Оглавление

Введение.....3
1 Теоретические основания изучения формирования профессиональной идентичности.....6
1.1 Понятие «профессиональная идентичность» в социальных науках.....6
1.2 Особенности формирования профессиональной идентичности специалиста14
1.3 Особенности управления формированием профессиональной идентичности специалиста.....21
2 Особенности управления формированием профессиональной идентичности специалиста на этапе обучения в вузе.....29
2.1 Характеристика структуры управления ДВФУ.....29
2.2 Анализ особенностей управленческого воздействия на формирование профессиональной идентичности специалиста на примере ДВФУ.....37
Заключение.....46
Список использованных источников.....49
Приложение А.....53
Приложение Б.....58

Введение

С исследованием формирования профессиональной идентичности ученые увязывают возможность решения ряда профессиональных проблем специалистов, появляющихся при исполнении деятельности. Представления о себе как о специалисте, как о профессионале интегрируются в систему профессиональных действий, определяя специфику межличностного в профессиональном сообществе. Успешно сформированная профессиональная идентичность позволяет специалисту определить не только свое место в профессиональном мире, но и в социальной реальности в целом, а также но сформировать систему убеждений и ценностей, соответствующих требованиям современных социально-экономических условий, которые, в свою очередь, определяю требования к профессиональным сообществам.

Профессиональная идентичность входит в число понятий, где отражено концептуальное понимание человеком своего места в профессиональной общности или группе. Т.е. профессиональная идентичность определяется как сложное социально-психологическое понятие, которое включает взаимозависимость личных свойств индивида и его профессиональных характеристик. Эта взаимосвязь обеспечивают ориентацию среди различных профессий, предлагает возможность реализовать свой личностный потенциал в профессиональной деятельности, а также помогает предопределить возможные последствия сделанного профессионального выбора.

Особое значение в современных условиях приобретает изучение проблемы управления формированием профессиональной идентичности, актуальность которой обусловлена различными экономическими и политическими изменениями, происходящими в российском обществе, которые предъявляют новые требования к специалистам, занятым в различных профессиональных сферах. Формирование профессиональной идентичности является одной из сторон процесса социализации личности, которому присуще влияние различных

институтов общества, или агентов социализации (как первичных, так и вторичных, включая институт образования).

На сегодняшний день управленческий аспект формирования профессиональной идентичности является недостаточно изученным, но необходимость его изучения неоспорима, так как положительно сформированная профессиональная идентичность является основным фактором включения специалиста в профессиональное сообщество.

Анализ литературы дал возможность сформулировать проблему исследования, которая заключается в необходимости управленческого воздействия на процесс формирования профессиональной идентичности.

Объект исследования в работе – формирование профессиональной идентичности специалиста.

Предмет – особенности управления формированием профессиональной идентичности специалиста.

Цель работы состоит в определении особенностей управленческого воздействия на формирование профессиональной идентичности специалиста.

Соответственно поставленной цели определены следующие исследовательские задачи:

1) определение понятия профессиональной идентичности специалиста;

2) рассмотреть процесс формирования профессиональной идентичности специалиста;

3) изучить особенности управления формированием профессиональной идентичности специалиста.

Теоретико-методологической базой исследования стали концепции идентичности, профессиональной идентичности и Я-Образа профессионала (А.В

Гузь[1], Е.П. Ермолаева[2], Е.А. Климов[3], Д.И. Завалишина[4], В.И. Павленко[5], Н.С. Пряжников[6], Л.Б. Шнейдер[7]). Частной методологией для исследования послужили также концептуальные положения про психологические закономерности, особенности профессионального формирования личности (Е.А. Климов[8], Э.Ф. Зеер[9] и пр.); теоретические положения про личность и деятельность специалиста (А.К.Маркова[10], А.И. Троянская[11] и пр.).

Эмпирической базой исследования являются результаты экспертного опроса, проведенного среди сотрудников управленческих структур ДВФУ. Целью опроса являлось выявление особенностей управленческого воздействия на формирование профессиональной идентичности специалиста на этапе обучения в вузе.

Практическая значимость данной работы в том, что было проведено обобщение литературы по данной теме. Полученные данные об особенностях управления формированием профессиональной идентичности специалиста могут быть использованы в организации профессиональной подготовки и переподготовки специалистов. Приобретенные результаты могут быть также использованы в образовательных целях.

Данная работа состоит из введения, двух глав, в первой из которых представлено теоретическое обоснование проблемы профессиональной идентичности, во второй – изучение особенностей управленческого воздействия

---

[1] Гузь, А.В. Педагогические условия профессиональной идентификации будущего учителя[Текст]: автореф. дис. на соиск. учен. степ. канд. пед. наук (13.00.01) / Гузь Александр Васильевич;Московский пед.ун-т. – М., 1997. – 20 с.
[2] Ермолаева, Е. П. Профессиональная идентичность и маргинализм: концепция и реальность // Психологический журнал. – 2001. – № 4. – С. 51-59.
[3] Климов, Е.А. Психология профессионала / Е.А. Климов. – М.: Время, 1996. – 48 с.
[4] Завалишена, Д.Н. Способы идентификации человека с профессией // Психология субъекта профессиональной деятельности. – 2011. – №7. – С.110-117.
[5] Павленко В.И. Представление о соотношении социальной и личностной идентичности в современной западной психологии // Вопросы психологии. – 2000. – № 1. – С. 135-142.
[6] Пряжников, Н.С. Психологический смысл труда / Н.С. Пряжников. – М.: Время, 2007. – 92 с.
[7] Шнейдер, Л.Б. Профессиональная идентичность / Л.Б. Шнейдер. – М.: МОСУ, 2001. – 256 с.
[8] Климов, Е.А. Развивающийся человек в мире профессий / Е.А. Климов. – Обнинск: Принтер, 1993. – 56 с.
[9] Зеер, Э.Ф. Психология профессии / Э.Ф. Зеер. – М.: Академический проект, 2013. – 336 с.
[10] Маркова, А.К. Психология профессионализма / А.К. Маркова. – М.: Время, 1996. – 298 с.
[11]Троянская, А.И. Продуктивная профессионализация: обретение культуросообразных способов самоорганизации в профессии // Акмеология. – 2009. – №2(30). – С. 46-52.

на формирование профессиональной идентичности специалиста, а также заключения, списка использованной литературы и приложений.

1 Теоретические основания изучения формирования профессиональной идентичности

1.1 Понятие «профессиональная идентичность» в социальных науках

Проблематика идентичности на стыке интересов истории, социологии, когнитивной психологии, культурологии, психологии личности, социальной психологии.

Идентичность индивида можно определить, как совокупность определенных качеств, которые индивид непрерывно воспроизводит в своей деятельности. Для индивида, как носителя определенной идентичности, существенно важной является потребность в переживании своей идентичности.

В целом идентичность представляет собой сложный интегративный социально-психологический феномен.

Восприятие понятия «идентичность» можно представить в трех формах:

- рациональная форма понимания: здесь идентичность рассматривается как нечто неделимое, целостное, представление индивида таким, каким он кажется;
- понятийная форма понимания: идентичность предстает как научное понятие, содержание которого устанавливают исследователи на основании соответствия индивида какой-либо социальной группе;
- иррациональная форма понимания: идентичность рассматривается как нечто иллюзорное, признается необходимость разделения сознания индивида с содержательной стороной его личности.

В данной работе идентичность представляется как некоторая совокупность характеристик людей, которая являет собой уникальную структуру. И эта структуру подвержена изменениям, которые, в свою очередь, определяются под воздействием различных субъективных ориентаций самой личности и прагматических устремлений окружающих, включая общественные институты.

Для современных работ по психологии характерно разделение понятия «идентичность» и понятия «идентификация[12]. Соответственно, при рассмотрении понятия «идентичность», акцент делается на конкретном состоянии индивида. Под идентификацией же понимается некоторый процесс, специфика социальных и психологических механизмов, ведущих к обретению идентичности[13].

С одной стороны, идентичность предполагает, что индивид осознает свою собственную индивидуальность, свое отличие от других индивидов, с другой -идентичность способствует формированию принадлежности индивида к определенной общности, основанием для выделения которой является общая идентичность. Т.е. в зависимости от выраженности социальных или личных аспектов «Я» можно выделить социальную или личную идентичность соответственно.

Анализ современных изысканий социальной идентичности дозволил выделить основные функции следующие:

- когнитивная функция: связана со знанием о себе как о члене определенной социальной группы, а также осознанием определенных особенностей этой социальной группы, которые отличают ее от других;
- ценностная (смысловая) функция: заключается в разных ценностных представлениях про себя и свою группу, про запреты и разрешения, атрибуты должного, требования и нормы;
- эмоциональная функция: выражает оценку своего членства в социальной группе. Выражается через удовлетворение и неудовлетворение членством;
- регулятивная функция: связана с влиянием на поведение индивида, принадлежность к социальной группе обязывает соблюдать определенные нормы;

[12] Иванова, Е.М. Качественный анализ: репертуарные личностные методики / Е.М. Иванова. – Ярославль: Речь, 1999. – С. 22.
[13] Киселев, И.Ю. Формирование идентичности в российской провинции / И.Ю. Киселев, А.Г. Смирнова. – М.: МОСУ, 2001. – С. 43.

- защитная функция: обретение социальной идентичности удовлетворяет потребность индивида в психологической устойчивости и стабильности.

Функционально социальная идентичность придает определенность, непрерывность и целостность личности, обеспечивает подобие одних людей и категории отличия их от прочих.

Рассматривая более подробное социальную идентичность, в качестве одной из ее форм в данной работе подробнее будет рассмотрена профессиональная идентичность для последующего теоретического и эмпирического изучения.

В последние годы профессиональная идентичность изучается интенсивно в российской психологии, учеными - Н.Л. Ивановой, Е.П. Ермолаевой, Л.Б. Шнейдер, Д.И. Зевалишеной, Е.В. Коневой и прочими.

Идентичность соотносится с вопросом «Кто Я?», который сопровождает человека в ходе всей его жизни. От ответа на этот вопрос зависит многое в профессиональной деятельности. Поэтому можно предположить, что идентичность человека проявляется в ситуациях при выполнении им социальной роли.

