



Психология управления личностными ресурсами (вводная лекция)

Курс лекций проф. Лызь Н.А.

Преподаватели и контакты

1. Лекторы

- Эксакусто Татьяна Валентиновна
(УЭмо2-3, УЭмо2-5, УЭмо2-8, ЭПмо2-5,
КТмо1-8, КТмо1-2, КТмо1-3, КТмо1-4, КТмо1-5)
- Лызь Наталья Александровна
(КТмо1-1, КТмо1-6, КТмо1-7, КТмо1-9, Ктмоз1-1, КТмоз1-2)

2. Преподаватели по практике

- Голубева Елена Валериевна
- Кибальченко Ирина Александровна
- Познина Наталия Анатольевна
- Лабынцева Ирина Сергеевна

Кафедра психологии и безопасности жизнедеятельности

И-433, тел (8634)36-15-86, <http://pibg.tti.sfedu.ru/>

Цель дисциплины

- Цель – развитие личностных ресурсов студентов для управления собственным образованием, управления своей жизнью, управления своим развитием, управления коллективом, управления карьерой.
- Понимание себя и других людей, знание психологических особенностей личностно-профессионального развития, возможностей образовательных и развивающих технологий, методов и средств эффективного общения и взаимодействия позволяет человеку осознанно формировать свою позицию, проектировать свою образовательную траекторию и профессиональный путь, управлять своими ресурсами для достижения профессиональных целей.

Компетенции, формируемые дисциплиной

- готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала;
- способность к эффективной коммуникации, к построению профессионального взаимодействия на основе кооперации, толерантности, морально-нравственных и правовых норм;
- способность руководить коллективом и управлять проектами, готовность проявлять инициативу, действовать в нестандартных ситуациях, нести ответственность за принятые решения;
- компетенции педагогической деятельности.

Содержание дисциплины

- **1. Современное образование и профессиональное развитие**
- 1.1. Личностные ресурсы профессионального развития человека
- 1.2. Образование как средство личностно-профессионального развития
- **2. Психология делового общения и управление коллективом**
- 2.1. Психология межличностных отношений и делового общения
- 2.2. Управление трудовым коллективом: организация и принятие решений

Занятия и баллы

1. Теоретический курс 40 баллов (2 контрольные работы):

Вводная лекция;

1 (2) часть – Современное образование и профессиональное развитие (2–8, 10 недели);

2 (1) часть – Психология делового общения и управление коллективом (11–18 недели).

2. Практические занятия и задания 60 баллов

3. Промежуточная аттестация:

ИУЭС, ИНЭП – зачет 60–100 баллов;

ИКТИБ – дифференцированный зачет:

85–100 отлично; 71–84 хорошо; 60–70 удовлетворительно.

Основная литература

Лызь Н.А., Лызь А.Е. Управление личностными ресурсами: образование и профессиональное развитие: Учебное пособие. – Таганрог: Изд-во ЮФУ, 2016. – 135 с. [в свободном доступе <http://pibg.tti.sfedu.ru/?p=754>]

Эксакусто Т.В. Основы психологии малых групп и управления коллективом: Учебное пособие. – Таганрог: Изд-во ЮФУ, 2016. – 209 с. [в свободном доступе <http://pibg.tti.sfedu.ru/?p=749>]

Эксакусто Т.В. Основы психологии делового общения: Учебное пособие. – Таганрог: Изд-во ЮФУ, 2015. – 162 с. [в свободном доступе <http://pibg.tti.sfedu.ru/?p=636>]

Куповых Ж.Г., Лабынцева И.С., Лызь Н.А., Эксакусто Т.В. Практикум по психологии управления личностными ресурсами [в свободном доступе <http://pibg.tti.sfedu.ru/?p=844>]

Ключевые вопросы, обсуждаемые на лекциях:

- Что требуется от человека для профессионального успеха?
- Что такое личность и зачем она нужна?
- Какие стадии проходит человек в своем профессиональном становлении, какие кризисы и противоречия его ожидают?
- Почему в одних и тех же условиях могут наблюдаться как позитивные изменения профессионала, так и негативные, ведущие к стагнации и даже деградации?
- Как устроена система образования, куда она «движется» и каковы ее возможности для нашего развития?
- Какие существуют образовательные технологии и как научиться эффективно учиться?
- Что относится к внутренним условиям субъективного благополучия?
- Почему одни люди успешны и счастливы в своей жизни, а другие не могут ничего добиться?

Личностные ресурсы:

- Ресурс – совокупность запасов, которые при необходимости могут быть использованы.
- Личностные ресурсы – совокупность свойств человека, определяющих готовность и способность эффективно управлять своей деятельностью и своим развитием.
- 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.

