуют развития интеллектуального, духовного, творческого потенциала человека, готовности к постоянному самообразованию и саморазвитию, однако все более распространяющиеся онлайн-игры и виртуальное общение (в социальных сетях, чатах, дистанционных форумах) предоставляют возможности для ухода от сложности и неопределенности мира путем псевдодовольствования потребностей в признании, в достижениях, в свободе, в самореализации, что позволяет человеку поддерживать некоторый уровень субъективного благополучия в виртуальной реальности, порождая инфантилизм в реальной жизни.

Новая информационная среда, включающая обилие и многообразие информации, информационные технологии, виртуальные игровые миры, сетевые сообщества и т.п., может рассматриваться как существенный фактор личностно-профессионального развития человека.

В современных исследованиях доказано, что *новая информационная среда существенно изменяет содержание социализации и личностного развития* человека в следующих аспектах²⁹:

- закономерное при активном интернет-пользовании доминирование аудиовизуального канала и опыта «клипового мышления» приводит к снижению рефлексивности, в результате чего ведущей составляющей представлений о социальном мире становится образ;
- особенности интернет-коммуникации формируют у активного пользователя новый коммуникативный опыт, включающий своеобразные нормы, отличающиеся от норм реального общения;
- расширенные возможности ролевого экспериментирования (например, посредством компьютерных сетевых игр) и увеличение количества управляемых самопрезентаций (через создание личных профилей и страниц в блогах и социальных сетях) могут задавать пользователю как новые основания для самокатегоризации, так и новые причины для Я-изменений.

Существует мнение о том, что информационная эволюция «оглуляет» человека: снижается способность концентрировать внимание, которое становится поверхностным, «порхающим»; потребуется способность к сканирующему чтению, умению выхватывать нужную деталь или идею в многозадачном тексте, не заботясь о логике изложения; у постоянных интернет-пользователей сокращается время, в которое они не испытывают стресса от отсутствия визуальных и других раздражителей³⁰.

Однако такие характеристики современной информационной среды, как доступность информации, множественность контактов, условия для творчества и «пробы себя» в различных качествах, могут представлять собой дополнительные возможности для личностно-профессионального развития человека.

²⁹ *Белинская Е.П.* Информационная социализация подростков: опыт пользования социальными сетями и психологическое благополучие // Психологические исследования. 2013. Т. 6, № 30. С. 5. URL: <http://psystudy.ru>

³⁰ *Вешняковская Е.* Информационная эпоха: в кого мы превращаемся? // Наука и жизнь. 2012. № 1. С. 2–9.

На стадии профессиональной подготовки существенным фактором, порождающим внешние противоречия развития, является образовательная среда, включая содержание и технологии обучения. Так, например, студенты, обучающиеся по техническим направлениям, по роду будущей профессии оперируют дегуманизированными знаковыми системами. Такие системы характеризуются тем, что в них утрачено специфическое содержание – знания о человеке, человечестве и человечности. Кроме того, в техническом вузе освоение профессионального опыта осуществляется студентами преимущественно с использованием информационных технологий и компьютерных средств обучения. Такая среда (названная технизированной) обладает значительными возможностями в развитии рационального, логического мышления, но с точки зрения личностного развития ущербна: в ней ограничено межличностное взаимодействие, а процесс общения сужается за счет уменьшения в его структуре удельного веса перцептивных и интерактивных аспектов³¹. Специфика среды оказывает определенное влияние на особенности личностного ресурса будущего инженера. Наши исследования показывают, что даже при высоком интеллектуальном потенциале у многих студентов технических вузов недостаточно сформированы качества интернальности, рефлексивности и саморегуляции, не выражены позиции субъекта выбора профессии, субъекта учебно-профессиональной деятельности³².

Очевидно, что влияние среды на человека не является тотальным. Оно опосредуется его позицией и личностными характеристиками. Так, результаты исследований роли технизированной образовательной среды в личностном развитии обучающихся показали, что наличие осознанных жизненных целей, направленность на их достижение позволяет человеку эффективно использовать предоставляемые средой возможности во благо развития. При дос-

³¹ Лызь Н.А., Познина Н.А. Педагогические риски технизированных образовательных сред // Педагогика. 2010. №4. С. 33–42.

³² Лызь Н.А. Особенности структуры субъектных качеств будущих специалистов ИТ-сферы // Известия ЮФУ. Технические науки. 2012. № 10 (135). С. 231–236.

таточном уровне развития мировоззрения, самосознания, рефлексивности и саморегуляции субъект способен самостоятельно управлять влиянием информационных технологий на собственную жизнь. Однако далеко не каждый человек даже в юношеском возрасте достигает необходимого уровня личностной зрелости. В результате противоречия трансформирующегося общества порождают различные субъективные миры, обуславливая существенную «поляризацию» молодежи, часть которой в своем личностном развитии существенно опережает предыдущие поколения, а другая часть – отказывается от управления собственной жизнью, которое в современных условиях «перехватывают» внешние агенты.

Для эффективного личностно-профессионального развития человеку необходимо понимать себя и свои цели, различать, в чем он свободен и за что ответственен; ему необходим опыт самоопределения, накопление которого в информационно насыщенных, динамичных и виртуальных средах может возрастать в объемах, но искажаться, замедляться в рефлексии, давать поверхностные результаты в форме инородных установок, а не действительного осмысления жизни и профессии как сферы самореализации.

Внутри структуры профессионала как субъекта деятельности выделяют следующие противоречия³³.

1. Противоречия в структуре компетентности:

- *между специальной компетентностью и коммуникативной* – знает свое дело, но плохо, неверно понимает руководителей, подчиненных (если таковые есть), коллег; неудачно или с трудом строит с ними отношения, часто вступает в конфликты; не ориентирован в вопросах социальной психологии, не интересуется ими;
- *между специальной компетентностью и личностной* – знает свое дело, но плохо знает и рефлексировать себя, свои психические состояния, свойства; не использует средства сознательной са-

³³ Климов Е.А. Введение в психологию труда. М.: Изд-во Моск. ун-та, 1988.; Маркова А.К. Психология профессионализма. М.: Междунар. гуманитар. фонд «Знание», 1996.

морегуляции и самопознания; отсутствует выраженный интерес к самому себе, считает это ненужным «копанием в душе»;

- *между однобокой личностной компетентностью и социальной* – придавая значение своим психическим состояниям, переживаниям, плохо представляет себе внутренний мир других людей, приписывая им свои возможные состояния и некритически принимая за истину собственные стереотипы и установки, что закономерно ведет к затяжным и трудно преодолимым межличностным конфликтам на работе;

- *между неравномерным освоением человеком отдельных умений, действий и общей системой профессиональной деятельности* – некоторые действия могут быть освоены очень хорошо, что порождает у человека на основании отдельных «точечных» успехов иллюзию своей высокой профессиональной успешности; другие умения, освоенные плохо, рано или поздно дают о себе знать; если это недостаточно осознается, в результате получаются как бы «неожиданные» неудачи, «срывы», травмирующие самого работника, дающие задержки или регресс в росте мастерства.

2. Противоречия в структуре личностных ценностей, ценностных ориентаций:

- *между ориентацией «на себя в деле» и «на дело в себе»* – может слишком преобладать ориентация на показ себя, демонстрацию себя другим, тогда как реальный уровень мастерства и продукт работы могут мало волновать, поскольку истинные причины не слишком высокого успеха могут вытесняться из сознания или видаться ложно – «помешали», «не дают ходу» и пр. Как следствие, происходит замедление роста мастерства или даже «застой» и деградация. В случае преобладания крайне выраженной ориентации «на дело», наблюдается сниженная забота о здоровье, о поддержании себя в порядке, что также может вести к снижению продуктивности и качества деятельности, а также к трудовоголизму;

- *между ориентацией на результат работы и на ее процесс* – преобладание плохо сознаваемой установки на результат, (достижение, показатели) при недооценке процессуальной стороны

работы. «Результат любой ценой» ведет к развитию специалиста либо как халтурщика, либо как человека, неосмотрительно или даже неэтично пользующегося любыми средствами. Если же человек слишком застревает, увязает в процессуальной стороне работы, то при обычно высоком итоговом качестве результата человек платит слишком большую «психологическую цену»: им могут быть недовольны в ходе работы, его могут счесть недостаточно продуктивным, торопить, недооценивать; это, в свою очередь, вызывает неприятные переживания;

- *между ориентацией на саморазвитие и самосохранение* – установка на саморазвитие связана с тенденцией брать на себя все новые и новые нагрузки, ограничивать отдых, сон, что может в пределе привести к переутомлению, невротическим состояниям и последующему снижению работоспособности с такими следствиями, как неудовлетворенность собой вплоть до зачисления себя в категорию неудачников. Установка на преобладание самосохранения на деле приводит не к сохранению себя, а к задержкам профессионального развития, поскольку способности, умения развиваются в напряженной, активной, внутренне мотивированной деятельности, а в покое они скорее утрачиваются;

- *между ориентацией на профессиональные образцы, эталоны (результата, процесса работы, стиля жизни), задаваемые ближайшим социальным окружением, культивируемые в нем, и ориентацией на оригинальные образцы, построенные самим человеком;* при этом человек испытывает противоречивые переживания, которые могут усугубляться, если он склонен считаться с мнением других и недооценивать себя;

- *между деловой ориентацией на узкую специальность и склонностью к универсализму,* выраженными интересами ко многим областям жизни и деятельности. Иногда человеку просто жалко тратить время на то, что прямо не связано с его узкой специальностью, он запрещает себе посторонние занятия, что ведет к ограничениям профессионального развития.

3. Противоречия в структуре человека как субъекта деятельности:

- *между стойкими особенностями психики человека, которые по случайному стечению обстоятельств оказались трудно совместимыми с работой именно по данной профессии.* Например, хорошая память на знаково-символические объекты, цифры, формулы, а также общительность, непоседливость, хорошие организаторские способности у человека, занятого программированием. При относительной успешности в профессиональной деятельности, неизбежны переживания неудовлетворенности, что будет стимулировать поиск себя в другой сфере;

- *между особенностями проявлений активности в профессиональной и внепрофессиональной областях.* Например, человек находит в себе силы быть сдержанным, внимательным к людям на работе, но невольно «выпускает пар» дома, среди родных, где он вспыльчив и бестактен;

- *между темпами развития мотивационных и операционных составляющих деятельности* – человек еще не овладел техникой исполнения дела, а уже берет на себя творческие функции, в результате высока вероятность неуспеха с сопровождающими это переживаниями. Возможно и обратное – человек уже технически перерос те задачи, которые он решает, но у него еще не сложились побуждения к более сложным видам деятельности, например, по причине заниженной самооценки – так называемой «ложной скромности», или из-за того, что он не склонен к бескорыстной инициативе в условиях, когда не ожидается поощрение;

- *между процессами развития и компенсации личных качеств, содействующих или препятствующих успеху в работе.* По разным причинам человек может осознавать или не осознавать, использовать или не использовать свои сильные стороны, хорошо развитые качества или соответственно не преодолевать, оставлять без внимания слабые. Это затрудняет его деятельность, снижает ее эффективность, требует больших затрат усилий и времени.

Внутренние противоречия, влияющие на личностно-профессиональное становление, отражают сложность, гетерохронность такого становления и многогранность личности профессионала и включают противоречия в структурах компетентности, ценностных ориентаций, субъекта деятельности.

Третья группа противоречий профессионального становления – **противоречия между личностью и профессиональной средой и/или жизненными условиями**, иными словами, между объективной и субъективной реальностью. К ним относятся несоответствия ценностей, целей, интересов, потребностей, стремлений, способностей, психофизиологических возможностей, личностных качеств человека материальным и социальным условиям жизни, финансовому обеспечению деятельности, требованиям и условиям профессиональной деятельности в целом или конкретного трудового поста (должности), ценностям трудового (учебного) коллектива, социально-профессиональным возможностям развития и т.п.

Многообразие целей, желаний и потребностей человека, с одной стороны, ограниченность его возможностей, наличие внешних требований и условий, с другой стороны, постоянно актуализирует множество противоречий и ставит человека перед необходимостью их разрешения, что способствует его самоопределению и личностно-профессиональному развитию.

Сложность заключается в том, что всегда присутствуют противоречивые тенденции во внутреннем мире человека, избыток мотивов и недостаток информации, не позволяющие предвидеть все последствия того или иного выбора и найти оптимальное решение, что может приводить к внутренним конфликтам.

На основе анализа конфликтующих реальностей, обусловленных взаимодействием личности и мира профессий, выделены следующие виды *конфликтов*³⁴:

³⁴ Зеер Э.Ф. Самоопределение человека в современных конфликтующих реальностях // Образование и наука. 2010. № 7 (75). С. 71–81.

- мотивационно-потребностные – конфликты выбора профессии, профессионального роста, профессиональной карьеры;
- когнитивно-деятельностные – конфликты профессиональных ожиданий, неудовлетворенности содержанием и способами деятельности, статусно-ролевые конфликты;
- поведенческие – адаптационный, социально-ролевой конфликт, конфликт неудовлетворенности трудовыми взаимоотношениями;
- смысловые – конфликты нереализованных возможностей, самонеприятия и безысходности.

В процессе переживания конфликтов происходят изменения в ценностно-смысловой сфере личности, в ее самосознании (преобразуется отношение человека к ситуации, конфликту, деятельности, другим людям, самому себе) и/или в условиях профессиональной деятельности, жизнедеятельности в целом. При наличии противоречий и конфликтов между субъективной и объективной реальностями в зависимости от жизненной стратегии человека выделяются защитный, пассивный, депрессивный, аффективно-агрессивный и инициативный **способы поведения**³⁵.

Защитный и пассивный способы свойственны адаптивным личностям, подчиняющимся внешним обстоятельствам в виде выполнения социальных требований, ожиданий, норм. Для многих людей, прибегающих к данному способу поведения в ситуации конфликта, характерны заниженная самооценка, повышенная вспыльчивость, склонность к фатализму. Уход или бегство из трудной ситуации могут осуществляться не только в практической, но и в чисто психологической форме – путем внутреннего отчуждения от ситуации или подавления мыслей о ней.

Депрессивный способ поведения в ситуации конфликта характерен для людей, которые уже пережили неудачи в жизни. Неадекватное осознание ситуации способствует формированию мрачных, пессимистичных прогнозов на будущее.

³⁵ Там же.

Аффективно-агрессивный способ поведения в ситуации конфликта является наиболее деструктивной формой, как правило, он свойственен невротизированному типу личности. Низкий уровень самосознания не позволяет ей выйти за пределы непрерывного потока повседневной жизни, освободиться от собственных эгоцентрических установок.

Инициативный способ поведения в конфликте основан на стремлении усовершенствовать ситуацию, внести позитивные изменения в свои отношения и обусловлен наличием в структуре личности таких характеристик, как интернальность, готовность к саморазвитию и др. Для личности, стремящейся к конструктивному разрешению конфликтов, характерны стремление к относительной независимости от воздействия извне, принятие ценностей самореализации, рефлексивные умения, потребность в самоуважении.

Внешние противоречия социальной среды, несоответствия между субъективной и объективной реальностью, внутренние противоречия между психическими подструктурами субъекта профессиональной деятельности по-разному проявляются на разных стадиях профессионального становления и оказывают различное влияние на развитие и функционирование профессионала.

На начальных стадиях профессионального становления большое значение имеют противоречия социальной среды и несоответствия между личностью и внешними условиями жизнедеятельности, включая требования обучения и профессиональной деятельности. В дальнейшем личностно-профессиональное развитие приводит к формированию личностных ресурсов саморазвития, которые *превращают человека в основной фактор самоизменения и преобразования объективных обстоятельств*. Поэтому на стадиях профессионализации и особенно профессионального мастерства ведущее значение приобретают противоречия внутрисубъектного характера, обусловленные потребностью в дальнейшем саморазвитии и самореализации³⁶.

³⁶ Зеер Э.Ф. Психология профессий: Учебное пособие для студентов вузов. – М.: Академический проект; Фонд «Мир», 2006.

Результат разрешения противоречий и личностно-профессионального развития в целом определяется не столько средой и внешними условиями, сколько личностными характеристиками, опосредующими и/или преодолевающими влияние среды.

В одних и тех же условиях и при одинаковых внутренних конфликтах могут наблюдаться как позитивные изменения профессионала, повышающие эффективность профессиональной деятельности и субъективную удовлетворенность ею, так и негативные, ведущие к стагнации и даже деградации. Только через личность и субъективную реальность может быть понята неоднозначность влияния среды на развивающегося человека, поскольку он является «совокупностью внутренних условий, через которые преломляются внешние воздействия» (С.Л. Рубинштейн) и на основе собственных целей, смыслов, возможностей и ожиданий отбирает из среды то, что им соответствует, а также преобразует среду и себя самого.

Негативный вариант развития, неспособность человека продуктивно преодолеть противоречия и кризисы профессионального становления определяется следующими особенностями:

- преимущественная ориентация на материальные ценности и потребительский образ жизни, препятствующая духовно-нравственному развитию, поиску и реализации себя в общественно ценной деятельности;
- убежденность в собственной компетентности и превосходстве, закрытость для нового опыта;
- экстернальность – возложение ответственности за происходящие с собой события на внешние обстоятельства, начальство, других людей;
- чрезмерный консерватизм, нежелание изменять что-то в себе и собственной жизни;
- неверие в свои силы, отсутствие волевых ресурсов, мобилизационного потенциала;
- узость кругозора, недостаток информации о профессиональном развитии, способах преодоления кризиса, неадекватность представлений о себе;

- стереотипность мышления, восприятия мира и профессиональной деятельности, «черно-белый» образ мира, двумерное оценивание событий: «хорошо – плохо», «правильно – неправильно».

Противоречия ведут к **позитивному варианту развития**, если вовремя осознаются и сопровождаются разумными тактиками, стратегиями выхода из складывающихся стечений внешних и внутренних обстоятельств³⁷. Основным фактором успешности преодоления противоречий и кризисов профессионального становления являются те же личностные ресурсы, которые обеспечивают профессиональное саморазвитие: открытость новому опыту, способности к самопознанию и самоопределению, интернальность, осмысленность собственных ценностей, идеалов и жизненных целей, позитивное самоотношение, стремление реализовать в профессиональной деятельности свой потенциал. Также человеку необходимо сформированное мировоззрение, понимание себя в этом мире и мира в себе, адекватные представления о профессиональной деятельности и личностно-профессиональном развитии, знание путей и средств преодоления трудностей, кризисов, внешних и внутренних противоречий.

Вопросы и задания

1. Почему в современных условиях все больше требований предъявляется к личности профессионала?
2. Какие из характеристик профессионала представляются вам наиболее важными в вашей профессиональной сфере?
3. В чем отличие субъекта профессиональной деятельности от ее исполнителя?
4. На основе представленных в подразд. 1.1. определений сформулируйте свое понимание профессиональной компетентности.
5. Чем компетентный профессионал отличается от человека, обладающего профессиональными знаниями и умениями?