Важно заметить, что существует точка зрения, которая утверждает, что понятие «профессиональная идентичность» аналогично иным понятиям, которыми оперирует психология. Например, такие понятия, как профессионализация, профессиональное самоопределение, профессиональное саморазвитие, профессиональные роль и статус. Очевидно, что между всеми этими понятиями существует некоторая близость, т.к. они выражают сущность изменения, трансформации личности в процессе профессионального развития, но, одновременно с этим, каждое из них имеет некоторые содержательные отличия.

Профессиональная идентичность является понятием, которое отражает представление индивида о своем месте в профессиональной группе. Кроме этого, представление сопровождается определенными мотивационными и ценностными ориентирами, также, как и субъективным отношением (не принятием или

принятием) своей профессиональной принадлежности. Т.е. профессиональная идентичность определяется как сложное социально-психологическое понятие, которое включает взаимозависимость личных свойств индивида и его профессиональных характеристик. Эта взаимосвязь обеспечивают ориентацию среди различных профессий, предлагает возможность реализовать свой личностный потенциал в профессиональной деятельности, а также помогает предопределить возможные последствия сделанного профессионального выбора.

Исследования профессиональной идентичности достаточно усиленно проводятся отечественными социологами и психологами в последние годы. Но, несмотря на это, все еще существует некоторая рассеянность относительно как проблемы профессиональной идентичности, так и относительно проблемы социальной идентичности в целом.

Представитель ряда публикаций - Е.П. Ермолаева отталкивается от того, что профессиональная идентичность – продукт длительного профессионального и личностного развития, что складывается лишь на довольно высоких уровнях освоения профессии, выступает как неизменное согласование важнейших элементов профессионального процесса, а именно, согласованность идеальных и реальных профессиональных образов «Я».[14]

С точки зрения этого автора, идентичность профессиональная выступает регулятором, исполняющим преобразующую и стабилизирующую функции. Узловая стабилизирующая функция для профессиональной идентичности — снабжение нужной степени профессионального центризма и профессионально-ментальной стабильной позиции. Преобразующая функция профессиональной идентичности выражается через:

- диапазона модификации степени идентификации себя с профессией и профессионально важных качеств - возможности адаптации больше у людей с обширной идентификацией;

[14] Ермолаева, Е. П. Профессиональная идентичность и маргинализм: концепция и реальность // Психологический журнал. – 2001. – № 4. – С. 52.

- дистанцирования образа своей профессии от прочих, профессиональная самоизоляция усложняет адаптацию в поменявшихся условиях и «установка мостов» при переходе в другое профессиональное пространство;
- системности либо «рыхлости» структуры идентичности.[15]

Преобразующая и стабилизирующая функции безусловно помогают личности в обеспечении возможности профессионального саморазвития и преобразовании собственного образа профессионала.

Под профессиональной идентичностью Завалишена Д.И. разумеет, характеристику субъекта, реализующего и выбирающего способ профессиональной согласованности с окружающим миром, обретение смысла самоуважения через исполнение такой деятельности[16].

Профессиональной идентичностью предполагается соединение личности и профессии на экзистенциональном и функциональном уровне. Это содержит принятие в профессии себя, понимание собственной профессии, умение хорошо и с пользой для прочих выполнять профессиональные функции[17]. Все это определяет существование обширных познавательных возможностей профессиональной идентичности, без чего понимание и принятие своей профессии неосуществимо.

Достаточно сложной оказалась проблема места профессиональной идентичности в системе общих идентификационных процессов. Автор большого количества статей о соотношении личностной и социальной идентичности, Павленко В.И. считает, что профессиональная идентичность является частью личностной идентичности[18]. Во многих исследовательских изысканиях понятие «профессиональная идентичность» рассматривается как конкретизация понятия «идентичность личностная». Важность введения понятия «профессиональная

---

[15] Там же. С.53.

[16]Завалишена Д.Н. Способы идентификации человека с профессией // Психология субъекта профессиональной деятельности. – 2011. – №7. – С. 110.

[17] Овсянникова В.В. Динамика «образа своей профессии» в зависимости от степени приобщения к ней // Вопросы психологии. – 1991. – №5. – С. 21.

[18] Павленко В.И. Представление о соотношении социальной и личностной идентичности в современной западной психологии // Вопросы психологии. – 2000. – № 1. – С. 137.

идентичность», Пряжников Н.С. поясняет тем, что профессиональное становление личности является ведущей формой формирования идентичности[19].

Необходимо отметить, что точка зрения на профессиональную идентичность как вид личностной идентичности существует по причине недостаточной разработанности в отечественной психологической литературе проблемы сущности социальной идентичности.

Профессиональная идентичность не может быть частью личностной идентичности, так как связана с принадлежностью к определенной социальной группе (профессиональная идентичность связана с принадлежностью к определенному профессиональному сообществу).

Тем компонентом идентичности, что придает ей характер личностный, стала система ценностей, сопутствующая восприятию членством в группе. По причине того, что процесс профессионализации базируется на переработке системы ценностей, которая была сформирована ранее, и на формировании и принятии личных профессиональных качеств, возникает возможность рассматривать профессиональную идентичность как часть личностной идентичности.

Более плодотворной является такая точка зрения, где идентичность профессиональная рассматривается как подвид идентичности социальной. С такой точки зрения, профессиональная идентичность имеет все основные признаки социальной идентичности, которые выражаются через членство в определенной социальной группе, положительное отношением к этой социальной группе, осознание отличий от других социальных групп и т.п.

Однако, определяя профессиональную идентичность как подвид социальной идентичности, она все же является личностным качеством, поэтому оказывает воздействие на некоторые стороны мышления личности.

Сущность профессиональной идентичности Шнейдер Л.Б. определяет, как самостоятельный и ответственный подход к построению личностью своего

[19] Климов, Е.А. Развивающийся человек в мире профессий / Е.А. Климов. – Обнинск: Принтер, 1993. – С. 39.

профессионального будущего, что, в свою очередь, предполагает поведенческую готовность к выполнению личностного самоопределения, формированию своего профессионального образа и интеграции в профессиональное сообщество.

Исследователи профессиональной идентичности также обращают внимание на то, что процесс формирования идентичности не всегда бывает осознан в силу своей сложности.

В науке нет единого подхода к определению понятия «профессиональная идентичность», так как разные авторы вкладывают свое собственное значение в определение рассматриваемого феномена идентичности.

На базе проведенного анализа разных подходов логичным представляется рассматривать профессиональную идентичность, как плод процессов профессионального самоопределения, самоорганизации и персонализации, проявляющийся в постижении себя представителем какой-то определенной профессии, и отображающийся в эмоционально-когнитивно-поведенческих самоописаниях.[20]

Таким образом, профессиональная идентичность личности — это интегративное качество человека, характеризующееся принятием личности соответствующих профессиональных ролей и функций, а также, единство представлений о самом себе, отношением к себе как профессионалу, которое человек сам себе задает. И к которому стремится, вследствие проявляемой осознанной активности при овладении профессиональными функциями и ролями, и эмоциональные переживания, на основе которых появляется чувство тождественности с профессиональным сообществом.

Профессиональная идентичность характеризует значимость для человека профессии и профессиональной деятельности как средства удовлетворения своих потребностей и развития своего индивидуального потенциала. Критериями профессиональной идентичности являются такие показатели как удовлетворенность трудом, собой, карьерой, выбранной профессией.

[20]Шнейдер, Л.Б. Профессиональная идентичность / Л.Б. Шнейдер. – М.: МОСУ, 2001. – С. 182.

Профессиональная идентичность требует принятия человеком определенных идей, убеждений, оценок, правил поведения, принятых и разделяемых членами данной профессиональной группы.

Профессиональную идентичность стандартно рассматривают через три структурных элемента:

1. Когнитивный элемент, т.е. это конкретные профессиональные знания и профессиональные убеждения.
2. Эмоциональный элемент, т.е. это оценочное отношение к профессиональной деятельности и к себе как к профессионалу.
3. Поведенческий элемент, т.е. это межличностные взаимодействия, возникающие в профессиональном сообществе.

Другими словами, видение себя, своего образа-Я – это не столько определение и описание своих личностных черт, сколько сумма оценочных характеристик себя и, следовательно, отражение этих оценок в поведении. Благодаря направленности на себя, все эти образы и оценки собственной личности являются очень сильными и устойчивыми.

Устойчивость профессиональной идентичности проявляется через:

- качественно выполненную работу, результаты которой приносят удовлетворение как самому специалисту, так и окружающим;
- включение в профессиональное сообщество, которое приобретает характеристику «своей группы» и позитивную оценку. Здесь же рассматривается отчуждение от других профессиональных сообществ, чья профессиональная идентичность отличается от идентичности рассматриваемого специалиста;
- непосредственно личность специалиста, раскрытие своего личностного потенциала, самореализацию

Таким образом, обобщая все вышесказанное, понятие идентичности предстает как интегративный сложный психологический феномен, что рассматривают и как сумму знаний про себя, и как чувство, и как единство поведенческое. Выделяются разные виды идентичности, среди которых

присутствует социальная идентичность, которая характеризуется принадлежностью к какой-либо социальной группе. В данной работе рассматриваемой социальной группой является профессиональное сообщество, поэтому определить профессиональную идентичность можно, как итог процессов профессионального самоопределения, самоорганизации и персонализации, проявляющийся в осмыслении себя представителем определенной профессии. В реальности психологического сообщества вопрос о профессиональной идентичности не только признан, актуализирован, но и исследуется. И именно при помощи понятия «профессиональная идентичность».

1.2 Особенности формирования профессиональной идентичности специалиста

Формирование профессиональной идентичности происходит в процессе профессионализации. «Профессионализация - процесс становления профессионала. Такой процесс включает выбор профессии человеком с учетом своих собственных способностей и возможностей, освоение норм и правил профессии, осознание и формирование себя как профессионала, обобщение за счет личного вклада опыта профессии, развитие своей личности средствами профессии. В целом профессионализация - одна из сторон социализации, подобно тому, как и становление профессионала есть одним из аспектов личностного развития»[21].

Исследователи феномена профессиональной идентичности обращают внимание на то, что процесс формирования профессиональной идентичности очень сложен, в связи с чем не всегда осознается индивидом.

В русле представленной проблемы Климов Е.А. отмечает, что процесс формирования профессиональной идентичности у современных специалистов

[21] Гузь, А.В. Педагогические условия профессиональной идентификации будущего учителя[Текст]: автореф. дис. на соиск. учен. степ. канд. пед. наук (13.00.01) / Гузь Александр Васильевич;Московский пед.ун-т. – М., 1997. – С. 10.

