

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Красноярский государственный педагогический университет
им. В.П. Астафьева»
(КГПУ им. В.П. Астафьева)

Факультет начальных классов
Кафедра педагогики и психологии начального образования

Ибрагимова Ольга Геннадьевна

МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ

ТЕМА: Психологическое консультирование как помощь в профессиональном саморазвитии сотрудников

Направление подготовки 44.04.02 Психолого-педагогическое образование
Направленность (профиль) образовательной программы:
Мастерство психологического консультирования

ДОПУЩЕНА К ЗАЩИТЕ:
Заведующая кафедрой
к.п.с.н., доцент Мосина Н.А.
(ученая степень, ученое звание, фамилия, инициалы)

(дата, подпись)

Руководитель магистерской
программы:
к.п.с.н., доцент Сафонова М.В.
(ученая степень, ученое звание, фамилия, инициалы)

(дата, подпись)

Научный руководитель:
к.п.с.н., доцент Сафонова М.В.
(ученая степень, ученое звание, фамилия, инициалы)

(дата, подпись)

Обучающийся: Ибрагимова О.Г.
(фамилия, инициалы)

(дата, подпись)

Красноярск 2024

СОДЕРЖАНИЕ

Реферат.....	3
Введение	10
Глава 1. Теоретические основы психологического консультирования по проблемам профессионального саморазвития сотрудников.....	16
1.1. Проблема профессионального саморазвития в психологической науке .	16
1.2. Особенности профессионального саморазвития у сотрудников архитектурно-строительной организации с учетом специфики профессиональной деятельности.....	26
1.3. Возможности психологического консультирования как средства помощи в профессиональном саморазвитии личности.....	38
Выводы по Главе 1	53
2.1. Методическая организация исследования и обсуждение результатов констатирующего эксперимента.....	56
2.2. Организация и проведение формирующего эксперимента	77
2.3. Результаты экспериментальной работы и их обсуждение.....	99
Выводы по главе 2.....	118
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	122
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК	126
Приложение А	135
Приложение Б.....	138
Приложение В.....	154
Приложение Г	157

Реферат

Диссертация на соискание степени магистра психолого-педагогического образования «Психологическое консультирование как помощь в профессиональном саморазвитии сотрудников».

Объем – 159 страниц, включая 16 рисунков, 15 таблиц, 4 приложения. Количество использованных источников – 86.

Цель исследования – теоретически обосновать возможности психологического консультирования как средства помощи в профессиональном саморазвитии сотрудников архитектурно-строительной организации и опытно-экспериментальным путем проверить его результативность.

Объект исследования – процесс профессионального саморазвития сотрудников архитектурно-строительной организации.

Предмет исследования – психологическое консультирование как средство помощи в профессиональном саморазвитии сотрудников архитектурно-строительной организации.

Гипотеза состоит в предположении о том, что психологическое консультирование сотрудников архитектурно-строительной организации будет результативно в целях их профессионального саморазвития, если:

1) психологическое воздействие будет направлено на принятие рефлексивной позиции по отношению к саморазвитию, осознание и определение стратегии профессионального саморазвития;

2) будут использованы техники психологического консультирования, способствующие развитию ценностно-смыслового отношения к профессиональной деятельности, готовности к самопознанию и самосовершенствованию, рефлексии профессиональной деятельности.

Теоретико-методологическая основа исследования:

– субъектно-деятельностный подход (К.А. Абульханова-Славская, Б.Г. Ананьев, А.Н. Леонтьев, А.В. Петровский, В.А. Петровский,

С.Л. Рубинштейн);

– понимание человека как активного субъекта (К.А. Абульханова-Славская, Д.Б. Богоявленская, В.А. Петровский, С.Л. Рубинштейн, В.И. Слободчиков, Д.Н. Узнадзе и др.);

– подходы к изучению саморазвития личности (Е.И. Исаев, В.Г. Маралов, В.И. Слободчиков, Г.А. Цукерман и др.),

– подходы к сущности профессиональной деятельности в сфере архитектуры и градостроительства (Е.С. Баженовой, Е.А. Баженовой, В.Г. Бархина, М.В. Дуцева, Г.В. Есаулова, Н.Н. Жеблиенок, А.А. Кувшинова, Е. А. Фаворской и др.)

– общие теоретические положения психологического консультирования, описанные зарубежной и отечественной наукой, о целях, закономерностях и правилах консультативного взаимодействия (Р. Кочунас, Р. Мэй, Р. Нельсон-Джоунс, Г. Навайтис, А.Е. Айви, М.Б. Айви, А.Г. Абрамова, Ю.Е. Алешина).

Методы исследования:

1. Теоретические – анализ и обобщение психологической, акмеологической литературы по проблеме исследования;

2. Эмпирические – опрос, тестирование, формирующий эксперимент.

3. Количественные и качественные методы математико-статистической обработки данных (Т-критерий Вилкоксона).

Экспериментальная база исследования: эксперимент проводился на базе архитектурно-строительной организации ООО «АрхитектСтройПроект», в нем участвовали сотрудники в количестве 22 человек.

Всего было проведено 10 консультаций.

В результате проведенного исследования были достигнуты следующие результаты:

1. Проведен теоретический анализ литературных источников по проблеме исследования.

2. Подобран комплекс диагностических методик для определения

уровня саморазвития сотрудников архитектурно-строительной организации

3. Эмпирическим путем выявлен актуальный уровень саморазвития сотрудников архитектурно-строительной организации

4. Разработана и апробирована модель психологического консультирования по проблеме профессионального саморазвития сотрудников архитектурно-строительной организации.

5. Прослежена динамика уровня профессионального саморазвития сотрудников архитектурно-строительной организации до и после формирующего эксперимента.

6. Обобщены результаты исследования, гипотеза проверена с помощью методов математической статистики.

Таким образом, достигнута основная цель исследования, заключающаяся в теоретическом обосновании возможностей психологического консультирования как средства помощи в профессиональном саморазвитии сотрудников архитектурно-строительной организации и проверки его результативности опытно-экспериментальным путем.

После реализации психологических консультаций произошло повышение показателей профессионального саморазвития сотрудников архитектурно-строительной организации, что подтвердило эффективность программы.

Теоретическая значимость исследования: полученные данные позволяют расширить и углубить представления о сущности профессионального саморазвития сотрудников в сфере архитектуры и градостроительства; установлены возможности группового психологического консультирования в профессиональном саморазвитии сотрудников архитектурно-строительной организации.

Практическая значимость исследования заключается в том, что полученные результаты и разработанная программа психологического консультирования могут быть использованы в работе штатных психологов

организации, психологов консультативных центров и специалистов группового консультирования в области профессионального консультирования, а также на курсах повышения квалификации социальных психологов и в элективных курсах высших учебных заведений.

Итогом нашего исследования на данном этапе является подтверждение гипотезы, что психологическое консультирование сотрудников архитектурно-строительной организации будет результативно в целях их профессионального саморазвития, если:

- 1) психологическое воздействие будет направлено на принятие рефлексивной позиции по отношению к саморазвитию, осознание и определение стратегии профессионального саморазвития;

- 2) будут использованы техники психологического консультирования, способствующие развитию ценностно-смыслового отношения к профессиональной деятельности, готовности к самопознанию и самосовершенствованию, рефлексии профессиональной деятельности.

Report

Dissertation for a master's degree in psychological and pedagogical education "Psychological counseling as an aid in professional self-development of employees".

The volume is 159 pages, including 16 figures, 15 tables, 4 appendices. The number of sources used is 86.

The purpose of the study is to theoretically substantiate the model of psychological counseling as a means of helping in the professional self-development of employees of an architectural and construction organization and to test its effectiveness experimentally.

The object of the study is the process of professional self-development of employees of an architectural and construction organization.

The subject of the study is psychological counseling as a means of helping in the professional self-development of employees of an architectural and construction organization.

Theoretical and methodological basis of the study:

- the subject-activity approach (K.A. Abulkhanova-Slavskaya, B.G. Ananyev, A.N. Leontiev, A.V. Petrovsky, V.A. Petrovsky, S.L. Rubinstein);
- understanding of a person as an active subject (K.A. Abulkhanova-Slavskaya, D.B. Bogoyavlenskaya, V.A. Petrovsky, S.L. Rubinstein, V.I. Slobodchikov, D.N. Uznadze, etc.);
- approaches to the study of personal self-development (E.I. Isaev, V.G. Maralov, V.I. Slobodchikov, G.A. Zukerman and others);
- approaches to the essence of professional activity in the field of architecture and urban planning (E.S. Bazhenova, E.A. Bazhenova, V.G. Barkhina, M.V. Dutseva, G.V. Esaulova, N.N. Zheblienok, A.A. Kuvshinova, E.A. Favorskaya, etc.)
- general theoretical provisions of psychological counseling described by foreign and domestic science, about the goals, patterns and rules of consultative

interaction (R. Kochunas, R. May, R. Nelson-Jones, G. Navaitis, A.E. Ivey, M.B. Ivey, A.G. Abramova, Yu.E. Aleshina).

Research methods:

1. Theoretical – analysis and generalization of psychological, acmeological literature on the problem of research;
2. Empirical – survey, testing, formative experiment.
3. Quantitative and qualitative methods of mathematical and statistical data processing (Wilcoxon T-test).

Experimental base of the study: the experiment was conducted on the basis of the architectural and construction organization LLC "Architectstroyproekt", it was attended by employees in the number of 22 people.

A total of 10 consultations were held.

As a result of the conducted research, the following results were achieved:

1. A theoretical analysis of the literature sources on the research problem has been carried out.
2. A set of diagnostic techniques has been selected to determine the level of self-development of employees of an architectural and construction organization
3. Empirically, the current level of self-development of employees of an architectural and construction organization has been revealed
4. A model of psychological counseling has been developed and tested.

Thus, the main purpose of the study has been achieved, which consists in the theoretical justification and model of psychological counseling as a means of helping in the professional self-development of employees of an architectural and construction organization and verifying its effectiveness by experimental means.

After the implementation of psychological consultations, there was an increase in the indicators of professional self-development of employees of an architectural and construction organization, which confirmed the effectiveness of the program.

The theoretical significance of the study: the data obtained allow us to expand and deepen the understanding of the essence of professional self-

development of employees in the field of architecture and urban planning; the possibilities of group psychological counseling in the professional self-development of employees of an architectural and construction organization are established.

The practical significance of the study lies in the fact that the results obtained and the developed program of psychological counseling can be used in the work of staff psychologists of the organization, psychologists of counseling centers and group counseling specialists in the field of professional counseling, as well as in advanced training courses for social psychologists and elective courses of higher educational institutions.

The result of our research at this stage is to confirm the hypothesis that psychological counseling of employees of an architectural and construction organization will be effective for their professional self-development if:

1) the psychological impact will be aimed at taking a reflective position in relation to self-development, awareness and definition of a strategy for professional self-development;

2) psychological counseling techniques will be used to promote the development of a value-semantic attitude to professional activity, readiness for self-knowledge and self-improvement, reflection on professional activity.

ВВЕДЕНИЕ

Тема профессионального саморазвития личности привлекает все больше внимания в среде психологов. Исследования по этой теме проводятся с различных точек зрения, включая работы ученых, таких как Д.М. Даудова, М.И. Кряхтунов, А.М. Ахмедова, Л.П. Квашко, О.Э. Гуч, Е.Н. Воронова и других авторов. Значение данной темы обусловлено современными условиями труда, которые требуют у специалистов специфических профессиональных навыков. Помимо применения знаний, профессионал должен подходить к решению задач творчески, а также иметь способность постоянно обучаться и совершенствоваться как личностные, так и профессиональные качества. Н.С. Пряжников подчеркивает, что способность к саморазвитию является ключевым элементом профессионального успеха. По его мнению, именно это качество отличает настоящего специалиста от тех, кто занимается своим делом по хобби.

Современная наука понимает профессиональное саморазвитие как процесс, основанный на том, что личностное развитие зависит от деятельности. Это открывает возможности для исследования личности с фокуса соответствия человека его профессии и успешного выполнения задач в этой сфере. Саморазвитие личности изучалось многими отечественными и зарубежными исследователями: А. Маслоу, И.А. Ильиным, Л.С. Выготским, П.Я. Гальпериным, В.В. Давыдовым, А.Н. Леонтьевым, С.Л. Рубинштейном, В.И. Слободчиковым, Д.Б. Элькониным, Б.Г. Ананьевым, Т.Н. Березиной, Р. Бернсом, Е.Д. Божович, Е.И. Исаевым, Н.А. Логиновой, В.Г. Мараловым, Е.П. Никитиным, Н.Е. Харламенковой, Ю.М. Орловым, Г.К. Селевко, А.О. Сурожским, Г.А. Цукерманом, Б.М. Мастеровым, И.И. Чесноковой и др.

Современные социально-экономические преобразования в нашей стране, складывающиеся реальные рыночные отношения с их жесткой конкурентной природой, лавинообразный рост научно-технической информации, ее быстрое старение, быстрая смена производственных

технологий, бурное развитие электроники, рост компьютерной техники и технологий требуют архитекторов и градостроителей, способных системно, творчески мыслить и принимать эффективные нестандартные решения.

В современное время, когда технологические достижения стремительно трансформируют сферу строительства, специалисты архитектурно-строительных организаций сталкиваются с необходимостью соответствовать новым современным требованиям в своей профессиональной деятельности. Эти требования касаются не только графической части проектирования зданий, но и разработки индивидуальных инвестиционно-строительных стратегий, а также поиска современных технологических решений.

С учетом быстро меняющихся условий, профессиональные архитекторы-градостроители должны адаптироваться к инновациям, которые становятся стандартом в строительной индустрии. Важно не только уметь создавать качественные проекты, но и быть готовыми к внедрению новейших технологий, которые могут повысить эффективность и результативность работы. В условиях постоянных изменений выделяются требования к квалификации специалистов архитектурно-строительной сферы и реализации креативных идей, что делает процесс проектирования и строительства более комплексным и многогранным.

Проблема профессиональной деятельности архитекторов и градостроителей рассматривались в трудах Е.С. Баженовой, Е.А. Баженовой, В.Г. Бархина, М.В. Дуцева, Г.В. Есаулова, Н.Н. Жеблиенок, А.А. Кувшинова, Е.А. Фаворской и др.

Поиск путей профессионального саморазвития архитекторов становится все более актуальной темой в современном обществе. Анализ профессиональных стандартов, образовательных программ и предметов деятельности архитекторов позволяет выявить необходимость постоянного обучения и развития в этой сфере. Государство и профессиональное сообщество признают важность профессионального роста архитекторов на

протяжении всей их карьеры. Вследствие этого доминирующим фактором профессионального становления и реальной социализации личности архитектора и градостроителя в профессиональной и творческой среде выступает процесс его самореализации, в ходе которого происходит раскрытие творческого потенциала и развитие профессиональных потребностей, интересов, способностей.

Анализ востребованности архитекторов и градостроителей в строительном секторе экономики и требований, предъявляемых к соискателю со стороны работодателей, демонстрируют заинтересованность в работниках, стремящихся к личностному и профессиональному развитию, а также к творческому росту в своей деятельности.

Недостаточно исследованной остается проблема, связанная с оказанием психологической помощи в процессе профессионального роста архитекторов и градостроителей. Необходимо организовать психологическое консультирование, направленное на решение вопросов развития профессионализма, с применением разнообразных методов и форм помощи.

Цель исследования – теоретически обосновать возможности психологического консультирования как средства помощи в профессиональном саморазвитии сотрудников архитектурно-строительной организации и опытно-экспериментальным путем проверить его результативность.

Объект исследования – процесс профессионального саморазвития сотрудников архитектурно-строительной организации.

Предмет исследования – психологическое консультирование как средство помощи в профессиональном саморазвитии сотрудников архитектурно-строительной организации.

Гипотеза состоит в предположении о том, что психологическое консультирование сотрудников архитектурно-строительной организации будет результативно в целях их профессионального саморазвития, если:

- 1) психологическое воздействие будет направлено на принятие

рефлексивной позиции по отношению к саморазвитию, осознание и определение стратегии профессионального саморазвития;

2) будут использованы техники психологического консультирования, способствующие развитию ценностно-смыслового отношения к профессиональной деятельности, готовности к самопознанию и самосовершенствованию, рефлексии профессиональной деятельности.

Задачи исследования:

1. Осуществить анализ научных исследований в отечественной и зарубежной литературе по проблеме исследования.

2. Подобрать комплекс диагностических методик для определения уровня саморазвития сотрудников архитектурно-строительной организации

3. Эмпирическим путем выявить актуальный уровень саморазвития сотрудников архитектурно-строительной организации

4. Разработать и апробировать модель психологического консультирования по проблеме профессионального саморазвития сотрудников архитектурно-строительной организации.

5. Проследить динамику уровня профессионального саморазвития сотрудников архитектурно-строительной организации до и после формирующего эксперимента.

6. Проверить гипотезу исследования с помощью методов математической статистики.

Теоретико-методологическая основа исследования:

– субъектно-деятельностный подход (К.А. Абульханова-Славская, Б.Г. Ананьев, А.Н. Леонтьев, А.В. Петровский, В.А. Петровский, С.Л. Рубинштейн);

– понимание человека как активного субъекта (К.А. Абульханова-Славская, Д.Б. Богоявленская, В.А. Петровский, С.Л. Рубинштейн, В.И. Слободчиков, Д.Н. Узнадзе и др.);

– подходы к изучению саморазвития личности (Е.И. Исаев, В.Г. Маралов, В.И. Слободчиков, Г.А. Цукерман и др.),

– подходы к сущности профессиональной деятельности в сфере архитектуры и градостроительства (Е.С. Баженовой, Е.А. Баженовой, В.Г. Бархина, М.В. Дуцева, Г.В. Есаулова, Н.Н. Жеблиенок, А.А. Кувшинова, Е.А. Фаворской и др.)

– общие теоретические положения психологического консультирования, описанные зарубежной и отечественной наукой, о целях, закономерностях и правилах консультативного взаимодействия (Р. Кочунас, Р. Мэй, Р. Нельсон-Джоунс, Г. Навайтис, А.Е. Айви, М.Б. Айви, А.Г. Абрамова, Ю.Е. Алешина).

Методы исследования:

1. Теоретические – анализ и обобщение психологической, акмеологической литературы по проблеме исследования;
2. Эмпирические – опрос, тестирование, формирующий эксперимент.
3. Количественные и качественные методы математико-статистической обработки данных (Т-критерий Вилкоксона).

Экспериментальная база исследования: эксперимент проводился на базе архитектурно-строительной организации ООО «АрхитектСтройПроект», в нем участвовали сотрудники в количестве 22 человек.

Апробация результатов исследования происходила в ходе организации и проведения групповых консультаций. Всего было проведено 10 встреч.

По результатам исследования имеются две научные публикации.

Научная новизна исследования состоит в анализе проблемы профессионального саморазвития сотрудников, определены особенности профессионального саморазвития архитектурно-строительной организации. Раскрыта сущность группового психологического консультирования сотрудников архитектурно-строительной организации с позиции принятия ими рефлексивной позиции по отношению к саморазвитию, осознание и определение стратегии профессионального саморазвития.

Теоретическая значимость исследования: полученные данные

позволяют расширить и углубить представления о сущности профессионального саморазвития сотрудников в сфере архитектуры и градостроительства; установлены возможности группового психологического консультирования в профессиональном саморазвитии сотрудников архитектурно-строительной организации.

Практическая значимость исследования заключается в том, что полученные результаты и разработанная программа психологического консультирования могут быть использованы в работе штатных психологов организации, психологов консультативных центров и специалистов группового консультирования в области профессионального консультирования, а также на курсах повышения квалификации социальных психологов и в элективных курсах высших учебных заведений.

Структура работы: магистерская диссертация включает реферат, введение, две главы, заключение, список источников литературы и приложений.

Глава 1. Теоретические основы проблемы психологического консультирования по проблемам профессионального саморазвития сотрудников

1.1. Проблема профессионального саморазвития в психологической науке

Понятие «саморазвитие» имеет разнообразные интерпретации в психологической науке. Эта проблема имеет исторические и социальные корни и долгое время привлекает внимание ученых. Так, Т.А. Стефановская, У. Тейджсон и Э. Шпрангер рассматривают саморазвитие как спонтанный процесс, в то время как Л.С. Выготский считает его социокультурным процессом самообразования. И.Д. Егорычева, М.И. Кряхтунов, С.А. Минюрова и Г.А. Цукерман подчеркивают, что саморазвитие связано с деятельностью субъекта и формированием собственной индивидуальности. Такие ученые как А.А. Бодалев, А.А. Деркач, В.Г. Зазыкин и А.К. Маркова, рассматривают данное понятие как онтологический и методологический принцип. Т.С. Полякова трактует его, как условие и результат самообразования.

Интерпретации этого термина зачастую противоположны: «процесс» – «результат», «социо» – «био», «самость» – «общество». Это создает значительную сложность в анализе поднимаемой проблемы.

Важным аспектом зарубежной психологии XX века является изучение мотивации, самосознания и внутренних факторов, влияющих на саморазвитие. Теория саморазвития личности акцентирует внимание на проблеме «Я-концепции», которую впервые представил К. Роджерс. Целенаправленность процесса саморазвития, выделенная Т. Гринингом, отличает его от естественного биологического развития человека. В работах ученых, таких как Р. Берн, Ш. Бюлер, У. Джеймс, А. Маслоу, Р. Мей, Г. Олпорт, В. Франкл, обсуждаются важнейшие аспекты психологии саморазвития.

Главный акцент, согласно работам экзистенциальных психологов М.М. Бахтину, М. Бубер, В. Франклу и др., лежит на самотворчестве в процессе саморазвития. Человек формирует себя сам и становится тем, кем он сам себя создает. Потребность в постоянном развитии и улучшении, по мнению Г. Олпорта, лежит в основе эволюции личности [83; 127].

Самость, согласно А. Маслоу, представляет собой главный двигатель развития человека и общества, поскольку это стремление к саморазвитию и личностному росту.

В зарубежной психологии акцент делается на проблеме «детерминация – свобода» личности в контексте саморазвития. Теории, основанные на идее внутренней детерминации, выделяют источником саморазвития:

- внутренние противоречия, внутренний конфликт (А. Адлер, З. Фрейд, Э. Фром, К. Хорни);
- врожденное стремление человека к обретению духовных ценностей (Э. Шпрангер);
- стремление к самоосуществлению или самоисполнению (Ш. Бюлер);
- стремление различных компонентов личности к единству – обретению самости (К.Г. Юнг), проприуму (Г. Олпорт).

Индетерминационная гуманистическая психология подчеркивает творческие возможности индивида и его стремление в самоактуализации (А. Маслоу, К. Роджерс). В теориях самодетерминации источниками саморазвития выступают:

- собственная активность человека, его способность к самостоятельному выбору направления саморазвития (Э. Дэси, Р. Райн);
- рефлексивное осознание детерминант ограниченной активности (У. Тейджсон);
- контроль над базовыми потребностями и тревогой, рождающейся в отношениях с внешним миром (Дж. Истебрук);
- диалектическую способность к саморефлексии и трансценденции (Дж. Ричлак) [111].

Многие исследователи в зарубежных психологических концепциях определяют саморазвитие как процесс, в котором «Я» индивида стремится к достижению личной зрелости.

В отечественной психологии идеи о значении активности человека в процессе психического развития высказывали М.Я. Басов, Л.С. Выготский, А.Н. Леонтьев, А.В. Петровский. Л.И. Божович обращала особое внимание на внутренние мотивы развития личности [30; 87; 136; 145].

Другое направление отечественной психологической школы (К.А. Абульханова-Славская, Б.С. Братусь, С.Л. Рубинштейн и др.) включало процесс самореализации в процесс саморазвития.

Согласно мнению К.А. Абульхановой-Славской, основная задача саморазвития заключается в стремлении к расширению знаний, накоплению информации и активной самореализации в различных сферах жизни. В итоге, процесс саморазвития сводится к нахождению своего места в жизни [1].

Важно отметить, что существуют различные точки зрения на эту проблематику и альтернативные подходы к понятиям развития и саморазвития.

Модель саморазвития, предложенная В.Д.Чинкиной, основана на степени осознанности и включает саморазвитие как вызов, саморазвитие по типу самоутверждения и саморазвитие по типу самоконструирования [105]. Ю.В. Мокерова исследует развитие и саморазвитие, учитывая внутренние и внешние факторы, а также применяет пространственную инверсию относительно личности [118].

В.А. Петровский выделяет принцип активной неадаптивности, который подразумевает сочетание свободы выбора и личной ответственности. Этот принцип позволяет рассматривать саморазвитие как ключевую характеристику личности [135].

Ученые Е.И. Исаев и В.И. Слободчиков ввели новый подход к пониманию саморазвития в нашей психологии. По их мнению, индивид должен преобразовать свои поступки в средства для осуществления

практических изменений, чтобы стать настоящим владельцем своей жизни. Саморазвитие включает в себя различные структурные составляющие, такие как самопознание, саморегуляция, самоорганизация, самореализация, самообразование, самовоспитание и самоопределение [158]. Многие процессы и элементы включаются в саморазвитие, что делает его самым широким понятием.

Активное стремление сохранить свою самоидентичность и изменить себя сознательно — вот что, согласно Г.А. Цукерман, означает саморазвитие. Автор подчеркивает, что именно каждый индивидум самостоятельно определяет цели, направления и методы этого процесса изменений [184]. Заметно, что Г.К. Чернявская также поддерживает эту концепцию, утверждая, что каждый человек обязан создать, сделать и сформировать самого себя [185].