³⁷ Климов Е.А. Психология профессионала. М.: Изд-во «Институт практической психологии», Воронеж: НПО «МОДЭК», 1996.

6. Что вы понимаете под личностью? Каждый ли человек является личностью?

7. Каковы характеристики зрелой личности? Какими способностями она обладает?

8. В чем заключается роль личности в профессиональном развитии?

9. По каким показателям можно оценить уровень профессионального развития?

10. Какие стадии проходит человек в процессе профессионального развития? Охарактеризуйте их.

11. Каждая ли индивидуальная траектория профессионального развития включает все стадии? Можно ли пропустить какую-либо стадию?

12. Опишите, как профессия может влиять на личность.

13. Почему на высших стадиях профессионализма развитие личности и профессиональное развитие трудно разделить?

14. Докажите, что личность является фактором профессионального развития.

15. Охарактеризуйте самоопределение как поэтапный процесс. Приведите пример из собственного опыта.

16. Что является результатом самоопределения?

17. Почему самоопределение можно отнести к личностным механизмам профессионального развития?

18. Почему студенческий возраст считается периодом наиболее интенсивного самоопределения?

19. В чем заключается различие между личностным и профессиональным самоопределением? Что между ними общего?

20. В чем заключается различие между сознанием личности и самосознанием?

21. Почему профессиональное самосознание можно рассматривать как личностный ресурс профессионального развития?

22. Что включает профессиональное самосознание?

23. Каковы факторы формирования профессионального самосознания?

24. Что такое профессиональная «Я-концепция»?

25. В чем заключается различие между развитием личности профессионала и его саморазвитием?

26. Какие виды активности личности могут относиться к саморазвитию? Приведите примеры из собственного опыта.

27. Почему саморазвитие опирается на самопознание и осознание жизненных целей?

28. Почему позитивное самоотношение и вера в себя являются условиями профессионального развития и саморазвития?

29. Какие характеристики личности наиболее важны в инициации саморазвития?

30. Всем ли профессионалам в процессе становления приходится сталкиваться с кризисами, противоречиями, трудностями? Может ли траектория профессионального развития быть бескризисной?

31. Какие жизненные и профессиональные обстоятельства могут стать источником кризиса профессионального развития? Почему эти обстоятельства по-разному влияют на разных людей, приводя или не приводя к кризису?

32. Каковы могут быть негативные последствия кризисов профессионального становления, каковы – позитивные? Приведите примеры из собственного опыта.

33. Почему одни профессионалы успешно преодолевают кризис и развиваются, а другие в аналогичной ситуации «сдаются» и деградируют?

34. Какие противоречия являются движущей силой профессионального развития? Выделите группы противоречий и приведите примеры.

35. Может ли новая информационная среда рассматриваться как фактор личностно-профессионального развития человека? Почему?

36. Каковы возможности новой информационной среды в профессиональном развитии личности?

37. Какие особенности современного общества и информационной среды могут негативно влиять на личностное развитие человека?

38. Почему в технизированной образовательной среде развитие субъектности может затрудняться? В каком случае этого не происходит?

39. Почему в процессе личностно-профессионального становления даже в условиях стабильной внешней среды возникают внутренние противоречия?

40. Приведите примеры внутренних противоречий в структурах компетентности, ценностных ориентаций, субъекта деятельности.

41. Что относят к противоречиям между объективной и субъективной реальностью? Как они могут влиять на профессиональное развитие?

42. Приведите примеры противоречий между жизненными условиями и личностью, с которыми вам пришлось сталкиваться в процессе профессионального становления.

43. Какие противоречия в большей мере проявляются на начальных стадиях профессионального становления личности? Какие внутренние конфликты характерны данным стадиям?

44. Среди способов поведения при переживании внутреннего конфликта выделите продуктивные и непродуктивные с точки зрения профессионального становления.

45. Почему кризисы и противоречия оказывают различное влияние на функционирование и развитие профессионала?

46. Чем определяется способность человека преодолеть противоречия и кризисы профессионального становления?

47. Почему не всем людям и не всегда удается эффективно преодолеть противоречия профессионального становления? Какие «потери» в этом случае несет человек?

48. Какие собственные личностные ресурсы вам необходимо развить для продуктивного преодоления противоречий профессионального становления?

2. Образование как средство личностно- профессионального развития

2.1. Характеристики системы образования

В современном мире образование является подлинным капиталом человека, общества, человечества, поскольку выполняет три важнейших функции:

- культурную – трансляция культурных ценностей от одних поколений другим, воспроизводство и развитие культуры как совокупности материальных и духовных ценностей;
- общественную – подготовка субъектов профессиональной деятельности, новых членов общества, опережающих в своем развитии предыдущее поколение и тем самым обеспечивающих научно-технический и общественный прогресс;
- гуманистическую – развитие личности, раскрытие ее творческого потенциала, создание возможностей для самореализации и благополучия человека.

Любое общество вне зависимости от государственного устройства с целью реализации данных функций создает комплекс институтов образования. Основным типом института образования являются образовательные организации (учреждения). Для управления ими создаются специальные органы. Государство определяет структуру всей системы в целом, принципы ее функционирования и направления развития.

Система образования в России включает³⁸:

- федеральные государственные образовательные стандарты и федеральные государственные требования, образовательные стандарты, образовательные программы различных вида, уровня и (или) направленности;

³⁸ Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ от 29 декабря 2012 года с изменениями 2015–2016 гг. <http://zakon-ob-obrazovanii.ru/>

- организации, осуществляющие образовательную деятельность, педагогических работников, обучающихся и родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся;
- федеральные государственные органы и органы государственной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющие государственное управление в сфере образования, и органы местного самоуправления, осуществляющие управление в сфере образования, созданные им консультативные, совещательные и иные органы;
- организации, осуществляющие обеспечение образовательной деятельности, оценку качества образования;
- объединения юридических лиц, работодателей и их объединений, общественные объединения, осуществляющие деятельность в сфере образования.

Образование подразделяется на общее образование, профессиональное образование, дополнительное образование и профессиональное обучение, обеспечивающие возможность реализации права на образование в течение всей жизни (непрерывное образование). К **уровням профессионального образования** относятся:

- 1) среднее профессиональное образование;
- 2) высшее образование – бакалавриат;
- 3) высшее образование – специалитет, магистратура;
- 4) высшее образование – подготовка кадров высшей квалификации.

Средством регламентации обучения на каждом уровне и по каждому направлению подготовки являются образовательные стандарты. Они определяют требования к объему и структуре основных образовательных программ; к кадровым, финансовым, материально-техническим и иным условиям реализации образовательных программ; к результатам освоения программ.

Федеральный государственный образовательный стандарт – совокупность обязательных требований к образованию определенного уровня и (или) к профессии, специальности и направлению подготовки, утвержденных федеральным органом исполни-

тельной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

Образовательный стандарт – это система обязательных требований к образованию определенного уровня и инструмент контроля качества образования.

Для каждого конкретного уровня и вида образования на основе соответствующего федерального государственного образовательного стандарта образовательная организация (школа, колледж, университет и т.п.) разрабатывает **образовательную программу**, которая определяет объем и содержание образования, планируемые результаты обучения и организационно-педагогические условия реализации. В образовательной программе обязательно отражаются ее цели, учебный план, календарный учебный график, рабочие программы (по учебным предметам, курсам, дисциплинам, модулям), оценочные и методические материалы.

Все образовательные программы подразделяются по двум критериям:

- 1) на основные и дополнительные;
- 2) на общеобразовательные и профессиональные.

Общеобразовательные программы направлены на формирование общей культуры подрастающего человека, его адаптацию к жизни в обществе и создание основы для осознанного выбора и освоения профессиональных программ. *Профессиональные программы* направлены на приобретение обучающимися знаний, умений и навыков и формирование компетенций, позволяющих вести профессиональную деятельность в определенной сфере и (или) выполнять работу по конкретным профессиям или специальностям.

К *основным профессиональным* относятся программы профессионального обучения (программы подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих), среднего профессионального образования (программы подготовки квалифицированных рабочих или специалистов среднего звена), а также высшего образования трех его уровней: 1) программы бакалавриата, 2) программы спе-

циалитета, магистратуры, 3) программы подготовки научно-педагогических кадров (аспирантуры, адъюнктуры, ординатуры).

Дополнительное образование направлено на всестороннее удовлетворение образовательных потребностей человека в интеллектуальном, духовно-нравственном, физическом и (или) профессиональном совершенствовании. Дополнительные образовательные программы, в отличие от основных, расширяют знания, умения, навыки, компетенции обучающихся, но не дают повышения образовательного уровня. Дополнительные общеобразовательные программы нацелены на общее развитие (предпрофессиональное, в сфере искусства, спорта, конструирования и пр.), а профессиональные реализуют повышение квалификации и профессиональную переподготовку кадров.

Система образования в России обладает рядом взаимосвязанных **характеристик**, которые определяют ее существенные черты и возможности. К наиболее важным из них можно отнести стандартизацию, вариативность, многоуровневость и непрерывность³⁹.

Понятие **стандарта**, как образца, нормы, «мерила», пришло в область образования из производства, где государственный или отраслевой стандарт является инструментом контроля качества продукции. Федеральные государственные образовательные стандарты (ФГОС) представляют собой нормативные правовые акты, обязательные для образовательных организаций России, выдающих документы государственного образца.

В профессиональном образовании кроме стандартов по уровням, направлениям (специальностям) подготовки, утвержденных на федеральном уровне (ФГОС), существуют образовательные стандарты высшего образования, разработанные и утвержденные ведущими университетами России, имеющими на это право (федеральные и национальные исследовательские университеты).

³⁹ Лызь Н.А. Основы современной педагогики: учебное пособие. Ростов-на-Дону: Изд-во ЮФУ, 2014. [свободный доступ: <http://pibg.tti.sfedu.ru/?p=572>]

Федеральные государственные образовательные стандарты выполняют следующие *функции*:

- обеспечивают единство образовательного пространства России, где гарантируется единый уровень и качество образования, получаемого в различных образовательных организациях;
- обеспечивают преемственность основных образовательных программ, возможность перехода с одного уровня образования на следующий;
- представляют собой основу для формирования образовательных программ различного уровня, сложности и направленности с учетом образовательных потребностей и способностей обучающихся;
- представляют собой основу для объективной оценки уровня образования и квалификации выпускников независимо от форм получения образования.

Путем выделения обязательной части содержания образования и части, формируемой участниками образовательных отношений (преподавателями, обучающимися, работодателями), в образовательном стандарте заложены основы для вариативности образования. **Вариативность** означает создание в системе образования многообразия образовательных организаций, сред, условий и предоставление каждому субъекту возможности выбора индивидуальной образовательной траектории в соответствии со своими интересами, склонностями, способностями. На практике вариативность реализуется в следующих аспектах. Во-первых, это разнообразие типов образовательных организаций и их организационно-правовых форм (государственные, частные). Во-вторых, разнообразие форм получения образования (очная, очно-заочная, заочная, дистанционное образование, самообразование (экстернат)). В-третьих, вариативность содержания образования, которое предлагается различными образовательными организациями (учреждениями). Так, каждым вузом по определенному направлению подготовки на основе федерального государственного образовательного стандарта разрабатывается собственная образовательная програм-

ма, в которой учитываются запросы региона и конкретных работодателей, с которыми сотрудничает вуз, особенности научных исследований в данном вузе, специфика лабораторной базы и преподавательского потенциала. В-четвертых, даже обучающимся по единой программе должны обеспечиваться условия для построения индивидуализированного образовательного маршрута (например, посредством перехода на индивидуальный учебный план или выбора учебных дисциплин, образовательных технологий, тематики проектов и пр.).

Многоуровневость – это организация многоэтапного образовательного процесса, обеспечивающего возможность достижения того уровня образованности, который соответствует возможностям и интересам человека. Каждый уровень имеет свои цели, сроки обучения (они могут различаться в зависимости от формы обучения), образовательную программу, основанную на соответствующем образовательном стандарте. После успешного освоения образовательной программы определенного уровня (например, общего среднего образования) обучающийся получает соответствующий документ и возможность осваивать ряд программ более высокого уровня (например, среднего профессионального или первого уровня высшего образования).

Система образования в России создана таким образом, чтобы, с одной стороны, гарантировать определенный стандартный уровень подготовки всех обучающихся, с другой – обеспечивать им возможности выбора собственного образовательного маршрута и непрерывного повышения своего образовательного уровня.

Свойство **непрерывности** отражает многообразие и согласованность, преемственность образовательных программ различных уровней. Это дает возможность продолжения и смены направленности (профиля) образования на разных жизненных этапах развития человека в соответствии с меняющимися потребностями и интересами. Кроме того, непрерывность означает ориентацию системы образования на постоянное повышение уровня образованности каждого члена общества. Такая система должна обеспечить чело-

веку на протяжении жизни, в любой ее отрезок свободный доступ к образованию для получения основной и дополнительной подготовки, смены профессии, повышения своей квалификации. Это достигается путем развития организаций основного и дополнительного образования, расширения перечня образовательных программ (от обучения каким-либо умениям, например, в домашнем хозяйстве, до получения новой профессии), внедрения дистанционных и других безотрывных (от работы или основной учебы) форм обучения, а также создания условий для самообразования каждого человека в течение всей жизни.

2.2. Тенденции развития высшего образования и новые возможности обучающихся

Очевидно, что традиционное понимание высшего образования как средства трансляции профессионального опыта (научных знаний и типовых способов деятельности) не отвечает современным требованиям. Для того чтобы эффективно выполнять общественную, культурную и гуманистическую функции, образование должно ориентироваться на личность и все время быть в инновационном поиске, развитии, совершенствовании. **Цели развития образования** в большинстве стран включают:

- формирование системы образования, отвечающей задачам нового этапа развития постиндустриального общества и задачам построения инновационной экономики;
- опережающее развитие образования по сравнению с другими социальными сферами и отраслями экономики;
- реализацию принципов «качественное и доступное образование для всех» и «образование на протяжении всей жизни»;
- формирование общественного мнения в пользу приоритетности сферы образования как важнейшего условия социально-экономического прогресса во всех областях общественного развития;
- интеграцию в мировое образовательное пространство.

В тенденциях развития образования можно выделить три направления: пересмотр его целей и ценностных приоритетов; изменения организационных форматов; внедрение новых образовательных технологий.

Обобщая культурные ценности и социальные тенденции, можно обозначить следующие **ценностные приоритеты** современного образования и образования будущего:

- *Человек* как высшая ценность, *Личность* в своей неповторимости и уникальности, ее права и жизненные интересы, здоровье и безопасность, честь и достоинство;
- *Добро, Истина, Красота* как фундаментальные духовно-нравственные основы существования Человечества, как регуляторы жизненного самоопределения личности, ее деятельности и отношений всех субъектов образовательного процесса, как нравственная основа творческой самореализации;
- *Развитие* как основная форма устойчивого существования Человечества, как главный смысл педагогической деятельности;
- *Жизнетворчество и Созидание* как основа благополучия и достойной человека жизни – созидание мира, культуры, природы, себя самого, другого, базирующееся на освоении социокультурного опыта, творчестве и сотрудничестве всех субъектов образовательного процесса;
- *Свобода и Ответственность*, право выбора как важнейшая предпосылка успешной созидательной деятельности, как поддержка демократического уклада жизни.

Перечисленные ценностные приоритеты являются инвариантной основой процессов реформирования и модернизации образования в соответствии с запросом общества и производства. Эта основа позволяет образованию наряду с обслуживанием потребностей рынка сохранять высшие смыслы человеческой цивилизации.

Особое внимание в процессе реформирования образования уделяется высшей школе, которая должна заниматься не только подготовкой профессиональных кадров, но и проведением научных исследований, созданием технических и технологических иннова-

ций, развитием профессионального и личностного потенциала людей всех возрастов. Как было показано выше (см. подразд. 1.1), в новых условиях изменяются цели и требования к основным результатам высшего образования: инновационной экономике необходим не просто носитель знаний, а компетентный, креативный, саморазвивающийся профессионал.

В свете нового осмысления функций и целей высшего образования наиболее актуальными признаются **направления модернизации**, обеспечивающие⁴⁰:

- построение системы непрерывного образования, характеризующейся многоуровневостью, гибкостью организационных форм и многообразием образовательных программ;
- индивидуализацию образовательных траекторий, ориентацию на обучающегося, его способности, потребности и запросы;
- социальное партнерство, взаимодействие вуза с корпоративной (отраслевой) наукой, производством, бизнесом, социальной сферой, предполагающее как ориентацию вуза на решение задач развития региона, так и участие работодателей в разработке и реализации образовательных программ;
- интеграцию учебного процесса, научных исследований и практической деятельности при подготовке специалистов, повышение конкурентоспособности выпускников и продвижение их на рынке труда;
- разработку и внедрение образовательных технологий, дающих новое качество образовательных результатов: профессиональных и общекультурных компетенций, культуры инновационной деятельности, способности к самосовершенствованию и др.

Среди всех характеристик и **тенденций развития высшего образования** можно выделить те, которые существенно расширяют возможности студентов в управлении собственным личностно-профессиональным развитием:

⁴⁰ Лызь Н.А., Лызь А.Е. Риски педагогических инноваций в высшем образовании // Высшее образование в России. 2014. №7. С. 57–63.

- многообразие и вариативность образовательных траекторий, обеспечивающие непрерывность и индивидуализированный характер образования;
- кредитно-модульная система, позволяющая выстраивать собственную образовательную траекторию и реализовать академическую мобильность;
- инновационные образовательные технологии, обеспечивающие единство профессионального и личностного развития;
- гуманизация образования, предоставляющая возможности личностно-профессиональной самореализации в образовании.

Как указывалось выше, в современном динамичном мире залогом прогресса общества и успешной профессиональной карьеры человека становится **непрерывное образование в течение жизни**. В соответствии с лозунгом «от одного образования на всю жизнь – к образованию через всю жизнь» в системе образования реализуется непрерывность, многоуровневость, вариативность (см. подразд. 2.1), расширяется охват обучающихся путем развития дистанционных форм и различных программ профессиональной переподготовки и повышения квалификации.

Системой образования предусмотрено удовлетворение разнообразных образовательных потребностей и индивидуализация образовательных траекторий, когда «большую часть набора образовательных услуг формирует уже не педагог / государство по отношению к незрелому / пассивному обучаемому, а самостоятельный человек для себя самого»⁴¹. С этим связаны новые **организационные условия высшего образования**, предполагающие:

- формирование открытого рынка образовательных программ и модулей основного и дополнительного образования;
- развитие образовательных интернет-порталов, массовых открытых онлайн-курсов и пр.;
- предоставление студентам возможностей выбора курсов, вариативных дисциплин, преподавателей, методов обучения и пр.

⁴¹ Кузьминов Я.И. и др. Российское образование – 2020: модель образования для инновационной экономики // Вопросы образования, 2008. №1. С. 39.