Пример: онлайн-курсы:

- **Психология призвания.** Это курс по психологии, но не для специалистов по психологии, а для людей, стремящихся сделать свою жизнь, жизнь своих близких или даже жизнь своих предприятий наполненной призванием, контролем, подлинностью и точностью.
- **Основы поиска дела жизни. Часть 1. Как перестать откладывать дела на потом?** Конфуций говорил «Найди себе дело по душе, и тебе не придется работать ни дня в своей жизни». Этот курс для тех, кто хочет найти себя, получать большее удовольствие от жизни, видеть четкую картину своего будущего, уметь находить баланс между работой и личной жизнью, понимать свои сильные и слабые стороны.
- <https://www.coursera.org/>



Личностные ресурсы профессионального развития человека

Образ современного профессионала

Технологии человеческих цивилизаций

Аспекты технологий	Виды цивилизаций		
	Аграрная	Индустриальная	Постиндустриальная
Первичный продукт	Пища	Товары	Услуги
Первичный фактор производства	Земля	Капитал	Знания и опыт человека
Ключевые технологии	Ручные и орудийные	Машинные	Информационные, организационные, деятельностные
Роль человека	Мастеровой	Оператор	Творец
Ключевой результат образования	Опыт и навыки	Научные знания	Методологии деятельности

Характеристики постиндустриальной цивилизации

- гибкость организационных форм производства и социальной сферы;
- включение процессов получения и обновления знания во все производственные и общественные процессы;
- опора на креативность и инициативность человека как на важнейший ресурс экономического и социального развития;
- многократные изменения технологий (в том числе и социальных) за короткие промежутки времени;
- смена основ социального позиционирования: от материального капитала и однократно освоенной профессии к человеческому капиталу и способности к образованию в течение всей жизни;
- наличие двух инновационных контуров, связанных с порождением и продвижением инноваций, с их отбором и освоением.

Современное развивающееся общество ценит в профессионале:

- способность обеспечить направленность деятельности на запланированный результат, в том числе в нестандартных ситуациях и при ограниченности ресурсов;
- умения согласовать свои возможности, способности, цели, интересы с условиями профессиональной деятельности;
- осознание смыслов и 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.

Субъект профессиональной деятельности

- Субъект профессиональной деятельности – это не просто исполнитель, а профессионал, который понимает личностный смысл деятельности и способен управлять как деятельностью, так и своими ресурсами.
- Субъект проявляется в том, что, обладая некоторыми устойчивыми внутренними ресурсами, не просто адаптируется к требованиям профессиональной деятельности и следует за складывающимся стечением обстоятельств. Он способен преобразовывать и эти обстоятельства, и профессиональную деятельность, и самого себя.

Характеристики профессионала:

Характеристики профессионала	Источники представлений о конкретно-профессиональном содержании характеристики	Основные подструктуры личности, к которым относится характеристика	Основные процессы, в которых формируется характеристика
<i>Профессиональная подготовленность</i> как совокупность проф. знаний, умений и навыков	Виды и специфика проф. задач	Сфера опыта	Традиционное обучение, практическая деятельность
<i>Профессионально важные качества</i> как совокупность психических свойств и черт личности, необходимых для эффективной профессиональной деятельности	Требования проф. деятельности	Индивидуально-психологические качества	Тренировка, практическая деятельность

Характеристики профессионала:

Характеристики профессионала	Источники представлений о конкретно-профессиональном содержании характеристики	Основные подструктуры личности, к которым относится характеристика	Основные процессы, в которых формируется характеристика
<i>Профессиональная направленность</i> как совокупность устойчивых интересов, мотивов профессиональной деятельности	Цели, предмет, средства и условия проф. деятельности	Мотивационная сфера	Накопление опыта деятельности в разных сферах, самоопределение
<i>Профессиональная культура</i> как владение ценностями, содержанием, средствами и способами решения профессиональных задач	Требования проф. деятельности и специфика профессионального мира	Мировоззрение, сфера опыта	Обучение, практическая деятельность, включенность в сообщество профессионалов

Характеристики профессионала:

<p><i>Профессиональная компетентность</i> как особая форма организации знаний, умений, мотивов и качеств, обеспечивающая принятие эффективных решений в профессиональной сфере</p>	<p>Характеристика субъекта профессиональной деятельности</p>	<p>Мировоззрение, опыт, психологические качества, мотивационная сфера, самосознание</p>	<p>Самопознание, профессиональное самоопределение, проф. деятельность, обучение</p>
<p><i>Профессиональное мастерство</i> как высший уровень профессионализма, характеризующий субъекта, развивающего себя средствами профессии, обогащающего опыт профессии, вносящего в нее творческий вклад</p>	<p>Условия и возможности реализации индивидуального потенциала человека в проф. деятельности</p>	<p>Личность в целом как субъект жизнедеятельности, составляющей которого является субъект проф. деятельности</p>	<p>Саморазвитие и самореализация в проф. деятельности</p>

Компетентностный подход

- Профессиональная компетентность – это особая форма организации знаний, умений, мотивов и качеств, обеспечивающая принятие эффективных решений в профессиональной сфере.
- Компетентность выражается в способности правильно оценивать сложившуюся ситуацию, принимать адекватное решение, позволяющее достигнуть поставленной цели.
- Формой существования компетентности является деятельность, которая характеризуется высокой степенью ценностно-смыслового принятия, а также адекватностью целей, средств и результатов, что обеспечивается сознательно выработанной ориентировочной основой деятельности (В.В. Сериков).
- Компетентность – «мотивированные способности» (Дж. Равен), сочетание психических качеств личности, позволяющее действовать самостоятельно и ответственно.