Саморазвитие, по мнению В.Г. Маралова, представляет собой сложный и многоуровневый процесс, который включает в себя несколько ключевых форм: самоутверждение, самосовершенствование и самоактуализацию. Самоутверждение позволяет укрепить свою личность и характер, самосовершенствование включает в себя управление собственным развитием, а самоактуализация предполагает достижение полноты самореализации. Кроме того, существуют различные механизмы саморазвития, включая самопринятие, которое подразумевает признание всех сторон и качеств собственной личности. Проявление самопрогнозирования означает умение предугадывать будущие события и задавать цели для своего развития и работы [107].

Саморазвитие выражается через активность личности, которая может проявляться в социальной активности, объединяющей инициативу и исполнительность, либо в социальной реактивности, где преобладает социальная импульсивность и пассивность. Эти черты являются ключевыми компонентами характеристики саморазвития.

Собственное отношение к своим действиям и познанию, характерное

для подростков и юношей, является нормативно-личностным уровнем социальной активности, который со временем превращается в продуктивно-творческий уровень у взрослых. Важной чертой саморазвития является уровень развития самосознания и способности к самопознанию, как отмечает В.Г. Маралов.

Согласно Т.А. Стефановской, формирование личности и развитие обозначаются как реализация саморазвития, что является ключевым фактором внутреннего изменения. Необходимость в самопроизвольном изменении личности вытекает из противоречий, которые присущи ей [74; 105].

Способность личности к творчеству самой себя возникает при прогрессивно-преобразующей направленности саморазвития, которую рассматривал Е.М. Федерягин как управляемый процесс, переходящий в самоуправляемый. В процессе саморазвития личность переживает состояние самоутверждения [174].

Личностное саморазвитие, согласно Л.Н. Макаровой и И.А. Шаршову, представляет собой процесс активной самореализации, основанный на сознательном становлении личности под воздействием как внутренних, так и внешних факторов. Они выделили четыре ключевых этапа развития: самоорганизация, самопознание, самореализация и самообразование. Стимулом этого развития являются творчество и интеллект, согласно авторам [105]. Они подчеркивают важность взаимодействия внешних и внутренних факторов для успешного саморазвития личности и активизации различных механизмов.

В современных исследованиях, посвященных саморазвитию индивида, таких ученых, как Е.Н. Князева, В.А. Копцик, С.П. Курдюмов, И. Пригожий, Г. Хакен и других, подчеркивается, что этот процесс включает в себя случайные колебания внутреннего состояния и изменения в окружающей среде. Следует отметить, что спонтанные изменения структуры индивида имеют решающее значение для его саморазвития, и эти трансформации

нельзя связывать с заранее установленными внешними целями. Важно учитывать, что развитие индивида невозможно спрогнозировать с высокой точностью из-за непредсказуемых колебаний его внутренних состояний и воздействия внешней среды [79].

Исследование личностного развития через призму деятельностного подхода, опирающегося на методы А.Н. Леонтьева, показывает, что внутренние психические процессы имеют свое происхождение во внешних действиях и сохраняют их структурные элементы в более упрощенной форме [88]. Эти процессы представляют собой сложную деятельность, включающую мотивационные и операционные аспекты. Они являются динамичными, зависят от объекта и находятся под контролем субъекта. С точки зрения этого подхода, саморазвитие можно рассматривать как специфическую форму деятельности, организованную самим субъектом (И.Д. Егорычева, Д.А. Леонтьев) [94]. Личностные изменения в сторону идеального «Я» являются результатом особой деятельности, где человек направляет свое внимание на саморазвитие.

В сфере литературы исследованы разнообразные методологические подходы к саморазвитию в профессиональном плане, разработанные отечественными психологами. Среди них выделяется концепция субъектного подхода, разработанная Л.И. Анциферовой, А.К. Марковой и Л.М. Митиной. Она предполагает, что человек в профессиональной сфере является субъектом, способным к творческому самосовершенствованию и стремлению к саморазвитию. Через принцип саморазвития, предложенный Л.М. Митиной, устанавливается связь между профессиональным и личностным развитием, который позволяет личности трансформировать свою жизнедеятельность в объект практического изменения и достижения творческой самореализации.

Для Л.И. Анциферовой, важно исследовать личностно-профессиональное развитие, которое она описывает как процесс формирования личности с акцентом на достижение высоких

профессиональных результатов [6]. Для формирования интегральных характеристик личности специалиста, Л.М. Митина акцентирует внимание на значимости осознания необходимости изменения внутреннего мира и выявления новых путей для самореализации в профессиональной области. Она также подчеркивает, что важно активировать механизмы самосовершенствования, саморегуляции и развития [5].

В сфере синергетического подхода, исследователи, такие как Э.Ф. Зеер и И.А. Шаршов, рассматривают развитие профессиональных навыков как сложную систему, где открытость, нелинейность и постоянное равновесие играют ключевую роль. По мнению Зеера, профессиональное становление связано с изменениями личности под воздействием общества, профессиональной деятельности и стремлением к самосовершенствованию [7]. Он подчеркивает важность постоянного развития, удовлетворения потребностей и профессионального самосохранения.

В сфере акмеологии выделяется концепция профессионального саморазвития, которая подразумевает стремление к достижению наивысших стандартов в процессе профессионального роста. Авторы, такие как А.А. Бодалев, А.А. Деркач, В.Г. Зазыкин и другие, подчеркивают, что непрерывное совершенствование профессиональных навыков и достижений имеет решающее значение и осуществляется через процесс саморазвития как в профессиональной, так и в личной сферах. Этот процесс охватывает обучающие мероприятия, инициативное развитие в рамках профессиональной деятельности и сотрудничество с коллегами, что способствует значительному уровню личного роста [8].

Процесс профессионального саморазвития личности может быть рассмотрен с разных точек зрения. Для повышения своих деловых умений и качеств важно понимать, что саморазвитие в профессиональной сфере имеет основополагающее значение. Как подчеркивает Р.С. Немов, необходимо формировать целый набор профессиональных качеств у специалиста, включая таланты, навыки и умения, которые способствуют успешному

выполнению задач в выбранной профессиональной области. Напротив, анализ профессионального саморазвития, предложенный Т.А. Макаренко, гласит, что профессиональное саморазвитие рассматривается не только как целенаправленные усилия в освоении знаний и умений, но также как процесс формирования личной мотивации и принятия на себя различных ролей в профессиональной сфере. Т.А. Макаренко подчеркивает важность интеграции всех этих факторов для достижения успеха в карьере, а также развития как специалиста и как личности.

Исходя из исследований Е.Е. Чудиной, процесс постепенной трансформации внутреннего мира индивида приводит к изменениям в его профессиональной активности и неразрывно связан с развитием данного уровня. Профессиональное саморазвитие, по мнению Л.А. Байковой и Л.К. Гребенкиной, представляет собой процесс целенаправленного совершенствования человеческой личности с учетом требований, которые профессия накладывает на индивида. Согласно Н.В. Самоукиной, процесс саморазвития заключается в развитии ключевых навыков и качеств, необходимых для успешной реализации в будущей профессиональной жизни [9, с. 53].

Саморазвитие по деятельностному подходу означает трансформацию личности через активные изменения в себе как субъекте работы и развития в контексте общества и профессии. Целью этого процесса является стремление к идеальному «Я», результатом которого становится способность человека быть подлинным субъектом своей жизни и превращать ее в объект практического преобразования.

Процесс саморазвития личности и профессионального роста, согласно С.А. Минюрову, состоит из нескольких ключевых компонентов. Один из них – мотивационный аспект, который подталкивает человека к достижению поставленных целей. Другой компонент – целевой, определяющий направление движения в профессиональной сфере. Также важен операционально-действенный компонент, который определяет конкретные

шаги и действия на пути к развитию. И наконец, рефлексивный компонент помогает человеку осознавать свои ошибки и учиться на них. Эти компоненты составляют основу для успешного личностно-профессионального развития.

В центре структуры личности лежит система ценностных ориентаций, которые работают как регуляторы поведения и деятельности, управляющие взаимодействием человека с обществом и профессией. Они являются основой для нормативных функций и помогают субъекту принимать социально приемлемые решения в жизненно важных ситуациях, основываясь на осмыслении смысла своей личности [111].

В результате изучения работы преподавателя в качестве объекта исследования Д.Ю. Ануфриевой было обнаружено, что процесс саморазвития включает в себя три основных компонента: способность к рефлексии (умение пересматривать свое поведение и формировать новые представления о себе), навыки саморегуляции (понимание и умение контролировать свои действия) и способность к развивающему взаимодействию (последнее предполагает умение преподавателя создавать условия для своего собственного развития в процессе взаимодействия) [4].

Подход М.Р. Битяновой, связанный с деятельностно-личностным направлением, уделяет особое внимание саморазвитию как активному процессу творческого воздействия на внешний и внутренний мир для их преобразования. По словам М.Р. Битяновой, профессиональное саморазвитие представляет собой сложный процесс, способствующий формированию уникального стиля в работе, анализу передового опыта и личной деятельности, а также помогающий в самопознании и самосовершенствовании [10, 13].

Проведенный теоретический анализ описанных подходов к определению понятия саморазвития в целом и профессионального саморазвития в частности позволил выделить ряд дополняющих друг друга признаков, характерных для профессионального саморазвития личности:

процессуальность, активность личности, осознанность, целенаправленность, взаимосвязь личностного и профессионального аспектов,

Процесс профессионального саморазвития личности представляет собой многокомпонентную и значимую сферу деятельности, основанную на структурных признаках. Этот процесс включает в себя постоянное изменение себя, осознанное управление собственным профессиональным ростом, а также выбор способов и средств для профессионального совершенствования. В результате формируется уникальный стиль профессионального поведения.

Постоянное стремление к самосовершенствованию, готовность справляться с актуальными и будущими профессиональными задачами, осознание важности социального вклада и личной ответственности за результаты своей деятельности, а также желание достигать профессиональных успехов — все это составляет фундамент для профессионального роста.

На основе проведенного теоретического анализа в качестве компонентов профессионального саморазвития мы выделяем:

– мотивационно-ценностный компонент – ценностно-смысловое или активно-положительное отношение к саморазвитию в профессиональной деятельности: проявления мотива саморазвития, ценности развития себя в профессиональной сфере, обучении. Стремление к достижению конкретных и ощутимых результатов в профессиональной деятельности, к изменению содержания выполняемой работы и мотивация достижения успеха в профессии.

– операционально-деятельностный компонент – готовность к самопознанию, самосовершенствованию. Сочетание самопознания с потребностью в действительном самосовершенствовании. Умение самостоятельно использовать методы, приемы саморазвития, осуществлять самоконтроль и оценивать результативность профессиональной деятельности. Реализация творческого потенциала, стремление к регуляции профессиональной креативности на основе предпочтения жизненных

ситуаций с позиций «Я-реальное» и «Я-идеальное».

– рефлексивный компонент – рефлексия профессиональной деятельности: мотивации и целеполагания деятельности, принятия решения и осуществления профессиональной деятельности; осознание средств и способов собственной деятельности, причин и следствий достигнутых успехов и неудач в профессиональной деятельности.

1.2. Особенности профессионального саморазвития у сотрудников архитектурно-строительной организации с учетом специфики профессиональной деятельности

При обучении в системе непрерывного образования, необходимо учитывать стадии и закономерности формирования профессиональной личности взрослого, так как это играет значительную роль в процессе профессионального развития.

В профессиональной педагогике существует основной подход, который определяет развитие специалиста через несколько ключевых этапов. На первом этапе специалист вовлекается в профессию, а затем формирует свой уникальный стиль работы. Наконец, достигается этап профессиональной зрелости, где специалист становится опытным и компетентным. На этапе вхождения в профессию взрослый понимает и принимает социальные требования, связанные с выбранной специальностью [3, 5].

Важной стадией в развитии профессиональной личности является второй этап – этап формирования индивидуального стиля деятельности. На данном этапе происходит выработка уникального подхода, создается особая атмосфера взаимодействия с коллегами и проявляется взаимопонимание с администрацией.

Профессиональная зрелость – это сложный этап, насыщенный разнообразными чертами. Важными элементами этой стадии являются творческий подход к работе, стремление к обмену опытом и анализу

собственной деятельности. Но также здесь присутствуют противоречивые моменты, связанные с возможностью профессионального выгорания.

Профессиональный рост специалиста обозначается тремя важными этапами, которые становятся ключевыми в условиях сложной педагогической реальности. На первой ступени специалист делает выбор своей профессии, что включает в себя процесс идентификации с социальной ролью учителя в области науки и культуры, а также начальную профессиональную подготовку, в рамках которой происходит выбор будущей деятельности. Второй этап представляет собой сам этап самоопределения в профессии, на котором специалист углубляется в сущностные механизмы своей деятельности. Процесс профессионального саморазвития на третьей ступени включает в себя опытную практику, последипломное образование, курсовую подготовку и индивидуально-групповое консультирование, что в целом способствует личностному росту и повышению профессионального уровня.

Д. Сьюпер подчеркивает, что на определенном этапе своей жизни человек, который вступает на рынок труда или выбирает путь профессионального обучения, стремится воплотить свою «Я-концепцию». Таким образом, Д. Сьюпер анализирует выбор профессии как механизм реализации этой «Я-концепции», а профессиональное развитие – как неотъемлемую часть общего роста личности. Он предлагает рассматривать профессиональное развитие через призму пяти возрастных периодов:

- этап роста: от рождения до 14 лет (развитие интересов, способностей и других индивидуально-психологических особенностей);
- этап исследования: от 14 до 25 лет (апробация своих сил во внешкольной профессиональной деятельности, на временной работе и т.п.);
- этап утверждения: от 25 до 44 лет (целенаправленное профессиональное образование и упрочение своих профессиональных позиций);
- этап поддерживания: от 45 до 64 лет (сохранение устойчивого положения в профессиональной деятельности);

– этап спада: от 65 лет и далее (уменьшение профессиональной активности, постепенное или неожиданное прекращение профессиональной деятельности).

К моменту начала независимой профессиональной деятельности, безусловно, при благоприятных условиях развития завершаются процессы личностного роста, и формируются все необходимые психологические механизмы для самопознания и саморазвития:

- идентификация и рефлексия;
- способность к самопринятию и самопрогнозированию.

Самопознание и саморазвитие могут принимать уникальные формы для каждого человека, вырабатывая уникальный стиль и индивидуальные характеристики. Важным аспектом становится самопознание и совершенствование в сфере профессиональной деятельности, которые при благоприятных условиях могут стать основой для самореализации.

Саморазвитие и самоактуализация – ключ к удовлетворенности жизнью. При наличии достижений и успехов, процесс самосовершенствования происходит интенсивно и эффективно. Это вызывает высокий уровень самоуважения и чувство идентичности с собой и своей деятельностью. Однако, при неблагоприятных условиях, таких как неверный выбор профессии или отсутствие работы по душе, саморазвитие и самопознание могут быть заблокированы или стимулированы.

Личностные особенности, характер и воля играют ключевую роль в процессе саморазвития. Именно они могут привести к уникальным кризисам и вызовам на пути к профессиональному росту. Преодоление барьеров и готовность к испытаниям отражают зрелость человека и его способность к самореализации. Специфические барьеры, которые намечаются как испытания, служат возможностью для человека проявить себя и свои способности.

Вне профессиональной сферы существуют другие области, где человек раскрывает свои возможности. Семья — это место, где происходят

уникальные процессы саморазвития, формируются способности к установлению общих жизненных целей и ценностей, происходит процесс воспитания и развития собственных детей. Играть роль мужа, жены, отца, матери — это новые сферы, которые появляются на этапе развития. Поскольку это новые роли и позиции, важно постоянно познавать себя в этих качествах, совершенствоваться, строить свою личность.

Исследование различных сфер жизни, таких как общение с окружающими, времяпрепровождение, спорт, развлечения и прочее, является неотъемлемой частью процесса самопознания и саморазвития. Важно, как каждый индивид оценивает себя как создателя своей собственной судьбы, как он справляется с жизненными трудностями и выходит из кризисов. Особенно значимым является выбор индивидуальной позиции по отношению к себе и своей жизни – будет ли это оптимистическое или пессимистическое отношение, стремление к прогрессу или регрессу, взятие на себя полной ответственности за происходящее или пассивное ожидание решений от судьбы.

Проблема профессионального саморазвития архитекторов оказывается крайне органична самой профессии архитектора. Технологии меняются и распространяются с невероятной скоростью, и то, что умел архитектор, условно говоря, вчера, сегодня может стать уже неактуальным. Именно поэтому для того, чтобы оставаться конкурентоспособными, специалистам необходимо постоянно стремиться к знаниям, непрерывно получать новые навыки и изучать новые грани ремесла. Безусловно, архитектор должен быть в курсе актуальных технологий и методов строительных работ, особенностей и возможностей современной строительной техники

Анализ различных компонентов, способствующих становлению профессиональной идентичности архитектора, приобретает особую значимость в контексте достижения необходимого уровня квалификации.

Ученые В.В. Федоров, А.В. Левиков и З.В. Коротаева отмечают, что в области архитектуры и градостроительства особую значимость имеет

высокая степень сложности, связанная с исправлением ошибок в объемно-планировочных решениях и территориальных планах. Это означает, что архитекторы сталкиваются с особыми вызовами и несут повышенную ответственность за формирование материальной среды в общественных пространствах.

Из субъективных причин профессионального саморазвития сотрудников архитектурно-строительной организации в первую очередь стоит выделить желание развиваться, выйдя за рамки комфортных условий, созданных работодателем.

Стабильная зарплата, привычный график и контроль над выполнением заданий часто расслабляют сотрудников и снижают уровень их амбициозности. Неудовлетворенность из-за отсутствия профессионального роста и стремление выйти из зоны комфорта рождает мысль о необходимости организовать собственное дело, проверить себя на прочность, получить новый опыт и навыки.

В контексте нашего исследования необходимо рассмотреть специфику профессиональной деятельности архитекторов и градостроителей.

Безусловно, в каждой должностной инструкции прописываются свои нормы и требования к архитектору. Но в целом эта профессиональная сфера давно устоялась. Специалист в области архитектурного проектирования не только разрабатывает сам проект, но и направляет подготовку строительной документации в соответствии с ним. Он же будет занят авторским надзором. Задачи архитектора-градостроителя несколько отличаются, придется разрабатывать генеральные планы и творчески применять их.

Определение архитектурной деятельности прописано в Федеральном законе от 17.11.1995г. № 169–ФЗ (ред. от 19.07.2011г.) «Об архитектурной деятельности в Российской Федерации» [85].

Проектирование архитектурных сооружений является ключевой обязанностью архитекторов-градостроителей в соответствии с законодательством в области архитектуры. В ходе этой творческой работы по

разработке проекта архитекторы-градостроители занимаются координацией подготовки всех необходимых документов для строительства или реконструкции объектов. Также они выполняют функции авторского надзора, следя за процессом возведения зданий.

Архитектор-градостроитель в своей деятельности сталкивается с многочисленными задачами и стадиями, которые требуют успешного завершения для достижения намеченных целей. Ключевым элементом этого процесса является сотрудничество с клиентами, анализ текущей ситуации, участие в конкурсах по представлению проектов и обмен мнениями в профессиональном сообществе.

Профессиональная деятельность архитектора и градостроителя представлена следующими видами с полученными результатами, которые выделены И.А. Мироновой:

Архитектор градостроитель — это творец, воплощающий свои идеи в различных формах и материалах. Он создает прекрасные образы через живопись, мозаику, пластическое моделирование и другие искусства. Новаторские проекты и концепции, обеспечивающие энергосбережение и устойчивое развитие городских пространств, являются основой его работы. Результаты его труда — это не только архитектурные сооружения и градостроительные объекты, но и вдохновляющие идеи, способные изменить мир в лучшую сторону.

В сфере архитектуры и градостроительства существует определенный ряд видов профессиональной деятельности. Один из них – организационно-управленческая деятельность, которая включает в себя руководство командой, разработку стратегии и контроль за выполнением задач. Законодательная деятельность также играет важную роль, ведь здесь происходит создание и корректировка нормативных актов. Экспертная деятельность включает в себя проведение оценок, выдачу заключений и критику в области архитектуры и градостроительства. Не менее значима и дискуссионно-просветительская деятельность, которая включает в себя

проведение съездов, конференций, лекций и мастер-классов. Исследование в области архитектуры, градостроительства и архитектурного образования включает в себя философское рассмотрение проблем, а также поиск научных подходов к их решению.

Структуру деятельности архитектора и градостроителя следует рассмотреть сквозь призму компонентов профессионального саморазвития: мотивационно-ценностный, операционально-деятельностный и рефлексивный компоненты.

Создание архитектурных объектов – важная цель по профессиональному стандарту «Архитектор». Новый стандарт был утвержден Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации приказом от 6 апреля 2022 года под номером 202н. В рамках данного стандарта выделяются следующие задачи:

- организация творческого процесса при создании уникальных архитектурных проектов;
- согласование разработки всех необходимых разделов проектной документации для строительства или реконструкции;
- контроль за строительством архитектурных объектов;
- координация профессиональной деятельности архитекторов.

В исследованиях Е.А. Афанасьевой архитекторы студенты профессиональную мотивацию рассматривают как сложный процесс, который продолжается на протяжении всей их жизни и связан как с предыдущим уровнем развития, так и с внешними и внутренними условиями последующего уровня.

Для нашего исследования важны в первую очередь внутренняя мотивация. Архитекторы выбирают свою профессию из-за внутренней мотивации, которая проистекает из различных факторов. Они осознают свои способности в рисовании, черчении и конструировании, что стимулирует интерес к архитектуре и желание создавать архитектурные объекты. Помимо этого, архитекторы стремятся приносить пользу обществу через создание

архитектурной среды, развивают эстетические ценности и наслаждаются творческой работой [7, С.64].

Изучение внутренних стимулов и факторов, влияющих на мотивацию, является ключевым аспектом анализа теорий мотивации. По мнению А. Маслоу, самореализация, эстетика и познание стоят на вершине иерархии потребностей. Автор также подчеркивает, что стремление к духовному росту часто становится главным движущим силой человеческой активности и составляет важную часть процесса формирования личности.

Архитектор начинает свою деятельность обычно с рефлексивного компонента, который служит отправной точкой.

К нему относится анализ современных трендов в архитектуре и градостроительстве, оценка существующей ситуации в городе, исследование состояния объекта, а также технические, технологические и конструктивные возможности. Проведение предпроектного анализа является необходимым этапом перед тем, как приступить к поиску идеи, формулированию задач, самоанализу и продуманному выбору стратегии действий. Ранняя проработка данных аспектов создает прочную основу для следующего этапа проектирования и способствует более эффективному решению задач, которые могут возникнуть в процессе работы.

Важным аспектом работы архитектора, согласно стандарту, является способность собирать, анализировать и обрабатывать данные о климатических и геологических особенностях района застройки, а также о социокультурной среде и историческом наследии этого района. Он должен уметь искать и анализировать информацию о существующих объектах строительства схожего назначения и условиях проектирования. Кроме того, архитектор должен быть способен анализировать задачи проекта, выбирать методы и инструменты для их решения [104, С. 12].

Для градостроителя по профессиональному стандарту важным фактором является уровень образования и опыт работы, которые определяют сложность требований. В частности, необходимо проанализировать

информацию профессионального характера для выявления источников и условий ее получения в сфере градостроительства. Также требуется провести анализ задания на создание градостроительных решений, чтобы определить цели, задачи, методы и средства разработки градостроительной документации.

Для разработки градостроительных решений для конкретных территориальных объектов требуется провести общий анализ исходной информации. Важно также определить применимость и достаточность результатов исследований в процессе разработки градостроительной документации.

Анализ различных вариантов градостроительных решений, с учетом существующей системы принципов и целей планирования, позволяет оценить начальную информацию о объекте градостроительной деятельности. Это включает в себя определение потребностей в проведении исследований и изысканий. Также осуществляется оценка доступных ресурсов и условий, необходимых для разработки градостроительной документации. Такой подход способствует выявлению этапов, которые требуются для успешной реализации проекта [103].

Важным аспектом работы архитектора и градостроителя является постоянное обращение к анализу и рефлексии на всех этапах проекта. Систематический и комплексный анализ результатов работы помогает выявить возможные ошибки и недочеты, что позволяет принять критический взгляд на полученные результаты и найти способы их улучшения.

Рефлексия (от позднелат. *reflexio* – обращение назад) — это принцип, который направляет человеческое мышление на осознание и осмысление собственных форм и предпосылок. Она включает в себя предметное рассмотрение процесса познания, критический анализ методов и содержания знания. Деятельность самопознания открывает перед нами внутреннюю структуру и специфику духовного мира человека. [147, С.30].

Работа архитекторов и градостроителей отличается уникальностью,

требующей непрерывного решения проблем и формирования новых концепций, учитывая отрицательные условия. Этот процесс невозможен без глубокого анализа и систематического мышления, пересматривая как суть творческой деятельности в общем, так и собственного художественного труда.

При занятии профессиональной деятельностью в области архитектуры и градостроительства необходимо предвидеть результаты работы заранее. Даже при наличии положительных аспектов у проектируемого объекта, таких как его привлекательность с точки зрения эстетики, экономики и других факторов, специалисты должны прогнозировать влияние на городскую среду в целом, на городскую застройку, экологию, транспорт и другие аспекты. Креативный подход к профессии позволяет предсказывать будущее и ориентироваться на направление прогресса.