Многообразие и вариативность предлагаемых системой образования образовательных траекторий обеспечивают индивидуализированный характер образования, его непрерывность в течение жизни и удовлетворение образовательных потребностей обучающихся на разных этапах профессионального пути.

Для построения обучающимся собственной образовательной траектории и обеспечения академической мобильности необходимо не только разнообразие образовательных программ и модулей, но и прозрачная и понятная для всех система признания результатов образования в каждом модуле, на каждой ступени образования, в конце освоения каждой образовательной программы. Этому служит **кредитно-модульная система** организации образовательного процесса, основанная на блочно-модульном принципе представления содержания образовательной программы и построения учебных планов, использовании системы зачетных единиц (кредитов) и соответствующих технологий и оценочных средств.

Система зачетных единиц применяется для определения объема учебной нагрузки и временных затрат, необходимых для освоения учебного курса, дисциплины, модуля или образовательной программы в целом. Зачетная единица (кредит) представляет собой унифицированную единицу измерения трудоемкости учебной нагрузки обучающегося, которая включает все виды его учебной деятельности, предусмотренные в учебном плане, в том числе аудиторную и самостоятельную работу, стажировки, практики и др.

Особые возможности обучения открывают сетевые образовательные программы, позволяющие осваивать часть дисциплин в ведущих вузах и научных центрах. Кредитно-модульная система обеспечивает возможности студентов продолжать образование по другим образовательным программам (в том числе в других образовательных учреждениях) с учетом ранее освоенных модулей и накопленных зачетных единиц⁴².

⁴² Лызь Н.А., Лызь А.Е. Тенденции развития высшего образования. Таганрог: Изд-во ТТИ ЮФУ, 2012. [свободный доступ: <http://sfedu.ru/pls/rsu/docs/umr/118638.pdf>]

Вхождение России в мировое образовательное пространство, эквивалентизация образовательных программ высшего образования, введение кредитно-модульной системы создают предпосылки для более широкой академической мобильности – возможности студентов начинать, заканчивать или повышать определенный уровень образования в университетах разных стран. Это способствует подготовке более гибкого, широко мыслящего, мобильного профессионала.

Кредитно-модульная система организации образовательного процесса позволяет студенту оптимально по затратам времени выстраивать собственную образовательную траекторию и реализовать академическую мобильность.

В русле тенденций цивилизационного развития новые цели образования и компетентностный подход требуют для их реализации иных **образовательных технологий**, иного характера деятельности студентов и взаимодействия с преподавателем.

Традиционные образовательные технологии, использующиеся в рамках лекционно-семинарской системы, в основном ориентированы на передачу студентам готовых знаний и формирование типовых способов деятельности (умений и навыков). При ориентации на формирование профессиональной компетентности необходимо учитывать следующее:

- наиболее важные составляющие компетентности (склонность анализировать явления, учитывать прошлый опыт, предвидеть препятствия, проявлять инициативу и др.) можно развивать только в процессе стремления к значимым целям (Дж. Равен);
- профессиональная компетентность развивается в специально организованной учебной деятельности студентов, имитирующей профессиональную, дающей опыт самостоятельного решения проблем;
- компетентность невозможно навязать, невозможно сформировать извне в обход смыслов, намерений, интересов самого человека;

- компетентность является следствием саморазвития индивида, его не столько «технологического», сколько личностного роста, «целостной самоорганизации и синтеза деятельностного и личностного опыта» (В.В. Сериков).

В связи с этим в современном высшем образовании предпочтение отдается **инновационным образовательным технологиям**, которые обеспечивают:

- формирование компетенций, осознанное усвоение знаний, качественное освоение умений их применять и формирование заинтересованного отношения к изучаемым объектам в единстве;
- продуктивность познавательной деятельности, творческий поиск, создание субъективно и объективно новых знаний, технологий или других продуктов;
- ориентацию на студентов, стимулирование их активности, самостоятельности, инициативы и ответственности;
- контекстный характер обучения, т.е. привязку к реальным жизненным и профессиональным задачам;
- вовлеченность студентов в выполняемую деятельность, возможность проявить и развить свой интеллектуальный, творческий, личностный, деловой потенциал, возможность рефлексировать свое продвижение, лучше узнать себя, найти новые значимые цели личностно-профессионального развития.

Наиболее характерными *особенностями деятельности студентов* при использовании инновационных образовательных технологий являются (подробнее см. подразд. 3.1):

- активный поиск, переработка информации и самопроизводство знаний;
- групповая работа и выполнение разных ролей (ученика, учителя, проектировщика, организатора, исполнителя и пр.);
- высокий уровень самостоятельности студента как в выполнении учебной деятельности, так и в принятии решений относительно того, что изучать, как изучать и какие средства и ресурсы для этого использовать.

При этом новые образовательные технологии обеспечивают не вынужденный и исполнительский, а *личностно значимый и самоуправляемый характер выполняемой студентом деятельности*. Тогда, во-первых, происходит активизация личностных механизмов профессионального становления: интеллектуальный потенциал и волевые качества студента оказывают влияние на результативность обучения; профессиональные интересы выступают в качестве побудительной силы освоения необходимого опыта, а жизненные цели и личностные ресурсы – в качестве залога успешности применения накопленного опыта и дальнейшего профессионального развития. Во-вторых, человек развивается только в той деятельности, которая побуждается внутренними мотивами, которую он выполняет с интересом и увлечением. Только в этом случае он проявляет в ней свои личностные ресурсы, совершенствует способности управлять собой и своей деятельностью, добиваться результатов.

Высоким личностно-развивающим потенциалом также обладают конструктивные взаимоотношения между студентами. В процессе достижения не индивидуальных, а общих целей формируются умения работать в команде, открываются возможности для определения и проявления собственной позиции, своего места и роли в групповой работе, формируется командная культура поиска.

Инновационные образовательные технологии, ориентированные на продуктивность деятельности, групповую работу и высокий уровень самостоятельности студентов, обеспечивают единство профессионального и личностного развития, а также единство образования и самообразования.

Гуманизация образования предполагает преобразование системы образования, а также всех компонентов образовательного процесса (цели, содержания, форм, методов, стиля взаимодействия между его субъектами) на основе взглядов, признающих ценность любого человека, его право на свободу, развитие и самореализацию. Такой подход подчеркивает ценность каждого момента жизни образовывающегося человека, представленного не в контексте подготовки к общественно полезной деятельности, а с позиции его

развивающего потенциала, самостоятельного творения своего жизненного пути, безопасности и субъективного благополучия⁴³. С этой точки зрения профессиональная и общекультурная подготовка студентов должна служить личностному развитию и раскрытию их творческого потенциала; в вузе должна осуществляться поддержка и помощь в самопознании, самоопределении, саморазвитии, самореализации как в образовании, так и в будущей профессии.

Такая личностная направленность образования проявляется и в процессе, и в его содержании. В содержании расширяется объем знаний о человеке, человечестве и человечности с целью развития духовного начала, формирования гуманитарной культуры личности: нравственности, толерантности, понимания себя, культуры общения и жизненного самоопределения. В процессуальной части значимыми становятся совместное творчество, диалоговые, проектные, контекстные методы обучения, создание личностно-развивающих ситуаций и условий для самореализации (подробнее см. подразд. 3.1).

Известно, что вне актуализации какого-либо свойства человека невозможно целенаправленное развитие этого свойства. Поэтому важным является *личностный характер взаимодействия между преподавателями и студентами*, предполагающий:

- уважение и принятие студента как самоценной личности, обладающей разнообразными потребностями, способностями, интересами, стремящейся к достижению жизненных целей, имеющей собственную позицию и право ее реализовать;
- создание «атмосферы» размышлений, анализа, поиска новых значимых целей, диалога разных позиций, открытости, поддержки, признания и подчеркивания достижений;
- обеспечение личностной включенности студентов в процесс обучения, его направленности на самопознание, развитие субъективного опыта, отношения к изучаемым предметам и явле-

⁴³ Лызь Н.А. Современные представления о высшем образовании в свете парадигмального анализа // Alma mater (Вестник высшей школы). 2008. № 10. С. 25–30.

ниям, процессу обучения, самому себе, будущей профессиональной деятельности.

Гуманизация образования, предполагающая уважение обучающегося как самоценной личности, его поддержку в реализации потребностей и достижении жизненных целей, а также создание избыточной развивающей образовательной среды, способствует разностороннему развитию студента, его личностно-профессиональному самоопределению и самореализации в образовании.

Очевидно, что личностно-профессиональное развитие специалиста происходит также и за пределами непосредственных взаимодействий между педагогами и студентами: в самоорганизуемой образовательной деятельности, во взаимодействии с управляющими подструктурами вуза, во внеучебной деятельности (научные и творческие объединения, волонтерская деятельность, художественная самодеятельность, студенческое самоуправление). Систематизации и управлению всеми влияниями на личность служит *образовательная среда*, которая с позиции принципов гуманизации предполагает создание условий:

- для самоопределения студентов на путях, ценных в социальном отношении и несущих субъективное благополучие;
- развития личностных и субъектных качеств (целеустремленности, трудолюбия, самостоятельности, ответственности, инициативности и др.);
- реализации студентами собственных образовательных целей, выбора индивидуальной образовательной траектории;
- творческой самореализации и развития своего потенциала в учебной, научной, спортивной и других видах деятельности;
- осмысления значимых жизненных целей, формирования представлений о себе как о личности и профессионале, развития способности управлять своей учебной, профессиональной деятельностью, жизнедеятельностью в целом;
- развития коммуникативных способностей, готовности к кооперации с коллегами, работе в коллективе;

- планирования карьеры, развития лидерских качеств и потребности в достижениях в учебной, научной, профессиональной и других сферах;
- формирования готовности к непрерывному личностно-профессиональному саморазвитию;
- преодоления асоциальных, антинравственных и других негативных проявлений в молодежной среде.

Таким образом, современное высшее образование носит гуманистический характер, обеспечивает многообразие и вариативность образовательных траекторий, кредитно-модульную организацию образовательного процесса и использование инновационных образовательных технологий. Это предполагает активную включенность самих студентов в осуществление и регулирование собственного образования, делегирование им ряда полномочий, разделение прав, инициативы, ответственности между педагогом и обучающимся, изменение отношений между ними и совершенно иную позицию студента, отличную от традиционной «пусть меня научат».

Современное высшее образование ориентировано на активного, инициативного обучающегося, устремленного к личностному и профессиональному росту, владеющего навыками самообразования, способного осознанно и ответственно управлять своей образовательной деятельностью и собственным развитием.

2.3. Студент как потребитель образовательных услуг и как субъект учебно-профессиональной деятельности

Рассматривая будущее образование как часть социально-экономического пространства страны, его зачастую представляют не только как общественное благо, но и как разветвленную сферу доступных и качественных социальных услуг. Основными предпосылками развития образования как сферы услуг являются общественные тенденции. При высоком разнообразии образовательных программ государство не может тотально управлять деятельностью высших учебных заведений и контролировать результаты образо-

вания. Необходим **открытый рынок образовательных услуг** и новое его регулирование, где главными субъектами становятся профессиональное сообщество (работодатели) и потребители (обучающиеся), выбирающие и тем самым поддерживающие развитие определенных образовательных программ, модулей, онлайн-курсов и данного сегмента рынка в целом. В привлечении рыночных механизмов и ориентации на потребителя государство видит особые возможности для реализации образовательной политики и осуществления преобразований в высшей школе.

Однако здесь необходим учет сложности социально-экономической природы образовательных услуг, одной из особенностей которых является специфическая и очень существенная роль непосредственных потребителей – учащихся, студентов, слушателей. Как показывает практика, далеко не все из них способны быть *сознательными и ответственными потребителями услуг профессионального образования*. Потому что, во-первых, «получить» образовательную услугу не менее сложно, чем ее оказать, во-вторых, отказываясь от самой услуги, потребитель может ориентироваться на получение более ценного для него документа (диплома), а не профессионального опыта.

Как указывалось выше (см. подразд. 2.2), выстраиваемая в России система высшего образования предполагает вариативность, ориентацию на интересы потребителей, предоставление обучающимся существенных свобод и возможностей для выбора и реализации собственной образовательной траектории. Некоторые студенты не готовы к эффективному функционированию в данной системе. В крайних вариантах свобода, предоставляемая вузом, превратится не в «свободу для», а в «свободу от», выбор будет случайным или ситуативным, учебная деятельность – неритмичной и неэффективной и, соответственно, качество образования – недопустимо низким. Таким образом, для того чтобы образование могло выступать средством личностно-профессионального развития обучающихся и выполнять функции сферы услуг, необходим компетентный их потребитель.

Компетентный потребитель образовательных услуг – это субъект, у которого на основе понимания жизненных целей, образовательной реальности и себя в ней, сформированы ценностное отношение к образованию и развитию, способность и готовность выбирать собственную образовательную траекторию, ставить и реализовать цели собственной образовательной деятельности, решать проблемы и противоречия, возникающие в ней.

Такая компетентность (назовем ее образовательной) формируется и развивается в течение всей жизни человека под влиянием стихийно сложившихся условий и в целенаправленно организованных процессах, переходя от своих предпосылок и первичных форм (осведомленности и умелости) к наивысшему уровню – самообразовательной компетентности⁴⁴. Следует отметить, что, как и любые другие виды, образовательная компетентность имеет личностную основу и формируется в русле жизненных ценностей человека, в тесной взаимосвязи с его способностями ставить перспективные цели, проявлять инициативу, брать на себя ответственность, управлять своей деятельностью, включаться в субъективно значимые действия и т.п. Особое значение имеет сформированная на уровне понимания картина мира, себя и своего места в нем, целостные представления об образовательной реальности, понимание значения образования для общества и его личностного смысла, ценностное отношение к образованию, нацеленность на овладение профессией и личностное развитие.

Позиционирование образования как сферы услуг открывает новые возможности для удовлетворения разнообразных потребностей обучающихся и индивидуализации образовательных траекторий. Однако эти возможности реализуются только в том случае, если потребитель образовательных услуг обладает необходимым уровнем образовательной компетентности.

⁴⁴ Лызь Н.А. Основы современной педагогики: учебное пособие. Ростов-на-Дону: Изд-во ЮФУ, 2014.

Образовательная компетентность как сформированная совокупность внутренних условий, позволяющая самостоятельно, осознанно и эффективно осваивать выбранную программу высшего образования, включает следующие составляющие⁴⁵:

- *мировоззренческую* – сформированная на уровне понимания картина мира, себя и своего места в нем, целостные представления об образовательной реальности, понимание значения образования для общества и его личностного смысла;
- *знаниево-технологическую* – предметные знания, достаточные для освоения программы высшего образования конкретной профессиональной направленности, умения осуществлять образовательные действия (искать и находить информацию, работать с литературой, конспектировать, готовить доклады и рефераты, планировать и осуществлять простые эксперименты и т.д.);
- *познавательную* – владение умственными действиями, развитые интеллектуальные и творческие способности;
- *мотивационную* – ценностное отношение к образованию, нацеленность на овладение профессией и личностное развитие, стремление проявлять познавательную инициативу;
- *личностную* – сформированные качества субъекта деятельности (способы постановки задач, анализа ситуации, прогнозирования, проектирования, планирования, саморганизации, контроля и оценки, рефлексии, коммуникации) и субъекта жизни (способность делать осознанный выбор, проявлять инициативу и нести ответственность, осознавать жизненные цели и направлять себя на их достижение, решать жизненные проблемы).

Эти составляющие не являются рядоположенными. Мировоззрение, концентрирующее образ мира и себя в этом мире, является базисом для становления познавательных, профессиональных, учебных мотивов, а также мотивации саморазвития, выбора профессии, обучения в конкретном вузе и т.п. Познавательные способности выступают основой формирования предметных знаний и

⁴⁵ Лызь Н.А. Образовательная компетентность студентов как фактор качества высшего образования // Педагогика, 2011. №5. С. 67–76.

технологий учебной деятельности. Личностные механизмы саморегуляции способствуют реализации всех этих внутренних психологических образований. Образуя целостность, интегрируясь в личности, названные качества, во-первых, способствуют успешности учебно-профессиональной деятельности, во-вторых, позволяют студенту осознанно выбирать образовательную траекторию, реализовать в образовании цели собственного личностно-профессионального развития, контролировать и корректировать учебно-профессиональную деятельность, т.е. быть ее субъектом, что в свою очередь повышает его ответственность за результаты образования и, как следствие, качество получаемого образования.

В полной мере использовать интеллектуально, личностно и профессионально развивающие возможности высшего образования может только субъект учебно-профессиональной деятельности.

Исполнитель учебно-профессиональной деятельности, в отличие от ее субъекта, не принимает ответственность за ее ход и результаты. Ответственное отношение к выполняемой деятельности определяется смыслом этой деятельности для субъекта и реализуется в его обращенности к своим внутренним ресурсам, возможностям выбора целей и средств осуществления деятельности, ее контроля и коррекции. Исполнитель, выполняя заданные извне действия, не всегда понимает их смысл, поэтому не вовлекается в этот процесс и не всегда проявляет имеющиеся качества и интеллектуальный потенциал. В такой деятельности определенные знания и умения могут формироваться, но достижение высокой эффективности деятельности и развитие личностных качеств маловероятно.

Следует отметить, что характерная для обучающегося *учебная деятельность* в вузе приобретает профессиональную направленность, новые формы и содержание (моделирование и решение профессиональных задач, исследовательская и проектная деятельность, производственная практика и пр.), становясь учебно-профессиональной. Студент как **субъект учебно-профессиональной деятельности** обладает следующими характеристиками:

- лично́стно заинтересо́ван в овладе́нии профе́ссиональным опытом, а также ориентиро́ван на ценности позна́ния, развития, творчества, явля́ющиеся исто́чниками соотве́тствующей внутре́нней мотива́ции уче́бно-профе́ссиональной де́ятельности;
- владе́ет умения́ми само́регуля́ции для ее плани́рования, органи́зации и контро́ля;
- осозна́ет свои возмо́жности и ограни́чения, себя́ как творца́ преобраще́ний в самом себе́;
- спосо́бен стави́ть зада́чи профе́ссионального и лично́стного разви́тия;
- не то́лько ориентиро́ван на резу́льтат, но и увлече́н самим проце́ссом позна́ния и само́разви́тия, что открыва́ет возмо́жности для творче́ского по́иска как подхо́дов к реше́нию уче́бных зада́ч, так и новых спосо́бов осу́ществле́ния уче́бно-профе́ссиональной де́ятельности.