Профессиональная КОМПЕТЕНТНОСТЬ

- Профессиональная компетентность – это комплексная характеристика профессионала, интегрирующая профессиональный опыт и проявления интеллектуального, субъектного, творческого потенциала личности в профессиональной деятельности.
- Если функционально профессиональная компетентность может быть определена через эффективность 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.
- Компетентность проявляется и формируется только тогда, когда человек вовлечен в деятельность, заинтересован не только в результатах, но и в процессе, готов оптимизировать процесс и совершенствовать результаты.

Характеристики компетентного инженера

- владение методологией осмысления действительности, гибкость и многогранность научного мышления;
- умение решать проблемы, мыслить интегративно и глобально, критически и творчески;
- владение иностранными языками, технологиями обеспечения безопасности и дизайна, вопросами экономики, менеджмента, интеллектуальной собственности;
- 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.

Top 10 Soft Skills Needed in Today's Workplace *(M.M. Robles)*:

- Целостность (Integrity) – честность, этичность, высокая нравственность, имеет личные ценности, делает то, что считает правильным.
- Коммуникация (Communication) – ораторское искусство, способность выступать, писать, представлять, слушать.
- Вежливость (Courtesy) – манеры, деловой этикет, любезность.
- Ответственность (Responsibility) – подотчетность, надежность, находчивость, самодисциплина, добросовестный, здравомыслящий.
- Коммуникабельность (Interpersonal skills) – приятный, представительный, с чувством юмора, дружелюбный, воспитанный, чуткий, имеет самоконтроль и социальные навыки, терпеливый, общительный, сердечный.

10 наиболее важных «мягких навыков», необходимых современному работнику (продолжение):

- Позитивный настрой (Positive attitude) – оптимизм, энтузиазм, обнадеживающий, счастливый, уверенный в себе.
- Профессионализм (Professionalism) – деловит, соответствующий внешний вид, уравновешенность.
- Гибкость (Flexibility) – способность адаптироваться, готовность к переменам, обучению на протяжении всей жизни, принимает новые вещи, приспосабливается, обучаемый.
- Навыки работы в команде (Teamwork skills) – готов к кооперации с другими, соглашающийся, поддерживающий, полезный для организации совместной работы.
- Трудовая этика (Work ethic) – трудолюбие, желание работать, лояльность, инициатива, целеустремленность, пунктуальность.

Выпускник, освоивший программу магистратуры, должен обладать следующими универсальными компетенциями:

- способностью осуществлять научный поиск, анализ информации, продуцировать эффективные решения и представлять результаты научно-исследовательской работы с использованием современных информационно-коммуникационных технологий (УК-1);
- способностью к эффективной коммуникации, в том числе на иностранном языке, к построению профессионального взаимодействия на основе кооперации, толерантности, морально-нравственных и правовых норм (УК-2);
- способностью руководить коллективом и управлять проектами, готовность проявлять инициативу, действовать в нестандартных ситуациях, нести ответственность за принятые решения (УК-3);
- способностью к саморазвитию и самореализации на основе принципов непрерывного самообразования (УК-4).

Выпускник, освоивший программу магистратуры, должен обладать следующими общепрофессиональными компетенциями:

- способностью к организации и проведению научно-исследовательской и проектной деятельности, в том числе на основе междисциплинарного подхода (ОПК-1);
- способностью самостоятельно приобретать, развивать и применять математические, естественнонаучные, социально-экономические и профессиональные знания для решения нестандартных задач, в т.ч. в новой или незнакомой среде и в междисциплинарном контексте (ОПК-2);
- способностью исследовать современные проблемы и методы прикладной информатики и закономерности развития информационного общества (ОПК-3);
- способностью применять на практике новые научные принципы и методы исследований (ОПК-4);
- способностью к профессиональной эксплуатации современных средств и инструментов информационно-коммуникационных технологий (ОПК-6).

... профессиональными компетенциями: проектная деятельность (09.04.03):

- способностью применять современные методы и инструментальные средства прикладной информатики для автоматизации и информатизации решения прикладных задач различных классов и создания ИС (ПК-11);
- способностью проектировать архитектуру и сервисы информационных систем предприятий и организаций в прикладной области (ПК-12);
- способностью проектировать информационные процессы и системы с использованием инновационных инструментальных средств, адаптировать современные ИКТ к задачам прикладных ИС (ПК-13);
- способностью принимать эффективные проектные решения в условиях неопределённости и риска (ПК-14).

... профессиональными компетенциями: организационно-управленческая деятельность

- способностью формировать стратегию информатизации прикладных процессов и создания прикладных ИС в соответствии со стратегией развития предприятий (ПК-15);
- способностью организовывать работы по моделированию прикладных ИС и реинжинирингу прикладных и информационных процессов предприятия и организации (ПК-16);
- способностью управлять информационными ресурсами и информационными системами (ПК-17);
- способностью управлять проектами по информатизации прикладных задач и созданию ИС предприятий и организаций (ПК-18);
- способностью организовывать и проводить переговоры с представителями заказчика и профессиональные консультации на предприятиях и в организациях (ПК-19);
- способностью в условиях функционирования ИС брать на себя ответственность за выполнение производственных задач ИТ-служб, эффективно использовать современные приёмы и методы работы с ИТ-персоналом (ПК-20);



Личностные ресурсы профессионального развития человека

**Личностное и профессиональное
развитие**

Личность

- Личность можно представить как систему внутренней регуляции поведения человека.
- Личностная зрелость связана со способностью человека управлять как своим поведением, так и собственной жизнью, и развитием самого себя.
- К основным характеристикам личности относятся составляющие ее ценностно-смысловой сферы (мотивы, цели, ценности, идеалы, убеждения) и качества субъекта (ответственность, интернальность, саморегуляция, рефлексивность).
- 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.