Строительство архитектурных объектов – это креативный процесс, в котором архитекторы используют антиципацию как ключевой инструмент. Предвосхищение и прогнозирование играют важную роль в формировании стиля и направлений развития общества, урбанистических и технологических процессов. Важно учитывать прогностическую функцию антиципации при создании проектов, чтобы быть впереди и предугадать будущие тенденции.

Операционально-деятельностный компонент включает в себя описание креативной составляющей. Профессиональные стандарты широко описывают разнообразие знаний и умений, необходимых для успешной деятельности архитектора и градостроителя. Эти стандарты включают в себя креативные аспекты, основы композиции и визуального восприятия, а также методы архитектурного проектирования.

Чтобы разработать новаторские архитектурные идеи, архитектору крайне важно развивать свои креативные способности и уметь применять их на практике. Основные знания и навыки составляют важный фундамент для деятельности в этой области, но без творческого подхода архитектору будет трудно достичь успеха.

При разработке строительных проектов крайне важно учитывать основы проектирования конструкций и инженерных решений, а также взаимосвязь объемно-пространственных характеристик с эксплуатационными показателями. Необходимо знать принципы создания комфортной атмосферы в помещениях, включая такие аспекты, как акустика, освещение и микроклимат. Важным является выбор строительных материалов и их технические характеристики, а также технико-экономические параметры, которые необходимо анализировать на этапе проектирования. Кроме того, важно учитывать нормативные документы, регулирующие архитектурно-строительное проектирование, включая санитарные нормы и технические стандарты, которые обеспечивают соответствие проектных решений требованиям безопасности и качеству строительства [104].

Для успешного проектирования территориальных зон и прогнозирования последствий реализации градостроительных решений градостроителю необходимо обладать знанием всемирной истории архитектуры, градостроительства и дизайна. Овладение методологией стратегического планирования развития территорий и поселений, понимание институциональной организации градостроительного и архитектурно-строительного проектного дела в Российской Федерации также являются важными. Особое внимание следует уделить принципам формирования инженерно-транспортной инфраструктуры территорий и поселений [97].

Внутренний стержень деятельности архитектора и градостроителя – это креативность, которая направляет их работу [142,143].

Архитектор и градостроитель, воплощая свои творческие замыслы, используют различные средства коммуникации, такие как графические, пластические, цифровые. Они создают реальные объекты и комплексы, меняя окружающую среду и формируя пространство вокруг нас. Профессиональная деятельность этих специалистов направлена на решение конкретных проблем, их творческое воображение направлено на это. Их идеи и

креативность находят свое воплощение в эскизах, чертежах, схемах и макетах.

Федеральные государственные образовательные стандарты затрагивают не только аспекты знаний и навыков, но и выделяют важность единой интерпретации компетенций для градостроителей и архитекторов. Центральным элементом здесь является способность эффективно взаимодействовать в деловой сфере на различных языках, как родном, так и иностранном, а также умение представлять проектные концепции с применением разнообразных технологий искусства и графики, демонстрируя глубокое понимание основ художественной культуры и пространственного мышления.

Основной целью любой профессиональной деятельности является получение конечного результата, который общество считает успешным при условии достижения высоких показателей эффективности. В профессии архитекторов и градостроителей значительное влияние на итоговый результат оказывают личные качества специалиста. Особенно важными являются «профессионально значимые» качества, которые наибольшее образом влияют на успешность и эффективность выполнения профессиональных задач. Таким образом, совокупность индивидуальных характеристик и действий специалиста играет ключевую роль в профессиональной деятельности архитекторов [154].

Изучение различных аспектов творческой работы архитекторов и градостроителей позволяет понять, что для успешной деятельности в этой области необходимо владеть различными навыками и знаниями, включая художественные, конструктивные, юридические и научные. Модели профессионального развития личности должны быть основаны на концепции саморазвития в процессе всей жизни, что поможет построить содержательную профессиональную деятельность.

1.3. Возможности психологического консультирования как средства помощи в профессиональном саморазвитии личности

В современной научной психологической литературе часто встречаются определения понимания психологического консультирования. Эти ключевые определения выделяются как в зарубежной, так и в отечественной теории и практике.

В книге Ю.Е. Алешиной «Индивидуальное и семейное психологическое консультирование» подчеркивается, что это процесс непосредственного контакта с людьми, целью которого является решение различных психологических проблем, возникших из-за трудностей в межличностных отношениях. Основным методом воздействия здесь является специально организованный диалог [5, 4].

Психологическое консультирование, по мнению Г.С. Абрамовой, представляет собой специфическую форму работы психолога, которая направлена на восстановление индивидуальной жизненной логики человека. Этот вид профессиональной деятельности выделяется своей уникальностью и значимостью в сфере психологии [1, 7].

Процесс консультирования, по словам М.А. Гулиной, представляет собой взаимодействие между консультантом, обладающим профессиональной компетентностью в области психологии, и клиентом, направленное на самопознание и достижение целей. Консультант помогает клиенту раскрывать свой потенциал и находить свое место в обществе, используя актуальные методы и знания. Основная цель консультирования – сделать клиента счастливее и успешнее [19, 37].

Взгляд на консультирование Р. Кочунаса основан на определении, предложенном Н. Burks и В. Steffire. Они утверждают, что консультирование представляет собой профессиональное взаимодействие между квалифицированным консультантом и клиентом, которое обычно

описывается как «личность—личность», хотя в нем могут участвовать и более два человека.

Психологическое консультирование, проводимое Ю.Е. Алесиной, нацелено на оказание поддержки и помощи людям в решении проблем и улучшении отношений с окружающим миром. Для достижения этой цели ставятся следующие приоритеты:

1. Проведение беседы с клиентом, выслушивание.
2. Поддержка клиента в управлении своим эмоциональным состоянием.
3. Возложение ответственности за собственное благополучие на клиента.
4. Совместное определение с психологом того, что требует перемен и какие шаги можно предпринять для изменения ситуации.

Г.С. Абрамова считает, что цель консультирования состоит в том, чтобы формировать у клиента культурно-продуктивную личность. Он должен чувствовать перспективу, действовать осознанно, уметь разрабатывать разнообразные стратегии поведения и анализировать ситуацию с различных точек зрения. Создание условий для нормального, психически здорового клиента, в которых он мог бы начать разрабатывать осознанные нестандартные способы поведения, является главной задачей психолога-консультанта. Такие способы действий помогут клиенту действовать в соответствии с культурными возможностями.

Согласно ученому Р. Кочунасу, основная задача консультирования заключается в том, чтобы помочь клиентам осознать свой внутренний мир и успешно добиться поставленных целей с помощью осознанных решений в решении проблем в области эмоциональных и межличностных отношений. Эксперт выделяет несколько ключевых аспектов, которые характеризуют консультирование как особую форму психологической поддержки:

1. Консультирование способствует развитию способности человека принимать собственные решения и действовать в соответствии с ними.
2. Консультирование способствует освоению новых моделей

поведения и мышления.

Важно отметить, что консультирование способствует становлению и росту индивида. Основным принципом здесь является акцент на ответственности клиента, где признается, что в определенных ситуациях самостоятельные решения способен принимать независимый и ответственный человек. Консультант создает условия, которые стимулируют клиента к активным действиям. Однако, сердцевиной этого процесса является взаимодействие между клиентом и консультантом, которое основано на философии клиенто-центрированной терапии.

Итак, психологическое консультирование представляет собой особый процесс, который включает два ключевых аспекта. Во-первых, основное внимание уделяется поддержке психического здоровья при решении трудных жизненных ситуаций. Во-вторых, используемые методы характеризуются строгой структурой и конкретными техниками. Именно эти аспекты важны для нас в рамках понимания психологического консультирования как одного из способов решения образовательных потребностей взрослых людей.

Неоднородность в классификации различных типов и направлений психологического консультирования указывает на разнообразие концепций и определений в данной сфере. Это многообразие связано с тем, как психологическое консультирование стало самостоятельным направлением в пределах психологической науки.

Люди, которые не испытывают клинических нарушений, но нуждаются в психологической поддержке, побудили к появлению данного вида профессиональной деятельности, отмечает Р. Кочюнас. Разнообразие таких потребностей, широкий спектр трудностей в повседневной жизни, деятельности, общении, с одной стороны, и развитие теоретического знания в области психологии с другой стороны, способствовало возникновению достаточно большого количества форм, способов, методов в консультативной практике. Психологическое консультирование появлялось под влиянием социально-исторических и культурных факторов,

содержательно наполняясь различными теориями: как психологическими и психотерапевтическими, философскими и социально-психологическими, так и собственно консультативными.

Вновь обращаясь к работе Р. Кочунаса, мы видим классификацию видов консультирования, на основании разных критериев:

- индивидуальное и групповое (по критерию специфики объекта);
- однократное и многократное консультирование (по критерию затраченного времени);
- консультирование в связи с личным обращением клиента и консультирование по вызову, направлению (по характеру мотивации);
- консультирование с обязательным обследованием клиента и без него; с применением методов психологической коррекции или без этих методов (по специфике содержания и применяемых методов);
- возрастно-психологическое, профориентационное, психолого-педагогическое, семейное и др. (по критерию характера решаемых задач);
- когнитивно-ориентированное консультирование, бихевиориально-ориентированное консультирование, гуманистически ориентированное консультирование, психоаналитическое консультирование и т. п. (по характеру теоретического подхода, в котором работает психолог-консультант);
- непосредственное (очное) консультирование, опосредствованное (заочное, дистанционное) консультирование (критерий степени непосредственности или опосредованности контакта между психологом-консультантом и клиентом).

В Психотерапевтической энциклопедии под редакцией Б.Д. Карвасарского описаны следующие виды психологического консультирования:

- проблемно-ориентированное консультирование с акцентом на модификацию поведения, анализ внешних причин проблемы.
- личностно-ориентированное консультирование, ключевой ориентир

в котором – это выявление индивидуальных, личностных причин проблем, поиск и выработку путей и способов их решения и предотвращение подобных проблем в будущем.

– решение-ориентированное консультирование с акцентом на активацию собственных ресурсов клиента для решения проблемы, а не на анализ ее причин. [39, 414-416]

Один из современных трендов в психологии, по мнению Р. Кочунаса, заключается в использовании эклектического подхода. Этот подход основан на соединении ранее несовместимых элементов, понятий, методов и теоретических конструктов различных направлений [26, 51]. Проблематика обращений клиентов становится все более дифференцированной, поэтому наиболее целесообразным критерием для выделения направлений психологического консультирования является не просто направленность на сферу жизни личности, но спецификация в соответствии с ключевым предметом консультирования, которым является запрос клиента.

Профессиональное консультирование фокусируется на различных аспектах трудовой жизни. Запросы, которые поступают в этой области, весьма разнообразны — от вопросов выбора карьеры и начала профессиональной деятельности до адаптации на новой позиции и разрешения личных проблем, возникающих в процессе взаимодействия с коллегами на работе.

В современной психологии профессиональное консультирование воспринимается как ключевой метод оказания помощи людям не только при выборе сферы деятельности, особенно для выпускников школ, но и в ходе их профессиональной жизни. Ограничивать его лишь рамками профориентации неправильно, так как психологические трудности могут возникать у человека на различных этапах его жизненного пути, а не только в моменты выбора либо смены профиля.

Существует несколько наименований для типа консультирования, связанного с решением сложностей в профессиональной сфере, в психологии

Запада. В современных терминах данный вид консультирования получил название «карьерное консультирование» и считается более актуальным для решения поставленных задач. Оно включает в себя вопросы, связанные с социальным статусом и поиском путей достижения желаемого положения в обществе. Хотя оно также охватывает сферу профессиональной деятельности, но в большей степени акцентируется на аспектах социального положения и возможностей.

Согласно Брауну и Бруксу, карьерное консультирование представляет собой сложный процесс, в рамках которого оказывается помощь людям в решении проблем, связанных с их профессиональным развитием. Ключевыми аспектами этого процесса являются выбор профессии, ее освоение, адаптация под изменяющиеся условия и продвижение по карьерной лестнице. Развитие карьеры – это длительный путь, который неразрывно связан с различными сферами жизни индивида. К числу карьерных трудностей относятся вопросы неопределенности и выбора, оптимизация производительности, управление стрессом, способность адаптироваться к изменениям, соответствие личных качеств требованиям рабочего окружения. В области отечественного консультирования используется множество терминов, таких как профессиональное, деловое и профессионально-психологическое консультирование. Деловое консультирование сосредоточено на совершенствовании деловых навыков, оптимизации процессов работы, развитии профессиональных качеств и решении трудовых проблем. В этом контексте обсуждаются вопросы выбора карьеры, повышения производительности, ведения бизнес-переговоров и другие аспекты, касающиеся профессиональной деятельности индивида [9].

Планирование профессиональной карьеры с учетом индивидуальных качеств личности и возможностей, предоставляемых обществом — это еще один аспект профессионального консультирования, которое описывается как метод поддержки людей в процессе выбора или пересмотра профессионального пути [7].

Процесс профессионально-психологического консультирования представляет собой совместную деятельность специалиста и клиента, направленную на выявление и разрешение профессиональных проблем. В результате этой работы клиент определяет свои профессиональные возможности и потребности, что позволяет ему разработать план действий для достижения желаемых целей. Консультирование направлено на улучшение профессиональной деятельности, поведения и взаимодействия клиента в рабочей среде [3].

Консультирование в области профессионализма отличается от обычного психологического консультирования и направлено на проблемы, связанные с работой, развитием личности и профессиональной деятельностью. Понятие «профессиональное» в названии этого вида консультирования означает работу над профессиональным становлением.

Снятие психической напряженности, актуализация профессионально-психологического потенциала и дальнейшее профессиональное развитие человека — вот основные цели профконсультирования, согласно взглядам Э.Ф. Зеера и Э. Э. Сыманюка.

В процессе консультирования клиентов, психолог сталкивается с задачей помочь им разрешить противоречия, возникающие в рабочей среде, связанные с выбором профессионального пути и личным ростом. Развитие профессиональной карьеры и поведение на работе играют ключевую роль в решении проблем, с которыми сталкиваются клиенты. В процессе консультирования могут возникать следующие дилеммы [3, 7, 9, 20]:

- между личными интересами клиента и необходимостью общества в опытных специалистах;
- между требованиями рынка труда и накопленным профессиональным опытом;
- между уровнем притязаний в карьере и индивидуальными способностями;
- между окружением клиента и его личными желаниями;

- между результатами действий и ожиданиями клиента;
- между самосохранением и стремлением к развитию в профессиональной сфере;
- между стоимостью приобретений и их реальной ценой.
- между собственной уверенностью и представлениями о своем успехе;
- между общепринятыми правилами и личными убеждениями;
- между умениями, которые человек имеет, и желаемыми навыками;
- между оценкой своих действий и мнением окружающих;
- между стабильностью и стремлением к переменам;
- между обязанностями и желаниями;
- между реализацией и мечтами о будущем.

Существует множество психологических подходов, которые активно применяются в практике психологического консультирования для саморазвития. Один из таких подходов – клиент-центрированная психотерапия, разработанная американским психологом К. Роджерсом. Этот подход имеет общую методологическую платформу, которая воплощена в различных теориях и концепциях. Личностно ориентированное консультирование – одна из таких концепций, основные идеи которой были воплощены в теоретико-практической деятельности ученых, таких как Ш. Бюлер, Ф. Бэррон, С. Джулард, А. Маслоу, Р. Мэй, В. Франкл и другие. В российской психологии идеи личностно ориентированного консультирования в области развития и воспитания личности изучены в работах И.Д. Бега, И.С. Булах, П.В. Лушина и других ученых.

Личностно ориентированное консультирование направлено на помощь человеку в понимании своих эмоций и переживаний прошлого, развитии самоуважения и принятии своих поступков. Основная задача – согласование личности с глубокими внутренними ощущениями для достижения баланса «Я-реального».

Важно с первых минут консультирования обращать внимание на личность клиента, а не на его проблемы. Цель консультации – помочь

клиенту расти как личность и профессионал, чтобы он мог самостоятельно решать свои трудности. Психолог фокусируется на самой личности клиента и ее «Я» в начале консультации.

Реализация функций психологического содействия в профессиональном саморазвитии клиента в психологическом консультировании возможна при использовании личностно ориентированных технологий профессионального развития:

- развивающей диагностики;
- тренингов личностного и профессионального развития и саморазвития;
- технологий формирования психологической аутокомпетентности;
- проектирования альтернативных сценариев профессиональной жизни;
- личностно ориентированных тренингов повышения профессиональной компетентности;
- тренингов самоуправления, саморегуляции эмоционально-волевой сферы и самовосстановления личности.

Для успешного профессионального саморазвития важно уметь правильно устанавливать цели и направлять собственное развитие. Сопровождение в этом процессе предполагает поддержку и помощь в укреплении профессионального «Я», поддержание здоровой самооценки, а также освоение методов саморегуляции и технологий самосохранения. Психологическое консультирование играет важную роль в создании благоприятного ориентационного поля для профессионального развития личности.

В ходе консультации клиент активно вовлекается в процесс и становится главным создателем своего профессионального развития. Планирование карьерного роста преобразуется в творческий процесс, способствующий раскрытию индивидуального потенциала. В результате выявляются и уточняются жизненные цели и приоритеты, укрепляется мотивация к профессиональному росту, формируется позитивный взгляд на

решение повседневных проблем, а также развиваются навыки принятия собственных решений.

Путь к успеху начинается с осознания своих возможностей и целей, превращая мечты в конкретные действия. Одним из итогов карьерного консультирования является индивидуально разработанный план роста, созданный в ходе консультаций. Он служит навигатором на пути к достижению желаемых результатов. Уникальные качества личности определяют шаги к успеху, их реализация происходит через взаимодействие с окружающим миром и внутренними убеждениями.

В процессе формирования персональной карьеры Е.П. Аксенова выделяет несколько ключевых этапов:

1. Подготовительный этап, который включает в себя диагностику карьерных возможностей. Это включает в себя анализ сильных и слабых сторон, психологических характеристик и профессионального опыта, а также определение жизненных приоритетов и ожиданий, связанных с карьерой. Необходимо также рассмотреть социально-экономическую ситуацию в регионе и существующие возможности на рынке труда.

2. Индивидуальный карьерный проект, который предполагает разработку эффективной стратегии профессионального роста, учитывающей как личные обстоятельства, так и социальный контекст жизни клиента. В этом этапе также разрабатывается план действий для достижения конкретных целей, принимая во внимание индивидуальные ресурсы клиента.

3. Сопровождение процесса реализации карьерного проекта включает постоянную мобилизацию ресурсов клиента, мониторинг изменений на рынке труда и активное использование его возможностей.

Итак, помощь консультанта по карьере заключается в преобразовании способностей клиента в конкретные перспективы, облегчении выбора оптимального курса профессионального роста и предотвращении возможных ошибок, таких как нереалистичные решения и принятие необдуманных шагов.

В рамках консультирования Д.А. Донцов и М.В. Донцова представляют подход, который базируется на уникальной схеме профессиональной консультации. Эта схема служит как основной инструмент для психолога, который активно модифицирует её в процессе консультирования, исходя из информации, полученной от клиента. Типичная схема профессионального консультирования включает последовательные фазы, процессе работы:

Подготовительная (нулевая) фаза. Задача консультанта состоит в том, чтобы углубиться в информацию о клиенте, с целью понимания его. Он исследует данные и готовится к встрече, собирая материалы, выбирая методики диагностики и планируя дальнейшие шаги.

Первая фаза. В начале консультационного процесса консультант способствует клиенту в осознании главной проблемы, анализируя её с его перспективы. Этот этап критически важен для эффективного течения всего процесса консультирования. С первых минут общения консультант создает атмосферу доверия и дружелюбия, представляя себя. Ключевым является наличие у консультанта развитыми коммуникативными навыками, умение контролировать своё невербальное поведение и воспринимать невербальные сигналы клиента, так как успешность налаживания контакта зависит от этих факторов. На основе собранной информации на данном этапе консультант разрабатывает план дальнейшей работы, оценивая личность клиента и его отношение к консультации.

Вторая фаза. Основная задача заключается в формулировании гипотезы профессионального консультирования и уточнении предыдущей оценки.

Третья фаза. Консультант и клиент определяют общую цель консультационной работы и её характер.

Четвертая фаза. Оба участника стремятся достичь установленной ранее цели.

Пятая фаза. Итоги консультации подводятся совместно, клиенту задаются вопросы о достигнутых результатах, а также обсуждаются дальнейшие шаги и усовершенствование профессионального плана.

Для достижения желаемых результатов критически важно, чтобы планы клиента были сформулированы ясно и соответствовали его умениям и возможностям. Оценка поставленных целей должна основываться на конкретных событиях, которые он хочет видеть в итоге. Чтобы определить необходимые ресурсы и сроки для выполнения намеченных задач, необходимо разработать профессиональные планы. Консультант может изучать перспективы клиента, принимая во внимание такие аспекты, как оптимизм, продолжительность, последовательность, реалистичность и уровень разнообразия.

Способность человека предсказывать будущее влияет на продолжительность консультаций. Увеличение удовлетворения от работы приводит к расширению временных рамок прогнозирования. Осознание действительности и фокусировка на достижимых целях свидетельствуют о реалистичном подходе. Клиент проявляет оптимизм, когда уравнивает положительные и отрицательные ожидания от своей судьбы и уверен, что запланированные события произойдут вовремя.

Важно помнить, что успехи в карьере могут влиять на это. Согласованность заключается в том, насколько будущие события сплетены с настоящим. Люди, видящие время как бесконечное, часто не последовательны в своих действиях. Разграничение предполагает выделение ближайших и более отдаленных перспектив, а также отдельных этапов развития. В ходе консультирования сложно создать четкое видение будущего в профессиональной сфере. Консультант может помочь клиенту определить свои карьерные цели, оценить текущие планы и, если нужно, скорректировать их.

Групповые профконсультации могут быть различными по своему направлению: информационными, диагностическими, медико-психологическими, корректирующими, развивающими и формирующими. Поскольку профконсультант сталкивается с несколькими задачами в ходе консультации, такое разделение условно.

Групповая диагностическая консультация идеально подходит для решения следующих задач: выявления уровня информированности клиента в профессиональной сфере; определения сформированности профессиональных планов; анализа потребностей и мотиваций участников, их интересов и склонностей; а также выявления отдельных важных профессиональных качеств.

Групповая консультация, направленная на развитие, включает применение различных методов для работы с участниками. В числе таких методов – проведение имитационных и карточных профориентационных игр, использование психотехнических упражнений и элементов социально-психологического тренинга. Использование ролевых игр, упражнений и элементов тренинга в групповой консультации способствует заинтересованности участников в процессе саморазвития, помогает им лучше понять самих себя, свои возможности, мотивы поведения и психологические аспекты.

Индивидуальные консультативные сессии, посвящённые конкретным запросам клиента. Например, запрос на принятие решения (какой из вариантов, предложений работы выбрать); проработка конкретного плана достижения целей (что именно и в какой последовательности делать для достижения цели, что может помешать, как преодолеть препятствия и пр.); проработка мотивации (почему я откладываю или не делаю эту задачу, что мне мешает и что с этим делать).

Новая психологическая технология, разработанная С.Ю. Минюровой, сосредоточена на стимулировании индивидуального рефлексивного подхода к собственным амбициям, желаниям и убеждениям, что формирует основу для определения собственного пути к профессиональному росту.

Автор утверждает, что важно активизировать процессы осмысления и осознания противоречивости внутреннего мира человека. Предложенные методы и приемы направлены на поддержание сложного внутреннего мира через актуализацию действий. Внутренний диалог, порождающий

«двуголосое слово», выводит нас в рефлексивную позицию, где мы можем осознать различия в самих себе. Это помогает развивающемуся профессионалу осознать собственные ценности и выбрать стратегию саморазвития в профессиональной сфере.

Психологическое содержание этапов технологии консультирования:

1. Подготовка – определение готовности человека к выбору стратегий саморазвития.

2. Реконструкция опыта профессионализации – представленность сознанию опыта многообразных жизненных отношений профессионализации, основанных на различных мотивах и ценностях

3. Рефлексивный анализ опыта профессионализации – установление взаимосвязей между анализ опыта жизненными отношениями профессионализации

4. Моделирование стратегий саморазвития в профессии – определение перспектив профессионализации в конкретных условиях жизнедеятельности на основе осмысления мотивов, ценностей.

Программа консультативной работы включает в себя серию сессий, в ходе которых в удобном темпе для обратившегося за психологической поддержкой человека реализуются все этапы психотехнологии.

Итак, в процессе психологического консультирования, основанного на личностно-ориентированном подходе, основной акцент делается на восстановлении возможности личности использовать собственные способности для профессионального роста. Это также направлено на освобождение и укрепление потенциала личности для разумного и творческого решения профессиональных проблем. Важным аспектом является формирование безоценочного отношения к себе, а также настройка личности на принятие своих переживаний. После психологического консультирования человек должен пересмотреть свое представление о себе как специалисте и утвердиться в истинности своих личностных и профессиональных ценностей. Важно постепенно принимать себя,

восстанавливать уважение к себе, и обращать больше внимания на свой внутренний мир, проверяя его истинность на практике. В результате человек станет более гибким и независимым в своей профессиональной деятельности.

Посредством психологического консультирования клиент может достигать как профессионального роста, так и личного прогресса. Развитие потенциала работников, обеспечение их профессионального благополучия, удовлетворение от своей деятельности и увеличение производительности труда — все это является результатом консультаций, направленных на профессиональное самосовершенствование.

