

**РОЛЬ ВУЗОВСКОГО И ПОСЛЕВУЗОВСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ В
ФОРМИРОВАНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ
СУДЕБНОГО ПРИСТАВА-ИСПОЛНИТЕЛЯ**

Кузьмина Анна Сергеевна

*старший преподаватель кафедры общей и прикладной психологии
Алтайский государственный университет, Барнаул, Россия*

e-mail: annakuz@yandex.ru

Каширский Дмитрий Валерьевич

*доктор психологических наук, профессор,
Алтайский государственный университет, Барнаул, Россия,*

e-mail: psymath@mail.ru

Аннотация: в статье рассмотрены подходы к пониманию профессиональной идентичности. Проанализирована роль образования и обучения в профессиональном становлении юриста. Рассмотрено различие структуры профессиональной идентичности на стадии вузовского и послевузовского образования.

Ключевые слова: образование, обучение, развитие профессиональная идентичность.

**ROLE OF HIGH SCHOOL AND POSTGRADUATE EDUCATION IN
FORMATION OF PROFESSIONAL IDENTITY OF THE BAILIFF**

Kuzmina Anna Sergeevna

*Senior Lecturer of the Department of General and Applied Psychology
Altai State University, Barnaul, Russia*

e-mail: annakuz@yandex.ru

Kashirsky Dmitry Valerievich

*Doctor of Psychology, Professor,
Altai State University, Barnaul, Russia,*

e-mail: psymath@mail.ru

Abstract: The article explored professional identity. The role of education and training in the professional development of a lawyer is analyzed. The difference in the structure of professional identity at the stage of university and postgraduate education is considered.

Key words: education, training, development of professional identity.

В настоящее время все более острыми становятся вопросы подготовки специалистов в системе высшего образования. В условиях повышающихся требований к качеству подготовки профессионалов, все большую значимость

приобретают проблемы формирования у студентов профессиональной компетентности и профессиональной идентичности. В этой связи поднимаются вопросы влияния содержания и форм образовательного процесса на развитие личности высококвалифицированного специалиста. Ориентация вузовского образования на высокий уровень подготовки выпускников требует понимания развития профессиональной идентичности на различных стадиях профессиогенеза от профессионального самоопределения до достижения высокого уровня профессионализма.

Очень близкими нашей позиции к пониманию профессиональной идентичности являются положения Е.Е. Трандиной, которая определяет профессиональную идентичность, как один из главных критериев профессионального развития личности и профессиональной реализации. Автор отмечает, что профессиональное развитие неизбежно включает в себя принятие человеком себе, как профессионала, принятие профессиональной деятельности как формы удовлетворения потребностей и самоактуализации. А также принятие общих ценностей, принципов и норм данной конкретной профессиональной деятельности.

Ю.П. Поваренков обозначает профессиональную идентичность как субъективный критерий профессионального развития личности. Для развития профессиональной идентичности необходимым условием является принятие профессиональных ценностных ценностей в данном профессиональном пространстве.

Логика развития современной психологии ставит вопрос о необходимости реализации системного подхода к изучению профессиональной идентичности и роли самоотношения в формировании и развитии профессиональной идентичности. В виду того, что такие понятия, как структура, система, целостное образование, компонент и т.п. часто применяются при описании

самосознания [36], самоотношения личности. Несмотря на наличие большого количества исследований в данной области отсутствуют описания системообразующего фактора интегральных характеристик и целостной структуры, профессиональной идентичности.

Самоотношение рассматривается нами как системообразующий, интегрирующий фактор профессиональной идентичности. Под системообразующим фактором С.Т. Джанерьян, основываясь на работах А.Е. Фурмана, И.М. Хайдарова определяет [1] интегрирующий фактор, который является активным центром и совпадает с сущностью системы. Основной задачей системообразующего фактора является обеспечение целостности и устойчивости системы, а также формирование системой собственных внутренних условий существования и предпосылок нового, выступая категорическим императивом для компоновки, создания благоприятной формы взаимодействия между компонентами системы, отбора нужных степеней свободы деятельности, темпов реализации отдельных механизмов, реорганизации и остановки дальнейшей мобилизации системы.

А.М. Рикель выделяет в структуре профессиональной идентичности три компонента: когнитивный, эмоциональный, поведенческий. Когнитивный компонент раскрывается через представление профессионала о своей эффективности, профессионально-важных качествах, поведенческий компонент представлен поведенческими составляющими, эмоциональный компонент включает в себя самооценку [2].

Т.В. Смолякова рассматривает структуру профессиональной идентичности как единство трех компонентов:

- самоописание (когнитивная составляющая);
- эмоционально-оценочное отношение к знаниям о себе как профессионале (эмоциональная составляющая);

- поведенческие реакции (поведенческая составляющая).

Считаем, что данную структуру необходимо дополнить смысловой и рефлексивной составляющей.