почти всегда имеет совсем неосмысленный или слабо осмысленный характер. Причиной этого является унификация большинства трудовых функций и операций, что является результатом внедрения технических средств в трудовой процесс. Это задерживает формирование целостного представления человека про свою роль в процессе профессиональном, без чего невозможно понимание собственного места в профессиональной среде, достижение степени профессионального мастерства.[22]

Формирование профессиональной идентичности происходит посредством неких эталонов, которые формируют типичное представление о некоторых профессиональных событиях, а также при помощи схем, которые концептуализируют профессиональное поведение.

Так, Маркова А.К. пишет, что наиболее глубокое усвоение профессиональных стереотипов и нормативов упорядочивает и дифференцирует образ «идеального профессионала», что дополняется образом «себя - профессионала», уточняющимся при профессиональном самопознании – от неких стереотипов поведения в ситуациях непредсказуемых, развития и самореализации личности в среде.[23] В противном случае специалист рискует остаться на уровне исполнителя определенного узкого набора функций и быть неспособным изменить ситуацию под влиянием обстоятельств.

А. Тэшфел, в рамках социально – психологических изысканий выявил такие этапы формирования профессиональной идентичности:

- социальной категоризации: упорядочивание социального окружения, способом, что имеет для индивида смысл;
- социальной идентификации: процесс помещения специалистом себя в избранную категорию;
- социальной идентичности: социальное полное отождествление. [24]

[22] Климов, Е.А. Психология профессионала / Е.А. Климов. – М.: Время, 1996. – С.51.
[23] Маркова, А.К. Психология профессионализма / А.К. Маркова. – М.: Время, 1996. – С.198.
[24] Петровский, А.В. «Я» в «других» и «другие» во «мне» / А.В. Петровский. –М.: Время, 1999. – С. 457-458.

Особый интерес в рассмотрении феномена профессиональной идентичности представляет роль профессионального сообщества как значимой группы, идентификация с которой способствует формированию у специалиста собственно идеального образа себя как профессионала.

По мнению российского исследователя Н.С. Пряжникова, возможна такая иерархия уровней профессиональной идентичности:

1. Осознание ближней и дальней профессиональных целей, овладеть ими в полном объеме, стремление понять собственное дело, усвоить все трудовые функции (при профессиональном опыте равном нулю); установление структуры профессиональных отношений и поиск собственного места в них (при профессиональном общении равном нулю); соответствие человека и профессии определяется в модальности: «хочу»; характеристика собственно субъекта деятельности - мечтающий. Профессиональная идентичность – не выражена.

2. Усвоение важнейших знаний, требований профессии к человеку осознание собственных возможностей, представление про исполнение данной деятельности, исполнение деятельности по образцу (опыт профессиональный не равен нулю); установка профессиональных контактов, проникновение в профессиональное сообщество (общение профессиональное не равно нулю); соответствие профессии и человека находится в модальности: «знаю», характеристика самого субъекта деятельности – осведомленный. Профессиональная идентичность выраженная, но пассивная.

3. Практическая реализация избранных профессиональных целей, осознанное и самостоятельное исполнение деятельности, формирование индивидуального собственного стиля деятельности (профессиональный опыт - константа); формирование определенного круга профессиональных контактов, интенсификация процесса профессионального общения (профессиональное общение - константа); соответствие профессии и человека находится в модальности: «могу»; характеристика самого субъекта деятельности — умелый. Профессиональная идентичность - активная.

4. Свободное исполнение профессиональной деятельности, рост уровня притязаний - поиск профессиональных сложных задач, профессиональное мастерство, совершенствование и творчество (профессиональный опыт устремлен к бесконечности);ощущение значимости своих профессиональных контактов, осознание собственной профессиональной неповторимости, желание свой опыт передавать другим, делиться им (профессиональное общение устремлено к совершенству) соответствие профессии и человека находится в модальности: «делаю»: характеристика самого субъекта деятельности – творческий. Профессиональная идентичность – устойчивая.

Автор, рассматривая понятие профессиональной идентичности, проводит аналогию между понятием идентичность и понятием самоопределение. Однако содержательные стороны этих двух понятий разнятся. Профессиональная идентичность — это осознание себя, выбирающего и реализующего способ взаимодействия с окружающим миром и обретение смысла самоуважения через выполнение этой деятельности[25].

Феномен ритуализации в профессиональном поведении имеет важное значение для становления профессиональной идентичности. Ритуализация основана на соглашении взаимодействия, по крайне мере, двух людей, возобновляющих через определенные временные промежутки акт взаимодействия в повторяющихся обстоятельствах, например, прохождение стажировок, защита диссертаций, выступления на круглых столах, симпозиумах.

Ритуализация имеет важное значение для формирования профессиональной идентичности специалиста. В ритуалах, обрядах профессиональная группа подвергает «новичка» испытаниям. Это позволяет совершить определенные действия, чтобы уподобить свое «Я» некоему «идеальному типу», который характерен для данного профессионального сообщества.

Сформированная профессиональная идентичность предполагает соответствие между профессией и личностью человека. Это соответствие

[25]Пряжников, Н.С. Психологический смысл труда / Н.С. Пряжников. – М.: Время, 2007. – С. 87.

детерминировано пониманием своей профессии, принятием своего профессионального образа, способностью качественно исполнять свои профессиональные функции.

Процесс формирования профессиональной идентичности можно рассматривать через процесс развития субъекта труда. В таком случае профессиональное самоопределение, выражающееся в определенных профессиональных функциях, в контексте конкретной трудовой ситуации, в специальности, в культуре, в типе мышления личности, выступают как объективные составляющие профессиональной идентичности. К субъективным составляющий можно отнести формы или уровни реализации этого самого профессионального самоопределения.

Понятие «профессиональное самоопределение» некоторые авторы рассматривают как понятие более широкое, чем «профессиональная идентичность», другие — как более узкое. Первая точка зрения объясняется тем, что понятие «профессиональное самоопределение» рассматривает больший возрастной диапазон. Вторая точка зрения в качестве доказательств своей правоты приводит в аргумент, что понятие «профессиональное самоопределение» в основном относится к операциям выбора, поиска профессии, целей профессиональной деятельности, способов реализации этих целей).

Но также и само понятие «профессиональной идентичности» можно рассматривать с таких же двух противоположных точек зрения. Т.е. понятие «профессиональная идентичность» будет определяться как более узкое по отношению к понятию «профессиональное самоопределение», потому что является категориальной единицей профессионального самосознания, отражает единство человеческой личности и профессиональной группы, профессиональные достижения, выражается через способы профессионального общения и накопленный профессиональный опыт и знания. В противовес первой точке зрения, понятие «профессиональная идентичность» является понятием более широким, чем понятие «профессиональное самоопределение», так как относится

и к профессиональному выбору, и к профессиональным решениям, и к кризисам профессионального самосознания, выражается через речь, соединяя человеческую реальность и ментальность.

И все же можно говорить о том, что профессиональное самоопределение, если исходить рассматривать его как процесс обретения профессионального смысла выполняемой работы, то в таком понимании профессиональное самоопределение предшествует обретению профессиональной идентичности, которая в таком случае понимается как осознанное и самостоятельное владение профессиональными смыслами выполняемой работы.

Как было отмечено выше, формирование профессиональной идентичности протекает как часть процесса профессионализации в совокупности с процессом профессионального самоопределения.

Понятие «профессионализация» обычно используется как синоним понятия «профессиональное становление человека». Так А. К. Маркова, пишет о профессионализации как о восхождении человека к профессионализму[26].

При рассмотрении процесса профессионализации необходимым является учет связи компонентов личностных и деятельностных. Эту связь подчеркивает в частности В. Б. Григорьев, который определяет профессионализацию как целостный процесс соединения личности и профессии[27]. Осуществляется такое соединение именно в процессе трудовой деятельности специалиста.

Процесс формирования профессиональной идентичности специалиста носит индивидуальный характер, он своеобразен и неповторим, но, несмотря на это, ему присуще определенные особенности и закономерности.

Данный процесс проходит ряд стадий. В данной работе будет рассмотрена классификация Э.Ф. Зеера. Основанием автор выделил социальную ситуацию и ведущую деятельность.

---

[26] Маркова, А.К. Психология профессионализма / А.К. Маркова. – М.: Время, 1996. – С. 98.

[27] Каргин, Г.П. Социальная идентичность и профессиональный опыт личности / Г.П. Каргина. – Ярославль: Аверс Пресс, 2003. – С. 154.

1. Аморфная оптация (0 – 12 лет). Профессионально ориентированные интересы и склонности.

2. Оптация (12 - 16 лет). Профессиональные намерения, выбор пути профессионального образования, учебно-профессиональное самоопределение.

3. Профессиональная подготовка (16 – 23 года). Профессиональная подготовленность, готовность к самостоятельному труду.

4. Профессиональная адаптация (18 – 25 лет). Освоение новой роли, опыта самостоятельного выполнения профессиональной деятельности, профессионально важные качества.

5. Первичная профессионализация (26 – 33 года). Профессиональная позиция, индивидуальный стиль деятельности. Квалификационный труд.

6. Вторичная профессионализация (34 – 42 года). Профессиональный менталитет, идентификация с профессиональным сообществом, гибкий стиль деятельности, корпоративность.

7. Профессиональное мастерство (42 – 60 лет). Творческая профессиональная деятельность, вершина профессионального развития.[28]

Профессиональное становление специалиста - один из аспектов теоретического анализа, необходимый для решения проблемы нашего исследования. В процессе этого анализа важно было увидеть стадии профессионального становления, поскольку предполагается изучение формирования профессиональной идентичности специалистов с различным стажем работы[29].

Таким образом, процесс формирования профессиональной идентичности специалиста не является только лишь фактором поступательного развития и самоактуализации. Для этого процесса характерны как позитивные, так и негативные изменения. Эти изменения базируются на рефлексивных процессах, которые способствуют развитию идентичности и профессионального самосознания.

---

[28] Зеер, Э.Ф. Психология профессии / Э.Ф. Зеер. – М.: Академический проект, 2013. – С. 32.
[29] Там же. С. 32.

1.3 Особенности управления формированием профессиональной идентичности специалиста

Абсолютно любая идентичность, представляя собой продукт сложных взаимодействий общества, культуры и истории, являет собой также и итог осознаваемого и мотивированного воздействия и управления со стороны различных социальных институтов. Иными словами, всякая идентичность является итогом сложных социальных отношений и взаимодействий, среди которых значимое место занимают управленческие воздействия.