Выводы по Главе 1

Теоретический анализ научной литературы по проблеме исследования позволяет сделать следующие выводы:

1. Профессиональное саморазвитие личности можно понимать как многокомпонентный и профессионально значимый процесс целенаправленной деятельности по непрерывному самоизменению, сознательному управлению своим профессиональным развитием, выбору путей и средств профессионального самосовершенствования способствует формированию индивидуального стиля профессиональной деятельности.

2. В психологических исследованиях за рубежом акцент делается на проблеме «свобода – детерминация» и ее влиянии на саморазвитие личности. Развитие личности воспринимается как постепенный процесс усиления собственной индивидуальности и стремление к достижению психологической зрелости. В отечественной психологии саморазвитие личности рассматривается как процесс самореализации, развитие субъекта деятельности, акцент делается на внутренние мотивы саморазвития личности.

3. Выделяется ряд методологических подходов к проблеме профессионального саморазвития, основанных на исследованиях отечественных психологов: субъектный подход (Л.И. Анциферова, А.К. Маркова, Л.М. Митина), синергетический подход (Э.Ф. Зеер, И.А. Шаршов), акмеологический подход (А. Бодалев, А.А. Деркач, В.Г. Зазыкин и др.).

4. Структура личностно-профессионального саморазвития включает компоненты (С.А. Минюрова, Д.Ю. Ануфриева): мотивационный, целевой, операционально-действенный, рефлексивный, регулирующий, компонент развивающего взаимодействия.

5. Основными признаками, характерными для профессионального саморазвития личности являются: процессуальность, активность личности,

осознанность, целенаправленность, взаимосвязь личного и профессионального аспектов.

6. В качестве компонентов профессионального саморазвития мы выделяем:

– мотивационно-ценностный компонент – ценностно-смысловое или активно-положительное отношение к саморазвитию в профессиональной деятельности: проявления мотива саморазвития, ценности развития себя в профессиональной сфере, обучении. Стремление к достижению конкретных и ощутимых результатов в профессиональной деятельности, к изменению содержания выполняемой работы и мотивация достижения успеха в профессии.

– операционально-деятельностный компонент – готовность к самопознанию, самосовершенствованию. Сочетание самопознания с потребностью в действительном самосовершенствовании. Умение самостоятельно использовать методы, приемы саморазвития, осуществлять самоконтроль и оценивать результативность профессиональной деятельности. Реализация творческого потенциала, стремление к регуляции профессиональной креативности на основе предпочтения жизненных ситуаций с позиций «Я-реальное» и «Я-идеальное».

– рефлексивный компонент – рефлексия профессиональной деятельности: мотивации и целеполагания деятельности, принятия решения и осуществления профессиональной деятельности; осознание средств и способов собственной деятельности, причин и следствий достигнутых успехов и неудач в профессиональной деятельности.

7. Овладение основами профессионального мастерства в различных аспектах творческой деятельности архитектора и градостроителя является необходимым условием для успешного развития и проявления их талантов.

Профессиональная деятельность архитектора и градостроителя представлена следующими видами деятельности с полученными результатами: художественно-эстетическая, проектная, конструкторская,

законотворческая, организационно-управленческая, экспертная, дискуссионно-просветительская, научная. Чтобы оставаться конкурентоспособными, архитекторам-градостроителям необходимо постоянно стремиться к знаниям, непрерывно получать новые навыки и изучать новые грани ремесла. Архитектор должен быть в курсе актуальных технологий и методов работ.

Профессиональное консультирование выступает методом психологической помощи профессионального саморазвития, планирования профессиональной карьеры в соответствии с потребностями и возможностями личности, принятия рефлексивной позиции за свое профессиональное будущее.

8. В ходе групповой консультации применение элементов социально-психологического тренинга, ролевых игр и упражнений активизирует интерес участников к процессу профессионального самосовершенствования. Это содействует более глубокому самопознанию, раскрытию собственных возможностей, способностей, мотивов поведения и психологической ориентации. В процессе психологической консультации человек пересматривает свое представление о себе в роли профессионала и уверенно стоит на пути к пониманию истинности своих личностных и профессиональных ценностей через активное принятие рефлексивной позиции и реализацию личностно-профессионального потенциала.

Глава 2. Экспериментальное исследование использования психологического консультирования как помощи в профессиональном саморазвитии сотрудников архитектурно-строительной организации

2.1. Методическая организация исследования и обсуждение результатов констатирующего эксперимента

В соответствии с поставленными целями и задачами нами было проведено экспериментальное исследование по выявлению характеристик профессионального саморазвития сотрудников архитектурно-строительной организации.

Базой нашего экспериментального исследования является ООО «АрхитектСтройПроект».

В эксперименте приняло участие 22 сотрудника, имеющих архитектурное образование, со стажем профессиональной деятельности в организации от 1 года до 9 лет.

В нашем исследовании согласно деятельностному подходу, профессиональное саморазвитие— это особый вид деятельности, который предполагает направленность человека на изменение, преобразование самого себя как субъекта профессиональной деятельности и развития в контексте системы «человек – профессия».

Целью саморазвития являются положительные самоизменения личности в направлении своего идеального Я-профессиональное; результат этой деятельности — обретение человеком фундаментальной способности становиться и быть подлинным субъектом своей профессиональной деятельности, превращать профессиональную деятельность в предмет практического преобразования.

Таблица 1. – Критерии и уровни профессионального саморазвития сотрудников

Компонент / уровень	Недостаточный	Достаточный	Оптимальный	Методы диагностики
Ценностно-мотивационный	Стремление к самостоятельной работе по саморазвитию не выражено, ценность развития себя не является доминирующей. Стремление к достижению в профессиональной деятельности не выражено. Демонстрирует к профессиональному саморазвитию нейтральное или негативное отношение.	Мотив саморазвития, ценности развития себя в профессиональной сфере, обучении не занимает значимого места. Стремление к достижению конкретных и ощутимых результатов в профессиональной деятельности представлено в умеренной степени. Демонстрирует к профессиональному саморазвитию формально-положительное отношение.	Высокие показатели проявления мотива саморазвития, ценности развития себя в профессиональной сфере, обучении. Выражено стремление к достижению конкретных и ощутимых результатов в профессиональной деятельности, к изменению содержания выполняемой работы и мотивация достижения успеха в профессии. Демонстрирует к профессиональному саморазвитию ценностно-смысловое или активно-положительное отношение	- Опросник терминальных ценностей (И.Г. Сенин) - «Методика изучения отношения личности к личностно-профессиональному саморазвитию» (И.Ю. Устьянцева)
Операционно-деятельностный	Отсутствие стремления к самопознанию и самосовершенствованию. Проектирование и осуществление саморазвития (использовать методы, приемы саморазвития,	Высокая готовность по одному из параметру самопознания или самосовершенствования. Умение определять только стратегию (общие направления) саморазвития.	Высокая готовность к самопознанию, самосовершенствованию. Стремление все более глубоко познавать себя сочетается с потребностью в действительном самосовершенствовании.	- Тест «Готовность к саморазвитию» В.Л. Павлова - Лист самооценки И.Ю. Устьянцевой

Окончание Таблицы 1

	<p>осуществлять самоконтроль и оценивать результативность профессиональной деятельности) при осуществлении внешнего контроля. Низкий творческий потенциал, стремление к регуляции профессиональной креативности на основе предпочтения жизненных ситуаций с позиций «Я-реальное» и «Я-идеальное» отсутствует.</p>	<p>Ситуативность интереса к регуляции профессиональной креативности на основе предпочтения жизненных ситуаций с позиций «Я-реальное» и «Я-идеальное».</p>	<p>Умение самостоятельно использовать методы, приемы саморазвития, осуществлять самоконтроль и оценивать результативность профессиональной деятельности. Высокий творческий потенциал, стремление к регуляции профессиональной креативности на основе предпочтения жизненных ситуаций с позиций «Я-реальное» и «Я-идеальное».</p>	<p>- Опросник «Определение типов мышления и уровня креативности и (творческих способностей)» Дж. Брунера</p>
Рефлексивный	<p>Рефлексию мотивации и целеполагания деятельности, принятия решения и осуществления профессиональной деятельности не осуществляют. Не проводят анализ причин и следствий достигнутых успехов и неудач в профессиональной деятельности.</p>	<p>Осуществляют частичную рефлексию мотивации и целеполагания деятельности, принятия решения и осуществления профессиональной деятельности. Ситуативно проводят анализ причин и следствий достигнутых успехов и неудач в профессиональной деятельности.</p>	<p>Высокий уровень мотивации и целеполагания деятельности осознания средств и способов собственной деятельности, причин и следствий достигнутых успехов и неудач в профессиональной деятельности.</p>	<p>Тест рефлексии деятельности В.Д. Шадрикова и С.С. Кургиняна</p>

В исследовании были использованы следующий диагностический комплекс для каждого структурного компонента профессионального саморазвития.

1. Мотивационно-ценностный компонент:

–**Опросник терминальных ценностей** (И.Г. Сенин) позволяет исследовать различные терминальные ценности, в том числе ценности «развитие себя», «достижения» в профессиональной жизни, в сфере обучения и образования.

Ценность Развитие себя. Высокий балл по данному показателю отражает, что человек, проявляет высокий интерес к объективной информации о своей личности и способностях, стремится к самосовершенствованию. Он убежден в том, что возможности человека почти неограниченны и считает, что основная цель жизни – достичь максимальной реализации всех своих потенциальных возможностей.

Ценность Достижения. Высокий балл по этому показателю говорит о стремлении человека к достижению конкретных результатов в разные периоды своей жизни, обычно он планируют ее с особым вниманием. Он устанавливает ясные цели на каждом этапе и считает важным их достижение. Поэтому для таких людей накопление множества жизненных успехов является важным фактором в формировании их самооценки.

Интерпретация данных по шкалам жизненных сфер:

Сфера профессиональной жизни. Высокий балл по данному показателю говорит о высокой значимости для человека сферы его профессиональной деятельности. Такие люди отдают много времени своей работе, включая в решение всех производственных проблем, считая при этом, что профессиональная деятельность является главным содержанием жизни человека.

Сфера обучения и образования. Высокий балл по данному показателю отражает стремление человека к повышению уровня своей образованности, расширению кругозора. Такие люди считают, как правило, что самое главное в жизни – это учиться и получать новые знания.

–**«Методика изучения отношения личности к личностно-профессиональному саморазвитию»** (И.Ю. Устьянцева) позволяет

определить уровни отношения к личностно-профессиональному саморазвитию, которые соотносятся с границами интервалов:

135–143 баллов – ценностно-смысловое отношение; 109–134 баллов – активно-положительное; 65,6–108 баллов – формально-положительное; 39–65,5 баллов – нейтральное, 30–38 баллов – негативное.

2. Операционально-деятельностный компонент

– **Тест «Готовность к саморазвитию»** В.Л. Павлова выбран для изучения готовности к саморазвитию.

По итогам диагностики анализируются четыре типа готовности:

тип «А» – «могу самосовершенствоваться, но не хочу знать себя»;

тип «Б» – «хочу знать себя и могу самосовершенствоваться»;

тип «В» – «не хочу знать себя и не хочу самосовершенствоваться»;

тип «Г» – «хочу знать себя, но не могу себя самосовершенствовать».

– **Метод самоотчета сформированности умения реализовывать методы, приемы личностно-профессионального саморазвития в учебно-профессиональной и профессиональной деятельности** (Лист самооценки Устьянцевой И.Ю.)

Диагностическими показателями оценки умения «осуществлять личностно-профессиональное саморазвитие» являлись:

– умение адекватно производить самооценку результатов учебно-профессиональной и профессиональной деятельности,

– определять и систематически использовать различные способы профессионального самосовершенствования,

– стремление к улучшению результатов профессиональной деятельности,

– конструктивное отношение к критике,

– умение осуществлять самоконтроль профессиональной деятельности.

Критерии оценки: 5 баллов – умение сформировано на оптимальном уровне; 4 балла – умение сформировано на достаточном уровне; 3 балла – умение проявляется фрагментарно; 2 балла – умение проявляется

эпизодически; 1 балл – умение не сформировано.

– **Опросник «Определение типов мышления и уровня креативности (творческих способностей)»** Дж. Брунера.

Уровень креативности и базового типа мышления разбивается на три интервала:

- низкий уровень (от 0 до 5 баллов),
- средний уровень (от 6 до 9 баллов),
- высокий уровень (от 10 до 15 баллов)

Методика позволяет выявить преобладающий тип мышления:

- предметное мышление.
- символическое мышление.
- знаковое мышление.
- образное мышление.
- креативность

3. Рефлексивный компонент

Тест рефлексии деятельности В.Д. Шадрикова и С.С. Кургиняна используется для измерения рефлексивных способностей личности. Под рефлексией авторы теста понимают «процесс осознания индивидом средств и способов собственной деятельности, причин и следствий достигнутых успехов и неудач».

Тест рефлексии деятельности позволяет измерить уровень развития трёх аспектов рефлексии:

Рефлексия информационной основы деятельности (ИОД).

Рефлексия мотивации и целеполагания деятельности (МЦД).

Рефлексия принятия решения и осуществления деятельности (ПРОД).

Сумма по трём аспектам рефлексии позволяет оценить общий показатель рефлексии деятельности (ОРД).

Проведение исследования на констатирующем этапе исследования позволило получить данные о профессиональном саморазвитии сотрудников архитектурно-строительной организации по каждому его структурному

компоненту.

Для определения эффективности проведенных групповых консультаций профессионального саморазвития сотрудников градостроительной организации и определения значимости различий по компонентам профессионального саморазвития нами был использован статистический критерий Т-критерий Вилкоксона.

Рассмотрим полученные результаты исследования профессионального саморазвития сотрудников градостроительной организации по каждому из его компонентов.

Анализ результатов исследования по ценностно-мотивационному компоненту профессионального саморазвития

Обратимся к результатам исследования ценностно-мотивационного компонента профессионального саморазвития сотрудников строительно-архитектурной организации, включающий в себя терминальные ценности и отношение к саморазвитию.

Основные результаты исследования терминальных ценностей сотрудников строительно-архитектурной организации, полученные по опроснику терминальных ценностей (И.Г. Сенин) представлены на рисунке 1.



Рисунок 1. Терминальные ценности сотрудников (выраженность в стенах)

Анализ данных свидетельствует, что преобладающими терминальными ценностями сотрудников являются:

- собственный престиж – 8,5 стел;
- сохранение собственной индивидуальности – 8,1 стел;

На среднем уровне для сотрудников важны:

- высокое материальное положение – 7,2 стел;
- развитие себя – 6,3 стел;
- достижения – 6,0 стел;
- креативность – 5,8 стел.

Незначимыми терминальными ценностями являются:

- активные социальные контакты – 3,1 стел.
- духовное удовлетворение – 2,6 стел;

Таким образом, для сотрудников строительно-архитектурной организации важно признание, уважение, одобрение значимых лиц, заинтересованы в мнениях окружающих о себе, так как нуждаются в социальном одобрении своего поведения. При этом сотрудникам важно сохранить свою неповторимость и своеобразие, отстаивают значимость собственных взглядов, убеждений, своего стиля жизни.

В контексте профессионального развития важными является анализ ценностей достижения и развития себя.

Ценность «развитие себя» для сотрудников является умеренно-значимой. Сотрудники архитектурно-строительной организации проявляют частичную заинтересованность в информации об особенностях своего характера, своих способностях, других характеристиках своей личности. Ситуативно стремятся к самосовершенствованию.

Ценность «достижения» для сотрудников является умеренно-значимой. Сотрудники в умеренной степени стремлении человека к достижению конкретных и ощутимых результатов в жизни. Частично планируют свою жизнь, могут ставить конкретные цели на каждом ее этапе, но не считают главным в достижении этих целей. Кроме того, некоторое количество

жизненных достижений служит для таких людей основанием для высокой самооценки.

Основные результаты исследования значимости для сотрудников строительно-архитектурной организации жизненных сфер представлены на рисунке 2.

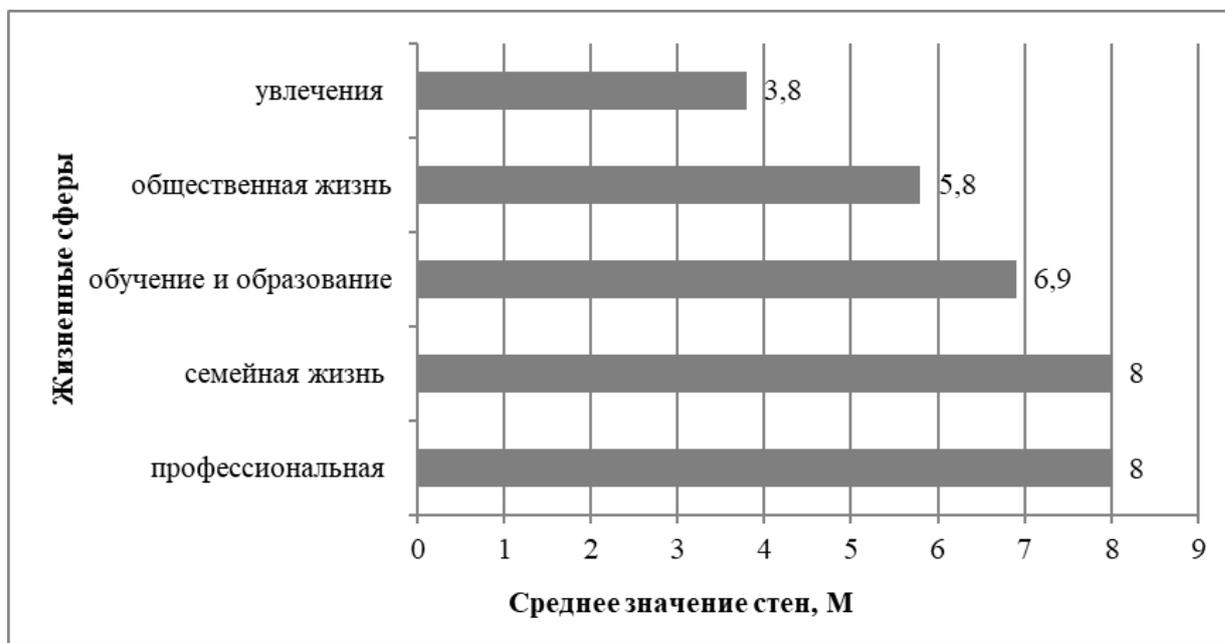


Рисунок 2. Жизненные сферы сотрудников (выраженность в стенах)

Анализ данных свидетельствует, что преобладающими жизненными сферами сотрудников являются:

- профессиональная сфера – 8,0 стенов;
- сфера семейной жизни – 8,0 стенов;

На среднем уровне для сотрудников важны жизненные сферы:

- сфера обучения и образования – 7,4 стенов;
- сфера общественной жизни – 5,8 стенов.

Незначимой жизненной сферой для сотрудников являются:

- сфера увлечений – 3,8 стенов.

Анализ исследования значимости жизненных сфер для сотрудников строительно-архитектурной организации свидетельствует, что для сотрудников высокую значимость имеет сфера его профессиональной деятельности (среднее значение стенов $M = 8,0$ стенов). Сотрудники много

времени своей работе, включаются в решение всех производственных проблем, считая при этом, что профессиональная деятельность является главным содержанием жизни человека.

Также важной для сотрудников является семейная сфера жизни, т.е. то, что связано с жизнью его семьи (среднее значение стеном $M = 8,0$ стеном). Сотрудники отдают много сил и времени решению проблем своей семьи, считая, что главное в жизни – это благополучие в семье.

Значимая для профессионального саморазвития сфера обучения и образования важна для сотрудников в умеренной степени (среднее значение стеном $M = 6,9$ стеном). Сотрудники в умеренной степени стремятся к повышению уровня своей образованности, расширению кругозора, не относят к главному в жизни учиться и получать новые знания.

Основные результаты исследования отношения личности к личностно-профессиональному саморазвитию сотрудников строительной-архитектурной организации по методике И.Ю. Устьянцевой представлены на рисунке 3.



Примечание: НГ – негативное; НТ – нейтральное; ФП – формально-положительное; АП – активно-положительное; ЦС – ценностно-смысловое.

Рисунок 3. Уровень отношения к личностно-профессиональному саморазвитию сотрудников (выраженность в %)

Анализ отношения к личностно-профессиональному саморазвитию сотрудников свидетельствует, что негативное отношение к личностно-профессиональному саморазвитию у сотрудников не представлен.

Нейтральное отношение к личностно-профессиональному саморазвитию имеют 18,2% сотрудников, у которых стремление к самостоятельной работе по самоизменению не выражено, ценность развития себя не является доминирующей, смыслы профессиональной деятельности не связываются с саморазвитием.

Формально-положительное отношение к личностно-профессиональному саморазвитию представлено у большинства сотрудников – 45,4% сотрудников, которые демонстрируют ситуативный интерес к самостоятельной работе над собой, выраженным отличием значений готовности к самопознанию и к самосовершенствованию, декларируемость ценности развития себя, смысла саморазвития.

Активно-положительное отношение к личностно-профессиональному саморазвитию представлено у 27,3% сотрудников, у которых выражен мотив саморазвития, ценности развития себя в обучении, активной позицией в изучении научных основ профессиональной деятельности, совпадением декларируемых ценностей развития себя.

Ценностно-смысловое отношение к личностно-профессиональному саморазвитию представлено в меньшей степени – 9,1% сотрудников, которые демонстрируют высокие показатели проявления мотива саморазвития, ценности развития себя в профессиональной сфере, обучении, смысло-жизненных ориентации; полная, упорядоченная, структурированная система смыслов личностно-профессионального саморазвития.

Таким образом, ценностно-смысловой компонент характеризуется умеренной значимостью в структуре ценностей ценности «развитие себя» и «достижения». Высокую значимость имеет сфера его профессиональной деятельности, в умеренной степени значима сфера обучения и образования. Преобладает формально-положительное отношение к личностно-

профессиональному саморазвитию – большинство сотрудников демонстрируют ситуативный интерес к самостоятельной работе над собой и декларируемость ценности развития себя, смысла саморазвития.

Анализ результатов исследования по операционально-деятельностному компоненту профессионального саморазвития

Обратимся к результатам исследования операционально-деятельностного компонента профессионального саморазвития сотрудников, которые представлены определением типа мышления и уровня креативности, готовности к саморазвитию, умения реализовывать методы, приемы лично-профессионального саморазвития в учебно-профессиональной и профессиональной деятельности

Основные результаты исследования типа мышления и уровня креативности сотрудников строительно-архитектурной организации по опроснику Дж. Брунера сотрудников представлены на рисунке 4.



Рисунок 4. Типы мышления и уровень креативности сотрудников (выраженность в %)

Анализ полученных данных исследования типа мышления и креативности позволяет сделать следующие выводы.

Предметное мышление преобладает у большинства сотрудников – 63,6% сотрудников имеют высокий уровень развития, которые имеют практический склад ума, для сотрудников характерны неразрывная связь с предметом в пространстве и времени, осуществление преобразования информации с помощью предметных действий, последовательное выполнение операций. Результатом такого типа мышления становится мысль, воплощенная в новой конструкции. Средний уровень имеют 27,3% сотрудников, низкий – 9,1% сотрудников

Символическое мышление у сотрудников в большинстве представлено на низком уровне – 59,1% сотрудников. Сотрудники не преобразовывают информацию с помощью правил вывода (в частности, алгебраических правил или арифметических знаков и операций). Результатом является мысль, выраженная в виде структур и формул, фиксирующих существенные отношения между символами. Средний уровень символического мышления имеют 31,8% сотрудников, высокий уровень – 9,1% сотрудников.

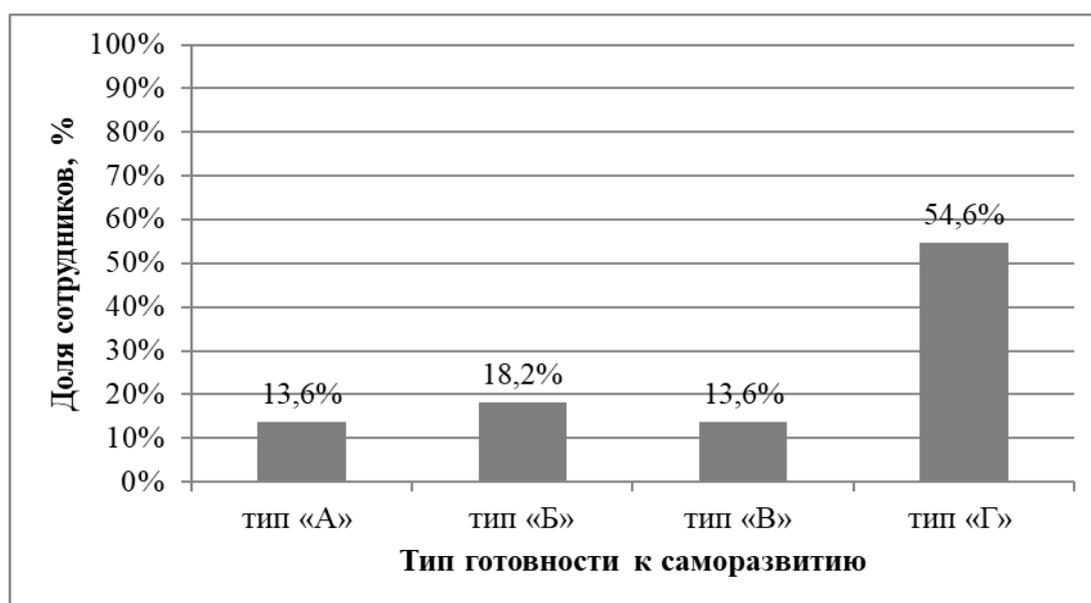
Знаковое мышление в большей степени представлено у сотрудников на низком уровне – 68,2% сотрудников, которые не используют умозаключения для преобразования информации. Средний уровень знакового мышления имеют 27,3% сотрудников, высокий уровень – 4,5% сотрудников, которые формулируют мысль в форме понятия или высказывания, фиксирующего существенные обозначаемыми предметами.