Студенты, явля́ющиеся субъекта́ми уче́бно-профе́ссиональной де́ятельности, крити́чно и осмы́ленно (в сопоста́влении с име́ющимся опытом и перспекти́вными це́лями) воспри́нимают уче́бный мате́риал; проявля́ют позна́вательную инициати́ву, активно́ уча́ствуют в заня́тиях; ищут спосо́бы интенсифика́ции и рацио́нальной органи́зации уче́бной де́ятельности; с интере́сом беру́тся за уче́бные и научные прое́кты, стара́ются максима́льно проя́вить в их выполне́нии свой творче́ский поте́нциал. Пре́доставля́емые ву́зом свобо́ды (напри́мер, посе́щения заня́тий) и возмо́жности выбо́ра (вариати́вных дисци́plin, моду́лей акаде́мической моби́льности, напра́влений специа́лизации или до́полнительной подго́товки) отве́тственно испо́лняются ими для собстве́нного разви́тия. С психо́логических пози́ций такие ха́рактеристики объясня́ются высо́кой мотива́цией уче́бной де́ятельности, основанной на позна́вательных мотива́х, мотива́х лично́стного и профе́ссионального разви́тия, а также осознанном и уда́чном (с точки́ зрения соотве́ствия собстве́нным интере́сам, особенностям) профе́ссиональном выбо́ре. В уче́бной де́ятельности такие студе́нты и реализуют свой интеле́ктуальный, творче́ский, лично́стный поте́нциал, и разви́вают его.

Эта деятельность для них ценна, интересна, увлекательна как сама по себе, так и с точки зрения внутренней необходимости саморазвития, овладения избранной профессией.

Позиция субъекта предполагает *изменение отношений между преподавателем и студентом*, реализацию им роли соавтора учебного процесса, а также изменение учебно-профессиональной деятельности, которая приобретает самоуправляемый характер, включает определение собственных целей, оценку степени их достижения, коррекцию и решение задачи повышения эффективности собственной деятельности.

Самоуправляемая учебно-профессиональная деятельность – это такая деятельность, которая иницируется и поддерживается внутренними мотивами, осуществляется в русле реализации собственных целей студента, направленных на развитие, совершенствование, личностный и профессиональный рост, рефлексится и осознанно регулируется самим студентом.

Именно **самоуправляемая учебная деятельность** является звеном между позицией обучаемого и позицией субъекта деятельности: сначала учебной, затем профессиональной. Способность ставить цели, делать осознанный выбор, управлять своей учебной деятельностью, проявлять инициативу и нести ответственность за результаты, постепенно формирующиеся в рамках одной деятельности, становятся личностными образованиями и могут переноситься на другие виды деятельности.

Для продуктивного развития образовательной компетентности и субъектности необходимо оптимальное **сочетание самоорганизации и внешнего управления**. В том случае, когда человек не способен делать осознанный выбор, предвидя его последствия, ставить цели и направлять себя на их достижение, преподаватель (родители) должен взять на себя функцию управления его деятельностью. При сложившихся ценностно-целевых ориентирах и внутренних механизмах самоорганизации развитие обеспечивается достаточными внешними свободами. Для того чтобы человек развивался как личность и субъект деятельности, необходимо постоянно

повышать степень его свободы и ответственности, постепенно снимая внешнее управление. Поэтому на первых этапах обучения в вузе деятельность студентов в значительной мере регламентируется вузом, но в дальнейшем возможности для выбора и достижения образовательных целей студентов расширяются. Чем шире возможности среды и больше условий для выбора и самоопределения, тем более востребуется самостоятельность, осмысленность действий, мотивов, ценностей, тем более осознанная позиция в отношении собственного профессионального будущего формируется и реализуется студентом, тем более он становится субъектом ответственного выбора, дальнейшего самообразования и саморазвития.

Развитию субъекта учебно-профессиональной деятельности в значительной мере способствует накопление им не только образовательного, но и практического профессионального опыта. Это реализуется в процессе практик и стажировок, во временной трудовой занятости, а также в **совмещении образования с трудовой деятельностью**. Работающий студент представляет собой определенный социальный тип, который обладает высокой трудовой мотивацией, он более адаптирован к нынешним условиям развития рыночной экономики, это активный субъект трансформации нашего общества⁴⁶. Работа обеспечивает студентов материальными средствами, а выполняемая профессиональная деятельность предоставляет возможность «выхода» за рамки образовательной среды с целью «пробы» себя в новом качестве, получения нового опыта, развития своего профессионализма. Кроме того, работающие студенты в том случае, если работа связана с направлением обучения, осваивают опыт жизни в мире будущего, где сливаются сфера образования и сфера труда.

Но не всегда совмещение учебы с работой у студентов определяется мотивами самореализации и саморазвития; в определенных жизненных условиях студенты вынуждены заниматься трудовой деятельностью, чтобы обеспечить себя средствами к существо-

⁴⁶ Роцин С.Ю., Рудаков В.Н. Совмещение учебы и работы студентами российских вузов // Вопросы образования. 2014. № 2. С. 152–179.

ванию. При отрицательном отношении к выполняемой деятельности, высокой нагрузке и недостатке личностных ресурсов для того, чтобы справиться с трудностями, у студентов может падать результативность учебной деятельности, снижаться субъективное благополучие, появляться проблемы со здоровьем.

Эффективность личностно-профессионального развития студентов, совмещающих учебу и работу, определяется, во-первых, имеющимися личностными ресурсами, во-вторых, характером и мотивацией трудовой деятельности, возможностями проявить и развить в ней свой потенциал.

Работающие студенты, успешно совмещающие учебно-профессиональную и трудовую деятельности, в большей степени характеризуются следующими особенностями:

- самостоятельностью, ответственностью, независимостью, готовностью к поиску собственных ресурсов и путей преодоления противоречий;
- способностью к самоуправляемой учебной и практической деятельности, достаточным уровнем саморегуляции, необходимым для совмещения двух основных видов деятельности;
- достаточной жизнестойкостью, трудоспособностью, мобилизационным потенциалом;
- способностью к оправданному риску, к изменению устоявшихся форм поведения в условиях вариативной социально-экономической среды;
- способностью адаптироваться и самореализоваться в разных видах деятельности.

Таким образом, в современном высшем образовании студент выступает как самоорганизующийся субъект свободного выбора, субъект учебно-профессиональной деятельности и личностно-профессионального развития. Поэтому для получения качественного образования большое значение имеет сформированность образовательной компетентности, наличие соответствующих ценностных приоритетов и развитость личностных качеств обучающихся.

2.4. Мотивация и саморегуляция студентов как ресурс личностно-профессионального развития

Вовлеченность в деятельность, определяющаяся мотивацией, и способность управлять ею, включающая умения саморегуляции, являются ключевыми характеристиками субъектности человека, обеспечивающими его продуктивную самостоятельность и позволяющими реализовать функции самоорганизации, управления разными видами деятельности и жизнедеятельностью в целом.

Мотивация учебно-профессиональной деятельности – это совокупность побуждающих к соответствующей активности факторов, базирующаяся на познавательных потребностях, интересах, ценностях развития, жизненных и профессиональных целях, стремлении к достижениям, социальных установках и пр.

Система мотивов придает учебной деятельности активный и направленный характер, входит в ее структуру и определяет ее содержательно-смысловые особенности. В ценностно-смысловой сфере личности можно выделить три **источника мотивов учебно-профессиональной деятельности**:

- познавательные потребности: интерес к получению знаний, любознательность, стремление к творчеству и решению познавательных задач, получение удовольствия от интеллектуальной деятельности и др.;
- социальные смыслы: удовлетворение ожиданий близких людей, потребность быть принятым ими, желание пользоваться авторитетом среди коллег, стремление к социально одобряемым действиям, профессиональным достижениям, общественному признанию, определенному социальному статусу и др.;
- личностные ценности и установки: чувство долга, самоуважения и честолюбия, стремление к самопознанию, самореализации и саморазвитию и др.

Характер потребностей и мотивов, лежащих в основе деятельности, определяет направление и содержание активности личности, в частности вовлеченность – отчужденность, активность –

пассивность, удовлетворенность – неудовлетворенность происходящим. При этом вовлеченность в деятельность, активность и инициативность в ней, удовлетворенность собой и своим результатом обеспечивают переживание осмысленности, значимости происходящего, являются основой для дальнейшего развития и самореализации человека. Переживание отчужденности, пассивности и неудовлетворенности приводит к избеганию деятельности и порой к деструктивным формам поведения⁴⁷. Такое отношение к учебно-профессиональной деятельности не способствует ее результативности. Кроме того, значительные учебные нагрузки студентов и отсутствие удовлетворенности процессом и результатами своей деятельности могут являться причиной нервно-психического перенапряжения, чреватого неврозами и психосоматическими заболеваниями.

В этой связи особое значение имеет **соотношение внутренних и внешних мотивов** в системе мотивации учебно-профессиональной деятельности. Внешние мотивы характеризуются тем, что повышение профессионального уровня, освоение знаний и умений, выполнение учебных проектов и пр. не является целью, а выступает средством достижения других целей. Это может быть сохранение статуса студента, получение хорошей оценки (диплома, стипендии), подчинение требованиям преподавателей или родителей и др. Внутренние мотивы обусловлены стремлением к лично-отно-профессиональному развитию, познавательной потребностью субъекта, удовольствием, получаемым от процесса познания и реализации своего интеллектуального и личностного потенциала.

Взаимодействие познавательных, социальных и личностных источников учебной мотивации, внешних и внутренних мотивов оказывает влияние на отношение студента к учебно-профессиональной деятельности, во многом определяет ее характер и результаты.

⁴⁷ Дубовицкая Т.Д. К проблеме диагностики учебной мотивации // Вопросы психологии. 2005. №1. С. 73–77.

Мотивация учебно-профессиональной деятельности системна, характеризуется направленностью, относительной устойчивостью и динамичностью. Как правило, каждому студенту характерно *многообразие мотивов разных уровней*: обучения в вузе, освоения дисциплины, конкретных учебных действий (изучения литературы, выполнения заданий и проектов, подготовки презентаций и пр.).

Среди мотивов, обуславливающих включенность студентов в разные формы учебно-профессиональной деятельности и стимулирующих к необходимым учебным действиям, можно условно выделить следующие *виды*:

- *учебно-познавательные*, основанные на соответствующей потребности и поддерживаемые любознательностью («желание узнать новое», «расширение своего кругозора», «стремление получить профессиональные знания», «повышение эрудиции» и т.д.);
- *социальные*, основанные на потребности в социальных контактах, внешнем признании, одобрении («стремление к общению», «уважение со стороны окружающих», «признание со стороны товарищей, преподавателей, значимых лиц», «повышение социального статуса» и т.д.);
- *лично-развивающие*, основанные на потребности в самопознании и саморазвитии («испытать себя», «стремление к самосовершенствованию», «развитие самостоятельности», «возможность самореализации» и т.д.);
- *эмоциональные*, основанные на получении положительных эмоций от самого процесса обучения («занимательность материала», «интерес к занятиям», «привлекательность личности преподавателя» и т.д.);
- *достижения* («достигнуть успехов в учебе», «сделать что-то лучше других», «занять первое место» и т.д.);
- *избегания* нежелательных событий («чтобы не отчислили», «избежать осуждения», «не провалить экзамен» и т.д.);
- *перспективные* («стать квалифицированным специалистом», «быть руководителем», «получить хорошую специаль-

ность», «зарабатывать много денег», «получить возможность обучения или работы за границей» и т.д.);

- *формальные*, основанные на чувстве долга и ответственности («выполнять требования», «быть готовым к очередным занятиям», «получать стипендию» и т.д.).

Некоторые из перечисленных мотивов (например, эмоциональные, формальные, ряд социальных, мотивов достижения и избегания) являются факторами, обеспечивающими учебную деятельность в конкретной ситуации, в рамках отдельного учебного предмета или даже выполнения конкретного задания. Перспективные, личностно-развивающие, познавательные, социальные мотивы представляют собой отображение соответствующих потребностей, целей, ценностей личности и являются устойчивыми внутренними личностными причинами деятельности, источниками ситуативной мотивации.

Факторами, способствующими формированию **устойчивой внутренней мотивации** учебно-профессиональной деятельности студентов, выступают:

- осознание роли знаний и умений, а также личностных качеств в успешности будущей профессиональной деятельности;
- осмысление студентами перспективных целей обучения в связи с собственными ценностями, целями и планами на будущее;
- актуализация личностной значимости учебно-профессиональной деятельности и приобретаемых знаний через соотнесение студентами выполняемой деятельности со своими интересами, способностями, жизненными задачами.

Помимо интенции на выполнение учебно-профессиональной деятельности студент должен обладать возможностями управления ею. Основным механизмом, обеспечивающим самоуправляемый характер любой деятельности человека, является механизм **саморегуляции**. Способности студентов к саморегуляции являются важнейшим фактором эффективности учебно-профессиональной деятельности и фактором развития в данной деятельности.

Саморегуляция учебно-профессиональной деятельности – это осознанная активность студента по инициации, построению, поддержанию, контролю и коррекции этой деятельности, обеспечивающая достижение поставленных учебных целей.

Результативность саморегуляции учебно-профессиональной деятельности во многом определяется соответствующими знаниями, умениями, установками студента, интегрированными в индивидуальную систему осознанной саморегуляции. Высокий уровень сформированности такой системы позволяет студентам гибко и адекватно реагировать на изменение условий деятельности. Выдвижение и достижение цели у них в значительной степени осознанно, их планы реалистичны, детализированы, иерархичны и устойчивы. Они способны формировать такой индивидуальный стиль управления своей деятельностью, который позволяет компенсировать влияние личностных, психологических особенностей, препятствующих достижению цели, что и обеспечивает эффективность учебно-профессиональной деятельности.

Однако как показывают результаты исследований, всего пятая часть студентов первого курса и треть студентов второго курса не испытывают особых трудностей, оптимально используя свои ресурсы и добиваясь учебной эффективности без существенных перегрузок⁴⁸. Наиболее характерными для студентов являются регулятивные трудности, которые субъективно проявляются в нехватке времени на подготовку к занятиям, перегрузке во время сессии, неоптимальности режима дня (студенты указывают, что им приходится заниматься в ночное время) и т.п. Наличие регулятивных трудностей чаще всего говорит о незрелости волевых процессов, системы самоконтроля и саморегуляции у данных студентов. Далеко не все из них проявляют в учебе автономность и такие качества, как целеустремленность, развитый самоконтроль, уверенность в себе, склонность к самостоятельному выполнению ра-

⁴⁸ Лызь Н.А. Субъектные качества студента как основа самоуправляемой учебной деятельности // Известия ЮФУ. Технические науки. 2010. № 10 (111). С. 203–208.

боты. Для многих студентов характерен средний уровень волевого, рефлексивного самоконтроля в стрессовых ситуациях, они не всегда способны длительное время произвольно концентрировать внимание на учебных занятиях, не переключаясь на другие дела.

К основным **причинам трудностей**, испытываемых студентами в связи с самоуправлением учебно-профессиональной деятельностью, относятся следующие:

- внешняя мотивация учебно-профессиональной деятельности, являющаяся одной из причин ее прекращения или дезорганизации при отсутствии внешнего контроля;
- слабое развитие целенаправленности, ответственности (экстернальный локус контроля), волевых качеств, приводящее к нарушению процессов целедостижения;
- недостаточная рефлексия собственных личностных ресурсов, индивидуальных особенностей, опыта, проблем и трудностей, что негативно сказывается на выборе оптимальных стратегий и тактик учебно-профессиональной деятельности и затрудняет совершенствование системы саморегуляции;
- неадекватность субъективных критериев успешности выполнения элементов учебно-профессиональной деятельности педагогическим требованиям;
- недостаток опыта самостоятельного планирования деятельности, самоконтроля и преодоления возникающих трудностей.

Неэффективная саморегуляция учебно-профессиональной деятельности студентов во многом обусловлена не только недостатком регулятивных умений, но и внешней мотивацией, отчужденностью от выполняемой деятельности.

Регулятивные умения большинства студентов развиты на достаточном уровне, однако при внешней мотивации студенты не способны эффективно использовать и развивать их в учебно-профессиональной деятельности.

У внутренне мотивированных студентов более выражена автономность и более эффективна регуляция учебной активности.

Как указывалось выше, именно включенность в деятельность опосредует проявление, а также развитие личностных качеств в конкретной деятельности. Однако нередко у студентов преобладают ситуативные мотивы, непосредственный познавательный интерес или внешние стимулы (отметка, стипендия и пр.). Желание студентов получить образование не всегда подкреплено отношением к учебно-профессиональной деятельности как к средству профессионального и личностного роста. Как следствие, характер и результативность их учебной деятельности зависит от множества факторов: нравится ли учебная дисциплина, считает ли студент ее необходимой, интересен и применим ли в жизни учебный материал, каковы требования преподавателя, что и как контролируется, каковы действия товарищей и ценностные приоритеты учебной группы.

Внутренняя мотивация, интерес к учебно-профессиональной деятельности и система осознанной саморегуляции студентов являются ключевыми ресурсами, которые обеспечивают эффективность и самоуправляемый характер деятельности, а также способствуют личностно-профессиональному развитию в этой деятельности.

Вопросы и задания

1. Какие функции выполняет образование в современном мире? Чьи интересы при этом оно должно реализовать?
2. Какие основные компоненты составляют российскую систему образования?
3. Какими характеристиками обладает система образования в России?
4. В чем заключается различие между образовательным стандартом и образовательной программой?
5. Назовите четыре вида образовательных программ. В чем заключается отличие основных программ от дополнительных?
6. Приведите примеры основных профессиональных образовательных программ.

7. Для чего необходимы федеральные государственные образовательные стандарты?
8. Что такое вариативность образования? Как она обеспечивается?
9. Какую роль играет вариативность образования в развитии обучающихся?
10. Что подразумевается под многоуровневостью образования? Какие существуют уровни профессионального образования?
11. Для чего необходимо достижение непрерывности образования? Каковы средства ее обеспечения?
12. Назовите основные мировые тенденции развития образования. Какие из них отчетливо проявляются в отечественном высшем образовании?
13. Каковы, на ваш взгляд, должны быть ценностные приоритеты образования, чтобы оно могло обеспечивать устойчивое развитие общества?
14. Охарактеризуйте высшее образование, отвечающее запросам современного общества. Что в нем необходимо изменить? Что уже изменилось за время вашего обучения в вузе?
15. Для чего в высшем образовании необходимо расширять возможности студентов в управлении собственным личностно-профессиональным развитием?
16. Какие организационные условия обучения в вузе обеспечивают индивидуализированный характер образования и удовлетворение образовательных потребностей студентов?
17. Для чего необходима академическая мобильность студентов? Как она реализуется?
18. Что такое кредитно-модульная система организации образовательного процесса? Какие функции она выполняет?
19. В чем заключается отличие инновационных образовательных технологий от традиционных?
20. Каковы особенности процесса обучения с применением инновационных образовательных технологий?

21. Что вы понимаете под самопроизводством знаний и продуктивной познавательной деятельностью? В чем ее отличие от репродуктивной?

22. Почему для личностного развития студентов необходим значимый и самоуправляемый характер выполняемой ими деятельности?

23. Какую роль играет групповая учебная работа в личностно-профессиональном развитии студентов?