Однако, в отличие от других видов социальной идентичности (половой, этнической и др.), только профессиональная идентичность подразумевает специальную целенаправленную, организованную обществом подготовку и выполняется, за определенное вознаграждение.

Под «специальной целенаправленной организованной обществом подготовкой» понимается обучение в высших учебных заведениях с целью получения определенной специальности. В связи с этим предъявляются более четкие требования к уровню подготовки специалистов: быстрая адаптация к изменяющимся условиям; умение мыслить нестандартно и творчески. Поэтому необходимо построение гибкой системы образования, в которой осуществлялся бы процесс формирования профессиональной идентичности студентов.

Процесс управление касательно понятия «идентичность» означает целенаправленное конструирование, деконструирование, форматирование, переформатирование идентичности (включая профессиональную). Т.е. любое целенаправленное изменение идентичности может охарактеризоваться как процесс управления формированием идентичности.

Целенаправленность, управляемость, технологичность и результативность деятельности человека детерминирует изменения социальной реальности, на которую эта деятельность направлена, в том числе и идентичности — как

собственной, так и окружающих людей. В этом смысле процесс воспитания и образования детей в семье, детском саду, школе или вузе есть формирование и переформатирование контуров идентичности. Сюда же относится и самовоспитание.

Присутствие в жизнедеятельности общества и человека, в том числе в наличных и формирующихся идентичностях осознанного, целевого начала, а также управленческого элемента, дает основания рассматривать идентичности как проекты, которые люди реализуют с большим или меньшим успехом. Действия по их изменению также означают реализацию некоего проекта.

В основе любого профессионального становления лежат процессы идентификации. Формирование профессиональной идентичности происходит в процессе профессионализации. Качественный скачок в профессиональном развитии человека происходит в ходе профессионального обучения.

Профессиональное обучение является основой формирования профессиональной идентичности студентов – будущих специалистов. Именно в студенческом возрасте начинают формироваться идентификационные характеристики, выражающие принадлежность человека к определенной профессии.

Профессиональная деятельность является основой формирования профессиональной идентичности специалиста.

Социально-технологический механизм управления развитием интеллектуального потенциала и профессиональной идентичности представляет собой научно обоснованную и технологически упорядоченную систему управленческих воздействий социальных субъектов высшей школы, развивающуюся на основе принятых в обществе социальных стандартов и с учетом региональной, отраслевой и профессиональной специфики вуза.

Главная функция этого механизма – обеспечить формирование и максимально эффективное воздействие на специалиста интеллектуальной развивающей среды. К основным элементам этого механизма относятся

управленческие цели и задачи, объекты и субъекты управленческих воздействий, технологический, социально-нормативный, административный, учебно-педагогический, информационно-методический, воспитательный и личностный элементы управленческого воздействия.[30]

Все элементы социально-технологического механизма функционально связаны между собой в едином управленческом процессе, который определяется единством внешних и внутренних управленческих воздействий, учебными циклами высшего учебного заведения, его управленческими возможностями и опытом практической работы конкретного учебного заведения.

Создание или использование технологий дает определенную гарантию оптимизации, рационализации, предсказуемости и моделируемости процесса деятельности, гарантию получения заданных свойств и качеств, ради которых сама технология и применяется.

Согласно мнению автора, наибольший интерес представляет классификация социальных технологий с позиции отношения к управленческим решениям. По этому основанию социальные технологии делятся на два типа:

- социальные технологии, направленные на подготовку управленческих решений в рамках социологической проблематики или технологии социологической диагностики;
- социальные технологии, направленные на реализацию управленческих решений или социальные технологии реализации.[31]

Одной из существенных особенностей социальной технологии является умение работать с людьми, чтобы раскрывать их потенциальные ресурсы и возможности в целях оптимизации и повышения эффективности их деятельности.

Управленческие цели и задачи выражают общую направленность социально-технологического механизма управления развитием интеллектуального потенциала и профессиональной идентичности специалиста на

---

[30] Акопян, А.В. Управление процессом формирования профессиональной идентичности адвокатов как социально-профессиональной группы: социально-технологические аспекты[Текст]: автореф. дис. на соиск. учен. степ. канд. соц. наук (22.00.08) / Акопян Артур Вачаганович; ИНЖЭКОН. – СПб., 2009. – С. 17.
[31] Там же. С. 18.

достижение позитивного результата. Они сориентировны на конечный результат - развитый интеллект, который характеризуется объемом знаний и умений, позволяющих адаптироваться к условиям окружающего мира и реализовать себя как автономную личность.

К объектам управления развитием интеллектуального потенциала и профессиональной идентичности следует отнести: совокупность параметров многоуровневого порядка врожденных и приобретенных: физических, психических, духовных и социальных в их целостности, многообразии и взаимозависимости; социально значимые факторы и процессы, оказывающие на развитие интеллектуального потенциала и профессиональной идентичности студентов-юристов прямое и опосредованное влияние.

К субъектам управленческих воздействий в вузе относятся: лица, занимающие административные должности; профессорско-преподавательский состав; студенческие коллективы (группы); молодежные организации и объединения; средства массовой информации; семья. Для эффективного влияния на интеллектуальное развитие объекта воздействия сами субъекты управления должны иметь высокий уровень интеллекта, который может служить ориентиром для студентов, развития их интеллектуальных качеств и профессиональной идентичности.

Социально-нормативный элемент управленческого воздействия выполняет регулирующую и стимулирующую роль в развитии интеллектуального потенциала в обществе и в системе образования. В настоящее время его состояние обусловлено существующей законодательной и служебно-нормативной базой обеспечения образовательного процесса. Но, к сожалению, ценность интеллектуального ресурса и направленность высших образовательных учреждений на подготовку качественно новых интеллектуально развитых управленческих кадров законодательно и концептуально не закреплена.

К административному элементу управленческого воздействия относятся лица, занимающие административные должности. Он может рассматриваться как

система исполнительно-распорядительных функций, по поддержанию определенного порядка, организации образовательной деятельности, способствующей развитию интеллекта и профессиональной идентичности специалистов. Управление развитием интеллектуального потенциала специалистов со стороны администрации может и должно осуществляться в рамках установленной и принятой системы мероприятий, обеспечивающих интеллектуальную потребность специалистов, умение совершенствовать свои интеллектуальные возможности.

Учебно-педагогический элемент социально-технологического механизма - это один из основных компонентов управленческого воздействия на процесс формирования интеллектуального потенциала и профессиональной идентичности специалиста на этапе обучения в вузе. Поэтому в современном вузе основную роль в управлении развитием интеллектуального потенциала студентов играет преподаватель. Однако, деятельность педагогов в основном направлена на обеспечение студентов большим объемом знаний и профессиональными умениями, но недостаточно ориентирована на развитие его интеллектуального потенциала, формирование творческого, поискового отношения к самому себе, будущей профессии и обществу в целом.

Информационно-методический элемент управленческого воздействия представляет собой необходимую информационно-методическую базу, которая используется в процессе управления развитием интеллектуального потенциала и профессиональной идентичности студента. Возможности вуза в области научного информирования и формирования банка данных научной информации формируются за счет нескольких источников: высоко подготовленных в профессиональном и научном отношении кадров профессорско-преподавательского состава; пополнения фондов библиотек вузов новой литературой и информационными материалами; периодического издания научно-информационных материалов, обзоров научной информации кафедрами и научно-исследовательскими отделами; обобщения материалов научных конференций,

форумов, дискуссий и других мероприятий. Развитие отношений между субъектом и объектом управления, грамотное принятие управленческого решения всецело зависит от полноты и своевременности поступления социально-управленческой информации.

Технологический элемент (социальные технологии и процедуры) управленческого воздействия представляет собой совокупность приемов, методов и действий, с помощью которых достигаются поставленные цели в процессе осуществления управленческой деятельности. По сути — это «лаборатория» исследования и формирования управленческих действий социальных субъектов (приемов, методов, подходов и др.) в области управления развитием интеллектуального потенциала и профессиональной идентичности студентов-юристов.

Воспитательный элемент управленческого воздействия предполагает обоснование ценности высокого интеллекта будущего юриста в его самореализации, в обучении, развитии индивидуальности. Ценность интеллектуального развития в результате такой деятельности должна быть интериоризована студентами.

Личностный элемент управленческого воздействия является интегрирующим. Он включает в себя весь спектр выделенных элементов управления, воздействие которых направлено непосредственно на личность студента и -имеет относительную самостоятельность в воздействии на его интеллектуальное развитие, характеризуется автономностью, определенной степенью независимости от общества, способностью противопоставлять себя обществу и идти на компромисс. Личностный элемент сопряжен с умением властвовать над собой, а это, в свою очередь, предполагает наличие способности к самоанализу, самооценке, самоконтролю, в целом, к самоуправлению развитием собственного интеллектуального потенциала и профессиональной идентичности.

Таким образом, социально-технологический механизм управления развитием интеллектуального потенциала и профессиональной идентичности

специалистов представляет собой упорядоченную систему целенаправленных управленческих действий непосредственно связанных между собой социальных субъектов и объектов, формируемых на основе внешних управленческих воздействий (функциональное управление) и внутренних личностных управленческих воздействий (самоуправление). Главная функция этого механизма — обеспечить формирование и максимально эффективное воздействие на студентов-юристов интеллектуальной развивающей среды.

Обобщая первую главу, можно сделать вывод касательно того, что идентичность являясь синтезом характеристик людей в уникальную структуру, рассматривается и как сумму знаний про себя, и как чувство, и как единство поведенческое. Выделяются разные виды идентичности, например, в зависимости от выраженности социальных или личных аспектов «Я» выделяют социальную и личную идентичность. Социальная идентичность характеризуется принадлежностью человека к определенной социальной группе.

Изучение идентичности социальной сконцентрировано на понимании механизма отнесения себя человеком к какой-нибудь социальной группе, в данном случае, к профессиональной.

В данной роботе был сделан вывод касательно того, что профессиональную идентичность целесообразно рассматривать в качестве подвида социальной идентичности. Такую точку зрения доказывает следующее утверждение о том, что профессиональная идентичность имеет все основные признаки социальной идентичности, которые выражаются через членство в определенной социальной группе, положительное отношением к этой социальной группе, осознание отличий от других социальных групп и т.п.