Образное мышление у половины сотрудников представлено на высоком уровне – 50% сотрудников отделяют от предмета в пространстве и времени, осуществляют преобразование информации с помощью действий с образами, в результате чего появляется мысль, воплощенная в новом образе. Средний уровень образного мышления имеют 31,8% сотрудников, низкий уровень выявлен у 18,2% сотрудников.

Креативность у большинства сотрудников представлена на высоком

уровне – 54,5% сотрудников имеют творческие способности, характеризующиеся готовностью к созданию новых идей. На среднем уровне креативность развита у 31,8% сотрудников, на низком – 13,8% сотрудников.

Основные результаты исследования готовности к саморазвитию сотрудников по тесту В.Л. Павлова представлены на рисунке 5.



Примечание: тип «А» — «могу самосовершенствоваться, но не хочу знать себя»; тип «Б» — «хочу знать себя и могу самосовершенствоваться»; тип «В» — «не хочу знать себя и не хочу самосовершенствоваться»; тип «Г» — «хочу знать себя, но не могу себя самосовершенствовать».

Рисунок 5. Типы готовности к саморазвитию сотрудников
(выраженность в %)

Анализ результатов исследования готовности к саморазвитию сотрудников строительной организации свидетельствует, что большинство сотрудников имеют готовность к саморазвитию по типу «Г» («хочу знать себя, но не могу себя самосовершенствовать») – 54,6% сотрудников желают знать больше о себе, но еще не владеют навыками самосовершенствования, данные трудности вызывают реакцию: «не получается – значит не буду делать».

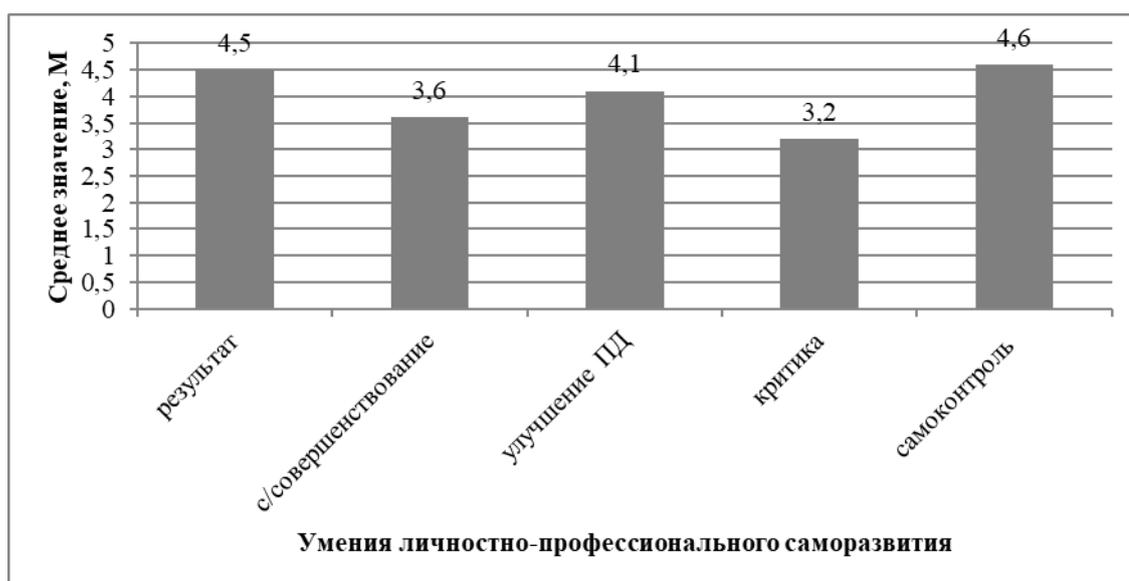
Тип «А» — «могу самосовершенствоваться, но не хочу знать себя»

представлен у 13,6% сотрудников, которые имеют большие возможности к саморазвитию, чем желание понять себя.

Тип «Б» — «хочу знать себя и могу самосовершенствоваться» представлен у 13,6% сотрудников, у которых стремление все более глубоко познавать себя сочетается с потребностью в действительном самосовершенствовании.

Тип «В» — «не хочу знать себя и не хочу самосовершенствоваться» представлен у 13,6% сотрудников, которые не желают работать над собой.

Основные результаты исследования сформированности умения реализовывать методы, приемы лично-профессионального саморазвития в профессиональной деятельности, полученные по методу самоотчета Устьянцевой И.Ю. представлены рисунке 6.



Примечание: результат – умение оценивать результаты профессиональной деятельности; самоусовершенствование – определять и использовать различные способы профессионального самосовершенствования; улучшение ПД – стремление к улучшению результатов профессиональной деятельности; критика – конструктивное отношение к критике; самоконтроль – умение осуществлять самоконтроль профессиональной деятельности.

Рисунок 6. Сформированность умения реализовывать методы, приемы лично-профессионального саморазвития в профессиональной деятельности сотрудников (выраженность в баллах)

Анализ показателей самооценки умения «осуществлять личностно-профессиональное саморазвитие» свидетельствует, что в большей степени сотрудники оценивают умение оценивать результаты профессиональной деятельности, стремление к улучшению результатов профессиональной деятельности и умение осуществлять самоконтроль профессиональной деятельности.

Умение адекватно производить самооценку результатов учебно-профессиональной и профессиональной деятельности сотрудники оценивают на достаточном уровне – среднее значение $M = 4,5$.

Умение определять и систематически использовать различные способы профессионального самосовершенствования проявляется у сотрудников фрагментарно, что представлено показателем $M = 3,6$.

Стремление к улучшению результатов профессиональной деятельности сформировано на достаточном уровне, что соответствует показателем среднего значения $M = 4,1$.

Конструктивное отношение к критике сотрудники демонстрируют фрагментарно, о чем свидетельствует показатель среднего значения $M = 3,2$.

Самоконтроль профессиональной деятельности осуществляют на достаточном уровне – среднее значение $M = 4,6$.

Таким образом, операционально-деятельностный компонент профессионального саморазвития сотрудников архитектурно-строительной организации характеризуется высоким уровнем предметного и образного типов мышления и креативности. Сотрудники осуществляют преобразование информации с помощью предметных действий, с помощью действий с образами последовательное выполнение операций. Характеризуются готовностью к созданию принципиально новых идей.

У сотрудников выражено стремление все более глубоко познавать себя в сочетании с потребностью в действительном самосовершенствовании

В большей степени сотрудники оценивают умение оценивать результаты профессиональной деятельности, стремление к улучшению

результатов профессиональной деятельности и умение осуществлять самоконтроль профессиональной деятельности.

Анализ результатов исследования по рефлексивному компоненту профессионального саморазвития

Обратимся к результатам исследования рефлексивного компонента профессионального саморазвития сотрудников строительно-архитектурной организации, включающий в себя рефлексию профессиональной деятельности сотрудников.

Основные результаты исследования уровня сформированности рефлексии деятельности, полученные по методике В.Д. Шадрикова и С.С. Кургиняна представлены на рисунке 7.

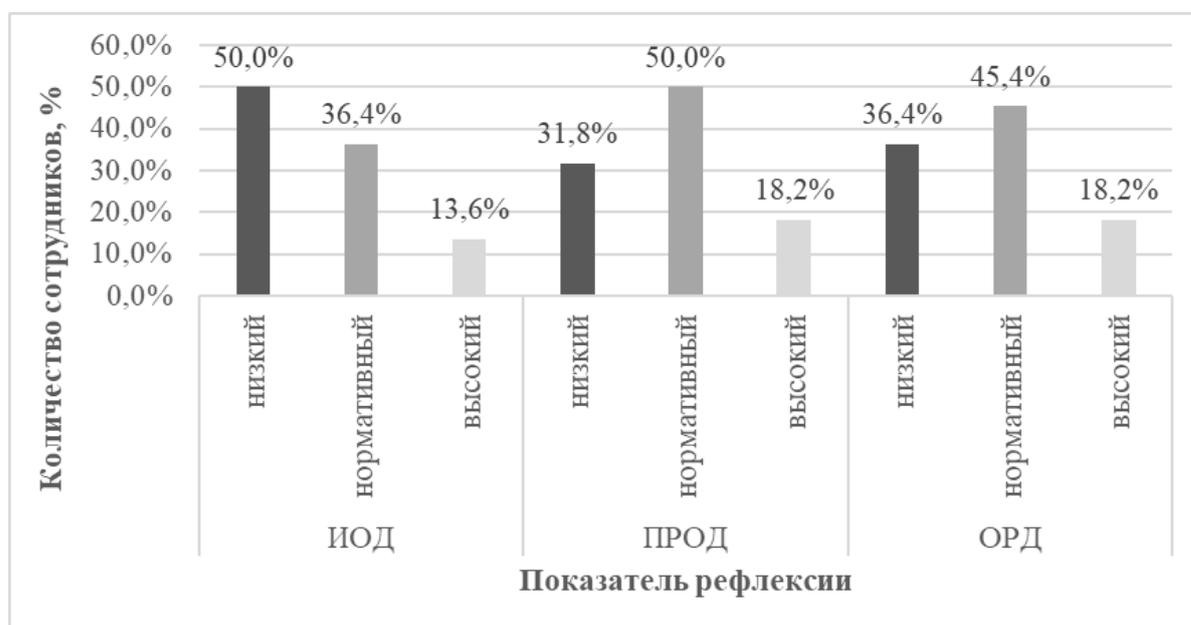


Рисунок 7. Рефлексия профессиональной деятельности сотрудников
(выраженность в %)

Эффективность профессиональной деятельности во многом определяется адекватностью, точностью и информационной основой деятельности. У половины сотрудников информационная основа

деятельности представлена на низком уровне, которые не определяют совокупность информации, характеризующей предметные и субъективные условия деятельности и позволяющей организовать деятельность в соответствии с вектором «цель-результат». Нормативный уровень информационной основы деятельности представлен у 36,4% сотрудников, высокий уровень – у 13,6% сотрудников.

Не способны осознать принимаемые в ходе деятельности решения 36,4% сотрудников. Принятие решения и осуществление деятельности у половины сотрудников представлена на нормативном уровне – 50% сотрудников осознают принимаемые в ходе деятельности решения (осознание предпосылок, причин и следствий принимаемых решений, оснований для диспозиции альтернатив, осуществления выбора в ряду альтернатив, причин наложенных ограничений и т.д.). На высоком уровне принятие решения и осуществления деятельности представлено у 18,2% сотрудников.

Анализ исследования результатов деятельности сотрудников свидетельствует, что отсутствует выраженный уровень общий показатель рефлексии профессиональной деятельности: низкий уровень рефлексии представлен у 36,4% сотрудников, которые не знают способов собственной деятельности, не анализируют причины и следствия достигнутых в ней успехов или неудач.

Способны к эффективному осуществлению профессиональной деятельности (рефлексия в пределах нормы) 45,4% сотрудников, которые имеют нормативный уровень развития рефлексии деятельности, которые выделяют предметные и субъективные условия деятельности, осознают способы собственной деятельности, анализируют причины и следствия достигнутых в деятельности успехов и неудач для эффективного осуществления деятельности.

Выше нормы рефлексия профессиональной деятельности представлена у 18,2% сотрудников, которые неадекватно оценивают способы собственной

деятельности, причины и следствия достигнутых в деятельности успехов и неудач.

При обобщении результатов, полученных при проведении комплекса методик психодиагностики профессионального саморазвития сотрудников архитектурно-строительной организации, и на основании критериев и уровней профессионального саморазвития сотрудников был получен следующий результат, который представлен на рисунке 8.

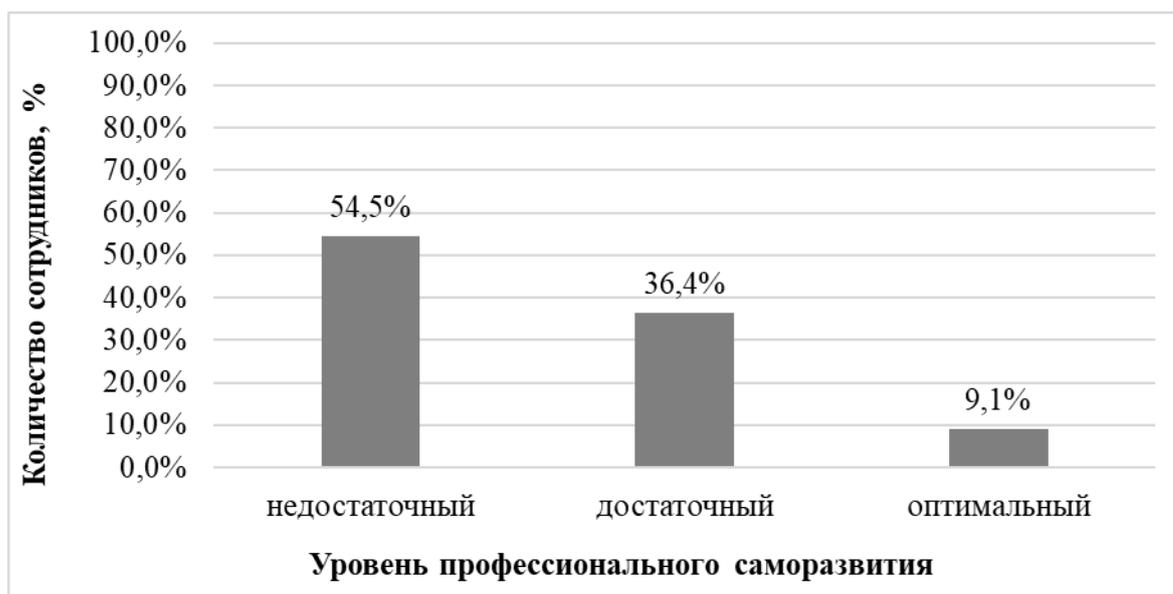


Рисунок 8. Уровень профессионального саморазвития сотрудников
(выраженность в %)

По результатам обобщения полученных данных по компонентам профессионального саморазвития в общий уровень профессионального саморазвития сотрудников на констатирующем этапе исследования, что представлено на рисунке 8 позволяет сделать вывод, что у большинства сотрудников архитектурно-строительной организации (54,5% сотрудников) представлен недостаточный уровень сформированности профессионального саморазвития, у сотрудников стремление к самостоятельной работе по саморазвитию не выражено, ценность развития себя не является доминирующей. Стремление к достижению в профессиональной деятельности не выражено. Сотрудники демонстрируют к

профессиональному саморазвитию нейтральное или негативное отношение. У них отсутствуют стремления к самопознанию и самосовершенствованию. Проектирование и осуществление саморазвития (использовать методы, приемы саморазвития, осуществлять самоконтроль и оценивать результативность профессиональной деятельности) при осуществлении внешнего контроля. Стремление к регуляции профессиональной креативности на основе предпочтения жизненных ситуаций с позиций «Я-реальное» и «Я-идеальное» отсутствует. Рефлексию мотивации и целеполагания деятельности, принятия решения и осуществления профессиональной деятельности не осуществляют. Не проводят анализ причин и следствий достигнутых успехов и неудач в профессиональной деятельности.

Достаточный уровень профессионального саморазвития представлен у 36,4% сотрудников, у которых профессиональное саморазвитие представлено следующими характеристиками. Мотив саморазвития, ценности развития себя в профессиональной сфере, обучении не занимает значимого места. Стремление к достижению конкретных и ощутимых результатов в профессиональной деятельности представлено в умеренной степени. Демонстрируют к профессиональному саморазвитию формально-положительное отношение. Высокая готовность по одному из параметру самопознания или самосовершенствования. Могут определять только стратегию (общие направления) саморазвития. Представлена ситуативность интереса к регуляции профессиональной креативности на основе предпочтения жизненных ситуаций с позиций «Я-реальное» и «Я-идеальное». Осуществляют частичную рефлексию мотивации и целеполагания деятельности, принятия решения и осуществления профессиональной деятельности. Ситуативно проводят анализ причин и следствий достигнутых успехов и неудач в профессиональной деятельности.

Оптимальный уровень профессионального саморазвития сотрудников представлен у 9,1% сотрудников, у которых преобладают высокие

показатели проявления мотива саморазвития, ценности развития себя в профессиональной сфере, обучении. Выражено стремление к достижению конкретных и осязаемых результатов в профессиональной деятельности, к изменению содержания выполняемой работы и мотивация достижения успеха в профессии. Демонстрируют к профессиональному саморазвитию ценностно-смысловое или активно-положительное отношение. Имеют высокую готовность к самопознанию, самосовершенствованию. Стремление все более глубоко познавать себя сочетается с потребностью в действительном самосовершенствовании. Сформированы умения самостоятельно использовать методы, приемы саморазвития, осуществлять самоконтроль и оценивать результативность профессиональной деятельности. Выражено стремление к регуляции профессиональной креативности на основе предпочтения жизненных ситуаций с позиций «Я-реальное» и «Я-идеальное». Высокий уровень мотивации и целеполагания деятельности осознания средств и способов собственной деятельности, причин и следствий достигнутых успехов и неудач в профессиональной деятельности.

Таким образом, полученные результаты исследования профессионального саморазвития сотрудников строительной организации актуализируют необходимость психологического консультирования с целью положительные самоизменения личности в направлении своего идеального Я-профессиональное; результат этой деятельности — обретение человеком фундаментальной способности становиться и быть подлинным субъектом своей профессиональной деятельности, превращать профессиональную деятельность в предмет практического преобразования.

2.2. Организация и проведение формирующего эксперимента

При разработке содержания психологического консультирования по проблеме профессионального саморазвития мы опирались на следующие положения. Ценностно-ориентационная деятельность человека, которая обнаруживается через проявление его рефлексивной позиции по отношению к собственным мотивам, целям и ценностям и определяет мотивацию к саморазвитию в профессии, возможна лишь во внутренне сложном мире, который порождают смысловые предпочтения человека, а не внешние обстоятельства.

В своей работе мы опираемся на технологию С.А. Минюровой актуализации рефлексивной позиции развивающегося профессионала, которая состоит в создании условий для осознания человеком собственных мотивов, целей, ценностей, определения реальных и выбора потенциальных стратегий саморазвития в профессии. Дополнительно С.А. Минюровой выделено также действие стратегического ориентирования. Оно проявляется через определение человеком перспектив профессионализации на основе осмысленных мотивов и ценностей для построения потенциальной стратегии саморазвития в профессии в конкретных условиях жизнедеятельности.

В качестве характеристики способности личности к самопознанию как к истоку саморазвития рассматривается уровень ее рефлексивности. Рефлексивность определяется как психическое свойство и индивидуальное качество человека, оказывающее существенное влияние на его поведенческие и деятельностные проявления. Рефлексивность проявляется в способности человека организовать глубинное общение с самим собой, внутренний диалог ценностей и смыслов.

Исследователи раскрывают различные аспекты «выхода» человека в рефлексивную позицию, подчеркивая при этом прямую связь ее активизации с ориентацией на саморазвитие (В.А. Петровский, Я.Л. Пономаренко, В.А. Сластенин, В.В. Столин).

Программа психологического консультирования построена на основе психотехнического подхода (Ф.Е. Василюк). Целью консультирования является оказание психологической поддержки человеку, который направлен на актуализацию саморазвития в профессии. Консультирование предполагает проявление следующих видов поддержки:

- информационной поддержки – предоставление информации, помогающей решать проблемы; помощь в анализе ситуации, обратная связь;
- статусной поддержки — выражение одобрения, принятия, поддержка самоуважения; предоставление информации необходимой для самооценки;
- инструментальной поддержки – оказание практической помощи в достижении цели или решении проблем, преодолении кризиса;
- эмоциональной поддержки – выражение близости, эмпатии, заботливости, понимания, доверительный стиль личностного общения;
- диффузной поддержки — дружеское общение, совместная творческая деятельность, а также создание ощущения солидарности с другими; в ситуации стресса — отвлечение от стрессора и т.д.

В качестве теоретико-практических оснований процесса консультирования нами сформулированы следующие принципы осуществления психологической поддержки:

- центрированность на проблеме – приверженность цели, задачам совместной работы консультанта и клиента;
- демократический характер – отсутствие предрешений относительно мнений другого человека, готовность учиться, не проявляя при этом стремления к превосходству, авторитарных склонностей;
- разграничение средств и целей – определенность, последовательность, твердость нравственных, этических норм; стремление делать что-то ради самого процесса, а не потому, что это средство для достижения какой-то цели;
- принятие себя и других – отсутствие непреодолимой потребности поучать, информировать или контролировать;

- безоценочность действий и личности участников процесса консультирования;
- приоритет процесса деятельности над ее формальным результатом;
- непосредственность и естественность – отсутствие искусственности, желания произвести эффект;
- креативность — способность к творчеству, которая присутствует в повседневной жизни как естественный способ выражения человеком себя;
- свежесть восприятия – способность оценивать по достоинству самые обычные события в жизни, ощущая при этом новизну;
- исследовательская творческая позиция участников консультирования.

Таким образом, сформулированные теоретические основания консультационного процесса позволяют создать условия для стабилизации у клиента самоуважения, проявления самопонимания, самопринятия, актуализации чувства личного контроля и ответственности за организацию собственной жизнедеятельности. Это, в свою очередь, является важнейшими внутренними ресурсами человека, обеспечивающими процесс его саморазвития в профессии.

В структуре программы психологического консультирования мы выделяем четыре этапа:

- подготовка;
- реконструкция и рефлексия опыта профессионализации;
- моделирование саморазвития в профессии.

Целью консультативной работы являлась актуализация процессов профессионального самопознания на основе обращения к собственному профессиональному опыту архитекторов-градостроителей. Консультирование осуществлялось как поддержка возникающей у сотрудников мотивации на профессиональное саморазвитие и координация в проектировании средств деятельностной самореализации. С учетом конкретных индивидуальных особенностей личности развивалось адекватное представление о «Я — профессиональном». Механизмом индукции

побуждения, мотива к профессиональному саморазвитию было достижение осознания архитектором-градостроителем механизмов и закономерностей движения в процессе профессионализации, противоречия между «Я-профессиональными Я-реальным» и «Я-профессиональным Я-идеальным» на фоне сформированной потребности к профессиональному самосовершенствованию.

Длительность консультации: 90 минут.

Частота проведения занятий: 10 встреч, один раз в неделю в течение 1,5 месяца.

Форма консультаций: групповая форма встреч.

Все консультативные встречи имеют общую структуру, которая представлена в таблице 3.

Таблица 2. – Схема-структура консультативных встреч

Схема	Структура
1. Организационный этап	1. Приветствие. Самопрезентация участниками своего актуального состояния.
2. Основной этап	2. Консультативная беседа по теме занятия. 3. Практика: выполнение упражнений, техник и их вербализация.
3. Завершающий этап	4. Итоговая беседа. Шеринг.

Достижение профессионального саморазвития архитекторов-градостроителей осуществлялось помощью психотехник, базирующихся на положениях концепции открытой встречи В. Шутца (упражнения для разминки, парные упражнения, упражнения в группе, а также логотерапии В. Франкла, техник арт-терапии. Применялись следующие техники: оценки желаний и ожиданий; вербализации; самопознания; дерефлексии; персонального осмысления профессионального пути; «сократовского диалога». Кроме того, использовались методики Р. Дитлса: создание образа желаемого будущего, навыков целеполагания и формирования готовности к достижению цели. Из рационально-эмоциональной терапии А. Эллиса применялись техники: активное обучение, ведение дневника.

Ниже в таблице 8 представлено тематическое планирование групповых консультаций с сотрудниками архитектурно-строительной организации по теме профессионального саморазвития.

Таблица 3. – Тематическое планирование групповых консультаций

Этап	Содержание этапа	Тема консультации
Подготовительный	Определение готовности и мотивации архитектора-градостроителя к саморазвитию в профессии	1. «Понятие профессионализма». Цель: анализ сущности профессионализма и его проявление в ситуации профессионального становления сотрудников в сфере градостроительства. 2. «Мотивация как активность достижения профессионализма». Цель: достижение осознания архитектором-градостроителем механизмов и закономерностей движения в процессе профессионализации, противоречия между «Я-профессиональным Я- реальным» и «Я-профессиональным Я-идеальным» на фоне сформированной потребности к профессиональному самосовершенствованию. 3. «Целеполагание в профессиональном саморазвитии» Цель: осознание значения целеполагания в профессионально-личностном саморазвитии архитектора-градостроителя, развитие мотивации к профессиональному целеполаганию; развитие уверенности в собственных силах при целеполагании.
Реконструкция и рефлексия опыта профессионализации	Представленность сознанию многообразных жизненных отношений профессионализации, основанных на различных мотивах и ценностях, наличии связи между уровнем профессиональной успешности и рефлексией профессионального опыта	4. «Я в профессии» Цель: Рефлексия представлений участников о себе как профессионале. 5. «Мой профессиональный путь в меняющемся мире» Цель: рефлексивный анализ опыта профессионализации, рефлексия взаимосвязи мотивов, ценностей профессионализации - и целостного жизненного пути. 6. «Рефлексия своих личностных и профессиональных качеств». Цель: развитие способности архитектора-градостроителя входить в активную исследовательскую позицию по отношению к своей деятельности и к себе как ее субъекту с целью

Окончание Таблицы 3

		критического анализа, осмысления и оценки ее эффективности для профессиональной деятельности. 7. «Препятствия и ресурсы в профессиональном саморазвитии». Цель: осознать препятствия на пути профессионального саморазвития, выявить внутренние ресурсы участников для их преодоления.
Моделирование саморазвития в профессии	Определение перспектив профессионального саморазвития в конкретных условиях профессиональной деятельности на основе осмысления мотивов, ценностей	8. «Создание образа «Я-профессиональное». Цель: Основные способы осознания своего Я, стимулирование потребностей в самосовершенствовании и саморазвитии путём создания ситуаций нового видения себя. 9. «Мое будущее в профессии» Цель: Осознание возможностей своего профессионального саморазвития в будущем, моделирование потенциальных вариантов стратегий саморазвития в профессии. 10. «Моя стратегия в профессии» Цель: презентация стратегии преобразования себя в профессии, определение целей дальнейшего личностно-профессионального саморазвития.

