

ВЛИЯНИЕ ЛИЧНОСТНЫХ ОЖИДАНИЙ НА ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ГОТОВНОСТЬ У СТУДЕНТОВ

Ермолович Д.В., Го Сяоцы

Республика Беларусь, Белорусский национальный технический университет
15135449785@163.com

Аннотация. Взаимное влияние личностных ожиданий на профессиональную готовность не только устанавливает приоритеты индивидуального развития, но и определяет стратегии профессионального (карьерного) роста. Напряженность обозначенной ситуации проявляется в динамике внутриличностного конфликта, что неизбежно ведет к кардинальной смене приоритетов и целей индивидуального развития.

Ключевые слова: личностное и профессиональное развитие, приоритеты индивидуального развития, карьерный рост, внутриличностный конфликт.

Представления о профессиональной готовности у студентов в восточной (китайской) традиции опирается на базу знаний, включающую основную теорию предмета и междисциплинарные знания; практические навыки, такие как решение проблем и способность к технической эксплуатации; профессиональное отношение – ответственность и сознание командной работы. В западной традиции (например, английской) – это метакогнитивные способности, саморефлексия студентов и корректировка стратегий обучения. Современная русская традиция добавляет к этому фокусировку на социальной адаптивности, такой как профессиональная культура и навыки корпоративного общения.

Представления о профессиональной готовности у студентов включает в себя следующие компоненты [1]:

- ценностная ориентация на профессиональное самосовершенствование, то есть осознанный выбор карьеры и освоение ряда основных мотивов, а также позитивное отношение к будущей карьере;
- эмоционально-волевая профессиональная осведомленность, наличие важных характеристик самовосприятия (внимание, мышление, эмоции и волевой процесс);
- когнитивная профессиональная осведомленность, наличие знания в области профессиональной деятельности и знания о себе как субъекте деятельности;
- действительная профессиональная осведомленность, овладение способами профессиональной деятельности, специальными навыками и умениями;
- рефлексивная способность, умение анализировать процесс и результаты своей карьерной деятельности и видеть целостность своего пути развития карьеры.

В свою очередь психологическая готовность в данном возрастном периоде (при нормальных условиях развития) может быть охарактеризована следующими компонентами: мотивационный (потребность в успешном завершении начатого, интерес к деятельности); познавательный (понимание обязанностей, задач, оценка их важности, знание о средствах достижения целей); эмоциональный (ответственность, успешная уверенность, вдохновение); волевой (самоуправление и мобилизация, сосредоточенность на задаче). Причем мотивационный компонент занимает особое место в формировании индивидуальной психологической готовности.

Размышления об этапах и рубежах развития личности [2, с. 225-232] приводят нас к пониманию того, что объективный характер смены приоритетов не сводится к индивидуально-личностным требованиям, но имеет гражданско-правовой характер и фактически сводится к профессиональной оценке. А в сферах с высокими требованиями к профессиональной подготовке, например, высокотехнологическо-инженерной, научно-исследовательской и конкурентно-привлекательной, включенным в этот процесс

субъектам придется испытывать предельные социальные и психологические нагрузки, столкнуться с необходимостью разрешения *внутриличностного конфликта* [3].

Первое препятствие, вытекающее из предельных нагрузок, которое субъекту (в нашем случае современному студенту) придется преодолеть – это стресс (следствие общего неврологического синдрома, открытого еще в 1946 г. Г. Селье), порождаемый необходимостью вторичной социализации, т. е. адаптацией к новым условиям, уже не детской, жизни (это внутриличностные конфликты: адаптационный конфликт, конфликт сформированных установок и / или потребностей...). В случае успешности подобной социализации, субъекту открывается проблемное поле функционирования в новых для него условиях – *второе препятствие*: неврологический синдром самозванца (impostor syndrome, заявленный в 70-х годах XX века П.Р. Клэнс и С. Аймс). Данное препятствие связано с трудностями ролевой персонификации, когнитивными искажениями, порожденными влиянием внутренних убеждений о компетентности и успехе на самооценку своих профессиональных / личностных возможностей (это внутриличностные конфликты: ролевой конфликт, мотивационный конфликт, конфликт неадекватного притязания, конфликт неадекватной самооценки...). И, наконец, *третье препятствие*, порождаемое расширяющимися требованиями к инновационности и ускоряющимся применением нововведений в реальной жизни современного человека.