24. Охарактеризуйте гуманизм как систему воззрений. Что понимается под гуманизацией образования?

25. Каким образом реализуется гуманизация высшего образования? Какова ее роль в личностном развитии студентов?

26. Какие возможности должна предоставлять студентам образовательная среда с позиции гуманизации образования? Как необходимо использовать эти возможности для личностно-профессионального развития?

27. Почему для использования развивающих возможностей современного высшего образования студентам необходима активная жизненная позиция?

28. Для чего необходим открытый рынок образовательных услуг?

29. В чем заключаются особенности образовательных услуг по сравнению с другими услугами, например, транспортными?

30. Считаете ли вы себя компетентным потребителем образовательных услуг?

31. В чем заключаются сходства и различия образовательной и профессиональной компетентности?

32. Чем отличается субъект учебно-профессиональной деятельности от ее исполнителя: а) в отношении к деятельности, б) в проявлении активности?

33. При каких условиях учебно-профессиональная деятельность приобретает самоуправляемый характер?

34. Какие следствия для личностно-профессионального развития студентов может иметь совмещение образования с трудовой деятельностью?

35. В каких случаях работающие студенты успешны и в учебно-профессиональной, и в трудовой деятельности? Приведите примеры из собственного опыта.

36. Что такое мотивация учебно-профессиональной деятельности? Почему говорят о том, что эта деятельность полимотивирована?

37. Какую роль играет мотивация в успешности учебно-профессиональной деятельности?

38. Каковы внутренние источники мотивов учебно-профессиональной деятельности?

39. В чем заключается отличие внутренних мотивов учебно-профессиональной деятельности от внешних?

40. Каковы могут быть ситуативные мотивы учебно-профессиональной деятельности?

41. Какие устойчивые мотивы учебно-профессиональной деятельности вам характерны?

42. Почему внутренняя мотивация учебно-профессиональной деятельности студентов может считаться ресурсом личностно-профессионального развития?

43. Охарактеризуйте студентов, обладающих сформированной и несформированной системой осознанной саморегуляции учебно-профессиональной деятельности.

44. Каковы могут быть причины трудностей, испытываемых студентами в связи с самоуправлением учебно-профессиональной деятельностью?

45. Почему система осознанной саморегуляции учебно-профессиональной деятельности студентов может считаться ресурсом личностно-профессионального развития?

46. Какие внешние и собственные внутренние ресурсы вы считаете наиболее значимыми в плане личностно-профессионального развития в образовании?

3. Образовательные и развивающие технологии

3.1. Технологии образования и самообразования

Понятие **технологии** в самом общем смысле означает совокупность методов и инструментов для достижения желаемого результата или операционализированное знание о том, как решать практические задачи. Технология обеспечивает переход от научного проектирования к воспроизведению действий, гарантирующих достижение цели.

Образовательные технологии представляют собой теоретически обоснованную совокупность способов, приемов и средств обучения, а также планомерную систему действий (взаимодействия) обучающихся и педагога, позволяющих достигать образовательные цели и получать запланированные результаты.

Образовательные технологии относят к группе социальных, которые решают задачи по управлению деятельностью (развитием, поведением) людей, вырабатываются и используются в процессе социального планирования и социального проектирования. Образовательные, как и другие социальные технологии, обладают такими характеристиками, как целостность, оптимальность, гибкость, результативность, применимость в реальных условиях, вероятностный характер результата, сложность реализации.

В силу индивидуальных различий между людьми, в образовании не может быть одинаковых исходных данных, идентичных ситуаций и точной копии действий обучающихся и педагогов. Поэтому описание образовательных процессов не формализуемо полностью, и образовательные технологии – это не столько точные предписания, сколько *принципы организации деятельности обучающихся* и учебного процесса в целом.

В современном высшем образовании получают распространение образовательные технологии, дающие наиболее ценные ре-

зультаты с точки зрения *достижения образа компетентного саморазвивающегося профессионала*. Как указывалось выше (см. подразд. 2.2), при ориентации на формирование профессиональной компетентности и личностно-профессиональное развитие студентов необходимо включение их не столько в пассивные виды деятельности (слушание, запоминание, воспроизведение), сколько в **активные**, которые обеспечивают:

- продуктивность познавательной деятельности, творческий поиск, самопроизводство знаний;
- личностно значимый и самоуправляемый характер выполняемой студентом деятельности;
- решение реальных профессиональных или квазипрофессиональных задач (контекстный характер обучения);
- групповое взаимодействие и выполнение разных ролей;
- актуализацию и развитие личностных ресурсов студентов.

При всем многообразии образовательных технологий в наибольшей мере такую направленность позволяют реализовать проектные, интерактивные, информационные, контекстные и личностно-развивающие методы и технологии.

Одним из наиболее распространенных подходов, позволяющих изменить характер познавательной деятельности студента и характер взаимодействия с коллегами и преподавателем, а также обеспечить компетентностную направленность обучения, является применение **проектных образовательных технологий**.

Под учебным проектированием понимают специально организованный педагогом и самостоятельно выполняемый обучающимися на основе субъективного целеполагания комплекс действий, завершающихся созданием продукта и его представлением (защитой). В качестве продукта может выступать модель объекта, процесса, явления (в том числе теоретическое описание, схема), действующий образец, программа, методика, информационный ресурс и пр. Проектирование может использоваться как один из методов организации учебно-профессиональной деятельности обучающегося, включенный в традиционную лекционно-семинарскую

систему в рамках лабораторной или контролируемой самостоятельной работы студентов, а может выступать в качестве самостоятельной образовательной технологии освоения конкретного учебного курса в рамках небольших совместно действующих групп⁴⁹. В любом случае добывание и применение знаний носят не репродуктивный, а проблемно-поисковый характер.

Технологию проектов рассматривают как специальную организацию самоуправляемой учебно-профессиональной деятельности малой группы студентов через совокупность поисковых, проблемных, творческих, оргдеятельностных методов, активизирующих познавательную, созидательную и коммуникативную деятельности, развивающих профессиональные умения и личностные качества обучающихся в процессе создания конкретного продукта.

В процессе выполнения проекта студенты сами выбирают (ставят) проблему, разрабатывают план работы, руководят групповыми мероприятиями, выполняют задания, анализируют результаты решения задач, корректируют работу. Преподаватель обеспечивает направленность работы студентов в соответствии с целями курса, поддерживает интерес и мотивацию, стимулирует самостоятельное мышление и рефлекссию, консультирует и оказывает помощь в преодолении трудностей, контролирует результаты решения задач и оценивает итоги проекта.

Использование проектных образовательных технологий актуализирует самообразование и позволяет:

- интегрировать знания и умения студентов, развивать способности решения целостных проблем;
- развивать умения нахождения, систематизации и интерпретации информации;
- активизировать и индивидуализировать процесс обучения;
- повышать внутреннюю мотивацию студентов к овладению профессиональным опытом;

⁴⁹ Лызь Н.А., Лызь А.Е. Тенденции развития высшего образования. Таганрог: Изд-во ТТИ ЮФУ, 2012.

- совершенствовать коммуникативную компетентность обучающихся, умения работать в группе и публично представлять результаты работы;
- развивать личностные качества студентов, их творческий потенциал, инициативу, ответственность, самостоятельность, саморегуляцию, уверенность в себе.

Интерактивные образовательные технологии – это технологии, в которых приобретение опыта происходит в активном взаимодействии всех обучающихся между собой и с преподавателем. При этом основной формой становится взаимообучение, а преподаватель выполняет функции организатора, фасилитатора, помощника. Создается среда развивающего и обучающего общения, которая характеризуется открытостью, продуктивным взаимодействием участников, равенством их позиций, накоплением совместного опыта, возможностью взаимной оценки и контроля.

Интерактивные образовательные технологии позволяют, опираясь на индивидуальный опыт каждого студента, организовать процесс совместного обучения, в ходе которого идет обмен знаниями, идеями, способами деятельности.

К интерактивным можно отнести дискуссионные и игровые методы обучения, в случае коллективного участия – проектные и тренинговые образовательные технологии, а также информационные, позволяющие организовать дистанционное взаимодействие.

Дискуссионные методы обучения основаны на групповой коммуникации по поводу какого-либо спорного вопроса или проблемы. Они дают возможность путем использования системы логически обоснованных доводов в процессе публичного спора воздействовать на мнения, позиции и установки участников дискуссии. К дискуссионным методам относят:

- *дискуссию* – аргументированное обсуждение спорного вопроса, проблемы;
- *«круглый стол»* – разностороннее рассмотрение и анализ конкретной проблемы на основе разных позиций;

- «*мозговой штурм*» – способ генерации, отбора и критической оценки большого количества идей по конкретной теме за короткий период времени;

- *дебаты*, представляющие собой формализованный спор, построенный на основе выступлений и опровержений представителей двух противостоящих групп, и другие.

Игровые методы обучения способствуют накоплению целостного опыта через воссоздание (с определенной долей условности) и включение обучающихся в те или иные практические ситуации и систему взаимоотношений. Игра создает новую модель мира, в рамках которой задается воображаемая ситуация, изменяются смыслы предметов и действий. Она образует противоречивое единство свободы и необходимости, заданности и гипотетичности, жесткости игровых обстоятельств и условности поведенческих границ⁵⁰. Студент предстает в игре не только в роли обучающегося, но и в многообразных ролях, позволяющих апробировать и реализовать себя как личность и профессионала с широким кругом потребностей, собственными смыслами и ценностями.

В *ролевой игре* участникам предлагается «сыграть» другого человека или «разыграть» определенную проблему или ситуацию с использованием или имитацией известных, устоявшихся процедур. *Деловая игра*, как правило, воссоздает предметное и социальное содержание будущей профессиональной деятельности специалиста, моделирует характерную для нее систему отношений. *Организационно-деятельностные игры* являются формами коллективной деятельности, в процессе которой происходит обучение и проектирование новых деятельностных образцов.

Интерактивные образовательные технологии способствуют:

- интенсификации процесса понимания, усвоения и творческого применения знаний при решении конкретных задач;

⁵⁰ Вачков И.В. Основы технологии группового тренинга. Психотехники: учебное пособие. М.: Изд-во «Ось-89», 2003.

- разностороннему анализу профессиональной реальности, формированию представлений о том, что большинство проблем имеет множество решений;
- освоению студентами нового опыта, новых ролей, ситуаций, апробации своих профессиональных качеств, «примериванию» новых позиций;
- развитию активности, повышению мотивации, созданию атмосферы интеллектуального соперничества;
- развитию толерантности, коммуникативных способностей, умений слушать, понимать, аргументировать и отстаивать свою позицию, умений принимать обоснованные решения;
- принятию группового решения, производящего убеждающее воздействие, способствующего переосмыслению знаний, изменению установок и отношений;
- удовлетворению потребностей студентов в творческой самореализации и самоутверждении.

Новые возможности в реализации интерактивного характера обучения связывают с применением информационных и коммуникационных технологий.

Информационные образовательные технологии основаны на использовании в обучении компьютера, мультимедийных средств (аудиовизуальных, гипертекстов, гипермедиа), ресурсов Интернета, электронных учебников и справочников, работы в режиме on-line и др. Они становятся фактором расширения пространственных, временных, коммуникативных и других границ обучения. *В плане работы с информацией* эти технологии обеспечивают⁵¹:

- уникальные возможности доступа к информации, мгновенного ее получения на удаленном сервере из любой точки земного шара без существенных денежных и временных затрат;
- интерактивный характер взаимодействия с информацией, т.е. возможность построения индивидуального «сценария» нахождения в информационном пространстве;

⁵¹ Васильев В., Сухорукова М. Информационное общество и образование // Высшее образование в России. 2004. № 7. С. 122–129.

- разнообразие форматов представления информации (гипертекст, видео, звук и другие формы мультимедийных способов создания «виртуальной реальности»), способных сделать процесс образования увлекательным и интересным;

- открытость информационной среды для индивидуального творчества.

В плане *возможностей личностно-профессионального развития* информационные образовательные технологии способствуют:

- организации электронного обучения (e-Learning), в т.ч. в интерактивном и/или дистанционном форматах;

- обеспечению дистанционного взаимодействия между субъектами образования посредством электронной образовательной среды, чатов, виртуальных конференций, вебинаров и пр.;

- переходу студентов к индивидуализированной и самоуправляемой учебной деятельности: самостоятельной постановке целей, выбору ресурсов, планированию и организации работы, оценке собственных достижений;

- формированию профессиональных умений и навыков с помощью компьютерных симуляций – интерактивных имитаторов реальных ситуаций, развивающих быстроту ответной реакции, способность решать профессиональные задачи, способность оценивать полученную информацию и соответственно распоряжаться ею⁵²;

- управлению непрерывным самообразованием посредством использования социальных сетей и сервисов как источника советов и рекомендаций, участия в неформальных профессиональных группах, открытых сетевых курсах (МООС – Massive open online course), поддерживающих генерацию знаний и обмен ими, в отличие от традиционных дистанционных курсов, предоставляющих знания в готовом виде.

Однако информационные образовательные технологии имеют свои ограничения, связанные со спецификой инструментов,

⁵² Активные и интерактивные образовательные технологии (формы проведения занятий) в высшей школе: учебное пособие / сост. Т.Г. Мухина. Н. Новгород: ННГАСУ, 2013.

опосредующих как учебно-профессиональную деятельность, так и межличностное взаимодействие. К наиболее существенным отрицательным моментам относят: акцентирование внимания на форме представления информации, а не на содержании; формирование «искусства компиляции» взамен «искусства выработки креатива»; возможность деформации личностного развития и появления интернет-зависимости в случае значительного погружения в виртуальный информационный мир.

Информационные образовательные технологии обладают значительными возможностями в интенсификации процесса обучения, в активизации перехода студентов к индивидуализированной и самоуправляемой учебной деятельности, а также в организации самообразования. Однако они существенно изменяют характер деятельности, а потому при тотальном применении могут исказить личностное развитие.

Контекстные образовательные технологии реализуют обучение, в котором моделируется предметное и социальное содержание профессиональной деятельности, используются профессионально ориентированные ситуации, задачи и проблемы.

Воссоздание контекста профессиональной деятельности привносит в традиционный образовательный процесс ряд новых моментов⁵³:

- пространственно-временной контекст «прошлое – настоящее – будущее»;
- возможности динамической развертки содержания обучения, которое обычно дается в статике;
- сценарный план деятельности специалистов в соответствии с технологией производства;
- системность и межпредметность знания;

⁵³ Вербицкий А.А. Компетентностный подход и теория контекстного обучения. М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2004.

- должностные функции и обязанности, ролевая «инструментовка» профессиональных действий и поступков;
- профессиональные и личностные интересы будущих специалистов.

Так же, как деловые и ролевые игры, большинство контекстных методов относятся к имитационным технологиям, в которых учебно-познавательная деятельность построена на моделировании деятельности, а не на передаче информации, что обеспечивает компетентностную направленность обучения.

При контекстном обучении, использующем профессионально ориентированные ситуации, задачи и проблемы, расширяются возможности личностно-профессионального развития студентов, обеспечиваются условия трансформации учебной деятельности студента в профессиональную деятельность специалиста.

В настоящее время из контекстных образовательных технологий интенсивно распространяются **кейс-методы**: ситуационные задачи и упражнения, анализ конкретных ситуаций (кейс-стади) и пр. Кейс-методы представляют собой способы активного обучения, основанные на моделях реальных ситуаций, их проблемно-ситуационном анализе и решении конкретных задач (кейсов). Чаще всего используются сложные, слабоструктурированные проблемы, активизирующие интеграцию знаний, интеллектуально-творческий поиск, принятие решений в условиях неопределенности. Студенты должны проанализировать ситуацию, разобраться в сути проблем, предложить возможные решения и выбрать лучшие из них.

Использование кейс-метода позволяет⁵⁴:

- развивать способность мыслить логично, ясно и последовательно, а также понимать смысл исходных данных и предположенных решений;

⁵⁴ Гуцин Ю.В. Интерактивные методы обучения в высшей школе // Психологический журнал Международного университета природы, общества и человека «Дубна». 2012. № 2. С. 1–18.

- отрабатывать умение востребовать дополнительную информацию, необходимую для уточнения исходной ситуации, т.е. формулировать вопросы «на развитие», «на понимание»;
- наглядно представлять особенности принятия решений в ситуации неопределенности, а также различные подходы к разработке плана действий, ориентированных на достижение конечного результата;
- вырабатывать умения ясного и точного изложения собственной точки зрения в устной или в письменной форме, обосновывать и защищать свою позицию;
- отрабатывать навыки конструктивного критического оценивания точки зрения других;
- развивать умение оперативно и самостоятельно принимать решения на основе группового анализа ситуации;
- формировать способность к саморазвитию и профессиональному росту на основе анализа (рефлексии) своих и чужих ошибок, опираясь на данные обратной связи.

Кейс-метод как способ обучения через решение конкретных профессиональных задач-ситуаций (кейсов) предполагает различные методы познания и взаимодействия (моделирование, системный анализ, проблемный метод, мысленный эксперимент, дискуссию, «мозговой штурм» и др.), как следствие способствует интенсивному накоплению профессионального опыта, интеллектуальному и личностному развитию студентов.

Личностно-развивающие образовательные технологии предполагают развитие личностных качеств студентов, поддержку самопознания, самоопределения и самореализации, актуализацию личностных механизмов профессионального развития. Это не столько самостоятельные технологии, сколько определенный акцент, ориентация в различных технологиях обучения.

Необходимость использования личностно-развивающих образовательных технологий в профессиональной подготовке обусловлена следующим:

- ориентацией вуза на формирование профессиональной компетентности, опирающейся на личностный потенциал субъекта;
- значимостью личностных ресурсов студентов в самоуправлении учебно-профессиональной деятельностью и профессиональным развитием;
- непрерывным процессом личностного и профессионального самоопределения, активно происходящем в студенческом возрасте;
- важной ролью личностной позиции, ответственности, мотивации и умений саморегуляции для действий в сложной среде, в условиях практически неограниченного доступа к информации;
- неоднозначным влиянием информационных технологий на развитие личности, необходимостью компенсировать их «деформирующее» воздействие.

В реализации личностно-развивающих образовательных технологий используются: рефлексивный метод, методы развивающей диагностики, тренинги личностного роста, социально-психологические тренинги и др.

Рефлексивный метод способствует осознанию субъектом образования своей деятельности, ее продуктов, себя самого как субъекта деятельности, как личность и профессионала. Осмысление себя в мире и мира в себе – необходимое условие становления личности, а осознание своей деятельности – условие развития субъекта, способного управлять этой деятельностью. Кроме того, рефлексия можно рассматривать как средство осуществления процесса «самопознание – самоопределение – саморазвитие».

Рефлексия может быть направлена:

- на собственный общекультурный, профессиональный опыт и динамику их приобретения;
- способы и результаты учебно-профессиональной, познавательной, коммуникативной и других видов деятельности;
- свои внутренние психические акты и состояния;
- образ себя как личности и профессионала;
- личностные смыслы и ценности, образ мира.

