

Иванцова Анастасия Константиновна

методист

ООО «Контурпроф»

магистрант

ФГБОУ ВО «Московский педагогический государственный университет»

г. Москва

Звонова Елена Владимировна

канд. пед. наук, доцент

ФГБОУ ВО «Российский государственный социальный университет»

г. Москва

DOI 10.31483/r-103597

КОГНИТИВНЫЙ ПОДХОД К ПОСТРОЕНИЮ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ПРОГРАММ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ СТУДЕНТОВ

***Аннотация:** развитие в период обучения профессионально важных качеств будущего специалиста традиционно рассматривается как одна из важнейших задач университета. В рамках когнитивного подхода создается модель специалиста, позволяющая определять не только тенденции по группе участников исследования, но также создавать и совершенствовать индивидуальные программы профессионального развития. В проведенном исследовании приняли участие 36 человек, студенты и действующие руководители, которые составили две контрастные группы. Результаты, полученные с помощью Калифорнийского психологического опросника, позволили разработать индивидуальные программы для каждого студента, участника исследования.*

***Ключевые слова:** когнитивный подход, модель, профессиональное развитие, потенциал, профессионально важные качества, индивидуальные программы, карьера руководителя.*

Период обучения в высшей школе является одним из самых важных этапов развития специалистов. Успешное освоение профессиональными знаниями и компетенциями идёт в ракурсе сложного процесса становления специалиста. В

этот период у многих студентов складывается представление об успехе, карьере и субъективном профессиональном благополучии, которое представляет собой трехкомпонентный конструкт, включающий социально-профессиональную востребованность, позитивное доминирующее состояние и профессиональное саморазвитие [1].

В исследованиях факторов, оказывающих влияние на выбор профессии, развитии профессионально важных качеств и формировании квалификации, прочно утвердился когнитивный подход, который реализуется в системе взглядов, базирующихся на признании способности человека обрабатывать информацию ведущим механизмом развития психики. Когнитивный подход исследует методы и приемы обработки информации, и, опираясь на принцип системности, приводит к созданию моделей, в сжатом, условном виде, представляющих важнейшие характеристики моделируемого объекта. При разработке программ профессионального развития будущих специалистов ученые и практики опираются на две модели. В рамках первой, «модели социализации», признается, что профессиональная среда и содержание выполняемых функций оказывают влияние на развитие специфических качеств, обеспечивающих успешность и эффективность трудовой деятельности. В этой парадигме проводятся многочисленные и успешные исследования, направленные на изучение условий труда, приводящие к обобщению и созданию модели эффективного профессионального развития. Вторая модель, «модель предрасположенности» строится на положении о том, что каждый человек имеет определенные характеристики, которые определяют интерес к виду трудовой деятельности и выбору определенной профессии [4].

Современное развитие психологии труда определяется результатами исследований последних лет. Темп развития цивилизации, а вместе с этим условий, орудий и содержания решаемых задач стремительно меняется, также участвовавшие случаи аварий, войн и катастроф различной природы, приводят ученых и практиков к выводу, что есть более глубинные, базовые характеристики, которые позволяют непрофессионалам, не имеющим достаточной квалификации и опыта

работы, показывать высокий уровень результативности в чрезвычайных ситуациях [3].

Данное положение является основой для построения модели, позволяющей на ее основе создавать индивидуальные программы профессионального развития будущих специалистов. Специфика таких программ заключается в том, что они концентрируют внимание не на формировании конкретных компетенций, а на развитии личностного потенциала студента.

Создание модели профессионала требует исследования и выделения эталонных характеристик и их уровней, обеспечивающих успешное профессиональное развитие. Для этого требуется операционализация и измерение особенностей, личностных черт успешных специалистов, функционирующих в настоящее время. В настоящее время существует разработанный и апробированный методический материал [5].

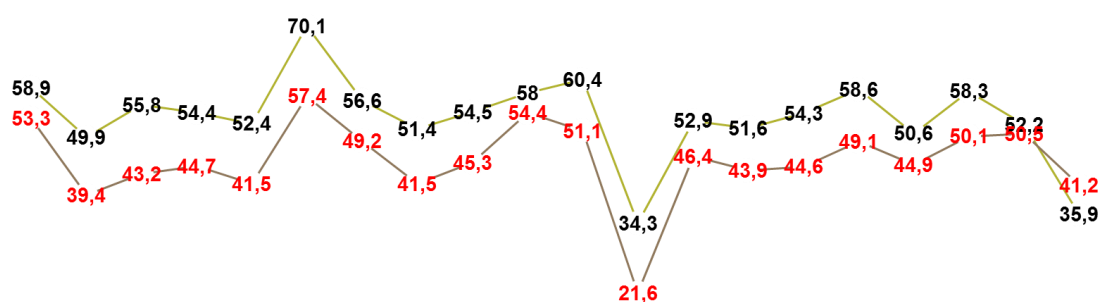
В нашем исследовании приняли участие 36 человек (12 мужчин и 26 женщин). Первую группу, которую мы условно назвали «Студенты», составили 18 человек, студентов выпускных курсов (средний возраст 22,8 лет), планирующие свою дальнейшую карьеру и ставящие целью достижения руководящих позиций в организациях. Вторую группу, которую мы условно назвали «Руководители», составили специалисты, 18 человек (средний возраст 33,3 года), занимающие руководящие должности в организациях разного профиля. Целью нашего исследования выступили диагностика и создание модели успешного руководителя и определение необходимого содержания индивидуальных программ для студентов, планирующих карьеру в области управления.

