

его структуры (дефицит времени, психологический настрой группы, необходимость прокомментировать отдельные вопросы более подробно и т.д.). В конспекте должен найти свое отражение принцип индивидуализации обучения.

Учебный процесс для будущих руководителей должен индивидуализироваться в максимальной степени с использованием всех наличных теоретических, дидактических и методических возможностей. Возможным шагом в этом направлении является диверсификация учебного процесса, то есть внесение большего разнообразия в его содержание.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. *Коротков Э.М.* Качество образования: формирование, факторы и оценка, управление // ГУУ. М., 2002. 84 с.
2. *Давыдов Ю.С.* Болонский процесс и российские реалии. М.: Московский психолого-социальный институт, 2004. 136 с.

УДК 448.0(2)25

Е.Н. Руднева

ВЫСТРАИВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ СТУДЕНТА ТЕХНИЧЕСКОГО ВУЗА, БУДУЩЕГО МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

В статье рассматривается процесс становления профессиональной идентичности у студентов и предлагается программа, позволяющая формировать здоровое отношение будущих молодых специалистов к профессиональной деятельности, прививать им умение выявлять имеющиеся сложности и разрабатывать стратегию их преодоления, осваивать и укреплять отношения внутри профессионального сообщества, что обеспечит им в будущем социальную поддержку в среде профессионалов.

Выстраивание профессиональной идентичности является одним из важных аспектов профессиональной подготовки и сопровождения профессионального роста молодого специалиста, так как существуют профессии, отличающиеся высоким уровнем ответственности и сложности, наличием экстремальных факторов и условий. Для подготовки молодого специалиста к профессиональной деятельности необходимо изучение им психологических особенностей этой деятельности и выявление требований к человеку как к субъекту труда. Студенту необходимы психологические знания, которые позволили бы эффективно прогнозировать будущую успешную деятельность в связи с выбранной специальностью. Эти знания невозможны без психологического анализа деятельности, цель которого – выявление требований, предъявляемых профессиональной деятельностью к психофизическим и личностным качествам человека, то есть к профессионально важным качествам данной специальности. Они составляют основу ролевых характеристик специалиста.

В основе любого профессионального становления лежат процессы идентификации. Формирование профессиональной идентичности происходит в процессе профессионализации. Вопрос состоит в том, с чем и с кем идентифицирует себя человек, выбирающий или отвергающий ту или иную профессию, тот или иной стиль профессиональной деятельности, и какие жизненные задачи он решает посредством приобретения профессии [1].

Под *идентичностью* в предлагаемой методике мы понимаем совокупность ценностей, принципов, намерений, идей, знаний и умений, связанных в единую целостность.

Особенность профессионального развития инженера, по сравнению с представителями других профессий, заключается в том, что одним из предметов его познавательной и преобразующей деятельности является человек в повседневных и экстремальных ситуациях, его выборы, поступки. Получая профессиональную подготовку инженера, будущий молодой специалист не может избежать «проработки» собственной жизненной реальности с профессионально-психологической точки зрения, что подчас вызывает достаточно сильный дискомфорт, так как существующие на данный момент его знания в профессиональной сфере можно назвать в лучшем случае эклектическими и ему не достает внутренней согласованности. В жизненной реальности студента присутствуют такие контексты упорядочивания и осмысления переживаний своей идентичности, как, например, религия, культурные традиции, духовность, искусство и пр. [5].

Попытки проанализировать все перечисленные контексты, определить их применимость и «правильность» для формирования индивидуальной траектории развития человека и его про-

фессиональной позиции часто вызывают дистресс, особенно в ситуации, когда инженер начинает работать самостоятельно и практический опыт заставляет его по-иному взглянуть на приобретенные знания.

Исходя из этого, мы считаем необходимым и целесообразным внедрение программы сопровождения студентов и молодых специалистов, направленной на содействие формированию «насыщенного описания» предпочитаемой профессиональной идентичности. В результате проведения программы у студентов, будущих молодых специалистов формируется здоровое критическое отношение к собственной профессиональной деятельности, способность выявлять имеющиеся сложности, разрабатывать стратегию их преодоления, оценивать эффективность собственных вмешательств, помещать свою работу в более широкий социальный и культурный контекст; они осваивают и укрепляют отношения внутри профессионального сообщества, что обеспечивает социальную поддержку в среде профессионалов – а это является одним из важнейших ресурсов, позволяющих преодолевать эмоциональное «выгорание» [6].