Мотивационные подсистемы регуляции деятельности

Почему люди делают то, что они делают?

- Удовлетворение потребностей: «я хочу»
- Реагирование на стимул: «он первый начал»
- Предрасположенность, стереотип: «я всегда так делаю»
- Социальная нормативность: «все так делают»
- Смысл, жизненная необходимость: «мне это важно»
- Свободный выбор: «а почему бы и нет?»

Характеристики процесса личностного становления

- Адаптационное развитие и качественный рост (кризисы).
- Невозможность прямого управления и насильственного влияния. Создание условий – вероятностный результат.
- Связь с эмоциями: развитие человека во многом обусловлено эмоционально насыщенными контактами со значимыми другими.
- Связь с потребностями (в активности, в творчестве, в познании, в уважении, в признании, во взрослости, в полезности другим, в свободе, в самоуважении).
- Связь с деятельностью: «человек личностно развивается только в той деятельности, которая для него значима» (внутренние мотивы).
- Самопознание – самоопределение – самореализация.

Что способствует (или препятствует) личностному развитию?

1. Многообразие среды.
2. Ускорение жизни и «сжатие» социального времени.
3. Успешное самоопределение.
4. Обилие, многообразие и доступность информации.
5. Возможность «пробы себя» в различных качествах.
6. Свобода, самостоятельность и ответственность.
7. Поддержка близких людей.
8. Ценности потребления и легкой жизни.

Что включает профессиональное развитие?

- Освоение и применение профессиональных знаний.
- Формирование способов профессиональной деятельности.
- Развитие интеллекта.
- Становление востребованных деятельностью психологических качеств и способностей.
- Формирование профессиональных интересов.
- Совершенствование знания о себе как о профессионале.
- Самоопределение – поиск смыслов профессиональной деятельности.
- Обогащение профессионального опыта.
- Развитие мотивов профессиональной деятельности.
- Преодоление кризисов, противоречий и психологических барьеров.
- Реализацию себя в профессии.

Стадии профессионального становления личности

№ п/п	Название стадии	Основные психологические новообразования стадии
1	Аморфная оптация	Профессионально ориентированные интересы и склонности
2	(0-12 лет) Оптация (12-16 лет)	Профессиональные намерения, выбор пути профессионального образования и профессиональной подготовки, учебно- профессиональное само-определение
3	Профессиональ- ная подготовка	Профессиональная подготовленность, профес- сиональное самоопределение, готовность к самостоятельному труду
4	(16-23 года) Профессиональ- ная адаптация (18-25 лет)	Освоение новой социальной роли, опыта самостоятельного выполнения профессиональной деятельности, профессионально важные качества

Стадии профессионального становления личности

№ п/п	Название стадии	Основные психологические новообразования стадии
5	Первичная профес-сионализация	Профессиональная позиция, интегративные профес-сионально значимые качества, индивидуальный стиль деятельности.
6	Вторичная профес-сионализация	Квалифицированный труд Профессиональный менталитет, идентификация с профессиональным сообществом, профессиональ-ная мобильность, корпоративность, гибкий стиль деятельности, высококвалифицированная деятель-ность
7	Профессиональное мастерство	Творческая профессиональная деятельность, подвижные интегративные психологические ново-образования, самопроектирование своей деятель-ности и карьеры, вершина (акме) профессиональ-ного развития

Профессиональное развитие

- 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 профессии.
- 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 личности.

Личностно-профессиональное развитие

- Взаимосвязи между личностью и профессией анализируются исходя из двух положений: «проявление личности в профессии», «развитие личности в деятельности».
- 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.
- 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.



Личностные ресурсы профессионального развития человека

**Личностные механизмы и ресурсы
развития профессионала**

Самоопределение

- 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, намерений, интересов, – с другой.
- Традиционно выделяют два взаимосвязанных плана самоопределения: личностный – поиск ценностно-смысловых ориентиров жизни и профессиональный – выбор профессии, поиск смыслов и способов профессиональной деятельности.
- Личностное и профессиональное самоопределение в части внутренних актов, продуцирующих развитие самосознания и повышение осмысленности жизни, – основной механизм процесса личностно-профессионального развития.

Самосознание

- 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.
- 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.
- 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.

Индивидуальная концепция профессионала включает:

- 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).

Профессиональная «Я-концепция» как продукт развития профессионального самосознания представляет собой целостное психологическое образование, играющее, несмотря на его субъективный характер, центральную роль в профессиональном развитии.

Саморазвитие 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;
- самоорганизацию своего личностного образовательно-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.

Личностные ресурсы, обеспечивающие профессиональное саморазвитие:

- открытость новому опыту, развитая 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, адекватная самооценка, наличие «зазора» между профессиональным «Я-реальным» и эталонным образом профессионала;
- внутренние мотивы профессионального роста, стремление реализовать в профессиональной деятельности свой потенциал.