Однако, определяя профессиональную идентичность как подвид социальной идентичности, она все же является личностным качеством, поэтому оказывает воздействие на некоторые стороны мышления личности.

Единого подхода к определению профессиональной идентичности нет, так как авторы разных психологических школ укладывают свой смысл в трактовку этого феномена.

На базе проведенного анализа разных подходов профессиональная идентичность рассматривается, как итог процессов профессионального самоопределения, самоорганизации и персонализации, проявляющийся в осмыслении себя представителем определенной профессии.

Профессиональная идентичность складывается в процессе профессионального установления личности.

Профессиональное обучение является основой формирования профессиональной идентичности студентов — юристов. Именно в студенческом возрасте начинают формироваться основные идентификационные характеристики, выражающие принадлежность человека к определенной профессии.

Важной задачей вузовского образования, помимо передачи знаний и умений, является формирование личности профессионала, содействие в развитии его профессиональной идентичности.

2 Особенности управления формированием профессиональной идентичности специалиста на этапе обучения в вузе

2.1 Характеристика структуры управления ДВФУ

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Дальневосточный федеральный университет» (далее -Университет) является некоммерческой организацией, созданной для достижения образовательных, научных, социальных, культурных и управленческих целей, в целях удовлетворения духовных и иных нематериальных потребностей граждан в образовании, а также в иных целях, направленных на достижение общественных благ.

Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от «6» мая 2016 г. № 522 федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Дальневосточный федеральный университет» переименовано в федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Дальневосточный федеральный университет».

Полное наименование Университета на русском языке: федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Дальневосточный федеральный университет».

Сокращенные наименования Университета на русском языке: ФГАОУ ВО «Дальневосточный федеральный университет», Дальневосточный федеральный университет, ФГАОУ ВО ДВФУ, ДВФУ.

Полное наименование Университета на английском языке: Far Eastern Federal University.

Сокращенное наименование Университета на английском языке: FEFU.

Место нахождения Университета (фактический адрес): г. Владивосток, о. Русский, поселок Аякс - 10, кампус ДВФУ. Юридический адрес: Россия, 690091, г. Владивосток, ул. Суханова, 8.

Учредителем Университета является Российская Федерация.

Университет осуществляет свою деятельность в соответствии с Конституцией Российской Федерации, федеральными законами, актами Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации, Учредителя, иных федеральных органов исполнительной власти, другими нормативными правовыми актами и Уставом ДВФУ.

Управление университетом осуществляется на принципах сочетания единоначалия и коллегиальности в соответствии с законодательством Российской Федерации и уставом ДВФУ.

Органами управления Университета являются: наблюдательный совет Университета, конференция работников и обучающихся Университета, ученый совет Университета, ректор Университета, попечительский совет Университета. В Университете создаются ученые советы школ (подразделений) Университета.

Для решения важнейших вопросов деятельности университета Ученым советом или ректором созывается конференция научно-педагогических работников, представителей других категорий работников и обучающихся.

В университете создан Наблюдательный совет, в состав которого входят представители Учредителя университета, представители исполнительных органов государственной власти и представители общественности.

Общее руководство университетом осуществляет выборный представительный орган - Ученый совет университета. В состав Ученого совета университета без избрания входят ректор, который является его председателем, проректоры. Другие члены Ученого совета Университета избираются по представлению коллективов школ и других структурных подразделений на Конференции тайным голосованием.

Миссия ДВФУ: образованием и просвещением, приумножением научных знаний и созданием новых технологий способствовать взаимопониманию и сотрудничеству стран Азиатско-Тихоокеанского региона, их социальному и культурному процветанию, развитию молодого человека.

Основными ценностями ДВФУ определены:

- свобода исследовательской мысли и творчества,
- приоритет научного знания,
- дух товарищества и честная конкуренция,
- компетентность и профессионализм,
- непрерывность образования и развития,
- молодость духа
- здоровый образ жизни.

Главными целями и задачами ДВФУ являются:

- в сотрудничестве с лучшими исследовательскими, образовательными, инновационными структурами России и стран АТР развивать научные исследования, приумножающие интеллектуальный, инновационный и экономический потенциал России и стран АТР;
- на основе научных исследований и в сочетании с образовательным процессом развивать сотрудничество с бизнесом, в том числе в рамках региональных инновационных программ, а также в части современных образовательных стандартов;
- максимально содействовать интеллектуальному, духовному и физическому развитию студентов университета, раскрытию их творческого потенциала, приобретению ими наилучших профессиональных знаний и навыков, способности обновлять и углублять их на протяжении всей жизни;
- создать уникальные условия для талантливой молодежи со всего мира для планирования карьеры, развития лидерских качеств и личностного роста в самом динамично развивающемся регионе России;

- содействовать интеграции студентов и выпускников ДВФУ в научные, деловые и другие профессиональные сообщества России и стран АТР для наилучшего применения приобретенных ими знаний и навыков;
- обеспечить своим выпускникам уровень знаний и навыков, позволяющий им быть востребованными на самых высоких позициях в науке, бизнесе, политике, государственном управлении в соответствии с высоким экономическим потенциалом России и стран Азиатско-Тихоокеанского региона»;
- улучшать качество образовательных услуг, повышать профессиональный уровень профессорско-преподавательского состава путем стажировок, участия в научных конференциях и экспедициях, в том числе международных;
- создавать условия для творческого досуга студентов, сотрудников и профессорско-преподавательского состава университета, поощрять их занятия искусством, физкультурой и спортом, участие в фестивалях, конкурсах и соревнованиях, всемерно способствовать здоровому образу жизни.

Непосредственное управление университетом осуществляет ректор, который назначается Правительством РФ на срок не более 5 (пять) лет. Непосредственное руководство учебными, воспитательными, научными, методическими, административно-хозяйственными и другими видами работ осуществляется проректорами.

Деятельность университета регламентируется постановлениями конференции педагогических и научных работников, представителей других категорий работников и обучающихся, решениями Ученого совета университета, приказами и распоряжениями ректора, правилами, положениями, инструкциями и другими внутренними локальными актами.

В рамках исследования управления формированием профессиональной идентичности специалиста были выделены следующие структурные элементы, которые имеют непосредственное отношение к изучаемой проблеме: проректор

по учебной и воспитательной работе, проректор по научной работе, проректор по развитию.

К обязанностям проректора по учебной и воспитательной работе относятся:

- обеспечение реализации образовательных программ высшего профессионального образования, среднего профессионального образования, установленных государственных образовательных стандартов, качество образования в соответствии с лицензией ДВФУ;
- осуществление контроля разработки политики ДВФУ в сфере прогнозирования и развития высшего профессионального образования;
- координация организационно-кадровой, учебно-методической работы и технического обеспечения учебного процесса;
- контроль за разработкой учебных планов и других учебных материалов основных образовательных программ специальностей и направлений подготовки (в том числе, уровневой подготовки), обеспечение их соответствия требованиям законодательства Российской Федерации;
- осуществление контроля учебно-методической работы школ, кафедр и иных образовательных структурных подразделений ДВФУ, включая филиалы, учебные центры, школы, лицеи и колледжи;
- организация воспитательной и профориентационной работы со студентами;
- организация аттестации, аккредитации и лицензирования специальностей и направлений подготовки ДВФУ;
- осуществление контроля за качеством обучения студентов;
- организация работы экзаменационных, аттестационных и апелляционных комиссий;
- организация и координация сотрудничества ДВФУ с органами государственной власти, организациями и предприятиями в области подготовки специалистов.

В подчинении у проректора по учебной и воспитательной работе находятся такие подразделения, как департамент контроля за учебной работой, департамент академической политики, департамент довузовского образования и организации набора студентов.

Следующий рассматриваемый структурный элемент – проректор по научной работе. К его основным обязанностям относятся:

- осуществление планирования и формирования научной тематики ДВФУ, в том числе, по приоритетным направлениям развития науки, технологий и техники;
- контроль формирования планов научной, научно-технической и инновационной деятельности ДВФУ;
- организация и контроль научно-исследовательской и инновационной деятельности (НИИД) школ, кафедр и иных структурных подразделений ДВФУ, включая филиалы, а также обособленные структурные подразделения, наделенные частичными правомочиями юридического лица;
- координация вопросов научно-исследовательской и инновационной деятельности ДВФУ с Министерством образования и науки Российской Федерации, Российскими академиями наук, отраслевыми министерствами и другими научными учреждениями;
- руководство организацией системы современных научно-образовательных и экспертных центров, центров коллективного пользования, научных лабораторий, малых инновационных предприятий, научно-исследовательских институтов и других элементов инфраструктуры НИИД;
- организация и проведение в ДВФУ научные и научно-практические конференции, симпозиумы, круглые столы и т.п.;
- обеспечение организации научно-исследовательской работы студентов (совместно с проректором по учебной и воспитательной работе).

В подчинении у проректора находится департамент научной и инновационной деятельности, который занимается вопросами организации

научно-исследовательской работы студентов и координации взаимодействия с РАН и фондами.

И последним рассматриваемым структурным элементом является проректор по развитию. В его обязанности входит:

- организация и координация деятельности по разработке и реализации миссии, политики и стратегии развития ДВФУ, в том числе функциональных стратегий по направлениям;
- организация разработки и осуществление контроля внедрения и развития системы целевого планирования и мониторинга ключевых показателей эффективности ДВФУ на всех уровнях управления;
- организация, реализация, проведение мониторинга и контроль выполнения Программы развития федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Дальневосточный федеральный университет» на 2010-2019 годы, одобренной распоряжением Правительства Российской Федерации от 17.12.2010 № 2300-р;
- организация подготовки, осуществление контроля разработки, мониторинг и контроль реализации программ развития Школ ДВФУ;
- разработка и организация проведения мероприятий по повышению имиджа ДВФУ в качестве работодателя;
- планирование, организация и контроль продвижения ДВФУ на рынке образовательных и иных услуг, осуществляемых ДВФУ, в том числе посредством реализации рекламных кампаний ДВФУ;
- участие в организации проведения общественно-значимых мероприятий в сфере образования, науки и молодежной политики в целях обеспечения повышения уровня информационной открытости ДВФУ;
- осуществление координации взаимодействия ДВФУ со стратегическими партнерами, в том числе бизнес-сообществом;
- контроль исполнительской дисциплины подчиненных должностных лиц и структурных подразделений ДВФУ;

- планирование, организация, координация и контроль деятельности непосредственно подчиненных структурных подразделений, а также координация и контроль деятельности школ, кафедр и иных структурных подразделений ДВФУ в части ведения ими инновационной деятельности;
- осуществление взаимодействия с Министерством образования и науки Российской Федерации, иными органами власти и органами местного самоуправления, организациями и учреждениями по вопросам деятельности ДВФУ в установленной сфере ведения.