Поколенческая проблематика (в отечественной гуманитарной науке актуализировалась только в 90-годы XX века) функционирования человеческой культуры фиксирует неизбежность карьерного роста как следствия смены поколений. В профессиональном плане смена поколений происходит достаточно быстро, что может породить неготовность принимать решение «здесь и сейчас», увеличивает риски, углубляет внутриличностный конфликт, влияет на выбор профессии, удовлетворенность работой, динамику формирования профессиональных / лидерских качеств (это внутриличностные конфликты: моральный конфликт, конфликт нереализованного желания («гештальт-конфликт»), модальный конфликт («надо-могу», «могу-хочу», «хочу-должен»), конфликт роста...).

Это новое состояние можно называть неврологическим синдромом роста (и связано оно с проблематикой достижения желаемой индивидуализации). Синдром роста – это трудности с волевыми акциями (выходу к себе – индивидуальность, уникальность, самоопределение, самоактуализация и творческая сублимация) и принятием ответственности, и если «самозванец» не будет преодолен / осознан, то индивидуальное развитие останется принципиально невозможным. Таким образом, синдром самозванца указывает на трудности личностного и профессионального роста, в то время как синдром роста указывает на пределы роста, «биографические кризисы» (кризисы нереализованности, опустошенности, бесперспективности), рассматривает личностное как профессиональное (иначе профессиональное развитие сведется к профессиональной деформации, «профессиональному кретинизму») и неизбежность внутриличностного конфликта, требующего обязательного разрешения [4].

Нами была предпринята попытка в Белорусском национальном техническом университете найти ответы на вопросы о карьерном самоопределении [5] и карьерной самоэффективности [6] студентов (малая выборка, 90 респондентов).

Измерение карьерного самоопределения охватывает три важных аспекта: 1) профессиональная идентичность; 2) барьеры в принятии карьерных решений; 3) информированность о возможностях трудоустройства и обучения.

При низкой карьерной идентичности, средних показателях наличия барьеров в развитии и достаточно выраженной потребностью в информации студенты при корреляционном анализе показывают связь низкой профессиональной идентичности с наличием у себя высоких барьеров в развитии ($r = -0,48$; $p < 0,001$), высокой профессиональной идентичности и склонности к поиску информационной поддержки ($r =$

0,32; $p < 0,001$), а наличие высоких барьеров в развитии связывается, хотя и слабо, с низкой информационной потребностью ($r = -0,25$; $p < 0,001$).

Исследование карьерной самооффективности предназначено для диагностики пяти компонентов: профессиональная осведомленность, самооценка, карьерное целеполагание, карьерное планирование, способность решать карьерные проблемы.

Согласно критериям анкеты, профессиональная осведомленность и самооценка находятся на низком уровне. Карьерные цели, планирование карьеры и карьерные способности показали средний уровень, но близки к пороговому значению. Гендерное различие незначительно.

Значительная корреляционная связь обнаружилась у студентов между планированием карьеры и карьерными способностями ($r = 0,622$), а так же между планированием карьеры и постановкой карьерных целей ($r = 0,610$).

По результатам проведенного исследования не только следует соотнести полученные оценки с «идеализированной» моделью профессиональной и психологической готовности, но и позволительно предложить некоторые рекомендации: необходимо целевое вмешательство для групп с низкими баллами; оптимизация карьерных целей и руководство по их планированию; регулярный мониторинг показателей и осуществление обратной связи для лиц, показавших результаты вблизи пороговых значений.

Таким образом, накапливаемый в ходе профессионально-личностного онтогенеза неврологический синдром и расширяющийся во времени и культуре спектр проявлений внутриличностного конфликта, не только ведет к неуправляемой личностной трансформации, но и порождает социокультурную неопределенность, тем самым создает порочный круг исторической бесперспективности. Подобные проявления «порочного круга» можно найти во многих современных сферах производства и воспроизводства материальной и духовной культуры жизни общества.

Литература

1. Елисеева Е. А. Формирование готовности студентов к профессиональной самореализации на основе социального партнерства // Известия Саратовского университета. Серия: Философия. Психология. Педагогика. 2011. Т. 11. № 4. С. 93-96.
2. Платонов К. К. Структура и развитие личности. М.: Наука, 1986. 256 с.
3. Ермолович Д. В. Учет смены приоритетов личностного развития на рубеже минимума социальной зрелости в профориентационной работе // Актуальные проблемы психологии труда: теория и практика. Красноярск: СибГУ, 2022. С. 26-30.
4. Ермолович Д. В. Зарождение и распространение неврологических синдромов: выявление причинно-следственных связей // Технологии современного образования. Минск: БНТУ, 2024. С. 414-417.
5. Демин А. Н., Седых А. Б., Седых Б. Р. Стандартизация методики измерения карьерного самоопределения // Российский психологический журнал. 2017. Т. 14. № 2. С. 151-170.
6. Могилевкин Е. А. Психолого-акмеологическая концепция карьеры профессионала. Владивосток: Изд-во ВГУЭС, 2005. 266 с.