В качестве методического инструментария использовались авторская анкета, на основании ответов которой были составлены экспериментальные группы, направленная на выяснение представлений о дальнейшем профессиональном развитии респондента, о степени сформированности позитивного образа будущего [2]. Все участники исследования были ориентированы на успешное карьерное продвижение в области управления, имели карьерные планы и

прилагали для этого определенные усилия (систематически посещали специализированные семинары и тренинги, читали специальную литературу, следили за тенденциями развития современного мирового менеджмента).

Измерение личностных характеристик участников исследования было проведено с помощью Калифорнийского психологического опросника (California Psychological Inventory, CPI), результаты были проанализированы с помощью U-критерия Манна-Уитни, в программе STATGRAPHICS.

Средние результаты по группам представлены на рисунке 1.



— Руководители	58,9	49,9	55,8	54,4	52,4	70,1	56,6	51,4	54,5	58	60,4	34,3	52,9	51,6	54,3	58,6	50,6	58,3	52,2	35,9
— Студенты	53,3	39,4	43,2	44,7	41,5	57,4	49,2	41,5	45,3	54,4	51,1	21,6	46,4	43,9	44,6	49,1	44,9	50,1	50,5	41,2

Рис. 1. Результаты диагностики группы «Руководители» и группы «Студенты» по опроснику CPI

Результаты статистического анализа показали, что статистически значимые различия были получены только по трем шкалам: шкала гибкость (Fх), шкала женственность-мужественность (Fm), шкала доминирование (Do).

По остальным шкалам статистически значимых различий не было выявлено.

Анализ экспериментальных данных позволил сделать вывод, что все студенты, принимавшие участие в исследовании, имеют личностные характеристики, которые потенциально могут выступить основой успешной профессиональной карьеры руководителя. Более низкие показатели группы «Студенты» можно интерпретировать как отсутствие реального опыта управления и полноценной ответственности за других людей и выполнение производственной за-

дачи. Статистически значимые различия двух групп показали недостаточно развитые характеристики, которые молодой специалист может в дальнейшем целенаправленно развивать или компенсировать за счет других своих способностей и профессиональных знаний.

Сравнение индивидуального профиля участников группы «Студенты» с обобщенными результатами группы «Руководители» позволило разработать индивидуальные программы развития для каждого студента, участника исследования.

Таким образом, построение модели успешного специалиста в рамках когнитивного подхода позволяет создавать и реализовывать личный карьерный план студента.

Список литературы

1. Обознов А.А. Субъективное профессиональное благополучие оперативного персонала атомных станций [Текст] / А.А. Обознов, Е.Д. Чернецкая, Д.Л. Петрович, Ю.В. Бессонова // Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики. Серия: Труды Института психологии РАН / под ред. А.А. Обознова, А.Л. Журавлева. – М., 2020. – С. 235–253.

2. Серякова С.Б. Образ будущего в планировании карьеры молодыми сотрудниками [Текст] / С.Б. Серякова, Е.В. Звонова, У.А. Антонова // Человеческий капитал. – 2020. – №8 (140). – С. 69–77.

3. Chen H.H. Experiences and Psychological Influences in Lay Rescuers Performing Bystander Cardiopulmonary Resuscitation: A Qualitative Study [Text] / H.H. Chen, W.C. Chiang, M.J. Hsieh, C.H. Lee, Yuan, H.Y. Lin, L.F. Chew, E.P. Huang, C.W. Yang, S.C. Liao, C.W. Lin, M.N. Lee, M.H. Ma // Acute Medicine Journal. – 2020. – V. 1, №10 (4). – Pp. 138–148. doi: 10.6705/j.jacme.202012_10(4).0002

4. Bennett R.R. The police personality: A test of the predispositional model [Text] / R.R. Bennett, T. Greenstein // Journal of Police Science and Administration. – 1975. – №3 (4). – Pp. 439–445.

5. Wagner S.L. The «Rescue Personality»: Fact or Fiction? [Electronic resource] / S.L. Wagner // The Australasian Journal of Disaster and Trauma Studies. – 2005. – Volume 2 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://trauma.massey.ac.nz/issues/2005-2/wagner.htm>