В настоящее время число специальностей в вузах стало чрезвычайно обширным и многообразным, происходит стремительная перестройка профессиональной деятельности в пределах отдельной специальности. При анализе психологического содержания различных видов профессиональной деятельности могут быть выделены несколько компонентов:

- личностный компонент деятельности (характеристики эмоциональной, мотивационной, волевой сфер и организаторских способностей);
- сенсорно-перцептивный компонент деятельности (характеристики восприятия и внимания);
- гностический (интеллектуальный) компонент деятельности (характеристики особенностей процессов обработки информации, принятия решений и т.п.);
- моторный компонент деятельности (характеристики психомоторных качеств и речи).

В современных условиях отдельные виды профессиональной деятельности содержат перечисленные компоненты либо их комбинации.

Теоретико-методологическими основаниями для программ сопровождения протраивания профессиональной идентичности студентов и будущих молодых специалистов являются: концепция развития высших психических функций и, в частности, зоны ближайшего развития, разработанная Л.С. Выготским и его последователями; подход к образованию взрослых П. Фрейре; нарративная психология Дж. Брунера, Д. Макадамса; нарративный подход к практической работе с людьми М. Уайта, Д. Эпстона [3].

В рамках последнего подхода можно выделить четыре основных элемента, или принципа: экстернализация, деконструкция, пересочинение истории (re-authoring) и восстановление участия (re-membering).

Экстернализация – это отделение проблемы от человека и размещение ее «вовне». Подобный подход радикально отличается от того, что принято в психотерапевтической практике, по крайней мере, со времен распространения идей З. Фрейда, и позволяет допустить, что между человеком и проблемой существуют взаимоотношения, которые могут изменяться. Проблема как «отдельная сущность» оказывает влияние на различные сферы жизни человека (и не только его, но и его близких); можно построить карту этих влияний и оценить, какие территории оказались захваченными, почему так произошло и отслеживать ситуацию далее.

Деконструкция, или «распаковывание» – практика, пришедшая в нарративный подход из постмодернизма и постструктурализма в философии и теории литературы (Ж. Деррида, Г. Башляр, Ж. Лиотар и др.). Одно из основных положений, на котором основывается эта практика, состоит в том, что знание конструируется людьми в процессе деятельности и коммуникации, и сама эта деятельность и коммуникация формирует предмет познания. Деконструкция – это анализ контекста, в котором возникла та или иная интерпретация события или переживания, влияний, которые обусловили распространенность определенного знания или понимания. Так как все, что говорится, говорится кем-то, и этот кто-то принадлежит к некоей социальной группе и, скорее всего, вступает с представителями своей и чужих групп в отношения власти, вполне резонно ставить вопросы: «Кому это представление (было) выгодно? Распространению каких социальных практик оно способствует? Согласен ли я с этими социальными практиками?»

Пересочинение – это процесс выстраивания предпочитаемой истории, сотворение «насыщенного описания» подчиненного сюжета (иначе называемого «противосюжетом») в жизни человека путем связывания в единую временную последовательность исключений из доминирующей проблемной истории («уникальных эпизодов»). В процессе пересочинения человек оказывается в более близком контакте со своими принципами, ценностями, целями и способностями, дающими возможность реализовать его намерения. Важное условие эффективности процесса пересочинения – наличие поддер-

живающей аудитории для новой, предпочитаемой истории, так как история тем более реальна и влиятельна, чем большее количество значимых для автора людей о ней знает и верит в нее. Поддержка со стороны аудитории, независимость автора истории от позиции того, кто организует работу по пересочинению, обеспечивается применением определенной структуры интервьюирования присутствующих людей (практики «внешних свидетелей» (outsider witness) или «церемонии самоопределения» (definitional ceremonies)).

Восстановление участия (re-membering) – способ включения в состав наиболее влиятельных в жизни человека людей (его референтной группы) тех персонажей из его настоящего и прошлого, из реальной жизни или вымышленной, которые могли бы способствовать развитию и воплощению предпочитаемой жизненной истории человека.

Программы простраивания профессиональной идентичности проводятся в группах до 25 человек согласно различным структурам, предлагаемым в нарративном подходе, в зависимости от тематики работы (экстернализация проблемы, развитие предпочитаемой истории на основании эпизода – освоения нового навыка или новой формы поведения в значимой ситуации, деконструкция психологических знаний, получаемых в процессе учебы и т.п.). Оптимальная длительность и частота работы – 4 академических часа раз в 2 недели, минимальная – 2 академических часа раз в две недели или модульным курсом раз или два в семестр.

В модифицированном виде программа может проводиться в качестве разового модуля при работе с абитуриентами или выпускниками вуза для простраивания их дальнейшей профессиональной перспективы. Программа может быть включена в учебный план в качестве обязательного курса (36 академических часов в семестр (минимум –18)) или проводиться факультативно.

Так как программа ориентирована на индивидуальную траекторию профессионального и личностного развития студента – будущего молодого специалиста, то не может существовать единой для всех участников количественной формы прямой оценки эффективности программы. В качестве косвенной оценки эффективности программы на уровне группы могут быть использованы психологические опросники выгорания в учебе или на работе, а также увлеченности работой или учебой.