В подчинении у проректора по развитию находятся департамент молодежной политики и центр развития карьеры.

В прямом подчинении у ректора находятся директора школ ДВФУ, которые также являются важным структурным элементом при рассмотрении процесса управления формированием профессиональной идентичности. В подчинении у дирекции школы находятся учебно-методическое управление, отдел воспитательной работы, студенческие офисы и ученый совет.

Управление ДВФУ строится в соответствии с системой менеджмента качества. В целях соответствия деятельности руководителей и сотрудников подразделений ДВФУ требованиям международных стандартов в области качества, внедрения процессного подхода и системы планирования и мониторинга по показателям разработаны рекомендации по включению соответствующих дополнений в должностные инструкции руководителей и сотрудников подразделений.

В настоящее время в ДВФУ, в рамках реализации программы развития, проводится разработка новых моделей организации и управления образовательным процессом по программному принципу.

Таким образом, проанализировав структуру управления Дальневосточного федерального университета были выделены структурные элементы, которые имеют непосредственное отношение к формированию профессиональной идентичности специалиста на этапе обучения в вузе, а также были

проанализированы обязанности и функции выделенных структурных элементов системы управления ДВФУ и определены их подчиненные структуры.

2.2 Анализ особенностей управленческого воздействия на формирование профессиональной идентичности специалиста на примере ДВФУ

Для определения особенностей управленческого воздействия на формирование профессиональной идентичности специалиста было проведено социологическое исследование на тему «Особенности управления формированием профессиональной идентичности специалиста».

Для достижения целей исследования были разработаны программа социологического исследования и инструментарий, также проведен экспертный опрос, а затем был сделан анализ собранных данных.

Программа социологического исследования включает две стандартные части: методологический и методический разделы.

Методологический раздел содержит обоснование актуальности исследования, постановку проблемы, определение объекта и предмета, цели и задач исследования, теоретическую и эмпирическую интерпретацию основных понятий, а также гипотезу исследования.

Методический раздел содержит вид принципиального (стратегического) плана исследования, определение выборки, обоснование метода сбора информации и метода анализа данных.

Был разработан разведывательный план исследования, т.к. представления о предмете достаточно размыты. Следовательно, целью разведывательного исследования является уточнение проблемы и формулировка гипотез для дальнейших исследований.

Так как план исследования был выбран разведывательный, то в соответствии с этим методом сбора информации был выбран экспертный опрос для получения более глубинной и детальной информации по изучаемой проблеме.

Метод сбора информации: фокусированное интервью. Перед проведением интервью эксперты были ознакомлены с перечнем вопросов и осведомлены о теме исследования – особенности управления формированием профессиональной идентичности специалистов. Проведенные интервью были проведены индивидуально. Интервью были проведены по месту работы экспертов, для удобства экспертов и наиболее полного включения в тему исследования, т.к. тема связана с профессиональной деятельностью.

Инструментарий представляет собой опросный лист.

Были опрошены сотрудники управленческих структур ДВФУ, причастные к процессу формирования профессиональной идентичности специалиста.

Объект исследования – сотрудники управленческих структур ДВФУ.

Предмет исследования – знания сотрудников об особенностях управления формированием профессиональной идентичности в ДВФУ.

Целью исследования была определена как:

Изучение знаний сотрудников об особенностях формирования профессиональной идентичности специалистов в ДВФУ.

Для достижения данной цели был поставлен следующий ряд задач:

- Оценить профессиональную подготовку, которую специалист получает в университете;
- Определить наиболее эффективные подходы к формированию профессиональной идентичности;
- Определить какие недостатки присутствуют у существующей системы управления формированием профессиональной идентичности в вузе;
- Определить показатели эффективности управленческого воздействия на формирование профессиональной идентичности.

Основной исследовательской гипотезой является следующее:

Основным показателем эффективности управленческого воздействия на формирование профессиональной идентичности специалиста на этапе обучения в вузе является показатель трудоустройства студентов по специальности.

Анализируя структуру управления Дальневосточного федерального университета были сделаны некоторые выводы о качестве подготовки специалистов. Выпускники университета традиционно пользуются спросом на рынке труда не только в Приморском крае, но и далеко за его пределами. География вакансий для выпускников очень обширна. Выпускники университета востребованы предприятиями и организациями широкого спектра деятельности – телекоммуникационными, промышленными, строительными, транспортными компаниями, а также организациями юридической, педагогической, финансовой, культурной, туристской, коммерческой и других сфер деятельности.

Собранные эмпирические данные подтвердили, что формирование профессиональной идентичности специалистов в процессе их обучения в вузе - управляемый процесс.

По мнению экспертов, действующая система профессиональной подготовки специалистов в университете в целом справляется со своими задачами.

Далее были рассмотрены наиболее эффективные способы формирования профессиональной идентичности. Были выделены способы, нацеленные на усиление роли практической деятельности студентов в процессе обучения в вузе (включение студентов в профессиональные сообщества, увеличение продолжительности производственной практики, включение в образовательный процесс практикующих специалистов).

Большинство экспертов в качестве критериев эффективности управленческого воздействия на процесс формирования профессиональной идентичности выделяют качество подготовки специалиста, востребованность на рынке труда и показатель трудоустройства по специальности или продолжение обучения в своей первоначально выбранной научной области, что подтверждает выдвинутую в данном исследовании гипотезу.

Элементы оценки качества подготовки будущих специалистов являются одними из основных в вопросе обеспечения функционирования системы оценки качества образования в целом. Для оценки качества подготовки студентов в Дальневосточном федеральном университете используются: текущий контроль успеваемости и рейтинговая оценка, промежуточная и итоговая государственная аттестации, а также внешняя независимая оценка качества подготовки студентов.

Текущий контроль успеваемости осуществляется для проверки хода и качества усвоения учебного материала, управления учебно-воспитательным процессом, активизации самостоятельной работы студентов и совершенствования методики проведения занятий в различной форме, избранной преподавателем.

Целью промежуточной аттестации является комплексная и объективная оценка знаний, умений и навыков студентов в процессе освоения образовательных программ высшего образования.

В промежуточную аттестацию включаются зачеты и экзамены по дисциплинам и видам работ, предусмотренным учебными планами соответствующих направлений и специальностей высшего образования на соответствующем курсе.

Для организации текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации используется автоматизированная рейтинговая система оценки успеваемости студентов. Целью рейтинговой системы является повышение качества процесса контроля успеваемости, оценки освоения структурных элементов программы (СЭП) студентами Университета и организации образовательного процесса в Университете.

В целях повышения качества подготовки студентов, выявления талантливой, одаренной молодежи и раскрытия их интеллектуальных способностей в 2015-2016 учебном году студенты ДВФУ принимали участие в Открытых международных студенческих Интернет-олимпиадах по следующим дисциплинам высшего образования: экономика, статистика, информатика,

физика, химия, математика, история России, русский язык, философия, социология.

Государственная итоговая аттестация является заключительным этапом подготовки в университете и регулируется Положением о государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, специалитета, магистратуры федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Дальневосточный федеральный университет».

Связующим звеном между студентами и работодателями является Центр развития карьеры ДВФУ, который также позволяет оценить управленческое воздействие на формирование профессиональной идентичности с точки зрения сразу двух критериев, выделенных экспертами: востребованность на рынке труда и показатель трудоустройства по специальности или продолжение обучения в своей первоначально выбранной научной области.

Центр развития карьеры Дальневосточного федерального университета (далее - Центр, ЦРК ДВФУ) является структурным подразделением, входящим в состав аппарата проректора по персоналу. За Центром закреплен процесс «Содействие трудоустройству студентов и выпускников образовательных программ высшего образования».

Приказом ректора ДВФУ от 22 мая 2015г. утверждена Программа содействия трудоустройству и адаптации к рынку труда выпускников ДВФУ в которой отражены основные задачи, стоящие перед Центром:

- обеспечение эффективного функционирования информационной системы ЦРК ДВФУ «Карьерный навигатор» для удовлетворения 77 потребностей целевых аудиторий (студентов и выпускников ДВФУ, работодателей, потенциальных абитуриентов и их родителей) в получении актуальной информации о ситуации на рынке труда, о кадровых потребностях организаций и предложениях вакантных рабочих мест, мест прохождения практики и стажировки;

- формирование двухуровневой системы содействия трудоустройству студентов и выпускников;
- организация мониторинга трудоустройства выпускников в течение года с момента выпуска, включая индивидуальный учет и заполнение Индивидуальных перспективных планов профессионального развития выпускников очной формы обучения;
- повышение карьерной компетентности выпускников университета Центром развития карьеры через развитие карьерных сервисов для студентов ДВФУ (оказание информационно-консультационных услуг, формирование банка вакансий постоянной и вторичной занятости и т.п.);
- реализация на постоянной основе обучающих мероприятий для студентов ДВФУ по технологии развития карьеры и юридическим аспектам трудоустройства.

За отчетный период объем предложений (вакансий) для обеспечения вторичной занятости студентов составил более 900 (чел./год).

Более года прошло с момента запуска в эксплуатацию Центром развития карьеры новой информационной системы ДВФУ «Карьерный навигатор» (далее «КН») – комплексного медиаресурса, содержащего видео-, аудио- и текстовый контент, направленный на содействие развитию карьерной компетентности студентов и абитуриентов университета, а также информирующего целевую аудиторию ресурса о наличии карьерных предложений на рынке труда.

В разделе «Вакансии» размещаются актуальные на текущий момент предложения рабочих мест, распределенные по отраслевым блокам. Зарегистрированный в системе соискатель имеет возможность напрямую 78 связаться с работодателем, используя специальную функцию в своем «личном кабинете». В свою очередь, используя аналогичную функцию, работодатель также может связаться с кандидатом, чье портфолио привлекло его внимание. Вакансии на сайт вносят представители компаний самостоятельно после прохождения регистрации. По желанию работодателя информация может быть внесена

специалистами ЦРК на основании заявки, направленной в адрес Центра по электронной почте.