Одним из важных средств самопознания, самоопределения и личностного роста студентов признается **развивающая диагностика**, позволяющая на основе научного инструментария (психодиагностических методик, тестов достижений и пр.) уточнить знания о составляющих готовности к определенной деятельности, о личностных, интеллектуальных, профессиональных качествах, а также оценить степень их выраженности у себя, что способствует лучшему пониманию своих возможностей и ограничений. Чтобы диагностика была корректной и служила целям развития, необходим профессиональный подход к ее осуществлению и соблюдение этических принципов. Как правило, при использовании психологических тестов, задача оглашения, а тем более сравнения результатов разных обучающихся не ставится, поэтому организуется самостоятельная обработка и интерпретация результатов диагностики каждым студентом с индивидуализированной помощью преподавателя в рефлексии и анализе полученных результатов.

Тренинг в самом общем смысле означает тренировку. Для образования – это активный метод, с помощью которого интенсивно формируются и/или развиваются какие-либо умения, навыки, установки обучающихся.

Тренинг позволяет за относительно короткое время смоделировать и включить студентов в специальные интерактивные ситуации, способствующие апробации имеющегося опыта, его рефлексии, в т.ч. посредством получения обратной связи от других участников, приобретению и отработке новых элементов опыта, мобилизации личностного потенциала, пересмотру взглядов, установок и др.

В практике профессиональной подготовки наиболее часто используются следующие виды тренингов: эффективного общения, делового взаимодействия (тренинг партнерской беседы, ведения деловых переговоров, разрешения межличностных конфликтов, проведения деловых совещаний и др.), тренинги личностного роста, тренинги управленческих компетенций (тренинг лидерства, принятия группового решения, формирования команды, тренинг

ораторского мастерства и презентационных навыков и др.), тренинг креативности, мотивационный тренинг, тренинг уверенного и стрессоустойчивого поведения и др.

Большинство тренингов, используемых в образовании, опираются на принципы групповой психоразвивающей работы. Ряд психологических тренингов помимо основных функций способствует решению психологических проблем, улучшение психологического здоровья и субъективного качества жизни. Как правило, тренинговые методы требуют особой активной, открытой, доверительной атмосферы, создаваемой не только преподавателем (ведущим), но и всеми участниками.

Помимо названных методов *высоким личностно-развивающим потенциалом обладают интерактивные, контекстные, проектные и др. технологии* при соблюдении следующих условий:

- объединение всех субъектов взаимодействия (студентов, преподавателей) на основе общих целей и обеспечение не столько формально-ролевого, сколько личностного взаимодействия, в котором востребованы взгляды, идеи, знания, интеллектуальный и личностный потенциал каждого участника;
- вовлеченность обучающегося в деятельность, производство новых идей, знаний, продуктов, приносящих ему удовлетворение, чувство гордости собой, понимание собственных возможностей и своего продвижения, что усиливает веру в себя, повышает мотивацию достижения и саморазвития;
- моделирование ситуаций с использованием рефлексивных вопросов и заданий, помогающих студентам лучше узнать себя, осознать свои жизненные приоритеты, найти новые значимые цели личностно-профессионального развития.

Личностно-развивающая ориентация образования, предполагающая развитие личностных качеств и поддержку самопознания, самоопределения, самореализации студентов, реализуется посредством рефлексивных, диагностических и тренинговых методов, а также в интерактивных и проектных образовательных технологиях.

Рассмотренные образовательные технологии – проектные, интерактивные, информационные, контекстные, личностно-развивающие – получают все большее распространение в высшем образовании, поскольку позволяют ориентировать процесс обучения на компетентностные результаты, обеспечивать направленность не только на знания и умения, но и на личностные ресурсы профессионального развития. Эти технологии характерны современной образовательной реальности, они достаточно инвариантны, чтобы сохраниться и в будущем. Однако тенденции развития информационной цивилизации позволяют ожидать более существенные изменения в образовании.

Целостное представление о тенденциях развития образовательных технологий дает сопоставление так называемых моделей образования 1.0, 2.0, 3.0⁵⁵.

Традиционная модель **«Образование 1.0»** предполагает трансляцию знаний и умений, наличие нескольких учеников и одного учителя, которые представляют два разных уровня. При этом взаимодействие между учениками практически отсутствует, а коммуникация между уровнями осложнена.

Электронное обучение **«Е-обучение 1.0»** – традиционное электронное обучение с использованием компьютера (проектора, интерактивной доски и пр.), предполагает один источник и несколько получателей информации. Использование компьютера добавляет наглядность к традиционным характеристикам учебной деятельности, но не меняет модели обучения 1.0 и отношений учитель-ученик.

«Образование 1.5» является промежуточной моделью и включает те же уровни (один учитель и несколько учеников) с добавлением горизонтальной коммуникации на уровне учеников. Здесь начинают проявляться новые характеристики: обучение в группе, взаимопомощь, интерактивный характер – возможность выполнять роль и ученика, и учителя для других учеников.

⁵⁵ Сапегин К.В. Образование 1.0, 2.0, 3.0: миф и реальность [Электронный ресурс]. URL: http://ioc.rybadm.ru/project/s_17_01_13/obrazovanie.pdf

«Е-обучение 1.5» вносит изменения в горизонтальную коммуникацию, реализующуюся с помощью форумов, чатов, обсуждений группы, поддержания обратной связи с учителем. Электронное обучение позволяет увеличивать скорость распространения информации и сокращать время реагирования.

Модель **«Образование 2.0»** представляет собой обучение в группе, где каждый является специалистом в каком-либо вопросе и хочет узнать нечто новое. Здесь под руководством учителя организуются сообщества по интересам / целям, каждый участвует в производстве контента, каждый может быть учителем и учеником одновременно. Появляются такие характеристики, как свобода выбора, взаимопомощь, самопроизводство и самопотребление информации, быстрая коммуникация и распространение информации, возможность индивидуального обучения.

М. Балабан охарактеризовал *различия образования 1.0 и 2.0* на примере содержания крупного рогатого скота: при стойловом содержании мы составляем «наиболее полезный», с нашей точки зрения, рацион и скармливаем его животным; при выпасном содержании мы должны заботиться лишь о том, чтобы разгонять животных по лугу и обеспечивать наличие на этом лугу разнообразной растительности (т.е., возвращаясь к образованию, организовывать интенсивное и разнообразное взаимодействие обучающихся с миром культуры, накопление их личного опыта и его дальнейшее структурирование)⁵⁶.

В будущем прогнозируется переход к модели **«Образование 3.0»**, которое сохраняет те же тенденции, но усиливает самоорганизацию, почти нивелируя управляющую роль педагога. Возрастает роль самостоятельного выбора и самоуправления студентов, являющихся производителями содержания обучения и организаторами собственного образования⁵⁷.

На этом этапе *образование превращается в самообразование.*

⁵⁶ Там же.

⁵⁷ Голицына И.Н. Технология Образование 3.0 в современном учебном процессе // Образовательные технологии и общество. 2014. Т. 17. № 3. С. 646–656.

Будущее образование основано на развитии информационных и коммуникационных технологий, расширении виртуального образовательного пространства, а также на готовности студентов использовать эти возможности для производства собственных знаний и интеллектуально-творческих продуктов, организации своего образования и саморазвития.

По предположению К.В. Сапегина модель «Образование 3.0» базируется на следующих принципах⁵⁸:

- принцип «Торрента» – равный обмен информацией.
- принцип «Социальной сети» – организация широкой сети контактов по функциональному признаку (хобби, решение задачи).
- принцип «Твиттера» – короткая, емкая информация с возможностью раскрыть тему при необходимости.
- принцип «Блога» – обучение через личный опыт и практику.
- принцип «Вики» – возможность дополнить и откорректировать информацию.
- принцип «Поисковика» – легкий доступ к необходимой информации.
- принцип «Комментов» – возможность видеть оценку информации другими членами сообщества.

Образование 3.0. изменяет не только роли студентов и их работу со знаниями, но и организационные форматы (табл. 3).

Таблица 3

Характеристики образования 1.0, 2.0, 3.0 в высшей школе⁵⁹

Характеристики	Образование 1.0	Образование 2.0	Образование 3.0
Главная роль профессора	Источник знаний	Руководство и источник знаний	Руководитель создания совместных знаний

⁵⁸ Сапегин К.В. Образование 1.0, 2.0, 3.0: миф и реальность [Электронный ресурс]. URL: http://ioc.rybadm.ru/project/s_17_01_13/obrazovanie.pdf

⁵⁹ Keats D., Schmidt J. Ph. The genesis and emergence of Education 3.0 in higher education and its potential for Africa //First Monday. 2007. V. 12. №3.

Окончание табл. 3

Характеристики	Образование 1.0	Образование 2.0	Образование 3.0
Соглашения о содержании	Традиционные авторские материалы	Авторское право и открытые образовательные ресурсы для студентов в рамках дисциплины, редко межуниверситетские	Бесплатные / открытые образовательные ресурсы, создаваемые студентами во многих вузах, дополненные оригинальными материалами
Учебная деятельность	Традиционная, эссе, задания, тесты, некоторая групповая работа в аудитории	Более открытые технологии; усиление сотрудничества в учебной деятельности, ограниченной институциональными и аудиторными границами	Открытая, гибкая учебная деятельность, возможности для студенческого творчества; социальные сети за пределами традиционных границ дисциплины, учреждения, страны
Институциональные механизмы	Принадлежность студентов к университету, проводящем обучение и оценку	Принадлежность студентов к одному университету; увеличение сотрудничества между университетами	Свободные отношения и принадлежность студентов к разным организациям; распад региональных и институциональных границ
Деятельность студентов	Во многом пассивное усвоение того, что предлагается преподавателями	От пассивного к активному усвоению, формирующему чувство сопричастности к образованию	Реализация собственной причастности к образованию, созданию ресурсов и возможностей, активный выбор

Несмотря на то, что реализация образования 2.0 и 3.0 во многом основана на информационных технологиях, это не снижает значимости проектных, интерактивных, личностно-развивающих и других образовательных технологий, в рамках которых также организуется взаимодействие обучающихся и обучающихся.

3.2. Способы самопознания, самоопределения, саморазвития

Как было показано выше (см. подразд. 1.3), эффективное функционирование и развитие профессионала предполагает познание себя, личностное и профессиональное самоопределение, активизацию саморазвития.

Самопознание как целенаправленный процесс приобретения знаний о себе, интеграции их в самосознании, построения и уточнения «Я–концепции» выполняет важнейшие функции:

- способствует становлению адекватных представлений о себе, формированию самооценки и самоотношения, которые в дальнейшем регулируют поведение человека, оказывают влияние на достижения и жизненный путь в целом;
- является средством управления собственным опытом, средством наиболее полного использования своих способностей и возможностей в разных видах деятельности;
- способствует повышению эффективности совершаемых жизненных выборов и принимаемых решений;
- позволяет быть самим собой, является условием обретения внутренней гармонии и психологической зрелости, условием саморазвития личности, ее самореализации.

Самопознание играет важнейшую роль в повышении эффективности деятельности и личностно-профессиональном развитии, поскольку позволяет не только дополнить знания о своих качествах, способностях, умениях и интегрировать их в «Я-концепцию», но и лучше понять свои мотивы, цели, ценности, что расширяет самосознание и понимание своего места в мире.

Познание себя – одна из самых сложных и в то же время очень важных задач. Сложность этой задачи вызвана следующими причинами⁶⁰. Во-первых, человек должен развить свои познавательные способности, накопить соответствующие средства, чтобы

⁶⁰ Гиппенрейтер Ю.Б. Введение в общую психологию. М.: ЧеРо, 2002.

потом применить их к познанию себя. А это приходит с возрастом и предполагает определенный уровень умственного развития. Вторых, должен накопиться материал для познания, т.е. человек должен кем-то стать. Вместе с тем он находится в непрерывном развитии, и самопознание все время отстает от своего объекта. В-третьих, всякое знание о себе уже фактом своего получения делает субъекта другим. Поэтому задача «познать себя» оказывается для человека столь субъективно значимой: всякое продвижение в ней – очередной шаг в его развитии.

Самопознание как процесс предполагает внешнюю и внутреннюю деятельность. Любые виды активности человека приводят к накоплению опыта не только этой деятельности как таковой, но и знаний о своих возможностях и ограничениях. Такое стихийное самопознание не всегда выходит на уровень осознания и способствует расширению самосознания. **Самопознание как осознанный процесс** предполагает обнаружение в себе каких-либо качеств, личностных и поведенческих характеристик, их фиксацию, всесторонний анализ, оценку и принятие⁶¹. При этом самопознание целей и ценностей чаще всего идет в процессе личностного самоопределения с одновременным их конструированием.

Самопознание невозможно без рефлексии. *Рефлексия* – это уникальная человеческая способность произвольно манипулировать образами в поле сознания и направлять луч осознания на определенные аспекты внешней ситуации, на изучение содержания собственного сознания, на собственные качества и свойства, мотивы деятельности, отношения к действительности. Рефлексия позволяет человеку не просто осознавать, но и мысленно преобразовывать ситуацию, себя самого, свою деятельность, решать «задачи на смысл», разрешать внутренние конфликты в смысловой сфере, осуществлять критическую переоценку ценностей. Рефлексивные механизмы характерны каждому человеку, но в разной степени. Рефлексивному человеку приходится часто задавать себе вопросы:

⁶¹ Маралов В.Г. Основы самопознания и саморазвития. М.: Издательский центр «Академия», 2004.

какова сложившаяся ситуация? Хотел бы я ее изменить? Что важно для меня? Как я должен себя вести? Почему я это сделал? Правильно ли я поступил? Почему меня не устраивают результаты? Чего бы мне хотелось добиться? Для чего мне это нужно? Каковы мои дальнейшие планы? Что будет, если ...? Низкий уровень рефлексивности не позволяет человеку эффективно и целенаправленно познавать себя и управлять своей жизнью. Однако и очень высокая рефлексивность также не совсем благоприятна для личностного развития, поскольку приводит к долгим раздумьям, «застреванию», препятствует активному включению в деятельность.

Из внешних видов деятельности наибольшими возможностями в самопознании обладает такая, в которую субъект наиболее вовлечен, которая выступает средством *самореализации*. Человек, который тем или иным способом не выразит, не воплотит себя в реальных делах, вещах, мыслях, никогда не познает самого себя. Потребность «выражать себя в своем деле» и сам процесс этого «выражения» позволяют человеку узнать о себе что-то новое, позволяют увидеть себя – того, который действует сейчас. Только через свое собственное живое, полное присутствие в действии он может встретиться с собой в «истине» своего существования, и через эту встречу развить и расширить понимание себя⁶².

К наиболее распространенным **способам самопознания** относятся самонаблюдение, самоанализ, сравнение себя с некоторой «меркой», моделирование собственной личности, осознание противоположностей в каждом качестве и характеристике⁶³.

Самонаблюдение. Это способ самопознания путем наблюдения за собой, своим поведением, действиями, их результатами, событиями внутреннего мира (эмоциями, отношением), позволяющий зафиксировать в себе определенные качества, характеристики. Обычно это происходит в текущей деятельности, но иногда в целях

⁶² Буюкас Т.М. Диалогическое единство профессионального и личностного становления // Культурно-историческая психология развития. М.: Смысл, 2001. С. 245–252.

⁶³ Маралов В.Г. Основы самопознания и саморазвития. М.: Издательский центр «Академия», 2004.

самопознания человек намеренно ставит себя в соответствующие ситуации, проводя над собой своеобразный эксперимент.

Самоанализ. То, что обнаруживается с помощью самонаблюдения, подвергается анализу (расчленению, расщеплению), в ходе которого устанавливаются причинно-следственные связи, идет процесс размышления о себе, о данном конкретном качестве. Алгоритм самоанализа довольно прост, он требует лишь внимания к себе, а также умения правильно задать себе вопросы и, привлекая жизненные факты, на них ответить.

Сравнение себя с некоторой «меркой». Прием сравнения себя с другими людьми, с идеалами или с принятыми нормативами дает возможность выстроить самооценку как важный компонент самосознания. Такое сравнение осуществляется шкалой, полярными полюсами которой являются противоположности (например, умный – глупый, справедливый – несправедливый, внимательный – невнимательный), между которыми определяется свое место. Следует учитывать, что сравнение себя с другими, хоть и является наиболее актуальным механизмом становления самооценки, формирует конкурентное восприятие мира и других людей. Дело в том, что при таком подходе повышение самооценки может происходить как за счет собственных успехов, так и за счет поиска и актуализации недостатков других. Для человека, находящегося в процессе развития, наиболее продуктивно сравнивать себя не с другими, а с собой «прошлым», «вчерашним».

Моделирование собственной личности. Это отображение отдельных свойств и характеристик своей личности в символах, знаках, объектах реальных процессов. Простейшим приемом моделирования является рисование своего жизненного пути или себя в различных ролях. Такие приемы облегчают процесс самопознания, так как дают возможность посмотреть на себя, свой внутренний мир, свои перспективы со стороны. Возможны и более сложные способы моделирования как структуры своей личности, так и своих отношений, например, с помощью ролевых игр и психодрамы, но эти способы могут быть реализованы только в тренингах под руководством опытного психолога.

Осознание противоположностей. Оно ведет к пониманию того, что личностные качества одновременно имеют позитивные и негативные стороны. Обычно человек делит свои качества на положительные, отвечающие его потребностям (притязаниям, целям, стремлениям), и отрицательные, слабые. Такой подход является однобоким. Важно в позитивном сильном качестве найти слабые стороны, а в отрицательном – положительные и сильные стороны. Именно такая внутренняя работа позволяет принимать свои качества как собственное достояние, ресурс развития.

Самопринятие как признание права на существование всех аспектов собственной личности – способ достижения ее единства и гармоничности, важный момент самопознания, являющийся отправной точкой для самоопределения и саморазвития.

Как указывалось выше (см. подразд. 1.3), **самоопределение** предполагает выбор способа, действия, жизненного пути на основе осознания человеком своих целей, идеалов, возможностей и соотношения их с внешними требованиями и условиями. Это не просто выбор из альтернатив; самоопределение предполагает решение особой задачи – *задачи на смысл*. В наиболее общем виде это задача определения места объекта или явления в жизнедеятельности субъекта. «Она может ставиться по отношению к собственному действию (ради чего я это сделал или делаю, или собираюсь делать, какие мотивы за ним стоят, какие потребности или ценности находят реализацию в этом действии, и к каким следствиям оно приведет), а также по отношению к объектам, явлениям или событиям действительности (какое место они занимают в моей жизни, в моем жизненном мире, для каких аспектов моей жизни они незначительны, как могут повлиять на нее, какие иметь последствия)»⁶⁴.

В процессе личностного самоопределения та или иная сторона внешней действительности, жизненная задача, проблема связывается субъектом с собственными ценностями, целями, намерениями

⁶⁴ Леонтьев Д.А. Психология смысла: природа, строение и динамика смысловой реальности. М.: Смысл, 1999.