Формы отчетности участников программы включают:

- 1) портфолио – набор документов по итогам работы каждой группы;
- 2) дневник личного и профессионального роста;
- 3) аттестационное эссе.

В течение занятия каждый участник, работая в микрогруппе, получает возможность побыть в роли рассказчика, интервьюера, свидетеля чужой истории, поделиться своими впечатлениями с группой в целом, задать интересующие его вопросы.

Обязательным заданием в промежутке между встречами группы является написание отзывов-писем коллегам по микрогруппе согласно форме, принятой в нарративном подходе; основная функция этих отзывов – «насыщение» предпочитаемой истории идентичности человека. Эти отзывы составляют портфолио и помогают человеку удерживать предпочитаемое направление развития в промежутке между встречами. Дневник личного и профессионального роста – средство анализа собственных впечатлений и опыта участника. На основании заданного списка вопросов участник программы выявляет и оценивает, что ему на данном этапе удастся в профессиональной деятельности, и определяет направления дальнейшего профессионального саморазвития. Материалы дневника используются для написания аттестационного эссе объемом около 3 страниц, которое предоставляется для ознакомления ответственному за проведение программы и еще двум преподавателям (более опытным специалистам в случае работы с выпускниками) по выбору участника программы [4]. На аттестационной встрече эти специалисты задают участнику программы вопросы по его эссе и по итогам беседы дают письменную качественную оценку состояния профессионального развития участника программы в виде характеристики. Результаты программы не могут быть оценены количественно, в виде отметки, однако если ответственный за проведение программы сочтет работу участника неудовлетворительной (рассматривается ситуация, при которой программа является обязательным курсом в учебном плане), то он может ее не зачесть.

Показатели профессиональной идентичности студентов не стабильны на протяжении всего процесса обучения, и уровень профессиональной идентичности студентов неравномерно изменяется от курса к курсу. В результате исследований Ю.П. Поваренкова было отмечено, что критическими моментами развития профессиональной идентичности студентов в вузе являются 1-й, 3-й и 5-й курсы обучения.

Профессиональную идентичность можно рассматривать в качестве критерия становления профессионала наряду с профессиональной продуктивностью и профессиональной зрелостью. По данным критериям можно судить об уровне профессионализации человека.

Очевидно, что есть некоторые нюансы, различающие понятия «профессиональная идентификация» и «профессионализация», но это, несомненно, тесно связанные друг с другом процессы, что неоднократно фиксировалось многими авторами. Например, В.А. Бодров отмечает: «Формирование профессиональной пригодности, становление профессионала неразрывно связано с самоопределением личности, то есть с самореализацией, самоутверждением, самосовершенствованием, самопознанием. Этот процесс обусловлен проявлениями внутренних ресурсов, сил, установок на пути профессионального становления личности и ее развития» [2].

Выделяя период обучения в вузе как наиболее важный этап профессионализации, А.Б. Каганов в своей концепции профессионального развития личности [8] представляет профессиональное становление молодежи в условиях вуза в виде последовательного прохождения трех этапов:

- переходного (I-III семестры), в течение которого происходит вхождение обучаемого в студенческую жизнь;
- накопительного (IV-VI семестры), для которого «характерным является постепенное ухудшение объективных и субъективных показателей деятельности студентов»;
- определяющего (VII-X семестры), на котором «вырабатывается более или менее устойчивая модель деятельности, формируются ближайшие жизненные планы».

А.Б. Каганов выделяет также четвертый, завершающий этап, который по временному критерию выходит за рамки обучения в вузе и включает в себя работу специалиста по профессии, приобретение им более высокой квалификации в избранном виде деятельности. По мнению автора, после кратковременного периода адаптации завершается профессиональное становление личности, направленность которой сформировалась в ходе вузовского учебно-воспитательного процесса [8].

Двадцать-тридцать лет назад формирование профессиональной идентичности осуществлялось средствами коллективного воздействия. В системе жизнедеятельности социалистического общества ведущее место занимали производственные коллективы, через которые удовлетворялась значительная часть духовных интересов личности: работали библиотеки, клубы, спортивные секции, регулярно устраивались коллективные выезды за город, на выставки, в театры.

Функционирование профессионального сообщества выражается в следующих формах организации профессиональной ментальности:

- **внешние атрибуты профессии** (одежда (военная форма), прическа, символика, название, служебное удостоверение, профессиональный инструментарий и т. д.);
- **профессиональный язык;**
- **профессиональные знания, умения и навыки** (приобретаются с помощью системы профессионального обучения и тренировки, постоянно обновляются через взаимодействие с представителями профессионального сообщества);
- **профессиональные привычки, стереотипы** (устойчивые представления о каких-либо явлениях или людях, свойственные представителям той или иной профессиональной группы);
- **профессиональные традиции, приметы** (профессиональные праздники, особые приметы и т.д.);
- **профессиональная мораль** (профессиональные нормы, ценности, убеждения).