Личностные ресурсы профессионального развития человека

**Кризисы и противоречия личностно-
профессионального становления**

Кризисы профессионального развития

- 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).
- 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, породить состояние профессиональной апатии и пассивности, инициировать профессиональные деформации и психическое выгорание, вести к застою и деградации.

КРИЗИСЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ ЛИЧНОСТИ

Кризис	Факторы, обуславливающие кризис	Способы преодоления кризиса
Кризис учебно-профессиональной ориентации (14-17 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 (16-20 лет)	Неудовлетворенность профессиональным образованием и профессиональной подготовкой. Изменение социально-экономических условий жизнедеятельности.	Смена мотивов учебно-профессиональной деятельности. Коррекция выбора профессии

КРИЗИСЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ ЛИЧНОСТИ

Кризис	Факторы, обуславливающие кризис	Способы преодоления кризиса
Кризис профессиональных ожиданий (18-23 года)	Трудности профессиональной адаптации. Освоение новой ведущей 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

КРИЗИСЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ ЛИЧНОСТИ

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 доминанта профессиональных ценностей	Переход на новую должность или работу. Освоение новой специальности и повышение квалификации. Уход в быт, семью, досуговые занятия, социальная изоляция
Кризис социально-профессиональной самоактуализации (40-42 года)	Неудовлетворенность возможностями реализовать себя в сложившейся профессиональной ситуации. Коррекция «Я-концепции». Недовольство собой, своим социально-профессиональным статусом. Психофизиологические изменения и ухудшение состояния здоровья. Профессиональные деформации	Переход на инновационный уровень выполнения деятельности (творчество, изобретательство, новаторство). Сверхнормативная социально-профессиональная деятельность. Переход на новую должность или

КРИЗИСЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ ЛИЧНОСТИ

Кризис	Факторы, обуславливающие кризис	Способы преодоления кризиса
Кризис утраты профессиональной деятельности и (55-60 лет)	<p>Уход на пенсию и новая социальная роль. Новый способ жизнедеятельности. Сужение социально-профессионального поля. Сужение финансовых возможностей.</p> <p>Психофизиологические изменения и ухудшение состояния здоровья</p>	<p>Социально-психологическая подготовка к новому виду жизнедеятельности.</p> <p>Организация социально-экономической взаимопомощи. Вовлечение в общественно-полезную деятельность</p>
Кризис социально-профессиональной адекватности (65-70 лет)	<p>Социально-психологическое старение, утрата профессиональной идентификации, неудовлетворенность жизнью</p>	<p>Социально-психологическая активность, освоение новых социально полезных видов деятельности</p>

Противоречия профессионального развития

На профессиональное становление, развитие и функционирование профессионала влияют:

- внешние противоречия социальной среды,
- несоответствия между субъективной и объективной реальностью,
- внутренние противоречия между психическими подструктурами субъекта профессиональной деятельности.

Противоречия профессионального развития

- Новая информационная среда может рассматриваться как существенный фактор личностно-профессионального развития человека.
- 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.

Противоречия внутри структуры профессионала

- между специальной компетентностью, социальной и личностной;
- между ориентацией «на себя в деле» и «на дело в себе»;
- между ориентацией на результат работы и на ее процесс;
- между ориентацией на саморазвитие и самосохранение;
- между ориентацией на профессиональные и на оригинальные образцы;
- между деловой ориентацией на узкую специальность и склонностью к универсализму;
- между стойкими особенностями психики человека и работой именно по данной профессии;
- между темпами развития мотивационных и операциональных составляющих деятельности;
- между процессами развития и компенсации личных качеств, содействующих или препятствующих успеху в работе.

Противоречия между личностью и профессиональной средой или жизненными условиями

- Это 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, постоянно актуализирует множество противоречий и ставит человека перед необходимостью их разрешения, что способствует его самоопределению и личностно-профессиональному развитию.

Способы поведения при наличии противоречий и конфликтов между субъективной и объективной реальностями

- Защитный и пассивный способы свойственны адаптивным личностям, подчиняющимся внешним обстоятельствам в виде выполнения социальных требований, ожиданий, норм.
- Депрессивный способ характерен для людей, которые уже пережили неудачи в жизни. Неадекватное осознание ситуации способствует формированию мрачных, пессимистичных прогнозов на будущее.
- Аффективно-агрессивный способ является наиболее деструктивной формой, как правило, он свойственен невротизированному типу личности.
- Инициативный способ поведения в ситуации конфликта основан на стремлении усовершенствовать ситуации, внести позитивные изменения.

Кризисы и противоречия профессионального развития

- 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.
- На стадиях профессионализации и профессионального мастерства ведущее значение приобретают противоречия внутрисубъектного характера, обусловленные потребностью в дальнейшем саморазвитии и самореализации
- Результат преодоления противоречий и личностно-профессионального развития в целом определяется не столько средой и внешними условиями, сколько личностными характеристиками, опосредующими и/или преодолевающими влияние среды.

Негативный вариант развития определяется следующими особенностями личности:

- ориентация на материальные ценности и потребительский образ жизни;
- 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.