ми, с представлением о себе, приобретая личностный смысл. Формирующаяся позиция, отношения закрепляются и утверждаются в актах выбора, в деятельности, в общении с другими людьми. Здесь также происходит столкновение с иными аспектами жизни, получение нового опыта, позволяющего использовать его в качестве нового контекста осмысления себя и реальности. Таким образом, в результате самоопределения формируется избирательное отношение к миру, другим людям и самому себе, которое является основой постановки целей и проектирования жизненных перспектив.

Самоопределение может носить ситуативный характер (например, выбор темы проекта, определение планов на ближайший вечер) или долговременный (выбор профессии, решение о создании семьи и пр.). В первом случае субъект в процессе самоопределения соотносит и находит равновесие в системе «хочу–могу–требуют». Во втором случае значимые выборы осуществляются на ценностно-смысловом уровне, с осознанием и, нередко, с перестройкой всей системы жизненных смыслов.

Значимые жизненные выборы предполагают осознание своих жизненных приоритетов, соотнесение своих мотивов и целей с мотивами и целями других людей, общественными ценностями, традициями, нормами, с общей ситуацией жизнедеятельности и возможными направлениями ее динамики, а также учет своих личностных ресурсов, состояния здоровья, субъективных и объективных барьеров, которые могут возникнуть в процессе реализации выбора и достижения поставленных целей, степени уверенности в себе, которая окажется значимой при принятии решения действовать, наличия программы действий и средств, необходимых и достаточных для достижения предполагаемых целей.

Одним из значимых жизненных выборов является **выбор профессии**. Поскольку ситуация выбора профессии характеризуется многомерностью, для адекватного выбора субъекту приходится проделать большую внутреннюю работу – проанализировать свои ресурсы (интересы, способности, особенности характера, ценностные ориентации и т. д.), требования избираемой профессии, осознать потенциальные несоответствия и оценить возможность или

невозможность их коррекции. Кроме того, необходимо отстоять свой выбор в диалоге со значимыми близкими, преодолеть трудности реализации своего выбора. Эта внутренняя и внешняя деятельность в условиях свободы и ответственности способствует формированию необходимых предпосылок устойчивой субъектной позиции в жизни и трудовой деятельности, способности делать осознанный выбор и нести ответственность за него, позитивного отношения к профессии, внутренней мотивации профессионального развития и пр.⁶⁵

Позиция субъекта при выборе профессии предполагает активное ответственное отношение человека к этому выбору как к определению своего жизненного пути, детерминированное нахождением баланса между собственными ценностями, целями, интересами, способностями, с одной стороны, и характеристиками, возможностями, требованиями профессии, с другой.

Основой формирования позиции субъекта при выборе профессии является профессиональное самоопределение. Оно рассматривается не только как конкретный выбор профессии, но как процесс чередующихся выборов, промежуточных решений, поиска смысла в выбираемой и осваиваемой профессиональной деятельности. Внутреннюю основу профессионального самоопределения составляют⁶⁶:

- осознание ценности общественно полезного труда;
- общая ориентировка в социально-экономической ситуации в стране;
- осознание необходимости общей и профессиональной подготовки для полноценного самоопределения и самореализации;
- общая ориентировка в мире профессионального труда;

⁶⁵ Лызь Н.А., Лызь А.Е. Становление качеств субъекта труда в процессе профессиональной подготовки // Гуманитарные научные исследования. Июль, 2013 [Электронный ресурс]. URL: <http://human.snauka.ru/2013/07/3487>

⁶⁶ Пряжников Н.С. Профессиональное и личностное самоопределение. М.: Изд-во «Институт практической психологии», Воронеж: НПО «МОДЭК», 1996.

- выделение дальней профессиональной цели (мечты);
- согласование мечты с другими важными жизненными целями (семейными, личностными, досуговыми);
- знание о внутренних препятствиях, осложняющих достижение избранной цели, и др.

В силу целостности личности, единства ее проявлений в разных сферах, важнейшим фактором профессионального самоопределения является *жизненная стратегия*, отражающая ценности, приоритеты, направленность личности. Субъекты выбора профессии чаще всего характеризуются наличием жизненной стратегии типа «Иметь, чтобы быть», что отражает их направленность в конструировании собственной жизни и на творческую самореализацию, и на достижение социального успеха, обеспеченности. Для них два этих стремления не противоречат друг другу, а находятся в согласованных отношениях. Реализации позиции субъекта при выборе профессии также способствует высокий уровень осмысленности жизни, наличие целей в будущем, внутренняя устойчивость, независимость ценностей и поведения от воздействия извне⁶⁷.

Профессиональное самоопределение включает множество процессов: самопознание, самооценку своих ресурсов как условий самореализации в профессиональной деятельности; развитие ценностно-смысловых ориентиров, способностей и интересов; постоянное совершенствование профессионального образа «Я». В этих процессах происходит интеграция самоопределения с самопознанием, самореализацией и саморазвитием.

Саморазвитие – это целенаправленная деятельность человека по преобразованию самого себя. Как указывалось выше (см. подразд. 1.3), этот процесс предполагает наличие у субъекта активной жизненной позиции, жизненных целей и стремления к реализации и расширению собственных возможностей. Как правило,

⁶⁷ Лызь Н.А., Ткачева С.А. Жизненные стратегии субъектов профессионального выбора // Известия ТТИ ЮФУ. Тематический выпуск «Психология и педагогика». Таганрог: Изд-во ТТИ ЮФУ, 2009. №1. С. 234–239.

именно к студенческому возрасту у юношей и девушек сформированы соответствующие психические процессы и механизмы, личностные ресурсы, обеспечивающие саморазвитие: мировоззрение, самосознание, саморегуляция, готовность к проектированию своего будущего, определению своих жизненных перспектив, приоритетов и целей в различных сферах (семья, друзья, образование, профессия, хобби) и др.

Среди *факторов, влияющих на саморазвитие*, выделяют внешние, которые отражают связь человека со средой, и внутреннее, относящиеся к внутреннему миру человека, его намерениям, мотивам, личностным особенностям (подробно личностные ресурсы профессионального саморазвития рассмотрены в подразд. 1.3).

Одним из важных внутренних факторов, оказывающих влияние на направленность, содержание, мотивацию саморазвития человека, являются его *представления о жизненном пути* – целостный образ взаимосвязанных событий жизни, собственных изменений, жизненных приоритетов, планов и стремлений. Исследования показывают, что чем более у человека сформирована субъективная картина будущего, осмыслены жизненные цели и ценности, тем в большей степени он характеризуется внутренне обусловленными намерениями и мотивами саморазвития. При несформированности представлений о жизненном пути, человека отличает ориентация на социальное окружение и требования значимых близких, отказ от выбора своего жизненного пути и стратегии саморазвития⁶⁸.

К способам саморазвития относятся⁶⁹:

- *самоутверждение* – подтверждение своей личности, обнаружение в деятельности и усиление определенных качеств, черт характера, взглядов, принципов, способов поведения;

⁶⁸ Лызь Н.А., Прима А.К. К проблеме активизации саморазвития молодежи // сборник науч. трудов международной научно-практической конференции. Таганрог: МБФ «Ангел Руси», 2013. С. 84–85.

⁶⁹ Маралов В.Г. Основы самопознания и саморазвития. М.: Издательский центр «Академия», 2004.

- *самосовершенствование* – сознательное управление процессом приближения к некоторому идеалу путем развития определенных качеств, овладения новыми видами деятельности и пр.;
- *самоактуализация* – реализация своих стремлений, смыслов и целей, выявление в себе определенного потенциала, раскрытие и использование его в жизни.

Саморазвитие можно рассматривать как определенное отношение к себе, характеризующееся принятием и творческим преобразованием, и как особую жизненную стратегию, в которой осуществляется поиск адекватных своим возможностям путей самореализации, выбор приоритетов личностного роста, расширения ресурсов для достижения жизненных целей.

Саморазвитие осуществляется через взаимодействие с собой, предметным миром и другими людьми. *Взаимодействие с миром* позволяет человеку не только актуализировать, реализовать накопленный потенциал, но и приобрести новый опыт, расширить свои возможности, получить эмоциональную поддержку. *Взаимодействие с собой* – это внутренний диалог, форма существования сознания, направленного на самого себя. Оно предполагает «встраивание» нового опыта в собственную картину мира, рефлекссию, принятие и осмысление собственного опыта с позиции «Я-идеального» (личностного и профессионального), а также трансформацию представлений об идеале через изменение или обогащение представлений о себе в мире и о мире в себе. Суть и сложность саморазвития заключается в том, что это работа внутреннего мира по преобразованию самого внутреннего мира.

В процессе взаимодействия с миром и собой человек накапливает *опыт, позволяющий ему развиваться* и формирующий его как субъекта саморазвития:

- опыт автономности и самостоятельности, проявляющийся в принятии ответственных решений, в свободе самовыражения, в отсутствии конформистской зависимости от мнения окружающих;

- опыт самопознания, самопонимания и самоопределения, предполагающий рефлексия и развитие образа «Я», формирование позитивного самоотношения, а также нахождение и осознание смыслов своей деятельности и жизни в целом;

- опыт самоконтроля и самоуправления, постановки целей, реализации принятых решений и возможности быть руководителем самого себя;

- опыт соотнесения своих идеалов с духовно-нравственными ценностями, опыт моральных выборов;

- опыт самореализации, проявляющийся в утверждении своей позиции, своих ценностей и смыслов в деятельности и жизненных выборах, в созидании объектов материальной и духовной культуры, в преобразовании среды, во влиянии на других людей.

Наиболее продуктивно накопление такого опыта происходит в следующих *ситуациях*:

- самостоятельное совершение жизненного выбора с осознанием и принятием ответственности за его последствия и свое будущее;

- самостоятельная постановка важной для себя жизненной цели, планирование своих действий и их реализация с использованием и развитием собственных ресурсов;

- отстаивание собственных позиций и/или творческая реализация собственных идей с получением лично значимого результата;

- преодоление трудностей и противоречий, требующих мобилизации ресурсов и проявления своих лучших качеств;

- достижение важной цели, переживание успеха, гордости собой, признание со стороны значимых лиц;

- совершение благородного поступка, ощущение собственной значимости для других людей;

- принятие опыта неудачи, невозможности достичь поставленных целей, недовольства собой, при этом уход от поиска внешних «виновников», осознание недостаточности собственных ресурсов и выбор возможностей личностного роста.

Личность способна интенсивно развиваться, когда она принимает ответственность за свою жизнь, имеет достаточно осмысленные жизненные цели, направлена на достижения и реализацию собственного потенциала.

Результаты саморазвития проявляются в повышении эффективности деятельности, более осознанных выборах, благоприятных взаимоотношениях с другими людьми. Субъективными индикаторами успешности саморазвития являются: общее ощущение осмысленности жизни и полноты своего бытия, удовлетворенность собой, своими достижениями и карьерой, отношениями с близкими, жизнью в целом.

Таким образом, самопознание, самоопределение и саморазвитие – это тесно взаимосвязанные перманентные процессы. Познавая себя, личность совершает более осознанные и ответственные жизненные выборы. Определяясь в отношении своего будущего, она лучше узнает себя и стремится к саморазвитию, совершенствуя свои качества, умения, способности. Новый опыт самореализации и развития вновь «запускает» процессы самопознания. Эти механизмы существования в системе «человек – мир» обеспечивают жизненный успех и развитие личности профессионала.

3.3. Проектирование профессионального будущего и планирование карьеры

Известно, что совокупность представлений личности о будущем, размышление о нем и планирование своей жизни способны оказывать сильное мотивационное влияние, активизировать и регулировать поведение человека. Предвосхищение будущего, ориентация на определенные события жизненного пути и профессиональной карьеры, перспективные достижения и социальный статус всегда носит вероятностный характер. Тем не менее **прогнозирование и проектирование своего будущего** выступает основой обеспечения целенаправленности жизни и целостности личности в ней, одним из механизмов саморазвития и условием субъективного благополучия человека.

Основными составляющими прогнозирования профессионального будущего являются: его опережающее отражение (предвосхищение, предчувствие, предсказание, предвидение), планирование, адаптация к значимым событиям, рефлексия прошлого и настоящего, построение временной перспективы, согласование желаемого и возможного, оценка реальных достижений и мобилизация активности по осуществлению своих планов⁷⁰.

В реальной жизни перед личностью возникают проблемы и противоречия, зачастую требующие от нее пересмотра своего отношения к профессии, ревизии собственных профессиональных достижений, принятия решения о смене профессии, уточнения и коррекции карьеры и пр. Основой их решения являются *жизненные цели и ценностные приоритеты*. Они же определяют возможные сценарии профессионального будущего (табл. 4).

Таблица 4

Сценарии профессионального будущего личности (по Э.Ф. Зееру)

Сценарии профессионального будущего	Прогноз	Характеристика профессионального поведения
Максимальная реализация себя в профессиональной деятельности	Оптимистический	Поиск возможностей самоосуществления и самореализации в трудовой деятельности. Проектирование альтернативных стратегий профессионального развития
Пассивное следование логике возможного профессионального будущего	Нейтральный	Приспособление, адаптация к внешним условиям жизни, следование логике повседневной (обыденной) жизни
Дезорганизация ориентиров профессионального будущего	Деструктивный	Отсутствие интереса к профессиональной деятельности, утрата нравственных ориентиров, доминирование потребительских ценностей

⁷⁰ Зеер Э.Ф. Психологические особенности прогнозирования профессионального будущего молодежи // Актуальные проблемы психологического знания. 2015. № 3. С. 16–26.

В процессе прогнозирования и проектирования профессионального будущего необходимо учитывать многофакторность профессионального самоопределения, возможные изменения целей, личностных качеств, профессиональных интересов и др. в течение жизни, трудности и противоречия развития профессионала (см. подразд. 1.4), а также следующие *объективные проблемы*:

- сложившаяся в России система профориентации, трудоустройства и повышения квалификации не всегда способствует эффективному развитию человеческого капитала;
- нестабильность рынка труда ведет к тому, что полученное базовое профессиональное образование не гарантирует молодежи желаемую трудовую занятость;
- в условиях рыночной экономики в силу высокой подвижности ее конъюнктуры человеку зачастую приходится не только неоднократно менять место работы, но и изменять профессию;
- в условиях информационного мира возникает опасность замены реальной социально-профессиональной ситуации воображаемой, виртуальной; выстраивание образа будущего в виртуальной действительности приводит к иррационализации профессиональных намерений и принятию «неразумных» решений⁷¹.

Для проектирования профессионального будущего от человека требуется понимание объективной реальности и себя самого, сформированные ценностные ориентиры и мировоззренческие установки, гибкость в поиске способов достижения целей и разрешения противоречий.

Проектирование профессионального будущего включает определение перспектив профессионального развития и планирование карьеры. Если профессиональное развитие предполагает преобразование человеком своего внутреннего мира, становление профессиональных знаний и умений, мотивов, качеств и способностей (см. подразд. 1.2), то в карьере акцент делается на внешней активности человека, внешней детерминации его жизнедеятельности, продви-

⁷¹ Там же.

жении по служебной лестнице. **Карьеру** определяют как рост, продвижение к достижению желаемого статуса, должности, высокого качества жизни, известности и славы при активном использовании навыков и способностей⁷².

Несмотря на то, что существуют факты значительного карьерного продвижения без высокого уровня профессионализма или случаи профессионального развития без должностного продвижения, тем не менее *успешная карьера всегда связана с развитием*. Это отражается и в ряде трактовок карьеры, где она соотносится с восхождением человека к профессионализму, с профессиональным саморазвитием и самореализацией.

Выделяются разные типы карьеры: целевая (линейная), монотонная (стабильная), спиральная, стихийная (кратковременная), стабилизационная (платообразная), затухающая (снижающаяся) и др.

Индивидуальный карьерный путь зависит как от множества объективных условий жизни и деятельности, в том числе специфичных для конкретных сфер труда, так и от профессионального потенциала, личностных ресурсов и карьерных ориентаций самого человека.

Карьерные ориентации – это базовые социальные установки, отражающие значимость карьеры для человека, предпочитаемый им тип карьеры, готовность индивида реализовать тот или иной карьерный путь. Например, согласно типологии Э.Шейна выделяется восемь основных карьерных ориентаций⁷³.

1. *Профессиональная компетентность*. Человек с такой ориентацией хочет быть мастером своего дела, он бывает особенно счастлив, когда достигает успеха в профессиональной сфере, но быстро теряет интерес к работе, которая не позволяет развивать свои способности. Одновременно такой человек ищет признания

⁷² Митина Л.М. Психология личностно профессионального развития субъектов образования. М.; СПб., 2014.

⁷³ Киселева Е.В. Планирование и развитие карьеры: учебное пособие для студентов высших учебных заведений. Вологда: Легия, 2010.

своих талантов, что должно выражаться в статусе, соответствующем его мастерству.

2. *Менеджмент*. В данном случае первостепенное значение имеет ориентация личности на интеграцию усилий других людей, принятие ответственности за конечный результат деятельности группы сотрудников или организации в целом.

3. *Автономия*. Первичная забота личности с такой ориентацией – освобождение от организационных правил, предписаний и ограничений. Ярко выражена потребность все делать по-своему: самому решать когда, над чем и сколько работать. Такой человек может работать в организации, которая обеспечивает достаточную степень свободы, но не будет чувствовать серьезных обязательств или преданности организации и будет отвергать любые попытки ограничить его автономию.

4. *Стабильность*. Эта карьерная ориентация обусловлена потребностью в безопасности и стабильности, желанием, чтобы будущие жизненные события были предсказуемы. Различают два типа стабильности: стабильность места работы и стабильность места жительства. Люди, ориентированные на стабильность, могут быть талантливыми и занимать высокие должности в организации, но, предпочитая стабильную работу и жизнь, они откажутся от повышения, если оно грозит риском и временными неудобствами, даже в случае широко открывающихся возможностей роста.

5. *Служение*. Основными ценностями при данной ориентации являются «работа с людьми», «служение человечеству», «желание сделать мир лучше» и т.д. Человек с такой ориентацией не будет работать в организации, которая враждебна его целям и ценностям, и откажется от продвижения или перевода на другую работу, если это не позволит ему реализовать главные ценности жизни.

6. *Вызов*. Основные ценности при ориентации данного типа – конкуренция, победа над другими, преодоление препятствий, решение трудных задач. Социальная ситуация чаще всего рассматривается с позиции выигрыша – проигрыша. Процесс борьбы и победа более важны для человека, чем конкретная область деятельности или квалификация.

7. *Интеграция стилей жизни.* Человек ориентирован на то, чтобы в жизни было все сбалансировано, он не хочет, чтобы доминировала только семья, или только работа, или только саморазвитие. Он стремится к балансу всех сфер.

8. *Предпринимательство.* Человек с такой карьерной ориентацией стремится преодолевать препятствия, готов к риску. Он не желает работать на других, а хочет иметь свою марку, свое дело, свое финансовое богатство.