Смысловой компонент профессиональной идентичности должен быть представлен смысловыми ориентациями личности. Мотивационно-смысловой подход к анализу психики и личности (Б.А. Сосновский) является одним из центральных подходов в современной психологии. Смысл выступает в качестве звена в механизме самоорганизации человека (В.Е. Ключко, О.М. Краснорядцева и др.).

Рефлексивный компонент является интегрирующим системообразующим компонентом. Д.А. Леонтьев, раскрывая содержание рефлексии, описывает ее через осознание аспектов ситуации и преобразование этой ситуации. Рефлексия тесно связана с категорией самосознания и смысла. Рефлексия, по мнению автора, играет важную роль в процессе жизнеосуществления и жизнотворчества. Важное качество рефлексии заключается в возможности выхода за границы одной психологической системы, а значит как следствие и развитие человека.

В.С. Леднев рассматривает образование как единый процесс трех компонентов: обучения, воспитания и развития.

Вопросы соотношения обучение и развития наиболее четко раскрываются с позиции культурно-исторического подхода в работах отечественных авторов (Л.С. Выготский, Г.Г. Кравцов, Е.Е. Кравцова, В.Т. Кудрявцев, Д.В. Каширский). В работах Л.С. Выготского решается вопрос соотношения обучения и развития. Л.С. Выготский пишет о том, что обучение, воспитание, а в след за ними и образование играют ведущую роль в развитии человека. Обучение, согласно теории Л.С. Выготского, имеет в развитии как ближайшие, так и отдаленные последствия. Образование продвигает за собой развитие, вызывая изменения в сознании и самосознании человека. Обучение и

образование перестраивают структуру самосознания личности, стимулируя появление новообразований.

В.К. Шабельников рассматривает личность, как функциональный орган детерминирующих ее систем. Самоидентичность, опираясь на работы В.К. Шабельникова, рассматривается нами, как внутренне организованная система, имеющая строение и логику своего развития. Изменение структуры профессиональной идентичности становится возможным за счет изменения функции образования на данном этапе профессиогенеза.

Вопросы самореализации личности, ценностные и смысложизненные ориентации личности все чаще становятся предметом современных исследований в области педагогической психологии. Д.В. Каширским показано, что развитие ценностных ориентаций и личности в целом находится в зависимости от особенностей педагогического процесса.

М.С. Яницкий, А.В. Серый, в след за В.Е. Ключко ставят новые цели для педагогической психологии, а именно подготовка личности, заинтересованной в самоизменении, обладающей потребностью в саморазвитии и способной создавать общественно значимые продукты собственной профессиональной деятельности.

«Учитель в такой образовательной системе выступает как наставник, посредник между человеком и культурой, понимающий свою посредническую миссию. Учитель лишь лучше ориентируется в системе знаний, помогая ученику упорядочивать знания» [3].

Вышесказанное отражает логику нашего исследования. Педагог на каждом этапе образования выступает в новой роли и выполняет свои функции, которые отражают логику образовательного процесса, ведут за собой развитие и формирование профессиональной идентичности (см. таблица 1).

Таблица 1

Содержание образования на этапах вузовского и послевузовского образования

№	Этап образования	Содержание образования	Педагог
1	Вузовское образование	лекционные, семинарские практические, занятия, участие в конференциях, написание курсовых и выпускных квалификационных работ Защита ВКР	Преподаватели вуза
2	Стадия социально-профессиональной адаптации (стажировка)	Прохождение программы ознакомительной практики, наблюдение, анализ работы, изучение федеральных законов, выезд на исполнительские действия. Сдача экзамена на знание федеральных законов при прохождении конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы.	Руководитель стажировки из числа специалистов
3	Вхождения в профессию	Обучение по индивидуальному плану развития, прохождение занятий по служебной подготовке. Сдача квалификационного экзамена на присвоение классного чина государственной гражданской службы.	Наставник из числа высококвалифицированных специалистов
4	Формирование кадрового резерва	Занятия по служебной подготовке, прохождение конкурса на включение в кадровый резерв.	Специалисты отдела кадров

На этапе вузовского образования преподаватель создает условия формирования у студентов общих и профессиональных компетенций, которые перерастут в компетентность. Компетенции формируются посредством посещения лекционных, семинарских практических, занятий, участия в конференциях, написания курсовых и выпускных квалификационных работ.

На этапе стажировки, которая длится от 1 до 10 недель, руководитель стажировки создает условия формирования у стажера профессиональных

компетенция посредством прохождения программы ознакомительной практики, которая включает в себя наблюдение за работой, анализ архивных документов, разъяснение процессуальных действий, федеральных законов и нормативных документов, которыми руководствуется в работе судебный пристав-исполнитель. Руководитель стажировки оказывает консультационную помощь стажеру при подготовке к сдаче экзамена на знание федеральных законов при прохождении конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы.

