

Lifelong learning, as approached methodologically in this study, is not only achieved through direct communication and life experience but also through the deliberate utilization of various opportunities, encompassing formal, non-formal, and informal education.

A key priority in the learning process is the use of modern technologies and strategies, promoting a shift from passive to active learning. Our research was conducted in general and pre-vocational educational institutions across different regions of Armenia. The study concluded that in order to enhance the continuous learning system in Armenia, it is essential to: Provide training for specialists in general and primary vocational education, utilizing the latest strategies and technologies for the effective implementation of formal and non-formal education; Develop a comprehensive methodological base of educational materials in collaboration with specialists and technology centers from various countries.

The scientific and practical innovation of this research lies in the awareness and implementation of lifelong learning within general and pre-vocational fields. By using cutting-edge educational strategies and technologies, and fostering international cooperation, this approach will enable teachers to build relevant competencies and motivation. This, in turn, will contribute to Armenia's competitiveness in economic, social, environmental, and other sectors, ensuring flexible workforce integration and improving employment outcomes.

Keywords: lifelong learning, knowledge, skills, abilities, competencies, formal education, non-formal education, informal education, project-based learning technology.

Серафимович И.В., Голуб А.Б.

ОСОБЕННОСТИ СТРУКТУРНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ЛИЧНОСТНЫХ РЕСУРСОВ У ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ ПРОФЕССИЙ СОЦИОНОМИЧЕСКОГО ТИПА В УСЛОВИЯХ НЕПРЕРЫВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Аннотация. В статье представлены результаты исследования структурной организации личностных ресурсов студентов, находящихся в условиях непрерывного профессионального образования. Выборка состоит из представителей социономического и несоциономического типов профессий. Обозначены общие особенности личностных ресурсов для разных типов профессий – это значимость психологического капитала и потенциала самоизменений как структурообразующих элементов системы. Гипотеза о высоком уровне организованности личностных ресурсов у представителей социономических профессий не получила подтверждения. Расширены и дополнены представления о личностных ресурсах. Показано, что перспективным является нахождение взаимосвязей личностных и когнитивных ресурсов, в частности – с ресурсностью профессионального мышления.

Ключевые слова: личностные и когнитивные ресурсы, социономические профессии, структурный анализ, организованность системы, профессиональное развитие.

Исследование выполнено за счет гранта Российского научного фонда № 24-28-00518.

В условиях информационного общества происходит расширение сферы образования: любой активный поиск, получение, переработка и использование информации может рассматриваться как образовательный процесс. Всё большую актуальность приобретает феномен непрерывного образования, которое рассматривается и как образование на протяжении всей жизни, и как образование взрослых, и как непрерывное профессиональное образование [7].

Понимание непрерывного образования как образования взрослых делает акцент на специфике самоопределения и саморазвития взрослой личности с учетом актуализации внутренних ресурсов. Непрерывное профессиональное образование становится приоритетом государственной образовательной политики, требует интеграции ресурсов системы образования в целях создания единого образовательного пространства [4] и создает условия для вариативной интеграции личностных и когнитивных ресурсов, развития ресурсности профессионального мышления [5, 10]. Магистратура, являясь частью непрерывного профессионального образования, выступает как способ приобретения компетенций для решения профессиональных задач и требует определенного уровня организованности компонентов профессионального мышления и развития личностных ресурсов магистранта. Однако существующие программы образования для группы социономических профессий, в частности психологов, не учитывают разнообразие личностных характеристик и психологических проблем студентов, выбравших этот тип профессии. Возникает необходимость в разработке эффективных подходов к профессиональному росту и развитию личности психологов-магистрантов, чтобы они могли успешно выполнять свою профессиональную деятельность в современном конкурентном мире.

Нами были изучены различные личностные особенности представителей социономических профессий, предположительно обладающие ресурсностью. Всего в исследовании приняло участие 40 респондентов от 25 до 50 лет, из них 6 мужчин и 34 женщины, участвующих в процессе непрерывного профессионального образования – являющихся студентами Ярославского государственного университета им. П.Г. Демидова по профилям «Психология» (24 человека) и «Психолого-педагогическое образование» (16 человек). Базовое психологическое образование (бакалавриат) из них имеют 14 человек (35%).

Анализ структурной организации личностных ресурсов проводился на основе тестов: тест жизнестойкости (Д.А. Леонтьев, Е.И. Рассказова) [6, 12], тест самообладания (А.А. Золотарева) [3], тест «Потенциал самоизменений» (В.Р. Манукян) [2, 8], опросник «Психологический капитал» (В.Г. Маралов) [9], тест диспозиционного оптимизма (Life Orientation Test) [1, 13]. В каждом тесте оценивалось до пяти параметров. На основе корреляционного анализа данных нами были построены коррелограммы, учитывающие все связи между элементами системы личностных ресурсов. Далее были построены структурограммы и выполнена процедура обработки и анализа структур, при которой как внутрисистемные рассматривались только кросс-тестовые связи, то есть связи между параметрами разных тестов. Были рассчитаны три индекса по формуле, предложенной А.В. Карповым: ИКС (индекс когерентности структур), ИДС (индекс дивергентности), ИОС (индекс общей организованности структуры). Указанные индексы рассчитывались для групп респондентов, выделенных на основании наличия базового психологического и базового непсихологического образования; отнесения к социономическому и несоциономическому типу профессии.