В процессе групповых консультаций осуществлялась работа с дневником саморазвития.

I раздел дневника – «Теоретические основы профессионального саморазвития сотрудников строительно-архитектурной организации» – направлен на повышение уровня осведомленности сотрудников в области личностно-профессионального саморазвития, построение смысловой системы личностно-профессионального саморазвития сотрудников.

II раздел – «Самопознание как необходимый элемент саморазвития сотрудников строительно-архитектурной организации» - направлен на создание условий для овладения сотрудниками различными техниками, методами самопознания.

III раздел – «Самоцелеполагание как необходимый этап

профессионального саморазвития. Цели и ценности» – ориентирован на изучение, осмысление сотрудниками разнообразных способов постановки долгосрочных, среднесрочных, краткосрочных целей профессионального саморазвития, установление соответствия ценностной иерархии и целей сотрудников

IV раздел – «Формы проектирования личностно-профессионального саморазвития сотрудников строительной организации» – направлен на приобретение и рефлексивное осмысление опыта проектирования личностно-профессионального саморазвития.

V раздел – «Способы личностно-профессионального саморазвития сотрудников строительной организации» – направлен на самостоятельное овладение сотрудниками различными методами, приемами личностно-профессионального саморазвития, развития психолого-педагогических умений, актуализации рефлексивной позиции сотрудников.

VI раздел – «План профессионального саморазвития и его реализация» – включает содержание плана профессионального саморазвития и материалы для отслеживания результативности профессионального роста сотрудников строительной организации.

Первая консультативная встреча «Понятие профессионализма» была посвящена знакомству участников, созданию благоприятного климата для дальнейшего взаимодействия участников друг с другом, а также рассмотрению понятия «профессионализм».

Были освещены организационные вопросы, касающиеся правил группового консультирования и обеспечивающие процесс консультативных встреч. На ознакомительном упражнении «Образ «Я-профессионал» нужно было представить себя так, как участники чувствовали себя профессионалом в любом творческом формате. Участники встречи чувствовали себя свободно, были в приподнятом настроении ввиду того, что они находятся в одной возрастной группе, им без особых затруднений удалось представиться и рассказать о себе.

Сотрудники представили свои ассоциации, которые вызывают у них слово «профессионализм». Так как сотрудники имеют стаж профессиональной деятельности более одного года, поэтому было представлено много ассоциаций. В большей части связанные с достижениями в профессиональной деятельности.

В процессе консультативной беседы участники рассмотрели понятие профессионализма, как он отражает уровень осуществления профессиональной деятельности в соответствии с профессиональным стандартом и требованиям к профессии. Разобрали основные критерии профессионализма. Сначала ознакомились со стадиями развития профессионализма, затем смогли определить самостоятельно, на какой стадии они находятся в своем профессиональном развитии.

Некоторую сложность вызвало определение ключевых характеристик, которыми должен обладать профессионал, однако непринужденность беседы и помощь друг другу позволила выделить эти характеристики.

Наибольшую сложность вызвало среди участников определение действий, которые необходимо совершить для достижения профессионализма. Большая часть предлагали только повышение квалификации. Этим они и обосновывали необходимость непрерывного обучения для профессионального роста.

После беседы была проведена мини-лекция на тему, что такое профессионализм, стадии достижения, его значимость для профессиональной деятельности.

В практической части групповой консультации была использована техника с метафорическими ассоциативными картами. Техника вызвала большую заинтересованность. Нужно было (в открытую) найти карты из колоды «Мое призвание», символизирующие его профессионализм. То, как клиент сам чувствует. Было много желающих рассказать о карте и своем профессионализме. Это свидетельствует, что у участников встречи сформировано о своем профессионализме, они могут выделять ключевую

характеристику своего профессионализма, однако было затруднение в определении того, каким образом она способствует ли она достижению профессиональной успешности.

Во время проведения дискуссии на тему «Какой он, профессиональный архитектор-градостроитель?» были обсуждены вопросы о необходимых качествах, которыми должен обладать профессионал в сфере архитектурного градостроительства, как профессионализм проявляется в разных направлениях профессиональной деятельности архитектора-градостроителя.

Однако именно дискуссии не получилось, поскольку у участников встречи были схожие мнения, которые подтверждались разными участниками с примерами.

При выполнении упражнения «Вопрос к профессионалу» каждый участник встречи записывал в течение 5 минут несколько вопросов, которые он задал бы человеку, которого считает профессионалом. Однако желающих озвучить вопросы было не много.

В завершении консультации были подведены итоги встречи, как обобщение той информации о профессионализме, с которой работали на встрече. Во время шеринга участники делились информацией, что интересного и полезного каждый для себя вынес из встречи, что для вас было важным, а что не вызвало никакого интереса. Участники охотно делились своими мыслями, чувствами, которые возникли по итогам сегодняшней встречи,

Однако к предложению выполнить задание в дневнике саморазвития написать ответ на вопрос: «Считаете ли вы себя профессионалом в своей профессиональной деятельности. Почему вы так думаете?» не вызвали энтузиазма среди участников встречи.

Вторая психологическая консультация была посвящена теме «Мотивация как активность достижения профессионализма».

На упражнения в организационной части участники встречи отреагировали позитивно и активно представляли (рекламировали) себя и свою работу. В

описании звучали профессионально-важные качества и значимые виды деятельности, которые приносят удовольствие.

Консультативная беседа была посвящена профессиональной мотивации и ее значимости в профессиональном развитии. В процессе беседы участниками были сделаны выводы, что именно мотивация является той движущей силой для профессионального роста. И не всегда эта мотивация является материальной. Что в дальнейшем еще раз было озвучено на мини-лекции о профессиональной мотивации и ее значимости для профессионального роста.

Практическая часть была посвящена актуализации потребности профессиональных достижений, чем способствовало выполнение визуально-рефлексивного упражнения «Призвание».

При выполнении упражнения «Немного лучше» участники встречи увидели, что по желанию (то есть при наличии мотивации), они могут выполнить работу лучше. Это позволило участникам занять рефлексивную позицию и осознать в каких областях они могут улучшить выполнение своей профессиональной деятельности и какими способами это можно достигнуть.

Выполнение упражнения «Творческие успехи» позволит участникам встречи определить, каких творческих успехов они смогут добиться, развиваясь в этом направлении и посмотреть на свои внутренние изменения.

При завершении встречи участники отметили, что не задумывались о значимости внутренней мотивации, что чаще всего для них основным стимулом являлась материальная мотивация.

Третья встреча в рамках подготовительного этапа была посвящена анализу значимости целеполагания для профессионального саморазвития. В основной части консультации первоначально участники представили свои ассоциации к слову «целеполагание». Следует отметить, что участники в основном говорили о постановке цели, однако способы достижения, влияющие факторы и оценка достижения цели не указывались, что свидетельствует о недостаточности представлении о целеполагании.

Дальнейшая консультативная беседа и теоретический материал в мини-лекции полностью раскрыл понятие целеполагания, его этапов в профессиональной сфере, факторов, влияющих на профессиональные цели архитектора-градостроителя. Заинтересовало участников каким образом можно оценить промежуточные и итоговые результаты в достижении цели.

Неоднозначные эмоции вызвали результаты упражнения-теста «Удовлетворенность выбранной профессией». У некоторых участников вызвало удивление, что внутри они не удовлетворены осуществляемой профессиональной деятельностью. Им в дальнейшем было предложено в дневнике саморазвития продумать причины неудовлетворенности профессиональной деятельностью и каким видами деятельности они неудовлетворены в большей степени.

Всем участникам было предложено поставить цель в профессиональной деятельности и с помощью упражнения «5 шагов» представить поэтапное достижение поставленной профессиональной цели, рассмотрения их с позиции реалистичности в достижении, развитие уверенности в собственных силах при целеполагании. Все участники смогли поставить профессиональные цели, однако около половины участников не смогли сделать более 3 шагов для ее достижения.

Для определения различных профессиональных целей была использована упражнение из арт-терапии «Карта профессиональных целей». Данное упражнение вызвало положительные эмоции, так как непринужденная обстановка творчества позволила повысить мотивацию к профессиональному целеполаганию, формированию поэтапного достижения поставленных целей, определение связи представления о себе с профессиональными целями. С эмоциями было связано и следующее упражнение «Конструирование образа цели».

На этапе реконструкция и рефлексия опыта профессионализации было организовано четыре консультативной встречи. На данном этапе решается задача занять рефлексивную позицию по отношению к себе как к

профессионалу, осознание своего Я-профессиональное.

На четвертой встрече по теме «Я в профессии» актуализировались представления о себе как профессионале.

На упражнении-разминке участникам встречи было предложено закончить предложения, начало которых связаны были с профессиональной деятельностью. Все с легкостью справились с данным упражнением, что вызвало эмоциональный подъем и мотивацию на работу.

В процессе консультативной беседы все вопросы находились вокруг темы «Я в профессии», в которых актуализировалась рефлексия своих возможностей в профессии, представлений о себе как субъекте профессии. Было выявлено много пробелов, которые в дальнейшем были заполнены в мини-лекции по теме «Я и профессия, смысл профессии для Я»

В практической части консультативной встречи эмоциональная составляющая Я-профессиональное была выявлена через упражнение-методику «Круги и линии» (Е.А. Могилевкин), которая носит диагностический аспект определения своего отношения к профессии, к своей профессиональной деятельности, к карьере.

Осознанию себя в профессиональном поле позволила техника с использованием МАК «Профессиональное поле» А. Бодрова (колода "Коучинговые ассоциативные карты (КАК)). Участникам было предложено вытащить карту (в закрытую) как ответ на вопрос «какой я сейчас и как я проявляюсь в профессиональном поле?». Вторая карта соответствовала ответу на вопрос «какие возможности в профессиональном поле находятся в тени». Следующие карты (количество карт на выбор участника) означали сферы (зоны), в которых проявляется профессионализм. Данная техника вызвала огромный интерес среди участников, после открытия карт у многих участников произошло инсайт, они осознали свои скрытые возможности и профессиональные области (зоны), на которые раньше не обращали внимание.

С помощью арт-терапевтической техники «Метафорический

автопортрет «Я-профессия» участники через метафорический образ представили свое профессиональное Я. Желаящих поделиться своим метафорическим образом было достаточно, при этом участники задавали друг другу вопросы при рефлексии.

В завершении участникам было предложено в дневнике саморазвития изобразить карту внутреннего мира Я-профессиональное и описать, что на ней представлено. Данное задание вызвало положительные эмоции, отмечая, что через творчество они задумываются о себе.

Проведенный шеринг позволяет сделать заключение, что данное занятие было самым интересным из проведенным. Позволило с одной стороны погрузиться в детство через техники арт-терапии, а с другой стороны – задуматься о своем месте профессии в своем внутреннем мире, некоторые участники отметили повышение своей профессиональной самооценки.

На пятой консультации на тему «Мой профессиональный путь в меняющемся мире» участники осуществляли рефлекссию своего профессионального опыта с самого его начала, прослеживали его путь и проектировали профессиональное будущее.

В процессе консультативной беседы обозначили значимость рефлексии своего профессионального пути, участники отметили, что его рефлексия помогает понять ценности профессионального пути, как они менялись, анализ событий позволяет проектировать свое профессиональное будущее с учетом своего профессионального опыта.

Большую активность участники проявили притчи обсуждении притчи «О карьере», когда пришло осознание, что достижение карьеры — это не только путь вверх по лестнице, что существует горизонтальная карьера, которая расширяет поле профессиональной деятельности.

Наибольшие сложности вызвали выполнение упражнений из практической части. В упражнении «События моей жизни» необходимо было вспомнить несколько событий и связать их с окружающими людьми и их влиянием на

событие. Многие затруднялись в определении характера связей событий с окружающими людьми.

В упражнении «Личный путь архитектора» нужно было в хронологическом порядке описать ключевые моменты, которые повлияли на становление как архитектора. Многие указывали только образование и места работы, сложности были вызваны не умением определять ценность своих решений и профессиональных действий для профессионального развития как архитектора.

В завершении участникам было предложено в дневнике саморазвития нарисовать «график событий», где на горизонтальной оси – «Время» – указываются годы профессиональной жизни, не только прошедшие и настоящие, но и будущие. На вертикальной – «События» – значимость событий жизни, которая отражается высотой разноцветных столбиков от 1 до 10. Синим цветом обозначаются события прошлого, красным – настоящего, зеленым – будущего. И провести анализ во временном аспекте и в аспекте значимости событий.

Шестая встреча была посвящена теме «Рефлексия своих личностных и профессиональных качеств». В начале групповой консультации упражнение-разминка «Я как животное ...» вызвало положительные эмоции и позитивный настрой на дальнейшее взаимодействие. Участники консультации через метафорический образ отмечали свои положительные и сильные стороны. Многие участники консультативной встречи работают вместе, поэтому отмечали в диалоге и другие сильные стороны и положительные качества метафорического образа, которые относятся к тому, кто представлял образ и как это реализуется в профессиональной деятельности. Это способствовало повышению профессиональной самооценки.

В процессе консультативной беседы по теме «Личностные и профессиональные качества архитектора-градостроителя» участники обозначили, какие профессиональные качества необходимы для работы

архитектора-градостроителя. Провели рефлексию их наличия в структуре своих профессионально-важных качеств, находили взаимосвязь между личностными и профессиональными качествами и профессиональным успехом. Также отметили ценность определенных личных качеств для работы архитектора-градостроителя.

Практическая часть встречи была посвящена актуализации самопознания, осознанию собственных профессиональных качеств, поиск положительных личностных и профессиональных качеств и актуализации стремлений изменить отдельные черты свой личности, развить некоторые качества (упражнение «Психологический магазин»).

Так, в упражнении «Мои качества профессионала» участникам предлагается подобрать по 5 профессиональных качеств на первую букву своего имени. Однако это простое упражнение вызвало затруднение, поэтому в процессе выполнения упражнения участникам было предложено назвать свои профессиональные качества на буквы своего имени.

В упражнении «Требуется архитектор» из числа участников выбирается группа экспертов, которые будут вести прием на работу. Они разрабатывают список требований для архитектора при приеме на работу. Остальные члены группы в это время составляют свое резюме для предоставления его группе экспертов. Им предлагается не упустить из виду любое свое преимущество, помня о том, что претендентов на должность множество, а вакансия одна.

На основании резюме был определен кандидат на вакансию архитектора. При анализе резюме эксперты обращали внимание не только на перечень профессионально-важных и личностных качеств кандидатов, но и обращали внимание на то, какие курсы повышения квалификации участники указали в своем резюме. Тем самым была показана значимость получения образования для успешности (в данном случае отбора на должность).

В качестве домашнего задания выступило задание в дневнике саморазвития «4 квадрата психологии сознания», которое позволяет сделать

вывод, что одни и те же характеристики описаны с положительной и отрицательной стороны. То, что для нас есть хорошим, для других может оказаться плохим. Лучше развивать свои качества, которые нравятся, а также могут послужить в реализации успешной профессиональной деятельности.

Практические упражнения на данной встрече позволили выйти участникам в активную исследовательскую позицию по отношению к себе как ее субъекту с целью критического анализа, осмысления и оценки ее эффективности для профессиональной деятельности.

Последняя консультация на этапе реконструкция и рефлексия опыта профессионализации – седьмая консультация на тему «Препятствия и ресурсы в профессиональном саморазвитии».

В процессе консультативной беседы по теме «Препятствия и ресурсы в профессиональном саморазвитии» обсудили какие препятствия можно встретить на пути профессионального саморазвития, какие ресурсы помогают преодолеть эти препятствия и достигать цели, за счёт чего могут истощаться ресурсы человека. Также затронули влияние на эффективность профессионального саморазвития индивидуальные цели и мотивация.

При этом участники в большей степени отмечали препятствия на профессиональном пути, чем ресурсы, которые помогают их преодолеть.

В практической части консультации наибольшие трудности вызвало упражнение «Препятствия и ресурсы в профессиональном саморазвитии». Участники встречи затруднялись обозначить, что они могли бы сделать (а в настоящее время не делают) и что, если это делать регулярно, привело бы к огромным позитивным результатам в профессиональном саморазвитии?»

Те, кто обозначал это одно действие в дальнейшем не могли дополнить список других необходимых действий для достижения высокого уровня профессионального саморазвития. Однако, участники смогли указанные действия оценить по степени важности действий (как важные и не важные). Затем, аналогичным образом – по степени срочности. Также затруднения вызвал вопрос, как они могли изменить приоритетность выделенных

действий.

Таким образом, данное упражнение выявило дефицит умений в определении перспектив и определения четких действий профессионального саморазвития в конкретных условиях профессиональной деятельности.

Выполнение арт-техники «Дорога к моему профессионализму», где участники изображали путь достижения к профессиональной цели (цели участники ставили себе разные: к совершенствованию, к построению карьеры и др.). На пути чаще всего указывали препятствия, однако в процессе рефлексии участники понимали имеющиеся у них ресурсы на данном пути и каким образом они могут помочь достигнуть поставленной цели.

В следующем упражнении «Полёт» участники закрепили значимость определенных ресурсов, потенциалов, возможностей для расширения профессионального поля деятельности личности, делая более достижимыми значимые профессиональные цели.

После того, как на предыдущих этапах сформировано представление о профессионализации, отработаны умения целеполагания и способы достижения профессиональных целей, показана значимость мотивации в профессиональном саморазвитии. А также сформировано представление о реальном и идеальном Я-профессиональное, своих возможностях в достижении идеального Я-профессионального, осознание своих личных и профессионально-важных качествах и ресурсов, способствующих профессиональному саморазвитию далее были реализованы три консультации на этапе моделирования саморазвития в профессии, направленных на определение перспектив профессионального саморазвития в конкретных условиях профессиональной деятельности на основе осмысления мотивов, ценностей.

Содержание восьмой консультации представлено темой «Создание образа «Я-профессиональное»».

После приветствие в качестве разминки выступило предложение

сказать свои ассоциации на фразу «Кто я в профессии». Следует отметить, что уже звучали слова «профессионал своего дела», «будущий профессионал», «познающий ценность профессии», «в поисках профессионализма», «поднимающийся по карьерной лестнице», «карьерист», что свидетельствует о рефлексии своего профессионализма.

Консультативная беседа была построена вокруг профессиональной Я-концепции, в процессе беседы было выявлено, что у сотрудников еще недостаточно сформированы представления о понятии Я-реальное и Я-идеальное в структуре Я-концепции. Обсудили, как Я-профессиональное (идеальное) определяет профессиональное саморазвитие и почему самопознание является важным первым шагом в формировании Я-реальное и Я-идеальное в структуре Я-профессиональное.

В процессе теоретического материала мини-лекции «Я профессиональное: соотношение Я-реальное и Я-идеальное» участники получили научные представления о понятии Я-концепции, о понятии Я-профессиональное и его структуре.

В практической части при выполнении упражнения «От «Я-реального» к «Я-идеальному» участникам нужно было заполнить таблицу из пяти колонок Я-профессиональное (в профессиональной сфере): «Я-реальное»; «Я-идеальное»; «Что надо делать?»; «Как часто?»; «Когда результат?». Выполнение этого упражнения вызвало незначительные затруднения, но в процессе рефлексии и вербализации эти затруднения были устранены. Необходимо было подумать, действительно ли то «Я-идеальное», к которому есть стремление, желанная цель. А это действительно надо менять? Или эта особенность часть индивидуальности? Выполнение упражнения позволило определить, насколько близки или наоборот отдалены друг от друга в Я-профессиональном Я-реальное и Я-идеальное. Выяснения того, в какой близости или отдалении находится твоя установка о себе реальной от идеала. И что участник может предпринять, чтобы приблизить их друг к другу.

В последующих арт-терапевтических упражнениях «Маска идеального

профессионала» и техники с использованием МАК «Я-профессионал» было закреплено представление об образе идеального Я-профессионального и определить, осознать зоны возможного профессионального роста. Следует отметить, что участники активно погружались в творческий процесс.

В завершении встречи участникам было предложено в дневнике саморазвития заполнить квадрат достижения цели позволяет увеличить ваши шансы достичь цели за счёт проверки условий в четырёх областях: окружение, мышление, мотивация, навыки.

На девятой консультации «Мое будущее в профессии» участники определяли возможности своего профессионального саморазвития в будущем и моделировали потенциальных вариантов стратегий саморазвития в профессии.

Во время консультативной беседы по теме «Возможности своего профессионального саморазвития» участниками были обсуждены возможности для саморазвития в архитектурно-строительной организации (текущее место работы), как планируют справляться с возможными трудностями и препятствиями на пути к профессиональному развитию, есть ли образ стратегии саморазвития в строительной-архитектурной среде.

В практической части выполнение задачи моделирования участниками потенциальных вариантов стратегий саморазвития в профессии происходит через организацию групповой дискуссии на тему «Мой профессиональный путь». Во время дискуссии идет обсуждение следующих аспектов, направленных на актуализацию процесса осознания участниками психологического содержания стратегий саморазвития: как профессия влияет на внутренний мир человека, что хочется поменять в своей профессиональной жизни, какие новые цели можно найти в своей профессиональной жизни, от чего хочется отказаться в текущей профессиональной жизни, зачем человеку нужны изменения себя в профессии. Также были вопросы моделирования профессиональных изменений: что произойдет, если человек поставит перед собой новые

ориентиры в профессии и как новые ориентиры преобразят жизнь человека?
Его внутренний мир?

Выполнение упражнения «Выбор траектории» получило наибольший отклик, так как направлено на осознание участниками через движение произошло осознание о наличии своей траектории (фигуры движения) и схожесть своей траектории с другими участниками. Этому способствовала рефлексия и участники мини-группы каждой траектории объясняли, чем выбранная фигура движения предпочтительнее остальных и как можно охарактеризовать людей, выбирающих эту фигуру.

В завершении участникам в дневнике саморазвития было предложено создать проект «Моя стратегия в профессии». Участникам необходимо наметить главные достижения, которых хотели бы добиться, события, которые могут произойти или бы хотели, чтобы они произошли. Нужно постараться поставить реальные цели и спрогнозировать реальные события. Нужно выделить ближние и отдаленные цели, как этапы и пути достижения дальних целей. Можно расположить их в хронологическом порядке и даже написать приблизительные даты. Следует обратить внимание, нет ли противоречия между целями и событиями из разных областей жизни? Может они помогают друг другу, или не оказывают друг на друга никакого влияния. Следует постараться согласовать их. Участникам нужно оценить свои собственные достоинства и недостатки, которые могут повлиять на успешность достижения различных целей. Определите пути преодоления этих недостатков. Отметьте все внешние препятствия на пути к поставленным целям. Следует определить пути преодоления внешних препятствий. Оценить возможность резервных вариантов в разных сферах жизни (на случай непреодолимых препятствий или глубокого противоречия между целями из разных сфер жизни). Следует определить, с каких целей нужно начать практическую реализацию своего плана. Указать конкретную дату.

На последней консультации по теме «Моя стратегия в профессии»

участники презентовали стратегии преобразования себя в профессии. Участники находились в приподнятом настроении. Предварительно в процессе консультативной беседы было обсуждение тех стратегий саморазвития в профессии, которые участники представили в проекте в дневнике саморазвития. Следует отметить, что участники консультативной встречи очень ответственно подошли к определению стратегии своего развития в профессии – постарались четко следовать заданной психологом-консультантом инструкции.

В практической части консультации при выполнении упражнения упражнение «Диалог с собой из будущего» участники еще раз проговорили поставленные в проекте цели и вербализировали шаги по их достижению. Рефлексия получилась в виде непринужденной беседы, в ходе которой участники отмечали те шаги, которые отметили другие участники и не были замечены. Эти шаги сразу дополнялись в проекте.

Завершающим заданием было создание на основе проекта стратегии профессионального саморазвития коллажа, где участники смогли визуализировать свою стратегию профессионального саморазвития. направлен на запуск внутреннего диалога человека, определение смысловых позиций «личное Я» и «профессиональное Я» через создание творческой работы. В процессе обсуждения стратегий вносили изменения и в коллаж, и в сам проект в дневнике саморазвития.

В завершающей части участниками были предложены листы обратной связи, в которых участники отмечали, что благодаря практикуму они получили следующее:

- появилась убежденность в том, что есть возможности саморазвития, самореализации, самосовершенствования в профессии, есть желание и силы работать, развиваться;
- возникло осознание проблем, понимание их причин и механизмов;
- укрепилось стремление быть нужным людям, при этом, сохраняя уверенность в себе, и развивая умение не зависеть от чужого мнения, оценки;

- зафиксировалась направленность на освоение новых профессиональных методик, технологий;
- пришло осознание того, что работа дарит не только достижения, уверенность в себе, но и радость, счастье;
- проявилось стремление быть свободным в контактах, в перемещениях по миру, в возможности взаимодействовать с разными людьми.