Отличительной особенностью новой информационной системы «Карьерный навигатор» является возможность публикации не только стандартных резюме соискателей, но и формирование электронных портфолио студентов, включающих документы, подтверждающие успехи и достижения соискателей, в том числе – видеорезюме.

Информация о вакансиях и местах стажировки (практики), а также о мероприятиях карьерной направленности дублируется в социальных сетях Центра развития карьеры. Информирование студентов об имеющихся вакансиях осуществляется также путем адресной электронной рассылки. Со студентами, обратившимися в ЦРК, проводятся индивидуальные консультации по вопросам поиска работы, составления портфолио и резюме, а также первичное собеседование, подготовка к интервью с работодателем. Если в базе данных Центра развития карьеры отсутствует вакансия по запросу обратившегося студента, специалист ЦРК во время консультации помогает осуществлять поиск по внешним информационным ресурсам.

Консультацию по вопросам подготовки резюме, самопрезентации, прохождения собеседования с работодателем, юридическим аспектам трудоустройства студенты могут получить непосредственно в Центре (обратившись лично, позвонив по телефону, задав вопрос по электронной почте или в соцсети), а также во время мероприятий, проводимых Центром. Сотрудники ЦРК разработали 6 мастер-классов, которые в течение года проводятся для студентов.

Центр развития карьеры оказывает комплексную информационно-консультационную услугу, включающую:

- тестирование с использованием комплекса «Профкарьера», разработанного Центром тестирования и развития при МГУ им. М.В. Ломоносова «Гуманитарные технологии»;

- консультирование (индивидуальные и групповые коуч-сессии);
- тренинговые программы личностного роста (разработаны методические указания по проведению 8 тренинговых программ «Стрессменеджмент», «Уверенность в общении», «Эффективная коммуникация» «Саморегуляция» и др.).

Структура и механизм реализации мероприятий карьерной направленности, реализуемых сотрудниками Центра развития карьеры, достаточно отработаны. Это традиционные общеуниверситетские события «День НК «Роснефть» в ДВФУ», «День карьеры», «Карьерный марафон «Аякс», мастер-классы «JTI», которые могут посетить не только студенты университета, но и других образовательных организаций. Презентации компаний, как правило, проводятся локально на площадках Школ ДВФУ. Компании, заинтересованные в сотрудничестве с ДВФУ, обращаются в ЦРК, а затем с учетом решаемых задач формируется план работы с конкретными школами или кафедрами.

В настоящее время основной упор в обучении делается на овладении знаниями, т.е. внимание акцентируется на интеллектуальной составляющей личности и практически не учитываются возможности развития практико-ориентированного освоения профессии.

Таким образом, обобщая ответы экспертов и их рекомендации по совершенствованию управленческого воздействия на процесс формирования профессиональной идентичности специалиста можно сделать следующий вывод. Успешное управление формированием профессиональной идентичности специалиста на этапе обучения в вузе детерминируется созданием условий, которые способствовали бы самостоятельному выбору студентами практико-ориентированных заданий в соответствии с их уровнем профессиональных знаний, умений и навыков, а также включением студентов в профессиональные сообщества с целью развития личностных и профессионально значимых качеств, отражающих ценностные ориентации профессиональной деятельности.

Решение обозначенной проблемы возможно за счет включения в содержание образования, помимо познавательной деятельности, преобразовательной деятельности в виде спецпрактикумов (спецзанятий), охватывающих две базовые составляющие обучения: образование для личности и образование для профессии.

Заключение

В данной работе исходной была мысль, что идентичность представляется как некоторая совокупность характеристик людей, которая являет собой уникальную структуру. И эта структуру подвержена изменениям, которые, в свою очередь, определяются под воздействием различных субъективных ориентаций самой личности и прагматических устремлений окружающих, включая общественные институты.

В целом идентичность представляет собой сложный интегративный социально-психологический феномен.

Исследователи выделяют разные виды идентичности (сознательную и бессознательную, частичную и полную), но в данной работе рассматривалась типология, основанная на выраженности социальных или личных аспектов «Я» (социальная или личная идентичность). В частности, рассматривая феномен профессиональной идентичности, ее относят как к личностной, так и к социальной. Однако здесь логичным представляется отнести профессиональную идентичность к типу социальной идентичности, которая характеризуется принадлежностью индивида к какой-либо социальной группе, в том числе и к профессиональной.

В науке нет единого подхода к определению профессиональной идентичности, так как разные авторы укладывают свой смысл в трактовку этого феномена.

Основываясь на проведенном анализе разных подходов в литературе в данной работе профессиональная идентичность рассматривалась, как итог процесса профессионального самоопределения, т.е. профессиональная идентичность складывается в процессе профессионального установления личности или в процессе профессионализации.

Профессионализм повышает конкурентоспособность будущего специалиста, обеспечивает активность личности, способность самостоятельно

принимать решения и лично отвечать за их реализацию. Подтверждение профессионализма требует от человека постоянного углубления полученных знаний и овладение новыми профессиональными умениями. Таким образом, удовлетворение потребностей общества требует от современного специалиста высокой культуры, нравственности, сформированной системы ценностей и убеждений, заинтересованности в творческом развитии, способности к инновационной деятельности, самосовершенствовании и т.д. Развитие творческих возможностей человека создает реальные условия для обогащения интеллектуального, эмоционального, нравственного потенциала личности, стимулированию стремления реализовать себя в профессиональной деятельности.

Особое значение в развитии профессионализма специалистов в современных условиях приобретает усвоение студентами знания научных основ будущей профессиональной деятельности, овладение ими профессиональными умениями и навыками. Это позволяет им уже в процессе обучения в вузе идентифицировать себя с профессиональным сообществом. Вследствие этого, проблема формирования профессиональной идентичности студентов обусловливается интересом общества.

Проанализировав литературу можно констатировать, что идентичность отражает процессы интеграции и дезинтеграции личности на внутриличностном и межличностном уровне. В профессиональной идентичности выделяется социальная и личностная составляющие. Социальная форма идентичности помогает формировать социальную и профессиональную позицию; личностная — позволяет формировать профессиональную самотождественность человека. Эти две формы реализуют функции: формирования и обеспечения стабильности «профессионального Я» индивида; профессионального развития личности и ее профессиональной социализации; регуляции профессионального поведения-личности.

Процесс формирование профессиональной идентичности студентов в процессе обучения в вузе является целенаправленным управляемым процессом,

который проявляется студентами через осознанную активности при усвоении ими профессиональных знаний, умений и навыков. В результате чего студенты овладевают соответствующими профессиональными функциями и профессиональными ролями, отражающими единство представлений о самом себе и отношение к себе как профессионалу, которое человек сам себе задает и к которому стремится, характеризующееся эмоциональными переживаниями, на основе которых появляется чувство тождественности с профессиональным сообществом, и проявляющееся в профессиональном поведении.

Опираясь, на полученные в результате социологического исследования данные об особенностях управления формированием профессиональной идентичности специалистов на этапе обучения в вузе, можно предложить следующие рекомендации по организации процесса обучения: в учебный процесс целесообразно вводить организацию встреч с представителями профессиональных сообществ, с целью знакомства и обсуждения со студентами, актуальных вопросов; в том числе в процессе планирования, воспитательной работы вуза уделять особое внимание целенаправленной организации и проведению внеучебных мероприятий, имеющих профессиональную направленность; при формировании преподавательского состава вуза целесообразно вводить в его состав практикующих специалистов.

Проведенное исследование не претендует на исчерпывающее решение рассматриваемой проблемы, а позволяет определить перспективные направления ее дальнейшей разработки.

Список использованных источников

1. Аблова, О.Н. Психологическое сопровождение процесса формирования профессионального самосознания будущего юриста в вузе // Вектор науки ТГУ. – 2012. – №4(11). – С. 17-23.
2. Аверин, Ю.П. Теоретическое построение количественного социологического исследования / Ю.П. Аверин. – М.: Академический проспект, 2014. – 432 с.
3. Акопян, А.В. Управление процессом формирования профессиональной идентичности адвокатов как социально-профессиональной группы: социально-технологические аспекты[Текст]: автореф. дис. на соиск. учен. степ. канд. соц. наук (22.00.08) / Акопян Артур Вачаганович; ИНЖЭКОН. – СПб., 2009. – 23 с.
4. Андреева, Г.М. Зарубежная социальная психология XX столетия. Теоретические подходы / Г.М. Андреева, Н.Н. Богомолова, Л.А. Петровская. – М.: Аспент пресс, 2001. – 288 с.
5. Базарова, Т.С. Профессионализация будущего специалиста по социальной работе на этапе вузовской подготовки // Вестник БГУ. – 2008. – №5. – С. 82-88.
6. Барщевский Г.А. Профессионализация студентов в столичном мегаполисе // Управление мегаполисом. – 2011. – №4(34). – С. 53-59.
7. Гузь, А.В. Педагогические условия профессиональной идентификации будущего учителя[Текст]: автореф. дис. на соиск. учен. степ. канд. пед. наук (13.00.01) / Гузь Александр Васильевич; Московский пед.ун-т. – М., 1997. – 20 с.
8. Добреньков, В.И., Кравченко, А.И. Методология и методика социологического исследования / В.И. Добреньков, А.И. Кравченко. – М.: Академический проспект; Альма Матер, 2014. – 537 с.
9. Ермолаева, Е. П. Профессиональная идентичность и маргинализм: концепция и реальность // Психологический журнал. – 2001. – № 4. – С. 51-59.

10. Завалишена, Д.Н. Способы идентификации человека с профессией // Психология субъекта профессиональной деятельности. – 2011. – №7. – С.110-117.

11. Збровский Г.Е. История социологии: Учебник / Г.Е. Збровский – М.: Гардарики, 2004. – 371 с.

12. Зеер, Э.Ф. Психология профессии / Э.Ф. Зеер. – М.: Академический проект, 2013. – 336 с.

13. Зеленова, М.Е. Профессиональная идентичность и уровень стресса у субъектов труда // Научные труды SWORLD. – 2015. – №1(38). – С. 91-95.

14. Иванова, Е.М. Качественный анализ: репертуарные личностные методики / Е.М. Иванова. – Ярославль: Речь, 1999. – 24 с.

15. Ильин, В.И. Драматургия качественного полевого исследования / В.И. Ильин. – СПб.: Интерсоцис, 2006. – 256 с.

16. Исакова, Д.А. Особенности личностной и профессиональной идентичности в юности и ранней взрослости // Вестник Санкт-Петербургского университета. – 2013. – №2. – С.17-25.