На этапе вхождения в профессию, который длится от 3 до 12 месяцев, наставник работает с судебным приставом-исполнителем по индивидуальному плану развития, утвержденному начальником отдела – старшим судебным приставом. Еженедельно в отделе судебных приставов проводятся занятия служебной подготовке. Судебный пристав-исполнитель пишет тетради по служебной подготовке, которые он сдает на проверку начальнику отдела – старшему судебному приставу. По завершению этапа вхождения в профессию судебный пристав-исполнитель сдает квалификационный экзамен на присвоение классного чина государственной гражданской службы.

На этапе формирования кадрового резерва учителем выступают специалисты отдела кадров, ведущие работу по отбору и подготовке кадрового резерва, проводят занятия по служебной подготовке и формированию профессионально-важных качеств руководителя. По завершению этапа проводится конкурс на включение в кадровый резерв, в ходе которого участники конкурса проходят собеседование с конкурсной комиссией и сдают экзамен.

Таким образом, можно говорить об организованной структуре послевузовского образования судебных приставов-исполнителей, на каждом из этапов мы видим изменение содержания, форм и методов образования, что

ведет за собой новую социальную ситуацию развития, перестройку сознания и самосознания специалиста.

М.С. Яницкий, А.В. Серый А.В. указывают на то, что, основным приоритетом при обучении сегодня считается результат обучения, как некоторый достигнутый уровень владения знаниями, умениями и навыками. При этом психологические исследования показывают, что важнейшим критерием самооценки и условием психологического здоровья личности является удовлетворенность самореализацией, как эмоционально положительное ощущение повышения своей трудоспособности, достигнутой путем вложения ненепростых усилий в прохождение пути от одного уровня собственного развития к другому. Образовательная среда должна гарантировать уважительное отношение к субъекту, реализующему свои способности в меру своих возможностей. Вузовское и послевузовское образование посредством самоопределения должно помогать человеку сформировать свою самоидентичность [3].

В качестве ведущего процесса личностного развития может рассматриваться формирование собственного и уникального, независимого внутреннего мира личности – процесса, который обозначается как индивидуализация, автономизация или же самоактуализация, самоидентичность. Целью и результатом такого личностного развития являются зрелая автономная личность, обладающая такими интегральными характеристиками, как аутентичность, системность, осмысленностью стремление к самореализации.

Подведем итоги:

1. Профессиональная идентичности рассматривается с позиции системного подхода (В.Е. Ключко, О.М. Краснорядцева, Э.В. Галажинский) и понимается как система, и как компонент общей идентичности личности. Основная цель

профессиональной идентичности заключается в обеспечении процессов самореализации, развитии профессионала и раскрытии творческого потенциала личности. Целостность и устойчивость профессиональной идентичности, как системы, поддерживается позитивным самоотношением личности.

2. Самоотношение выступает системообразующим фактором профессиональной идентичности. Самоотношение, выступая рефлексивным компонентом профессиональной идентичности, выполняет интегративную функцию и задает направленность проявления профессиональной идентичности на различных уровнях: когнитивном, смысловом, эмоциональном, конативном.

3. Образование не завершается при окончании высшего учебного заведения, а представляет собой непрерывный процесс. Образование на каждом этапе профессионального перестраивают структуру самосознания личности, стимулируя изменение профессиональной идентичности. Таким образом, развитие самоотношения личности как системообразующего фактора профессиональной идентичности в целом находится в зависимости от особенностей педагогического процесса.

Список литературы:

1. Джанерьян С.Т. Системный подход к изучению профессиональной Я-концепции // Вестник Оренбургского университета. 2005. №4. С. 156-163.

2. Рикель А.М. Профессиональная Я-концепция и профессиональная идентичность в структуре самосознания личности. Часть 1 // Психологические исследования: электрон. науч. журн. 2011. N 2(16).

3. М.С. Яницкий, А.В. Серый // Ценностно-смысловая парадигма как методологическая основа оценки и прогнозирования развития личности //

Личностное развитие: прогностические модели, факторы, вариативность. Коллективная монография. Томск, ТГПУ, 2008. С. 71-93.

References:

1. Džhaner'jan S.T. Sistemnyj podhod k izucheniju professional'noj Ja koncepcii Vestnik Orenburgskogo universiteta. 2005. №4. S. 156-163.
2. Rikel' A.M. Professional'naja Ja-koncepcija i professional'naja identičnost' v strukture samosoznanija lichnosti. Chast' 1 Psihologičeskie issledovanija: jelektron. nauch. zhurn. 2011. N 2(16).
3. M.S. Janickij, A.V. Seryj Cennostno-smyslovaja paradigma kak metodologičeskaja osnova ocenki i prognozirovanija razvitija lichnosti // Lichnostnoe razvitie: prognostičeskie modeli, faktory, variativnost'. Kollektivnaja monografija. Tomsk, TGPU, 2008. S. 71-93.