Таким образом, в течение групповых консультаций мы поняли, что для сотрудников архитектурно-строительной организации большое значение имеет не только личная рефлексия, но и сопоставление своих результатов и с результатами других участников, с помощью чего происходило осознание своего идеального Я-профессионального.

В групповом консультативном процессе следует отметить то, что инсайты, достигаемые участниками посредством использования рефлексивных упражнений и методов, в том числе с использованием техник арт-терапии затрагивают ценность Я-профессиональное и смысл профессионального саморазвития. Взаимодействие в группе, консультативные беседы расширяют границы стремления к идеальному Я-профессиональному и определения стратегий его достижения.

Подводя итоги, стоит отметить, что формат групповых консультаций хорошо подошел для работы с проблемой профессионального саморазвития сотрудников архитектурно-строительной организации, групповой формат использования разных техник, приемов, групповых форм работы сделал процесс консультирования более интересным и свободным, поскольку появилась возможность рассмотреть проблему с разных сторон, используя техники арт-терапии, психологические упражнения, ролевые игры, групповые дискуссии, обсуждения. У участников с помощью друг друга была возможность получить максимальную поддержку, занять рефлексивную позицию, научиться раскрывать свое Я-профессиональное (реальное) и раскрыть свой ресурсный потенциал для достижения Я-

профессиональное (идеальное). Мы исключили формальность, не только не используя слово «консультация», но и применяя различные формы взаимодействия, что обеспечивало максимальный комфорт участников.

Ведущий психолог-консультант играл важную роль, создавая благоприятную психологически-комфортную среду, обеспечивая поддержку, как отдельных участников, так и всей группы, а также формируя у сотрудников мотивацию на работу по самопознанию своей личности и саморазвитию в профессии.

2.3. Результаты экспериментальной работы и их обсуждение

После проведения формирующего эксперимента, включающего серию групповых консультативных встреч с сотрудниками архитектурно-строительной организации, была проведена повторная методика с использованием тех же методик диагностики, что и на констатирующем этапе эксперимента.

Анализ результатов исследования динамики по ценностно-мотивационному компоненту профессионального саморазвития

Обратимся к анализу динамики ценностно-мотивационного компонента профессионального саморазвития сотрудников строительно-архитектурной организации после реализации формирующего эксперимента, включающий в себя терминальные ценности и отношение к саморазвитию.

Результаты терминальных ценностей сотрудников строительно-архитектурной организации, полученные по опроснику терминальных ценностей (И.Г. Сенин) после реализации группового консультирования представлены на рисунке 9.



Рисунок 9. Динамика терминальных ценностей сотрудников строительно-архитектурной организации после реализации формирующего эксперимента (выраженность в %)

Для определения значимости различий по показателю терминальные ценности был использован Т-критерий Вилкоксона, в результате были получены статически значимые различия по терминальным ценностям после реализации формирующего этапа эксперимента:

- ценность «престиж» – на уровне $p \leq 0,01$;
- ценность «индивидуальность» – на уровне $p \leq 0,01$;
- ценность «материальное положение» – на уровне $p \leq 0,01$;
- ценность «духовное удовлетворение» – на уровне $p \leq 0,05$;
- ценность «достижения» – на уровне $p \leq 0,01$;
- ценность «развитие себя» – на уровне $p \leq 0,01$.

Следует отметить, что по значимых для нашего исследования ценностей достижения и развития себя произошло статистически значимое повышение значимости данных ценностей в структуре ценностных ориентаций сотрудников архитектурно-строительной организации.

Преобладающими терминальными ценностями сотрудников являются:

- сохранение собственной индивидуальности – 8,9 стенов;
- собственный престиж – 8,6 стенов;
- развитие себя – 8,4 стенов;
- достижения – 8,0 стенов;

На среднем уровне для сотрудников важны:

- высокое материальное положение – 7,4 стенов;
- креативность – 6,1 стенов.

Незначимыми терминальными ценностями являются:

- активные социальные контакты – 3,5 стенов;
- духовное удовлетворение – 3,5 стенов.

Таким образом, для сотрудников строительно-архитектурной организации после реализации формирующего эксперимента важно признание, уважение, одобрение значимых лиц. При этом сотрудникам важно сохранить свою неповторимость и своеобразие, отстаивают значимость собственных взглядов, убеждений, своего стиля жизни. Заинтересованы в самопознании своей личности, стремятся к достижению поставленных целей и к постижению конкретных и осязаемых результатов, также у сотрудников выражено стремление к самосовершенствованию и реализации своих потенциальных возможностей.

Показатель ценности «развитие себя» ($M = 8,4$ стенов) свидетельствует о высокой значимости в структуре ценностей сотрудников архитектурно-строительной организации. Показатель ценности повысился на 2,1 стенов после реализации формирующего эксперимента. Сотрудники архитектурно-строительной организации стали в большей степени проявлять заинтересованность в информации об особенностях своей личности, в большей степени направлены на самопознание. Стремятся к самосовершенствованию, к раскрытию и полной самореализации своих потенциальных возможностей. Данные различия ценности «развития себя» на констатирующем и контрольном этапах эксперимента являются статистически значимыми.

Показатель ценности «достижения» ($M = 8,4$ стенов) свидетельствует о высокой значимости в структуре ценностей. Для сотрудников архитектурно-строительной организации. Показатель ценности повысился на 2,1 стенов после реализации формирующего эксперимента. Сотрудники стали стремиться к достижению конкретных и осязаемых результатов в жизни. Способны ставить конкретные цели и планировать их достижение. Данные различия ценности «достижения» на констатирующем и контрольном этапах эксперимента являются статистически значимыми.

Результаты исследования значимости для сотрудников строительной-архитектурной организации жизненных сфер до и после формирующего эксперимента представлены на рисунке 10.

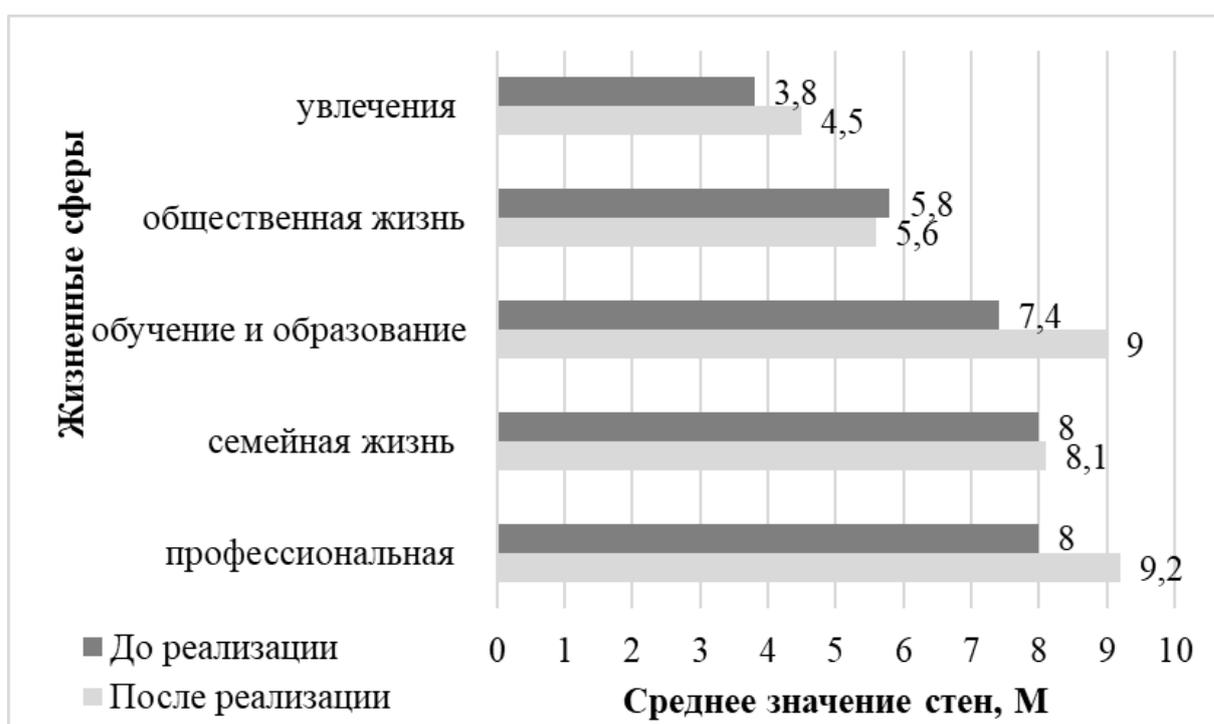


Рисунок 10. Динамика значимости жизненных сфер для сотрудников строительной-архитектурной организации после реализации формирующего эксперимента (выраженность в %)

Для определения значимости различий по показателю значимость жизненной сферы был использован Т-критерий Вилкоксона, в результате

были получены статически-значимые различия по значимости жизненных сфер после реализации формирующего этапа эксперимента:

- сфера обучения и образования – на уровне $p \leq 0,01$;
- профессиональная сфера – на уровне $p \leq 0,01$;

Преобладающими жизненными сферами сотрудников являются:

- профессиональная сфера – 9,2 стен;
- сфера обучения и образования – 8,5 стен;
- сфера семейной жизни – 8,1 стен;

На среднем уровне для сотрудников важны жизненные сферы:

- сфера общественной жизни – 5,6 стен;
- Увлечения – 4,5 стен.

Незначимые жизненные сферы не представлены.

В контексте значимости для профессионального саморазвития необходимо провести анализ динамики в значимости профессиональной сферы и сферы обучения и образования.

Показатель значимости профессиональной сферы после реализации формирующего эксперимента повысился на 1,3 стен и показатель значимости ($M=9,2$ стен) свидетельствует о высокой ее значимости для сотрудников. Следовательно, можно сделать вывод, что профессиональная деятельность имеет высокое значение для сотрудников архитектурно-строительной организации, сотрудники стали в большей степени ответственно подходить к выполнению профессиональных обязанностей и решению профессиональных задач, считая при этом, что профессиональная деятельность является главным содержанием жизни человека.

Данные различия значимости профессиональной сферы на констатирующем и контрольном этапах эксперимента являются статистически значимым.

Показатель значимости сферы обучения и образования после реализации формирующего эксперимента повысился на 1,6 стен и показатель значимости ($M=9,0$ стен) свидетельствует о высокой ее значимости для

сотрудников. У сотрудников значительно повысилось стремление к повышению уровня своей образованности, расширению кругозора, считают значимым учиться и получать новые знания.

Данные различия сферы обучения и образования на констатирующем и контрольном этапах эксперимента являются статистически значимым.

Результаты исследования динамики отношения личности к личностно-профессиональному саморазвитию сотрудников строительно-архитектурной организации по методике И.Ю. Устьянцевой после реализации формирующего эксперимента представлены на рисунке 11.



Рисунок 11. Динамика уровня отношения к личностно-профессиональному саморазвитию сотрудников после реализации формирующего эксперимента (выраженность в %)

Для определения значимости различий по показателю отношения к личностно-профессиональному саморазвитию был использован Т-критерий Вилкоксона, в результате были получены статически значимые различия после реализации формирующего этапа эксперимента на уровне $p \leq 0,01$.

После реализации формирующего эксперимента произошло

повышение активно-положительного и ценностно-смыслового отношения к личностно-профессиональному саморазвитию сотрудников: произошло снижение количества сотрудников с нейтральным отношением на 18,2% и после реализации отсутствуют сотрудники, выражающие нейтральное отношение и с отсутствием интереса к личностно-профессиональному саморазвитию. Также произошло снижение количества сотрудников с формально-положительным отношением на 22,6% и после реализации формирующего эксперимента 22,8% сотрудников проявляют ситуативный интерес к самостоятельной работе над собой, выраженным отличием значений готовности к самопознанию и к самосовершенствованию.

Произошло повышение количества сотрудников с активно-положительным отношением к личностно-профессиональному саморазвитию – показатель которого повысился на 13,6% и после реализации формирующего эксперимента 40,9% сотрудников имеют выраженный мотив саморазвития, ценности развития себя в обучении, активной позицией в изучении научных основ профессиональной деятельности.

Произошло значительное повышение количества сотрудников с ценностно-смысловым отношением к личностно-профессиональному саморазвитию – показатель которого повысился на 13,6% и после реализации формирующего эксперимента 40,9% сотрудников демонстрируют высокие показатели проявления мотива саморазвития, ценности развития себя в профессиональной сфере, обучении, смысло-жизненных ориентаций; полная, упорядоченная, структурированная система смыслов личностно-профессионального саморазвития.

Анализ результатов исследования динамики по операционально-деятельностному компоненту профессионального саморазвития

Обратимся к анализу динамики результатов исследования операционально-деятельностного компонента профессионального

саморазвития сотрудников после реализации формирующего эксперимента, которые представлены определением типа мышления и уровня креативности, готовности к саморазвитию, умения реализовывать методы, приемы лично-профессионального саморазвития в учебно-профессиональной и профессиональной деятельности

Результаты динамики типа мышления и уровня креативности сотрудников по опроснику Дж. Брунера после реализации формирующего эксперимента представлены на рисунке 12.

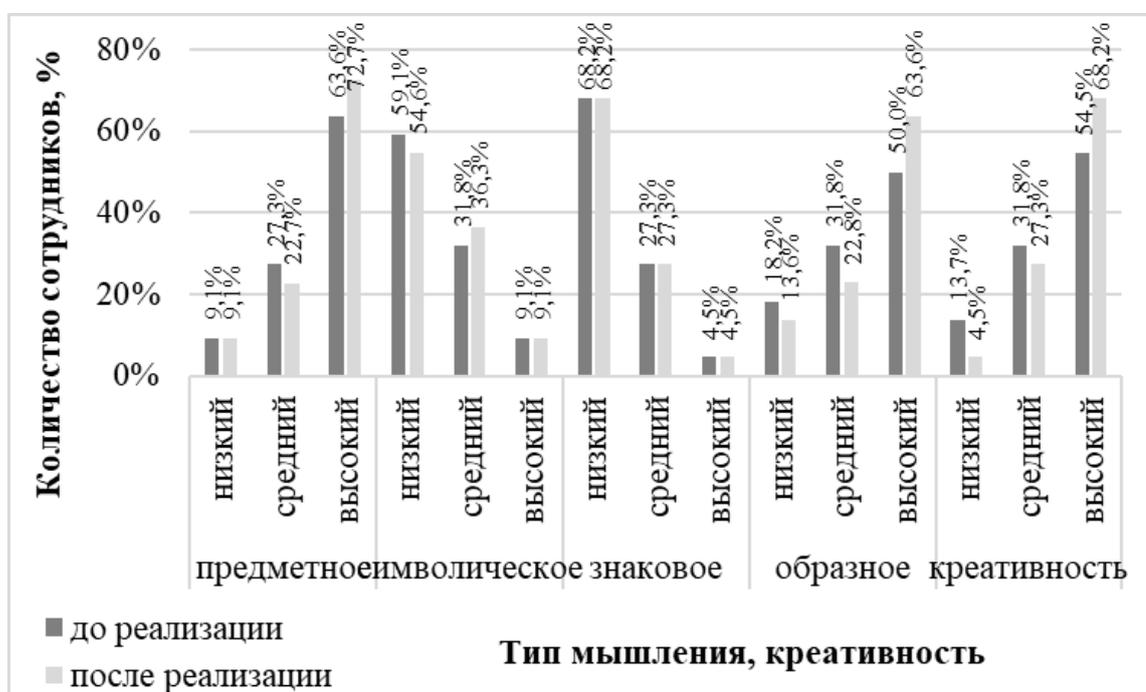


Рисунок 12. Динамика типа мышления и уровень креативности сотрудников после реализации формирующего эксперимента (выраженность в %)

Для определения значимости различий по показателю тип мышления и креативность был использован Т-критерий Вилкоксона, в результате были получены статически значимые различия после реализации формирующего этапа эксперимента:

- образное мышление – на уровне $p \leq 0,01$;
- креативность – на уровне $p \leq 0,01$.

Рассмотрим динамику типа мышления и креативности после

реализации формирующего эксперимента.

Предметное мышление после реализации формирующего эксперимента преобладает у большинства сотрудников, показатель высокого уровня повысился на 9,1% – 72,7% сотрудников имеют практический склад ума, для сотрудников характерны неразрывная связь с предметом в пространстве и времени, осуществление преобразования информации с помощью предметных действий, последовательное выполнение операций. Результатом такого типа мышления становится мысль, воплощенная в новой конструкции. Средний уровень имеют 22,7% сотрудников, низкий – 9,1% сотрудников.

Показатель символического мышления после реализации формирующего этапа эксперимента практически не изменился. Произошло снижение низкого уровня на 4,5%. У большинства сотрудников символическое мышление представлено на низком уровне – 54,6% сотрудников не преобразовывают информацию с помощью правил вывода. Результатом является мысль, выраженная в виде структур и формул, фиксирующих существенные отношения между символами. Средний уровень символического мышления имеют 36,3% сотрудников, высокий уровень – 9,1% сотрудников.

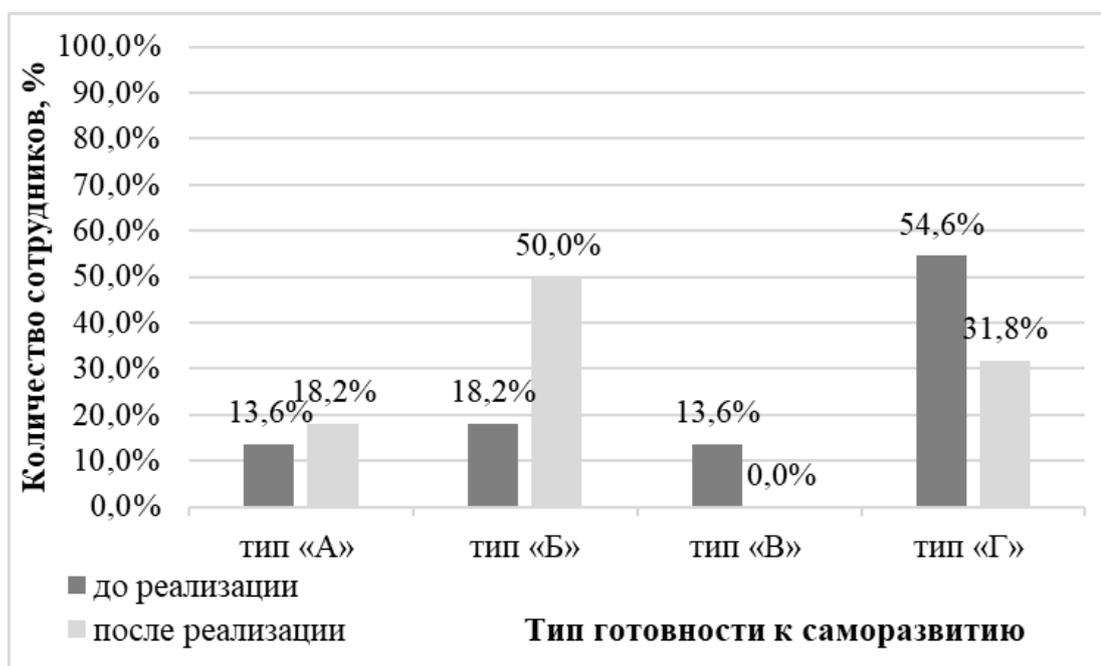
Показатель знакового мышления после реализации формирующего этапа эксперимента и не изменился, у большинства сотрудников знаковое мышление представлено на низком уровне – 68,2% сотрудников не используют умозаключения для преобразования информации. Средний уровень знакового мышления имеют 27,3% сотрудников, высокий уровень – 4,5% сотрудников, которые формулируют мысль в форме понятия или высказывания, фиксирующего существенные обозначаемыми предметами.

Произошло повышение количества сотрудников с высоким уровнем образного мышления, показатель которого повысился на 13,6% и после реализации формирующего эксперимента 63,6% сотрудников отделяют от предмета в пространстве и времени, осуществляют преобразование информации с помощью действий с образами. Операции осуществляют как

последовательно, так и одновременно, в результате чего появляется мысль, воплощенная в новом образе. Средний уровень образного мышления имеют 22,8% сотрудников, низкий уровень выявлен у 13,6% сотрудников.

Показатель креативности после реализации формирующего этапа эксперимента практически не изменился. Произошло повышение высокого уровня на 13,6%. У большинства сотрудников креативность представлена на высоком уровне – 68,2% сотрудников имеют творческие способности, характеризующиеся готовностью к созданию принципиально новых идей. На среднем уровне креативность развита у 27,3% сотрудников, на низком – 4,5% сотрудников.

Результаты динамики типа готовности к саморазвитию сотрудников строительной организации по тесту В.Л. Павлова после реализации формирующего эксперимента представлены на рисунке 13.



Примечание: тип «А» — «могу самосовершенствоваться, но не хочу знать себя»; тип «Б» — «хочу знать себя и могу самосовершенствоваться»; тип «В» — «не хочу знать себя и не хочу самосовершенствоваться»; тип «Г» — «хочу знать себя, но не могу себя самосовершенствовать».

Рисунок 13. Типы готовности к саморазвитию до и после реализации программы (выраженность в %)

Для определения значимости различий был использован T-критерий Вилкоксона, в результате были получены статически значимые различия по показателю мотивации самопознания и самосовершенствования после реализации формирующего этапа эксперимента:

–хочу узнать себя – на уровне $p \leq 0,01$;

–могу совершенствоваться – на уровне $p \leq 0,01$.

После реализации формирующего эксперимента у большинства сотрудников представлен тип «Б» – «хочу знать себя и могу самосовершенствоваться» произошло значительное повышение количества сотрудников с данным типом готовности на 31,8%, и после реализации формирующего эксперимента у 50% сотрудников выражено стремление все более глубоко познавать себя в сочетании с потребностью в действительном самосовершенствовании.

Анализ полученных данных динамики типа готовности к саморазвитию сотрудников строительно-архитектурной организации после реализации формирующего эксперимента свидетельствует о положительной динамике.

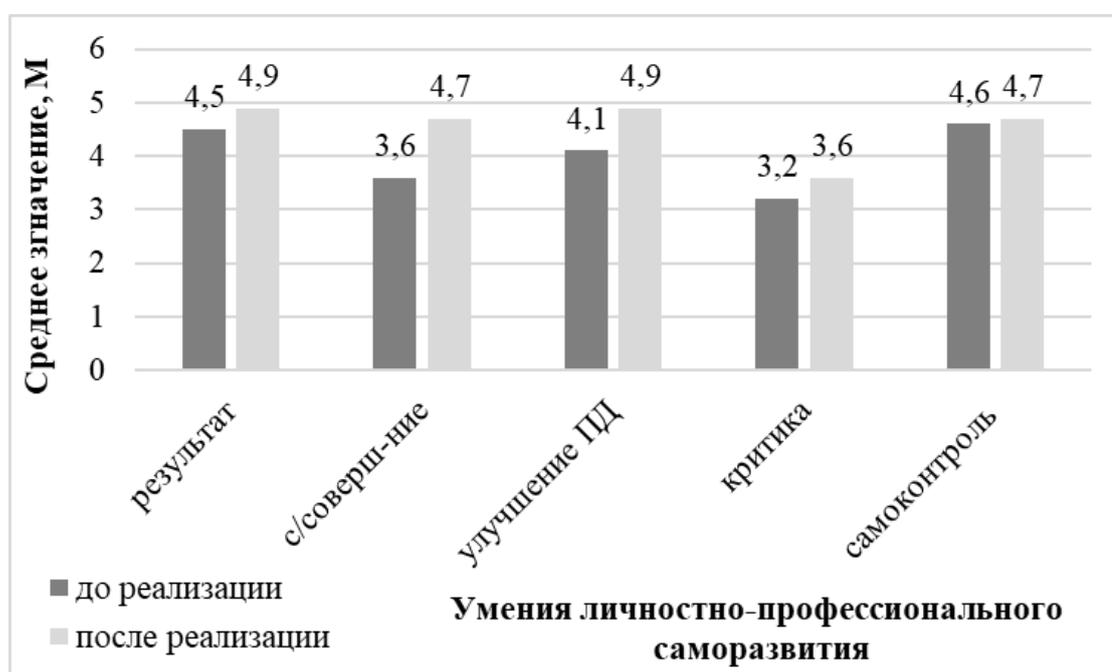
По Типу «А» – «могу самосовершенствоваться, но не хочу знать себя» произошло повышение количества сотрудников с данным типом готовности на 4,6% — после реализации формирующего эксперимента 18,2% сотрудников в большей степени имеют возможности к саморазвитию, чем желание понять себя.

По Типу «В» — «не хочу знать себя и не хочу самосовершенствоваться» произошло снижение количества сотрудников на 13,6%, поэтому после реализации формирующего эксперимента отсутствуют сотрудники, которые не желают работать над собой, отсутствует желание самопознания и самосовершенствования.

По Типу «Г» — «хочу знать себя, но не могу себя самосовершенствовать» произошло снижение количества сотрудников на 22,8%, и после реализации формирующего эксперимента 31,8% сотрудников желают знать больше о себе, но еще не владеют навыками

самосовершенствования, данные трудности вызывают реакцию: «не получается — значит не буду делать».

Результаты динамики сформированности умения реализовывать методы, приемы лично-профессионального саморазвития в профессиональной деятельности, полученные по методу самоотчета Устьянцевой И.Ю. после реализации формирующего эксперимента представлены на рисунке 12.