17. Каргин, Г.П. Социальная идентичность и профессиональный опыт личности / Г.П. Каргина. – Ярославль: Аверс Пресс, 2003. – 214 с.

18. Кашапов, М.М Методологическая основа профессионального педагогического мышления // Психология субъекта профессиональной деятельности. – 2012. – №5. – С. 192-206.

19. Киселев, И.Ю. Формирование идентичности в российской провинции / И.Ю. Киселев, А.Г. Смирнова. – М.: МОСУ, 2001. – 243 с.

20. Климов, Е.А. Психология профессионала / Е.А. Климов. – М.: Время, 1996. – 48 с.

21. Климов, Е.А. Развивающийся человек в мире профессий / Е.А. Климов. – Обнинск: Принтер, 1993. – 56 с.

22. Коломинский, Я.Л. Социальная психология взаимоотношений в малых группах / Я.Л. Коломинский – М.:АСТ, 2010. – 448с.

23. Кравченко, А.И. Социология: Учебник для вузов / А.И. Кравченко. – М.: Академический проект: Фонд «Мир», 2003. – 207 с.

24. Ласкин, А.А., Мартынова, А.А. Профессионализация и диструкции высвобождаемых специалистов // Вестник Московского университета МВД России. – 2009. – №4. – С. 15-17.

25. Любимова, А.Ю. От первокурсника до выпускника // Вестник московского университета. – 2000. – №1. – С. 11-19.

26. Маркова, А.К. Психология профессионализма / А.К. Маркова. – М.: Время, 1996. – 298 с.

27. Митрошенков, О.В. Управление идентичностями: возможности и пределы // Свободная мысль. – 2011. – №10(1628). – С. 133-148.

28. Овсянникова, В.В. Динамика «образа своей профессии» в зависимости от степени приобщения к ней // Вопросы психологии. – 1991. – №5. – С. 20-25.

29. Орлов, А.И. Экспертные оценки / А.И. Орлов. – М.: ФЛИНТА, 2012. – 283 с.

30. Павленко В.И. Представление о соотношении социальной и личностной идентичности в современной западной психологии // Вопросы психологии. – 2000. – № 1. – С. 135-142.

31. Петровский, А.В. «Я» в «других» и «другие» во «мне» / А.В. Петровский. –М.: Время, 1999. – 607 с.

32. Пряжников, Н.С. Психологический смысл труда / Н.С. Пряжников. – М.: Время, 2007. – 92 с.

33. Разуваев, С.Г. Профессиональная социализация и профессионализация в системе высшего образования // Вестник высшей школы. – 2012. – №4. – С. 25-28.

34. Семенова Е.В. Внеучебная профессионализация студентов в социокультурном пространстве вуза // Международный журнал экспериментального образования. – 2011. – №11. – С. 135-137.

35. Семенова, Л.А., Андросова, О.А., Зобина, К.Е. Особенности профессионального выбора и его реализации в современном российском обществе // Общество и право. – 2014. – № 1(3). – С. 35-45.

36. Троянская, А.И. Продуктивная профессионализация: обретение культуросообразных способов самоорганизации в профессии // Акмеология. – 2009. – №2(30). – С. 46-52.

37. Цвык, В.А. Профессионализация как социальный процесс // Вестник РУДН. – 2003. – №4-5. – С. 258-269.

38. Шнейдер, Л.Б. Профессиональная идентичность / Л.Б. Шнейдер. – М.: МОСУ, 2001. – 256 с.

39. Шпота, В.А. Профессиональная идентичность как личностная и социальная идентичность личности // Научное обозрение. – 2008. – №6. – С. 83-86.

40. Яковлева, Н.Ф. Социологическое исследование / Н.Ф. Яковлева. – М.: ФЛИНТА, 2014. – 250 с.

Приложение А

Программа исследования по теме «Особенности управления формированием профессиональной идентичности специалиста»

Методологический раздел

Актуальность выбранной темы:

Проблемы всестороннего изучения профессиональной идентичности относятся к числу актуальных вопросов, стоящих перед социологической наукой.

Профессиональная идентичность как компонент индивидуального самосознания рассматривается как результат процесса профессиональной самоидентификации, то есть самоотождествления с другими представителями профессиональной среды (реальной или идеальной) на основе устоявшихся эмоциональных связей, обеспечивающих стабилизацию профессиональной деятельности и профессионального развития.

Профессиональная самоидентификация представляет собой механизм «врастания» в профессию, результатом которого является формирование профессиональной идентичности – одной из составляющих Я-образа взрослого человека.

На процесс формирования профессиональной идентичности оказывают влияние не только первичные институты социализации, но и вторичные, включая институт образования.

Учитывая то, что пик становления профессиональной идентичности приходится на период обучения в вузе, что в процессе обучения и воспитания в вузе профессиональное самосознание студента есть ничто иное, как осознание себя как будущего специалиста., большое значение приобретает изучение вопроса управления формированием профессиональной идентичности студентов на этапе их вузовской подготовки.

Изучение управленческих особенностей формирования профессиональной идентичности специалиста на этапе вузовской подготовки является актуальной проблемой в данном исследовании.

Обзор литературы:

Проблема профессиональной идентичности рассматривалась в работах следующих авторов: Исаева Д.А. «Особенности личностной и профессиональной идентичности в юности и ранней взрослости»[32]; Семенова, Л.А., Андросова, О.А., Зобина, К.Е. «Особенности профессионального выбора и его реализации в современном российском обществе»[33]; Шнейдер, Л.Б. «Профессиональная идентичность»[34], а также Г.П. Каргин[35], Д.Н. Завалишена[36] и другие.

Проблема исследования: наличие особенностей управления формированием профессиональной идентичности специалистов на этапе вузовской подготовки.

Объект исследования: Сотрудники ДВФУ, включенные в систему управления формированием профессиональной идентичности.

Предмет исследования: Особенности системы управления формированием профессиональной идентичности специалиста в ДВФУ.

Цель исследования: Изучение особенностей системы управления формированием профессиональной идентичности специалиста в ДВФУ.

Задачи исследования:

1) Оценить профессиональную подготовку, которую специалист получает в университете;

2) Определить наиболее эффективные способы формирования профессиональной идентичности;

---

[32] Исаева, Д.А. Особенности личностной и профессиональной идентичности в юности и ранней взрослости // Вестник Санкт-Петербургского университета. – 2013, №2. – С.17-25.

[33] Семенова, Л.А., Андросова, О.А., Зобина, К.Е. Особенности профессионального выбора и его реализации в современном российском обществе // Общество и право. – 2014, № 1(3). – С. 35-45.

[34] Шнейдер, Л.Б. Профессиональная идентичность / Л.Б. Шнейдер. – М.: МОСУ, 2001. – 256 с.

[35] Каргин, Г.П. Социальная идентичность и профессиональный опыт личности / Г.П. Каргина. – Ярославль: Аверс Пресс, 2003. – 214 с.

[36] Завалишена Д.Н. Способы идентификации человека с профессией // Психология субъекта профессиональной деятельности. – 2001, №7. – С. 110-117.

3) Определить какие недостатки присутствуют у существующей системы управления формированием профессиональной идентичности в вузе;

4) Определить показатели эффективности управленческого воздействия на формирование профессиональной идентичности.

Логический анализ основных понятий:

ВУЗ – высшее учебное заведение.

Методы управления - это совокупность способов и средств воздействия управляющего субъекта на объект управления для достижения определенных целей.

Профессия – основной род занятий, трудовой деятельности.

Профессиональная идентичность – отождествление человеком себя с каким-либо профессиональным сообществом.

Профессиональное сообщество - это социальная группа, целью которой является обмен опытом и практиками, выработка знаний и поиск новых, более эффективных подходов к решению поставленных профессиональных задач.

Социальная идентичность – отождествление человеком себя с какой-либо социальной группой.

Специалист – работник в области какой-либо определенной специальности.

Специальность – то же, что профессия.

Управление - это процесс прогнозирования, планирования, организации, мотивации, координации и контроля, необходимый для того, чтобы сформулировать и достичь поставленной цели.

Управленческие структуры – управляющий субъект в процессе управления.

Формирование профессиональной идентичности – процесс развития представлений о себе как о специалисте.

Эффективность - соотношение между достигнутым результатом и использованными ресурсами.

Эмпирическая интерпретация:

Управление формированием профессиональной идентичности специалиста. Эмпирические показатели.	
Объективные	Субъективные
Эффективность способов формирования профессиональной идентичности	Оценка качества профессиональной подготовки в университете
Недостатки управленческого воздействия	Отношение к системе управления формированием профессиональной идентичности специалиста в вузе
Причины недостатков управленческого воздействия	
Показатели эффективности управленческого воздействия	

Ключевая гипотеза:

Основным показателем эффективности управленческого воздействия на формирование профессиональной идентичности специалиста на этапе обучения вузе является показатель трудоустройства студентов по специальности.

Методический раздел

Принципиальный (стратегический) план:

План исследования – разведывательный.

Метод сбора информации:

Планируется провести экспертный опрос, который предполагает собой повышение надежности, достоверности, обоснованности информации, выводов и практических рекомендаций благодаря использованию знаний и опыта экспертов.

Экспертный опрос будет осуществляться при помощи метода фокусированного интервью, главной задачей которого является сосредоточение

внимания респондентов на обсуждении того варианта проблемы, который представляется им самым важным.

Выборка:

При формировании выборки был использован метод снежного кома.

В качестве респондентов выступают сотрудники ДВФУ, включенные в систему управления формированием профессиональной идентичности.

Метод анализа данных:

Для обобщения ответов будет применен метод качественного анализа текста, т.к. собранная информация не поддается статистической обработке.

Приложение Б

Опросный лист

1. Как вы оцениваете подготовку к профессиональной деятельности, которую будущий специалист получает в университете?
   - очень хорошо
   - хорошо
   - удовлетворительно
   - неудовлетворительно

2. Какие способы формирования профессиональной идентичности являются, на ваш взгляд, наиболее эффективными?

3. Имеются ли недостатки управленческого воздействия на формирования профессиональной идентичности в вузе?
   - да
   - нет (переход к вопросу №6)

4. Какие именно существуют недостатки?

5. Что может быть причиной этих недостатков?

6. Что можно выделить как критерии эффективности управленческого воздействия на формирование профессиональной идентичности в вузе?