Образование как средство лично-профессионального развития

**Характеристики системы
образования**

Функции образования

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

Система образования в России

включает:

- федеральные государственные образовательные стандарты и федеральные государственные требования, образовательные стандарты, образовательные программы различных вида, уровня и (или) направленности;
- организации, осуществляющие образовательную деятельность, педагогических работников, обучающихся и родителей;
- 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 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.

Система образования

Образование подразделяется на:

- общее образование,
- профессиональное образование,
- дополнительное образование,
- профессиональное обучение.

К уровням профессионального образования относятся:

- среднее профессиональное образование;
- высшее образование – бакалавриат;
- высшее образование – специалитет, магистратура;
- высшее образование – подготовка кадров высшей квалификации.

ФГОС

- федеральный государственный образовательный стандарт - совокупность обязательных требований к образованию определенного уровня и (или) к профессии, специальности и направлению подготовки, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования;
- образовательная программа - комплекс основных характеристик образования (объем, содержание, планируемые результаты), организационно-педагогических условий и в случаях, предусмотренных настоящим Федеральным законом, форм аттестации, который представлен в виде учебного плана, календарного учебного графика, рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), иных компонентов, а также оценочных и методических материалов

ФГОС обеспечивают:

- единство образовательного пространства РФ, где гарантируется единый уровень и качество образования, получаемого в различных образовательных организациях;
- преемственность основных образовательных программ дошкольного, общего, среднего профессионального и высшего образования;
- основу для формирования образовательных программ различных уровня, сложности и направленности с учетом образовательных потребностей и способностей обучающихся;
- вариативность содержания основных образовательных программ;
- основу для объективной оценки уровня образования и квалификации выпускников независимо от форм получения образования.

Образовательные программы

Основные

- **Общеобразовательные**
(дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего);
- **Профессиональные**
(профессионального обучения, среднего профессионального образования, бакалавриата, специалитета, магистратуры, аспирантуры).

Дополнительные

- Общеобразовательные;
- Профессиональные.

Характеристики системы образования

- Стандартизация
- Вариативность
- Многоуровневость
- Непрерывность

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.



Образование как средство личностно-профессионального развития

**Тенденции развития высшего
образования и новые возможности
обучающихся**

Тенденции развития общества

- переход человечества к постиндустриальной, технологической, информационной эпохе своего развития;
- распространение новых информационно-коммуникационных технологий, цифровизация экономики и общества;
- автоматизация в промышленности и экономике (робототехника, Интернет вещей, искусственный интеллект, беспилотный транспорт др.);
- рост сложности общества и ускоряющиеся изменения технологий и социальных практик;
- переосмысление места и роли человека как в производстве и общественном развитии, так и в глобальных процессах.

Лукша П., Песков Д. Будущее образования: глобальная повестка. Доклад Global Education Futures <http://www.edu2035.org/>

13 лекций о будущем <http://asi.ru/reports/63587/>

«Вызовы», актуализирующие «пересборку» образования *(П. Лукша, Д. Песков)*

- Развитие цифровых технологий и телекоммуникационных систем меняет способы, которыми фиксируется, передается и создается знание, а также формируются навыки.
- Значительная часть новых решений для образования реализуется в виде технологических стартапов.
- Экономическая динамика в промышленно развитых странах задает спрос на новые типы компетенций и новые формы подготовки.
- Образование все больше воспринимается как нематериальный инвестиционный актив, процесс формирования, фиксации и капитализации которого нужно сделать максимально управляемым.
- Изменение ценностей в обществе потребления предъявляет образовательной системе новый тип «человеческого материала».

Компетенции будущего *(П. Лукша)*

- Управление концентрацией и вниманием
- Эмпатия и эмоциональный интеллект. Сотрудничество
- Мышление: критическое, проблемно-ориентированное, системное, кооперативно-творческое. Творческие способности
- Работа в междисциплинарных средах + знание возникающего «всеобщего языка понятий» (в т.ч. системной инженерии и экономики)
- Грамотности 21 века: понимание глобальных проблем, навыки управления своим здоровьем, понимание принципов работы общества, умение заботиться об окружающей среде, финансовая грамотность и пр.
- Навыки в сфере ИКТ и медиа, включая программирование и информационную гигиену
- Гибкость и адаптивность
- Способность учиться и переучиваться в течение жизни
- Ответственность в работе

Характеристика лидеров в образовании – 2030 (*П. Лукаша, Д. Песков*)

- акцент на формировании и удержании особой культуры и организационных компетенций учебного учреждения;
- наличие у каждого ученика индивидуальной образовательной траектории (включая прогнозную карьерную траекторию);
- гибкая система оценки, ориентированная на поддержку мотивации и формирование компетенции самосовершенствования у самого ученика;
- предоставление возможностей и ресурсов (в т.ч. времени) для индивидуальных и коллективных экспериментов в области образования, науки, искусства, социальной деятельности;
- сквозная цифровая среда поддержки обучения и разработки программ;
- гибкая архитектура образовательных учреждений, позволяющая реализовать большое количество образовательных форматов для индивидов и групп;
- сильное сообщество внутри и вокруг учебного учреждения;
- совместные учебные процессы с семьями учеников и с носителями реальной деятельности.