Межличностные отношения внутри профессиональной группы формируют особое чувство сопричастности ко всему, что происходит в профессиональном сообществе, сопереживания другим людям, коллегам по работе. Корпоративный дух требует отношений доверия и сотрудничества между представителями профессии. Отдельно стоит выделить такую форму организации профессиональной ментальности, как **профессионально важные качества**. Как показывают психологические исследования, осуществление той или иной профессиональной роли, особенно если она для человека лично значима и выполняется им продолжительное время, оказывает заметное влияние на формирование у него определенных качеств. В дальнейшем возможна деформация личности соответственно особенностям профессии [4].

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. *Абаева Е.В.* Психологическая поддержка личности на начальном этапе профессионализации: Автореф. дис. кан. психол. наук. Краснодар, 2003.

2. Бодров В.А. Профессиогенетический подход к проблеме формирования профессионала // Психология субъекта профессиональной деятельности. М.-Ярославль, 2001.
3. Гириц К. Интерпретация культур. М.: РОССПЭН, 2005.
4. Завалишина Д.Н. Способы идентификации человека с профессией // Психология субъекта профессиональной деятельности. М.-Ярославль, 2001.
5. Иванова Н.Л. Социальная идентичность и проблемы образования. Ярославль: Изд-во ЯГПУ, 2001.
6. Мищенко Т.В. Определение содержания понятия профессиональной идентичности // Кризис идентичности и проблемы становления гражданского общества в России. Ярославль, 2003.
7. Шнейдер Л.Б. Профессиональная идентичность и память: опыт генетической реконструкции // Мир психологии. 2001. №1.
8. А.Б. Каганов. Психолого-педагогические проблемы в высшей школе // Вопросы психологии. №2. 1981 г.

УДК 801 (075,8)

Н.К. Студенникова

ФОРМИРОВАНИЕ НАВЫКОВ И УМЕНИЙ УСТНОЙ И ПИСЬМЕННОЙ НАУЧНОЙ РЕЧИ У СТУДЕНТОВ ТЕХНИЧЕСКИХ ВУЗОВ

Рассматриваются особенности преподавания в техническом вузе новой гуманитарной дисциплины «Русский язык и культура речи». Анализируется актуальность включения данной дисциплины в учебные планы подготовки специалистов технического профиля.

Определены цели и задачи обучения студентов негуманитарного профиля научному стилю речи. Указаны способы формирования навыков и умений устной и письменной научной речи у студентов технических вузов.

Современное общество предъявляет к специалистам различных сфер деятельности требования, адекватные целям социального развития. В настоящее время в общественном развитии сложилась ситуация, когда высокие темпы научно-технического прогресса вызывают быстрое старение специальных, общетехнических и других конкретно-научных знаний и даже пересмотр общенаучных представлений. Нарастание информации в обществе идет стремительными темпами, происходит информационный взрыв. Считается, что в течение ближайших десяти лет 100% того, что мы сегодня знаем, составит лишь 10% имеющейся базы знаний, поэтому сегодняшним студентам нужны совершенно новые знания и новое понимание ситуации, чтобы быть востребованными в будущем. Ориентироваться в огромном потоке информации сложно – для этого нужно уметь оценивать ее, относиться к ней критически, отделять главное от второстепенного, рассматривать новые идеи с различных точек зрения.

Инертность, присущая различным звеньям образования, является одной из основных причин разрыва между образованием и реальными условиями жизни общества. Еще одной причиной является то, что в технических вузах долгое время не проводилось изучение русского языка, лингвистические знания студентов ограничивались рамками курса средней школы. Образовательная ориентация такого рода продемонстрировала свою ущербность.

Современный социальный заказ связывает требования, предъявляемые к формированию социально-профессиональных качеств специалистов, со стремлением к постоянному пополнению знаний, способностью ставить и решать разнообразные задачи профессионального характера, выдвигать альтернативные решения и вырабатывать критерии для отбора наиболее эффективных из них. Высшая школа должна формировать качества конкурентоспособной личности выпускника на основе развития и реализации его способностей, а это тесно связано с умением владеть языковыми средствами. Стало очевидным, что подготовка высококвалифицированных специалистов без обстоятельного обучения их русскому языку малопродуктивна.

Основными факторами высокой конкурентоспособности молодых специалистов являются:

- отход от излишнего академизма образования и приближение его к реалиям современного производства, бизнеса;
- приобретение специальных знаний и практических навыков;