Индекс общей организованности структуры личностных ресурсов максимален для респондентов с несоциономическим типом профессии (ИОС = 410). Минимальный ИОС у респондентов с социономическим типом (ИОС = 78). Для этой группы респондентов также низок и индекс когерентности структуры (ИКС = 78), что говорит о низком уровне интегрированности элементов системы. Из 21 проверяемого элемента системы личностных ресурсов для представителей социономического типа профессий 11 элементов оказываются исключены из системы корреляционных связей. На основе анализа структурограмм мы можем выделить структурообразующие элементы системы личностных ресурсов – элементы, обладающие наибольшим весом в системе. Общим структурообразующим элементом и для респондентов с базовым психологическим образованием, и с социономическим типом профессии является «Психологический капитал» – психологическое состояние, которое выражается в принятии на себя ответственности и приложении необходимых усилий для достижения успеха.

Для респондентов с базовым непсихологическим образованием структурообразующими элементами являются «Потребность в самоизменениях» и «Событийное самообладание». Потребность в изменениях предполагает стремление к новизне, разнообразию, позитивное отношение к изменениям и направленность на личностный рост. Шкала событийного самообладания измеряет способность к сохранению стойкости духа в сложных или непредсказуемых жизненных ситуациях.

Для респондентов с социономическим типом профессии структурообразующим элементом становится «Вера в возможность самоизменений» – имплицитные представления человека о возможности людей сознательно менять свой характер и поведение в течение жизни. Таким образом, при условии низкого уровня интегрированности элементов системы для представителей профессий социономического типа ключевыми характеристиками, стабилизирующими систему личностных ресурсов, является психологический капитал и вера в возможность самоизменений.

При этом, на наш взгляд, важным является задача интеграции личностных и когнитивных ресурсов, поскольку одни могут нелинейным образом взаимодействовать друг с другом, обеспечивая осознанное принятие изменений, развитие позитивного психологического состояния и как результат – наиболее успешное закрепление в профессии, в том числе через актуализацию ресурсности профессионального мышления. При этом, как подчеркивает В.Д. Шадриков «связность мыслей сознания, их целостность отражают связность вещей внешнего мира в их целостности... В нарушении этой целостности и заключается проблема непонимания, одна из центральных проблем педагогической психологии» [11, С. 184].

Список литературы

1. Гордеева Т.О., Сычев О.А., Осин Е.Н. Диагностика диспозиционного оптимизма, валидность и надёжность опросника ТДО-П // Психология. Журнал ВШЭ. 2021. № 1. С. 34–55.

2. Гришина Н.В. Потенциал самоизменений: концептуализация и изучение // Вестник ТюмГУ. Гуманитарные исследования. 2018. № 4 (1). С. 5–18.
3. Золотарёва А.А. Ключевые моменты теории и методики диагностики самообладания // Вопросы психологии. 2016. № 6 (1). С. 76–90.
4. Золотарева А.В., Байбородова Л.В., Груздев М.В., Харисова И.Г. Обеспечение единства федеральной системы научно-методического сопровождения профессионального развития педагогических кадров: возможности и риски // Образование и наука. 2023. Т. 25. № 9. С. 12–43.
5. Кашапов М.М., Серафимович И.В. Психология ресурсности мышления: монография. Ярославль: ГАУ ДПО ЯО ИРО, 2024. 164 с.
6. Леонтьев Д.А., Рассказова Е.И. Тест жизнестойкости. М.: Смысл, 2006. 63 с.
7. Мальчукова Н.Н. Основы непрерывного профессионального образования: учебное пособие. Тюмень: ГАУ Северного Зауралья, 2023. 105 с.
8. Манукян В.Р., Муртазина И.Р., Гришина Н.В. Опросник для диагностики потенциала самоизменений личности // Консультативная психология и психотерапия. 2020. Том 28. № 4. С. 35–58.
9. Маралов В.Г., Кудака М.А., Смирнова О.В. Разработка и апробация русскоязычной версии опросника «Психологический капитал» для использования в сфере высшего образования // Научно-педагогическое обозрение (Pedagogical Review). 2022. 6 (46). С. 168–180.
10. Серафимович И.В. Профессиональное мышление как когнитивный ресурс специалистов социномического типа профессий // Национальный психологический журнал. 2021. № 4 (44). С. 75–83.
11. Шадриков В.Д., Макарова К.В. Психология и педагогика субъективной реальности: мысль, понимание мысли, научение. М.: Когито-Центр, 2024. 202 с.
12. Maddi S. The Story of Hardiness: 20 Years of Theorizing, Research and Practice // Consulting Psychology Journal. 2002. Vol. 54. P. 173–185.
13. Scheier M.F., Carver C.S. Optimism, coping, and health Assessment and implications of generalized outcome expectancies // Health Psychology. 1985. Vol 4. № 3. P 219–247.

Serafimovich I.V., Golub A.B.

FEATURES OF THE STRUCTURAL ORGANIZATION OF THE PERSONAL RESOURCES IN SOCIONOMIC TYPE PROFESSIONS IN THE CONTEXT OF CONTINUING PROFESSIONAL EDUCATION

Abstract. The article presents the results of a study of the structural organization of personal resources of students in conditions of continuous professional education. The sample consists of representatives of socionomic and non-socionomic types of professions. The general features of the personal resources are the importance of psychological capital and the potential for self-change as structure-forming elements of the system. The concepts of personal resources have been expanded and supplemented. The finding connections between personal and cognitive resources is a promising direction, in particular with the resourcefulness of professional thinking.

Keywords: personal resources, socionomic professions, structural analysis, organization of the system, professional development.