Функции высшего образования:

- обеспечение развития общества и технологий за счет производства инноваций и развития человеческого капитала (высшее образование – это новые технологии, «посаженные» на людей);
- индивидуальное разностороннее личностное и профессиональное развитие человека;
- реализация образования на протяжении всей жизни человека (для всех возрастов);
- опережающее саморазвитие ВО (интеграция с практикой, производством, социальной сферой, поиск новых способов обучения, формирования опыта, развития).

Значимость функций «фабрика кадров» и «инкубатор для молодежи» снижается.

Направления модернизации высшего образования

- построение системы непрерывного образования, характеризующейся гибкостью организационных форм и многообразием образовательных программ;
- индивидуализацию образовательных траекторий, ориентацию на обучающегося, его способности и запросы;
- социальное партнерство, взаимодействие вуза с корпоративной (отраслевой) наукой, производством, бизнесом, социальной сферой;
- 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.

Тенденции высшего образования, расширяющие возможности студентов в управлении личностно-профессиональным развитием

- многообразии и вариативности 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.

Индивидуализация образовательных траекторий

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.

Кредитно-модульная система организации образовательного процесса

- основана на блочно-модульном принципе представления содержания образовательной программы и построения учебных планов, использовании системы зачетных единиц (кредитов) и соответствующих технологий и оценочных средств;
- служит для построения прозрачной и понятной системы признания результатов образования в каждом модуле, на каждой ступени образования, в конце освоения каждой образовательной программы;
- позволяет студенту оптимально по затратам времени выстраивать собственную образовательную траекторию и реализовать академическую мобильность.

Ориентация на формирование профессиональной компетентности

- профессиональная компетентность развивается в деятельности, дающей опыт самостоятельного решения проблем;
- наиболее важные составляющие компетентности (склонность анализировать явления, предвидеть препятствия, проявлять инициативу и др.) развиваются только в процессе стремления к значимым целям (Дж. Равен);
- 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 (В.В. Сериков).

Инновационные образовательные технологии обеспечивают:

- осознанное усвоение знаний, качественное освоение умений их применять и формирование заинтересованного отношения к изучаемым объектам;
- 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.

Особенности деятельности студентов:

- 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.

Гуманизация образования

Предполагает:

- уважение обучающегося как самоценной личности,
- его поддержку в реализации потребностей и достижении жизненных целей,
- создание избыточной развивающей образовательной среды.

Способствует:

- разностороннему развитию студента,
- личностно-профессиональному самоопределению,
- самореализации в образовании.

Резюме

- 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.



Образование как средство лично-профессионального развития

**Студент как субъект учебно-
профессиональной деятельности**

Студент как субъект учебно-профессиональной деятельности:

- лично заинтересован в овладении профессиональным опытом, а также ориентирован на ценности познания, развития, творчества;
- владеет умениями саморегуляции для ее планирования, организации и контроля;
- осознает свои возможности и ограничения, себя как творца преобразований в самом себе;
- способен ставить задачи профессионального и личностного развития и понимает, зачем это надо;
- не только ориентирован на результат, но и увлечен самим процессом познания и саморазвития.

Самоуправляемая учебно- профессиональная деятельность:

- инициируется 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;
- является звеном между позицией обучаемого и позицией субъекта деятельности: сначала учебной, затем профессиональной

Работающие студенты характеризуются следующими особенностями:

- самостоятельностью, ответственностью, независимостью, готовностью к поиску собственных ресурсов и путей преодоления противоречий;
- 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.

Характеристики субъекта учебно-профессиональной деятельности:

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

Источники мотивов учебно-профессиональной деятельности:

- познавательные потребности: интерес к получению знаний, любознательность, стремление к творчеству, 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 честности, стремление к самопознанию, самореализации и саморазвитию и др.

Виды мотивов учебно-профессиональной деятельности:

- учебно-познавательные;
- социальные;
- личностно-развивающие;
- эмоциональные;
- достижения;
- избегания нежелательных событий;
- перспективные;
- формальные.

Формированию устойчивой внутренней мотивации способствуют:

- осознание роли знаний и умений, а также личностных качеств в успешности будущей профессиональной деятельности;
- осмысление 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.

Причины трудностей, испытываемых студентами в связи с самоуправлением учебной деятельностью:

- внешняя мотивация учебно-профессиональной деятельности;
- слабое развитие целенаправленности, ответственности, волевых качеств, приводящее к нарушению процессов целедостижения;
- недостаточная рефлексия собственных личностных ресурсов, индивидуальных особенностей, опыта, проблем и трудностей;
- неадекватность субъективных критериев успешности выполнения элементов учебно-профессиональной деятельности педагогическим требованиям;
- недостаток опыта самостоятельного планирования деятельности, самоконтроля и преодоления возникающих трудностей.

Резюме

- 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.



Образование как средство личностно-профессионального развития

**Образовательные и развивающие
технологии**

Образовательные технологии

- Понятие технологии в самом общем смысле означает совокупность методов и инструментов для достижения желаемого результата или операционализированное знание о том, как решать практические задачи.
- 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 – это не столько точные предписания, сколько принципы организации деятельности обучающихся и учебного процесса в целом.

Новые образовательные технологии 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.