Карьерные ориентации характеризуют карьеру на уровне личности, ее ценностно-целевых ориентаций, жизненных и профессиональных приоритетов. Другой подход к рассмотрению карьеры может быть обозначен как технологический.

К **технологиям планирования карьеры** относят⁷⁴:

- технологии эффективной самопрезентации;
- технологии оптимизации постановки карьерных целей и процесса разработки планов карьеры;
- технологии определения стратегии оптимального карьерного пути (карьерограмма, карта карьеры).

К формам самопрезентации относится *портфолио карьерного продвижения*, которое представляет собой пакет документов, отражающий достижения субъекта (академические, профессиональные и пр.) и характеризующий потенциал его дальнейшего профессионального продвижения. *Портфолио выпускника вуза* может включать:

- список пройденных учебных курсов по основной профессиональной деятельности, а также в смежных областях, включая дополнительную специализацию, тренинги, специализированные семинары, мастер-классы и т. п.;
- перечень достижений и копии подтверждающих документов (грамот, дипломов), перечень выполненных проектов, разработок, исследовательских работ с приложением результатов (статей, патентов и пр.);

⁷⁴ Там же.

- список выполняемых организационных функций, в т.ч. на внеучебных мероприятиях (староста группы, руководитель научной студенческой группы, волонтер и пр.);
- описание личностного потенциала и готовности к выполнению профессиональных задач, приобретению нового опыта, профессиональному развитию;
- рекомендации преподавателей, руководителей курсовых, дипломных работ, производственных практик и т. п.

В процессе оптимизации постановки карьерных целей и разработки планов карьеры используются технологии самоанализа, позволяющие лучше понять себя, методики постановки карьерных целей и определения средств их достижения. Так, например, разработка *личного плана карьеры* предполагает⁷⁵:

- оценку жизненной ситуации (работы, экономического состояния, физического и психологического состояния, сложившихся взаимоотношений с людьми, семейной жизни);
- постановку целей карьеры, анализ факторов, критических пунктов, ресурсов (время, деньги, здоровье и др.) для достижения карьерных целей;
- разработку частных задач и планов деятельности, способствующих достижению целей карьеры (в области развития профессиональной деятельности, экономического состояния, здоровья, социального состояния, дружеских отношений и увлечений, мотивации и психологического состояния, семейной жизни).

Для оптимизации постановки карьерных целей необходимо прояснение собственных интересов и потребностей, а также возможностей и ресурсов для их реализации. Этому может служить SWOT-анализ, который предполагает выявление сильных и слабых сторон, возможностей и опасностей (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats). Уточнение собственных достоинств (сильные стороны) позволяет ощутить внутренние ресурсы для дальнейшего

⁷⁵ Управление персоналом организации: учебник / под ред. А.Я. Кибанова. 2-е изд., доп. и перераб. М.: Инфра-М, 2001.

продвижения, осознание своих ограничений и слабых сторон помогает прояснить цели развития.

Планирование личной карьеры предполагает самопознание, соотнесение жизненных и профессиональных целей, осознание карьерных ориентаций, основанных на ценностных приоритетах личности, определение путей личностно-профессионального развития.

Для стратегического планирования должностной карьеры разрабатывается *карьерограмма* – документ, в котором в наглядной форме представлен оптимальный карьерный путь сотрудников к должностям высшего звена управления, а также к другим ключевым должностям организации или предприятия. Карьерограммы разрабатываются не только на основании изучения профессионального потенциала работника и прошлого опыта (трудовых биографий успешных руководителей, опросов экспертов), но и с учетом перспектив развития организации.

Таким образом, планирование карьеры – это сложный многоплановый процесс, осуществляющийся как на уровне организации, так и на уровне личности как часть процесса прогнозирования и проектирования ее профессионального будущего, включающего определение перспектив профессионального развития.

Вопросы и задания

1. Какие образовательные технологии позволяют активизировать деятельность студентов и реализовать ее личностно развивающий потенциал?
2. Чем технология проектов отличается от традиционных образовательных технологий?
3. Каким образом деятельность студентов по выполнению учебного проекта способствует развитию профессиональной компетентности?
4. Что относят к интерактивным образовательным технологиям? Каковы их особенности?

5. Какие возможности для личностно-профессионального развития предоставляют интерактивные образовательные технологии?

6. Почему в настоящее время интенсивно развиваются и применяются информационные образовательные технологии?

7. Каковы возможности и ограничения информационных образовательных технологий в самообразовании и личностно-профессиональном развитии студентов?

8. Какие методы обучения относят к контекстным? Для чего они необходимы?

9. В чем заключаются отличия кейс-метода от проектного?

10. Для чего необходимы личностно-развивающие образовательные технологии?

11. При каких условиях реализуется личностное развитие студентов в обучении?

12. Каковы тенденции развития образовательных технологий? Спрогнозируйте, как будут учиться студенты через 10 лет.

13. Почему с течением времени высшее образование все больше превращается в самообразование?

14. Какие функции выполняет самопознание в личностно-профессиональном развитии?

15. Какие способы внешней и внутренней деятельности способствуют самопознанию?

16. Почему самопринятие является «отправной точкой» для самоопределения и саморазвития?

17. Что такое «задача на смысл»? Приведите пример из собственного опыта.

18. Какие факторы влияют на совершение значимого жизненного выбора?

19. Какие представления и умения необходимы человеку для профессионального самоопределения?

20. При каких условиях человек выступает как субъект выбора профессии? Почему именно в этом случае обеспечивается эффективность выбора?

21. Какие внешние и внутренние факторы влияют на саморазвитие?
22. Охарактеризуйте способы саморазвития. Какие из них вы использовали?
23. Почему саморазвитие можно рассматривать как особую жизненную стратегию? В чем она заключается?
24. Как осуществляется саморазвитие? Какие ситуации благоприятствуют этому процессу?
25. Докажите, что самопознание, самоопределение и саморазвитие – взаимосвязанные процессы.
26. Какую роль играет прогнозирование своего будущего в профессиональном саморазвитии личности?
27. Каковы возможные сценарии профессионального будущего? Какие личностные ресурсы определяют оптимистический сценарий?
28. Что необходимо учитывать при прогнозировании и проектировании профессионального будущего?
29. Что такое карьера? Как она связана с профессиональным развитием?
30. Какие факторы влияют на индивидуальный карьерный путь?
31. Что такое карьерные ориентации? Как они связаны с жизненными целями и ценностями человека?
32. На каких уровнях и каким образом осуществляется планирование карьеры?
33. Что включает в себя портфолио карьерного продвижения?
34. Каковы этапы процесса составления личного плана карьеры?
35. Взаимосвязано ли планирование карьеры с определением перспектив профессионального развития?

Заключение

Эффективное управление своими ресурсами для достижения жизненных и профессиональных целей основано на понимании механизмов профессионального развития и возможностей образования.

Профессиональное развитие человека неотъемлемо от личного и представляет собой становление, рост, интеграцию и реализацию в труде профессионально значимых личностных качеств, мотивов, способностей, знаний и умений, ведущее к творческой самореализации в профессии. Основными факторами личностно-профессионального развития являются самосознание и ценностные ориентации личности, способность стать в рефлексивную позицию по отношению к своей жизнедеятельности, потребность в саморазвитии, активность человека в его осуществлении.

В современном высшем образовании расширяются возможности студентов в управлении собственным личностно-профессиональным развитием, а именно: многообразие и вариативность образовательных траекторий обеспечивают индивидуализированный характер образования; кредитно-модульная система позволяет реализовать академическую мобильность; инновационные образовательные технологии обеспечивают единство профессионального и личного развития; гуманизация образования предоставляет возможности личностно-профессиональной самореализации. Современное высшее образование ориентировано на активного, инициативного обучающегося, устремленного к личностному и профессиональному росту, владеющего навыками самообразования, способного осознанно и ответственно управлять своей образовательной деятельностью и собственным развитием.

Перспективы образования основаны на развитии проектных, интерактивных, информационных и др. технологий, расширении виртуального образовательного пространства, а также на готовности студентов использовать эти возможности для производства собственных знаний и интеллектуально-творческих продуктов, организации своего образования и саморазвития.

Библиографический список

1. *Абульханова К.А.* Психология и сознание личности (проблемы методологии, теории и исследования реальной личности). – М.: Моск. психолого-социальный институт; Воронеж: Изд-во НПО «МОДЭК», 1999.
2. Активные и интерактивные образовательные технологии (формы проведения занятий) в высшей школе: учебное пособие / сост. Т.Г. Мухина. – Н. Новгород: ННГАСУ, 2013.
3. *Аширов Д.А.* Управление персоналом: учеб. пособие. – М.: ТК Велби, Изд-во «Проспект», 2005.
4. *Белинская Е.П.* Информационная социализация подростков: опыт пользования социальными сетями и психологическое благополучие // Психологические исследования. – 2013. – Т. 6, № 30. – С. 5. URL: <http://psystudy.ru>
5. *Бодров В.А.* Методологические и теоретические вопросы изучения проблемы профессиональной пригодности субъекта труда // Профессиональная пригодность: субъектно-деятельностный подход / под ред. В.А. Бодрова. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2004. – С. 10–27.
6. *Буякас Т.М.* Диалогическое единство профессионального и личностного становления // Культурно-историческая психология развития. – М.: Смысл, 2001. – С. 245–252.
7. *Васильев В., Сухорукова М.* Информационное общество и образование // Высшее образование в России. – 2004. – № 7. – С. 122–129.
8. *Вачков И.В.* Основы технологии группового тренинга. Психотехники: учебное пособие. – М.: Изд-во «Ось-89», 2003.
9. *Вербицкий А.А.* Компетентностный подход и теория контекстного обучения. – М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2004.
10. *Вешняковская Е.* Информационная эпоха: в кого мы превращаемся? // Наука и жизнь. – 2012. – № 1. – С. 2–9.

11. *Гиппенрейтер Ю.Б.* Введение в общую психологию. – М.: ЧеРо, 2002.

12. *Голицына И.Н.* Технология Образование 3.0 в современном учебном процессе // Образовательные технологии и общество. – 2014. – Т. 17. – № 3. – С. 646–656.

13. *Гущин Ю.В.* Интерактивные методы обучения в высшей школе // Психологический журнал Международного университета природы, общества и человека «Дубна». – 2012. – № 2. – С. 1–18.

14. *Дубовицкая Т.Д.* К проблеме диагностики учебной мотивации // Вопросы психологии. – 2005. – №1. – С.73–77.

15. *Забалуева А.И., Кибальченко И.А., Лызь Н.А.* Интегральное развитие учебно-познавательной компетентности студентов: монография. – Таганрог: Изд-во ЮФУ, 2015.

16. *Завалишина Д.Н.* Модели профессионального развития человека // Профессиональная пригодность: субъектно-деятельностный подход / Под ред. В.А. Бодрова. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2004. – С. 55–78.

17. *Зеер Э.Ф.* Психологические особенности прогнозирования профессионального будущего молодежи // Актуальные проблемы психологического знания. – 2015. – № 3. – С. 16–26.

18. *Зеер Э.Ф.* Психология профессий: Учебное пособие для студентов вузов. – М.: Академический проект; Фонд «Мир», 2006.

19. *Зеер Э.Ф.* Психология профессионального развития: Учебное пособие для студентов вузов. – М.: Академия, 2009.

20. *Зеер Э.Ф.* Самоопределение человека в современных конфликтующих реальностях // Образование и наука. – 2010. – № 7 (75). – С. 71–81.

21. *Карпов А.В.* Рефлексивность как психическое свойство и методика ее диагностики // Психологический журнал. – 2003. – Т. 24. – №5. – С. 45–57.

22. *Киселева Е.В.* Планирование и развитие карьеры: учебное пособие для студентов высших учебных заведений. – Вологда: Легия, 2010.

23. *Климов Е.А.* Введение в психологию труда. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1988.

24. *Климов Е.А.* Психология профессионала. – М.: Изд-во «Институт практической психологии», Воронеж: НПО «МОДЭК», 1996.

25. *Ключко В.Е., Галажинский Э.В.* Инновационный потенциал личности: системно-антропологический контекст // Вестник Томского государственного университета. – 2009. – № 325. – С. 146–151.

26. *Кузьминов Я.И., Реморенко И.М., Рудник Б.Л., Фрумин И.Д., Якобсон Л.И., Волков А.Е.* Российское образование – 2020: модель образования для инновационной экономики // Вопросы образования. – 2008. – №1. – С. 32–64.

27. *Леонтьев Д.А.* Психология смысла: природа, строение и динамика смысловой реальности. М.: Смысл, 1999.

28. *Лызь А.Е.* Роль имплицитной концепции профессионала в развитии субъекта труда // Известия ЮФУ. Технические науки. – 2006. – № 14 (69). – С. 124–128.

29. *Лызь Н.А.* Образовательная компетентность студентов как фактор качества высшего образования // Педагогика. – 2011. – №5. – С. 67–76.

30. *Лызь Н.А.* Основы современной педагогики: учебное пособие. – Ростов-на-Дону: Изд-во ЮФУ, 2014. [свободный доступ: <http://pibg.tti.sfedu.ru/?p=572>].

31. *Лызь Н.А.* Особенности развития субъекта труда в современном информационном обществе // Личностный ресурс субъекта труда в изменяющейся России. – Кисловодск, – М.: ООО Издательский Дом «ТЭСЭРА», 2015. – С. 144–148.

32. *Лызь Н.А.* Особенности структуры субъектных качеств будущих специалистов ИТ-сферы // Известия ЮФУ. Технические науки. – 2012. – № 10 (135). – С. 231–236.

33. *Лызь Н.А.* Подготовка специалиста новой формации: методологические основы поиска путей и средств // Образовательная политика. – 2009. – №3. – С. 44–51.

34. *Лызь Н.А.* Современные представления о высшем образовании в свете парадигмального анализа // Alma mater (Вестник высшей школы). – 2008. – № 10. – С. 25–30.

35. *Лызь Н.А.* Субъектные качества студента как основа самоуправляемой учебной деятельности // Известия ЮФУ. Технические науки. – 2010. – № 10 (111). – С. 203–208.

36. *Лызь Н.А., Веселов Г.Е.* Интеллектуально-личностный ресурс выпускников как показатель качества инженерного образования // Инженерное образование. – 2014. – №15. – С. 70–75.

37. *Лызь Н.А., Лызь А.Е.* Становление качеств субъекта труда в процессе профессиональной подготовки // Гуманитарные научные исследования. Июль, 2013 [Электронный ресурс]. URL: <http://human.snauka.ru/2013/07/3487>

38. *Лызь Н.А., Лызь А.Е.* Риски педагогических инноваций в высшем образовании // Высшее образование в России. – 2014. – №7. – С. 57–63.

39. *Лызь Н.А., Лызь А.Е.* Тенденции развития высшего образования. – Таганрог: Изд-во ТТИ ЮФУ, 2012. [свободный доступ: <http://sfedu.ru/pls/rsu/docs/umr/118638.pdf>].

40. *Лызь Н.А., Лызь А.Е., Нецадим И.О.* Личность профессионала как целевой ориентир высшей технической школы // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Проблемы высшего образования. – 2016. – №3. – С. 47–51.

41. *Лызь Н.А., Познина Н.А.* Педагогические риски технизированных образовательных сред // Педагогика. – 2010. – №4. – С. 33–42.

42. *Лызь Н.А., Прима А.К.* К проблеме активизации саморазвития молодежи // сборник науч. трудов международной научно-практической конференции. – Таганрог: МБФ «Ангел Руси», 2013. С. 84–85.

43. *Лызь Н.А., Ткачева С.А.* Жизненные стратегии субъектов профессионального выбора // Известия ТТИ ЮФУ. Тематический выпуск «Психология и педагогика». – Таганрог: Изд-во ТТИ ЮФУ, 2009. – №1. – С. 234–239.

44. *Маралов В.Г.* Основы самопознания и саморазвития. – М.: Издательский центр «Академия», 2004.

45. *Маркова А.К.* Психология профессионализма. – М.: Международный. гуманит. фонд «Знание», 1996.

46. Митина Л.М. Личностное и профессиональное развитие человека в новых социально-экономических условиях // Вопросы психологии. – 1997. – №4. – С. 28–38.

47. Митина Л.М. Психология личностно профессионального развития субъектов образования. – М.; СПб., 2014.

48. Моросанова В.И., Аронова Е.А. Самосознание и саморегуляция поведения. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2007.

49. Поваренков Ю.П. Профессиональное становление личности. Автореферат дисс. ... докт. психол. наук. – Ярославль, 1999.

50. Поваренков Ю.П. Психологическая структура субъекта профессионального пути // Человеческий фактор: проблемы психологии и эргономики. – 2006. – № 1. – С. 97–100.

51. Пряжников Н.С. Профессиональное и личностное самоопределение. – М.: Изд-во «Институт практической психологии», Воронеж: НПО «МОДЭК», 1996.

52. Рощин С.Ю., Рудаков В.Н. Совмещение учебы и работы студентами российских вузов // Вопросы образования. – 2014. – № 2. – С. 152–179.

53. Сапегин К.В. Образование 1.0, 2.0, 3.0: миф и реальность [Электронный ресурс]. URL: http://ioc.rybadm.ru/project/s_17_01_13/obrazovanie.pdf

54. Сериков В.В. Компетентностный подход к разработке содержания образования: от идеи к образовательной программе // Известия ВГПУ. – 2003. – №1. – С. 7–13.

55. Управление персоналом организации: учебник / под ред. А.Я. Кибанова. – 2-е изд., доп. и перераб. – М.: Инфра-М, 2001.

56. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ от 29 декабря 2012 года с изменениями 2015–2016 гг. <http://zakon-ob-obrazovanii.ru/>

57. Keats D., Schmidt J. Ph. The genesis and emergence of Education 3.0 in higher education and its potential for Africa // First Monday. – 2007. – V. 12. – №3.

Учебное издание

Лызь Наталья Александровна

Лызь Александр Евгеньевич

**УПРАВЛЕНИЕ ЛИЧНОСТНЫМИ РЕСУРСАМИ:
ОБРАЗОВАНИЕ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ**

Учебное пособие

Ответственный за выпуск Лызь Н.А.

Редактор Селезнева Н.И.

Корректор Селезнева Н.И.

Подписано в печать 25.11.2016

Заказ № 157

Тираж 100 экз.

Формат 60х84 1/16.

Печ. л. – 8,4 Уч.-изд. л. – 8,2

Издательство Южного федерального университета

344091, г. Ростов-на-Дону, пр. Стачки, 200/1. Тел. (863)2478051.

Отпечатано в Отделе полиграфической корпоративной и сувенирной
продукции в г. Таганроге

ИПК КИБИ МЕДИА ЦЕНТРА ЮФУ.

ГСП 17А, Таганрог, 28, Энгельса, 1. Тел. (8634)371717, 371655.