Технология проектов

- Учебное проектирование – специально организованный педагогом и самостоятельно выполняемый обучающимися комплекс действий, завершающихся созданием продукта и его представлением (защитой).
- В качестве продукта может выступать модель объекта, процесса, явления (в том числе теоретическое описание, схема), методика, действующий образец, программа, информационный ресурс.
- Студенты 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, стимулирует самостоятельное мышление и рефлекссию, консультирует и участвует в контроле и оценке результатов проекта.

Проектные образовательные ТЕХНОЛОГИИ ПОЗВОЛЯЮТ:

- 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;
- 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

- 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.

Интерактивные образовательные технологии способствуют:

- интенсификации процесса понимания, усвоения и творческого применения знаний;
- разностороннему анализу профессиональной реальности, формированию представлений о том, что большинство проблем имеет множество решений;
- освоению студентами нового опыта, новых ролей, ситуаций, «примериванию» новых позиций;
- развитию активности, повышению мотивации, созданию атмосферы интеллектуального соперничества;
- развитию толерантности, коммуникативных способностей, умений аргументировать и отстаивать свою позицию, умений принимать обоснованные решения;
- принятию группового решения, производящего убеждающее воздействие;
- удовлетворению потребностей студентов в творческой самореализации и самоутверждении.

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.;
- обеспечивают разнообразие форматов представления информации (гипертекст, видео, звук и другие формы мультимедийных способов создания «виртуальной реальности»);
- становятся фактором расширения пространственных, временных, коммуникативных и других границ обучения.

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;
- формированию профессиональных умений и навыков с помощью компьютерных симуляций;
- управлению непрерывным самообразованием посредством использования социальных сетей и сервисов как источника советов и рекомендаций, участия в неформальных профессиональных группах, открытых сетевых курсах.

Контекстные образовательные технологии

- Контекстные образовательные технологии реализуют обучение, в котором моделируется предметное и социальное содержание профессиональной деятельности, используются профессионально ориентированные ситуации, задачи и проблемы.
- 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, дискуссия, «мозговой штурм» и др.).
- При контекстном обучении расширяются возможности личностно-профессионального развития студентов, обеспечиваются условия трансформации учебной деятельности студента в профессиональную деятельность специалиста.

Технология кейсов (кейс-стади)

Это метод активного проблемно-ситуационного анализа, основанный на обучении путем решения конкретных задач-ситуаций (кейсов).

Цель метода – совместными усилиями группы студентов проанализировать представленную ситуацию, разработать варианты проблем, найти их практическое решение, закончить оценкой предложенных алгоритмов и выбором лучшего из них.

Метод предполагает:

- подготовку кейса в письменном виде;
- самостоятельное изучение, выявление задачи и анализ кейса студентами;
- совместное обсуждение кейса в аудитории под руководством преподавателя;
- следование принципу "процесс обсуждения важнее самого решения".

Личностно-развивающие образовательные технологии

- Личностно-развивающие образовательные технологии предполагают развитие личностных качеств студентов, поддержку самопознания, самоопределения и самореализации, актуализацию личностных механизмов профессионального развития.
- Личностно-развивающая ориентация образования реализуется посредством рефлексивных, диагностических и тренинговых методов, а также в интерактивных и проектных образовательных технологиях.

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

- 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.

Модели образования: 1.0 *(Сарегин К.В.)*

Модель Образования 1.0 – один учитель и несколько учеников

- Два уровня: ученик и учитель
- Коммуникация между уровнями осложнена
- Взаимодействие на одном уровне практически отсутствует
- Формы организации учебного процесса: трансляция, мультипликация

Е-обучение 1.0 – один источник информации и несколько получателей информации

- Традиционное электронное обучение с использованием ПК
- Использование проектора, компьютера, интерактивной доски не меняет модели обучения
- Добавление наглядности к традиционным элементам занятия
- Обучение через Интернет: сохранение отношения учитель–ученик

Модели образования: 1.5 *(Сапегин К.В.)*

Модель Образования 1.5 – один учитель и несколько учеников + горизонтальная коммуникация

- Обучение в группе
- Взаимопомощь
- Свободное передвижение информации, материалов
- Существование уровня выше – учитель, читающий лекции, принимающий экзамены

Е-обучение 1.5 – горизонтальная коммуникация + обратная связь

- Форумы, чаты
- Обсуждения группы
- Обратная связь с учителем
- Увеличение скорости распространения информации
- Сокращение времени реагирования

Модели образования: 2.0 *(Сарегин К.В.)*

Модель Образования 2.0: обучение в группе, где каждый является специалистом в каком-либо вопросе и хочет узнать нечто новое

- Обучение в группе
- Взаимопомощь
- Коммуникация, распространение информации
- Сообщества по “интересам”/целям
- Возможность индивидуального обучения
- Свобода выбора
- Самопроизводство и самопотребление информации
- В производстве контента участвует каждый
- Каждый может быть учителем и учеником одновременно

Модели образования: 3.0 *(Сарегин К.В.)*

Модель Образования 3.0: Я-познание. Полная самоорганизация

- Принцип Торрента – равный обмен информацией.
- Принцип Социальной сети – организация широкой сети контактов по функциональному признаку (хобби, задача).
- 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.