Примечание: результат – умение оценивать результаты профессиональной деятельности; с/совершенство – определять и использовать различные способы профессионального самосовершенствования; улучшение ПД – стремление к улучшению результатов профессиональной деятельности; критика – конструктивное отношение к критике; самоконтроль – умение осуществлять самоконтроль профессиональной деятельности.

Рисунок 14. Динамика сформированности умения реализовывать методы, приемы лично-профессионального саморазвития в профессиональной деятельности сотрудников после реализации формирующего эксперимента (выраженность в %)

Для определения значимости различий по умениям лично-профессионального саморазвития был использован Т-критерий Вилкоксона,

в результате были получены статически значимые различия после реализации формирующего этапа эксперимента по умению осуществлять самоконтроль профессиональной деятельности на уровне $p \leq 0,01$.

Анализ динамики показателей самооценки умения «осуществлять личностно-профессиональное саморазвитие» свидетельствует о положительной динамике по всем показателям.

По показателю «умение оценивать результаты профессиональной деятельности» произошло повышение показателя на 0,4 балла и среднее значение показателя $M=4,9$ свидетельствует, что сотрудники стали несколько адекватно оценивать результаты своей профессиональной деятельности.

По показателю «определять и использовать различные способы профессионального самосовершенствования» произошло повышение показателя на 1,1 балла и среднее значение показателя $M=4,7$ свидетельствует, что сотрудники стали в большей степени определять различные способы профессионального самосовершенствования и осуществляют их систематическое использование для саморазвития в профессии.

По показателю «стремление к улучшению результатов профессиональной деятельности» произошло повышение показателя на 0,8 баллов и среднее значение показателя $M=4,7$ свидетельствует, что после реализации формирующего эксперимента сотрудники стали стремиться к улучшению результатов профессиональной деятельности.

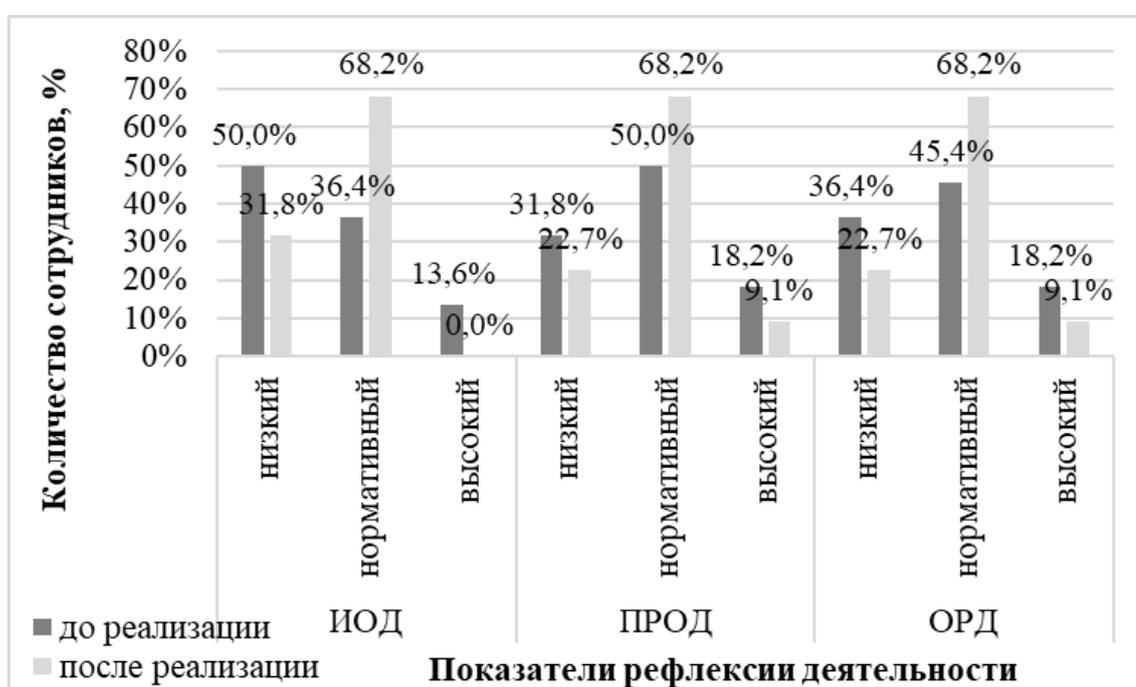
Показатель «конструктивное отношение к критике сотрудники» изменился незначительно – на 0,4 балла и среднее значение показателя $M=3,6$ свидетельствует, что сотрудники еще готовы конструктивно воспринимать критику своей профессиональной деятельности со стороны других.

В меньшей степени представлена динамика по показателю «самоконтроль профессиональной деятельности», показатель которого повысился на 0,1 балла и после реализации формирующего эксперимента составляет $M=4,7$; сотрудники продолжают осуществлять самоконтроль

своей деятельности на достаточно высоком уровне.

Анализ результатов исследования динамики по рефлексивному компоненту профессионального саморазвития

Результаты динамики уровня сформированности рефлексии деятельности, полученные по методике В.Д. Шадрикова и С.С. Кургиняна после реализации формирующего эксперимента представлены на рисунке 15.



Примечание: ИОД – информационная основа деятельности; ПРОД – принятие решения и осуществление деятельности; ОРД – общий показатель рефлексии деятельности.

Рисунок 15. Динамика уровня сформированности рефлексии деятельности сотрудников после реализации формирующего эксперимента (выраженность в %)

Для определения значимости различий был использован Т-критерий Вилкоксона, в результате были получены статически значимые различия по показателю рефлексии деятельности после реализации формирующего этапа

эксперимента:

- информационная основа деятельности – на уровне $p \leq 0,01$;
- принятие решения – на уровне $p \leq 0,01$;
- общий показатель рефлексии деятельности – на уровне $p \leq 0,01$.

По показателю рефлексии «информационная основа деятельности» после реализации формирующего эксперимента произошло повышение количества сотрудников, имеющих нормативный уровень на 31,8%; и 68,2% сотрудников определяют совокупность информации, характеризующей предметные и субъективные условия деятельности и позволяющей организовать деятельность в соответствии с вектором «цель-результат». Произошло снижение количества сотрудников с низким уровнем на 18,2% и после реализации формирующего эксперимента 31,8% сотрудников не выделяют информационные условия для ее организации в соответствии с вектором «цель-результат».

По показателю рефлексии «принятие решения и осуществление деятельности» после реализации формирующего эксперимента произошло повышение количества сотрудников, имеющих нормативный уровень на 18,2%; и 68,2% сотрудников осознают принимаемые в ходе деятельности решения (осознание предпосылок, причин и следствий принимаемых решений, оснований для диспозиции альтернатив, осуществления выбора в ряду альтернатив, причин наложенных ограничений и т.д.). На низком уровне принятие решения и осуществление деятельности представлено у 22,7% сотрудников не способные осознать принимаемые в ходе деятельности решения и 9,1% сотрудников неадекватно понимают причин и следствий принимаемых решений и не способны сделать адекватный выбор из альтернатив.

Анализ динамики общего показателя рефлексии деятельности свидетельствует, что после реализации формирующего эксперимента произошло повышение количества сотрудников с нормативным уровнем рефлексии деятельности на у большинства сотрудников (68,2% сотрудников)

представлен нормативный уровень рефлексии, сотрудники стали в большей степени выделять предметные и субъективные условия деятельности, осознают способы собственной деятельности, анализируют причины и следствия достигнутых в деятельности успехов и неудач деятельности.

Произошло снижение количества сотрудников с низким уровнем рефлексии деятельности на 13,7% и после реализации формирующего эксперимента 22,7% сотрудников не знают способов собственной деятельности, не анализируют причины и следствия достигнутых в ней успехов или неудач.

Выше нормы рефлексия профессиональной деятельности представлена у 9,1% сотрудников, которые неадекватно оценивают способы собственной деятельности, причины и следствия достигнутых в деятельности успехов и неудач.

Таким образом, после реализации формирующего эксперимента по реализации групповых психологических консультаций наблюдается следующая положительная динамика показателей профессионального саморазвития сотрудников архитектурно-строительной организации:

- произошло повышение значимости ценности развития себя и достижения, повысилась значимость профессиональной сферы и сферы обучения и образования.

- у сотрудников преобладает активно-положительное и ценностно-смысловое отношение к личностно-профессиональному саморазвитию.

- преобладающими типами мышления являются предметное и образное, сотрудники, повысился уровень креативности.

- сотрудники стали в большей степени готовы к саморазвитию по типу «хочу знать себя и могу самосовершенствоваться», выражено стремление все более глубоко познавать себя в сочетании с потребностью в действительном самосовершенствовании.

- сотрудники отмечают повышение умений реализовывать методы, приемы личностно-профессионального саморазвития в профессиональной

деятельности: умение оценивать результаты профессиональной деятельности, определять и использовать различные способы профессионального самосовершенствования и стремление к улучшению результатов профессиональной деятельности.

– большинство сотрудников имеют нормативный уровень рефлексии деятельности, сотрудники стали в большей степени выделять предметные и субъективные условия деятельности, осознают способы собственной деятельности, анализируют причины и следствия достигнутых в деятельности успехов и неудач осуществления деятельности.

Обобщая результаты общего уровня профессионального саморазвития как совокупности по каждому его компоненту в соответствии с уровнями и критериями и проведение сравнительного анализа после реализации формирующего эксперимента у сотрудников архитектурно-строительной организации была выявлена динамика, представленная на рисунке 16.

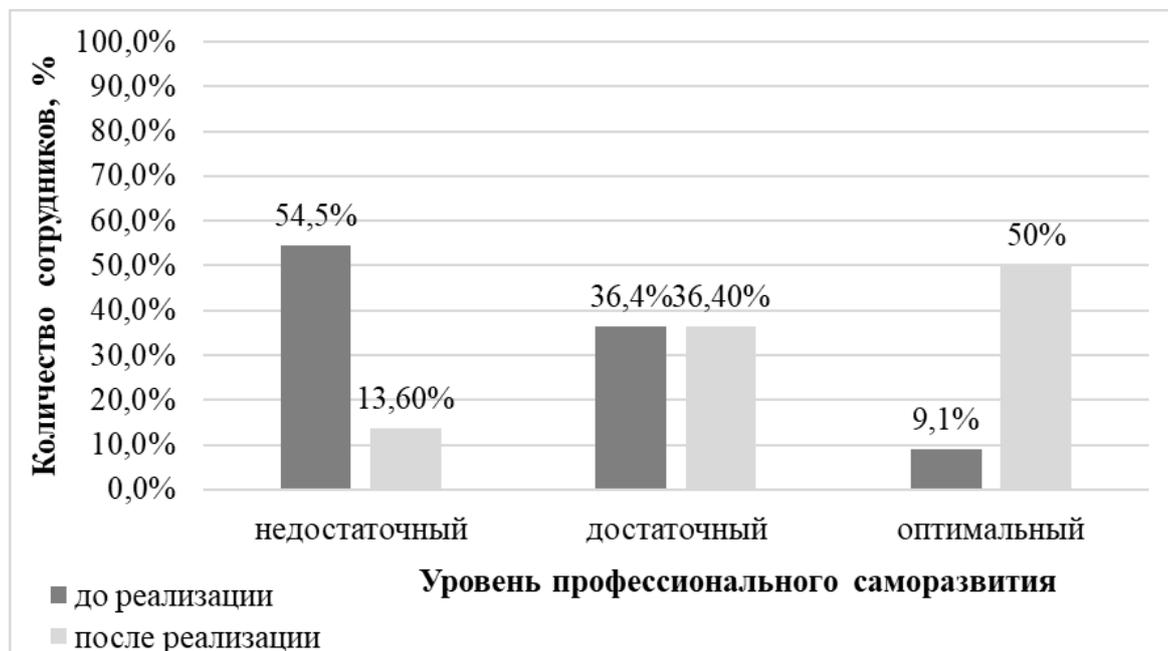


Рисунок 16. Динамика уровня сформированности профессионального саморазвития сотрудников после реализации формирующего эксперимента (выраженность в %)

Анализ динамики уровня профессионального саморазвития сотрудников позволяет сделать вывод, что снизилось количество сотрудников на 40,9% и только у 13,6% сотрудников представлен недостаточный уровень сформированности профессионального саморазвития. Следует отметить положительную динамику оптимального уровня на 40,9% и после реализации формирующего эксперимента 50% сотрудников имеют оптимальный уровень сформированности профессионального саморазвития.

Использование Т-критерия Вилкоксона для статистической проверки значимости различий после реализации программы психологического консультирования по проблеме профессионального саморазвития сотрудников, показало следующее:

– по мотивационно-ценностному компоненту по показателю терминальные ценности: ценности «достижения», «развитие себя», «престиж», «индивидуальность», «материальное положение» – на уровне $p \leq 0,01$, «духовное удовлетворение» – на уровне $p \leq 0,05$; по показателю значимости жизненных сфер: сфера обучения и образования и профессиональная сфера – на уровне $p \leq 0,01$; по показателю отношения к личностно-профессиональному саморазвитию на уровне $p \leq 0,01$.

– по мотивационно-ценностному компоненту по показателю тип мышления и креативность: образное мышление, креативность – на уровне $p \leq 0,01$; по показателю мотивации самопознания и самосовершенствования на уровне $p \leq 0,01$; по показателю умения личностно-профессионального саморазвития: по умению осуществлять самоконтроль профессиональной деятельности на уровне $p \leq 0,01$.

– по рефлексивному компоненту по показателю рефлексии деятельности: информационная основа деятельности, принятие решения, общий показатель рефлексии деятельности на уровне $p \leq 0,01$.

Полученные результаты позволяют сделать вывод о позитивном

эффекте разработанной программы психологического консультирования. Она позволяет объективировать для человека значимые составляющие его профессиональной жизнедеятельности, направляет на осознание целей, мотивов, ценностей профессионализации, ориентирует на осознанный выбор стратегий профессионального саморазвития.

Предложенная нами схема психологического консультирования по принятию рефлексивной позиции по отношению к саморазвитию, осознанию и определению стратегии профессионального саморазвития сотрудников архитектурно-строительной организации с помощью техник психологического консультирования является эффективной помощью в профессиональном саморазвитии сотрудников, что подтверждает выдвинутую нами гипотезу.

Выводы по Главе 2

Проведенное исследование позволяет сделать следующие выводы:

1. Исследование профессионального саморазвития сотрудников архитектурно-строительной организации на констатирующем этапе исследования выявило следующие его характеристики:

Для сотрудников ценности «развитие себя» ($M=6,3$ стен) и «достижения» ($M=6,0$ стен) являются умеренно-значимыми. Сотрудники ситуативно стремятся к самосовершенствованию, к достижению конкретных и ощутимых результатов в жизни.

Высокую значимость имеет сфера его профессиональной деятельности ($M = 8,0$ стен). Сотрудники много времени своей работе, включаются в решение всех производственных проблем, считая при этом, что профессиональная деятельность является главным содержанием жизни человека. Сфера обучения и образования важна для сотрудников в умеренной степени (среднее значение стен $M = 6,9$ стен).

Формально-положительное отношение к личностно-профессиональному саморазвитию представлено у большинства сотрудников – 45,4% сотрудников, которые демонстрируют ситуативный интерес к самостоятельной работе над собой, выраженным отличием значений готовности к самопознанию и к самосовершенствованию, декларируемость ценности развития себя, смысла саморазвития.

На высоком уровне у сотрудников преобладают предметный (63,6% сотрудников) и образный (50% сотрудников) типы мышления и креативность.

Большинство сотрудников (54,6% сотрудников) имеют готовность к саморазвитию по типу «Г» («хочу знать себя, но не могу себя самосовершенствовать»).

Анализ показателей самооценки умения «осуществлять личностно-профессиональное саморазвитие» свидетельствует, что в большей степени

сотрудники оценивают умение оценивать результаты профессиональной деятельности, стремление к улучшению результатов профессиональной деятельности и умение осуществлять самоконтроль профессиональной деятельности.

Анализ исследования результатов рефлексии деятельности сотрудников свидетельствует, что отсутствует выраженный уровень общий показатель рефлексии профессиональной деятельности: низкий уровень рефлексии представлен у 36,4% сотрудников, способны к эффективному осуществлению профессиональной деятельности (рефлексия в пределах нормы) 45,4% сотрудников.

2. Формирующий эксперимент включал в себя реализацию программы группового консультирования из 10 занятий длительностью 90 минут. Структурно тематическая программа психологического консультирования включала реализацию трех этапов: подготовка; реконструкция и рефлексия опыта профессионализации; моделирование саморазвития в профессии.

Достижение профессионального саморазвития архитекторов-градостроителей осуществлялось помощью психотехник, базирующихся на положениях концепции открытой встречи В. Шутца, логотерапии В. Франкла, техник арт-терапии. Кроме того, использовались методики Р. Дитлса, рационально-эмоциональной терапии А. Эллиса. В процессе групповых консультаций осуществлялась работа с дневником саморазвития.

3. После реализации формирующего эксперимента были получены следующие данные по компонентам профессиональной самореализации.

По ценностно-мотивационному компоненту профессионального саморазвития сотрудников строительно-архитектурной организации произошло повышение значимости ценностей «развитие себя» ($M = 8,4$ стень) и «достижения» ($M = 8,4$ стень). Для сотрудников стало значимым стремление к самосовершенствованию и достижению конкретных и осязаемых результатов в жизнедеятельности. Произошло повышение значимости

профессиональной сферы ($M=9,2$ стен) и значимости сферы обучения и образования ($M=9,0$ стен). Сотрудники стали в большей степени ответственно подходить к выполнению профессиональных обязанностей и решению профессиональных задач и повысилось стремление к повышению уровня своей образованности.

У сотрудников преобладают активно-положительное и ценностно-смысловое отношения к личностно-профессиональному саморазвитию (по 40,9% сотрудников), сотрудники имеют выраженный мотив саморазвития, ценности развития себя в обучении, активной позицией в изучении научных основ профессиональной деятельности, а также присутствует структурированная система смыслов личностно-профессионального саморазвития.

По операционально-деятельностному компоненту у сотрудников на высоком уровне представлено преобладаем предметного мышления (72,7% сотрудников) и образного мышления (63,6% сотрудников). Сотрудники осуществляют преобразование информации с помощью предметных действий, с помощью действий с образами последовательное выполнение операций. У большинства сотрудников креативность представлена на высоком уровне – 68,2% сотрудников имеют творческие способности, характеризующиеся готовностью к созданию принципиально новых идей.

У большинства сотрудников представлен тип «Б» «хочу знать себя и могу самосовершенствоваться»– у 50,0% выражено стремление все более глубоко познавать себя в сочетании с потребностью в действительном самосовершенствовании.

Сотрудники отмечают повышение умений реализовывать методы, приемы личностно-профессионального саморазвития в профессиональной деятельности: умение оценивать результаты профессиональной деятельности ($M=4,9$) и стремление к улучшению результатов профессиональной деятельности ($M=4,9$).

По рефлексивному компоненту большинство сотрудников (68,2%

сотрудников) имеют нормативный уровень рефлексии деятельности, сотрудники стали в большей степени выделять предметные и субъективные условия деятельности, осознают способы собственной деятельности, анализируют причины и следствия достигнутых в деятельности успехов и неудач для эффективного осуществления деятельности.

4. Использование математического критерия Т-критерия Вилкоксона после реализации программы психологического консультирования по проблеме профессионального саморазвития сотрудников, позволило получить статистически значимые различия по структурным компонентам профессионального саморазвития:

– по мотивационно-ценностному компоненту по показателю терминальные ценности: ценности «достижения», «развитие себя», «престиж», «индивидуальность», «материальное положение» – на уровне $p \leq 0,01$, «духовное удовлетворение» – на уровне $p \leq 0,05$; по показателю значимости жизненных сфер: сфера обучения и образования и профессиональная сфера – на уровне $p \leq 0,01$; по показателю отношения к личностно-профессиональному саморазвитию на уровне $p \leq 0,01$.

– по мотивационно-ценностному компоненту по показателю тип мышления и креативность: образное мышление, креативность – на уровне $p \leq 0,01$; по показателю мотивации самопознания и самосовершенствования на уровне $p \leq 0,01$; по показателю умения личностно-профессионального саморазвития: по умению осуществлять самоконтроль профессиональной деятельности на уровне $p \leq 0,01$.

– по рефлексивному компоненту по показателю рефлексии деятельности: информационная основа деятельности, принятие решения, общий показатель рефлексии деятельности на уровне $p \leq 0,01$.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проблема профессионального саморазвития архитекторов оказывается крайне органична самой профессии архитектора. Технологии меняются и распространяются с невероятной скоростью, и то, что умел архитектор, условно говоря, вчера, сегодня может стать уже неактуальным. Именно поэтому для того, чтобы оставаться конкурентоспособными, специалистам необходимо постоянно стремиться к знаниям, непрерывно получать новые навыки и изучать новые грани ремесла. Безусловно, архитектор должен быть в курсе актуальных технологий и методов строительных работ, особенностей и возможностей современной строительной техники

В рамках проведенного теоретического исследования было рассмотрены подходы к понятию профессионального саморазвития, его структуре, были изучена специфика профессиональной деятельности архитекторов-градостроителей и рассмотрены возможности психологического консультирования в профессиональном саморазвитии сотрудников. Проведенный теоретический анализ позволяет сделать следующие выводы.

В литературе выделяется ряд методологических подходов к проблеме профессионального саморазвития, основанных на исследованиях отечественных психологов: субъектный подход (Л.И. Анциферова, А.К. Маркова, Л.М. Митина), синергетический подход (Э.Ф. Зеер, И.А. Шаршов), акмеологический подход (А. Бодалев, А.А. Деркач, В.Г. Зазыкин и др.).

Профессиональное саморазвитие в психологии в различных подходах понимается как процесс: процесс развития личности, ориентированный на высокий уровень профессиональных достижений; процесс прогрессивного изменения личности, направленный на самосовершенствование и самоосуществление; процесс усвоения различных аспектов труда, а также это достижение высших стандартов в профессиональном развитии и внутренне

обусловленное прогрессивное самоизменение человека, выражающееся в изменении качества его профессиональной деятельности, целенаправленное самоформирование в себе профессионально-важных качеств, необходимых для успешной профессиональной деятельности.

Целью профессионального саморазвития является положительные самоизменения личности в направлении своего идеального Я-профессиональное.

Профессионально-психологическое консультирование – это вид психологической помощи, направленной на согласование индивидуальных профессиональных возможностей и потребностей клиента с интересами организации или рынка труда, в результате которой происходит профессиональное самоопределение клиента, формируется или совершенствуется его профессиональный план, вносятся продуктивные изменения в его профессиональную деятельность, профессиональное поведение, взаимодействие и общение

В результате психологического консультирования личность должна изменить представление о себе как профессионале и утвердиться в истинности собственных личностных профессиональных ценностей и конструктов собственного внутреннего мира, реализация личностно-профессионального потенциала и определение стратегии профессионального саморазвития.

Формирующий эксперимент включал в себя реализацию программы группового консультирования, включала реализацию трех этапов: подготовка; реконструкция и рефлексия опыта профессионализации; моделирование саморазвития в профессии.

Достижение профессионального саморазвития архитекторов-градостроителей осуществлялось помощью психотехник, базирующихся на положениях концепции открытой встречи В. Шутца, логотерапии В. Франкла, техник арт-терапии. Кроме того, использовались методики Р. Дитлса, рационально-эмоциональной терапии А. Эллиса.

После того, как на предыдущих этапах сформировано представление о профессионализации, отработаны умения целеполагания и способы достижения профессиональных целей, показана значимость мотивации в профессиональном саморазвитии. А также сформировано представление о реальном и идеальном Я-профессиональное, своих возможностях в достижении идеального Я-профессионального, осознание своих личных и профессионально-важных качествах и ресурсов, способствующих профессиональному саморазвитию далее были реализованы три консультации на этапе моделирования саморазвития в профессии, направленных на определение перспектив профессионального саморазвития в конкретных условиях профессиональной деятельности на основе осмысления мотивов, ценностей.

Использование статистического критерия Т-критерия Вилкоксона после реализации программы психологического консультирования по проблеме профессионального саморазвития сотрудников, позволило получить статистически значимые различия по всем структурным компонентам профессионального саморазвития сотрудников строительно-архитектурной организации по показателям по показателям: терминальные ценности, значимость жизненных сфер, отношения к личностно-профессиональному саморазвитию, тип мышления и креативность, умения личностно-профессионального саморазвития, рефлексии деятельности.

Анализ работы позволяет определить её теоретическую и практическую значимость:

Теоретическая значимость исследования: полученные данные позволяют расширить и углубить представления о сущности профессионального саморазвития сотрудников в сфере архитектуры и градостроительства; установлены возможности группового психологического консультирования в профессиональном саморазвитии сотрудников архитектурно-строительной организации.

Практическая значимость исследования заключается в том, что

полученные результаты и разработанная программа психологического консультирования могут быть использованы в работе штатных психологов организации, психологов консультативных центров и специалистов группового консультирования в области профессионального консультирования, а также на курсах повышения квалификации социальных психологов и в элективных курсах высших учебных заведений.

Итогом нашего исследования является подтверждение гипотезы, что психологическое консультирование сотрудников архитектурно-строительной организации будет результативно в целях их профессионального саморазвития, если:

- 1) психологическое воздействие будет направлено на принятие рефлексивной позиции по отношению к саморазвитию, осознание и определение стратегии профессионального саморазвития;
- 2) будут использованы техники психологического консультирования, способствующие развитию ценностно-смыслового отношения к профессиональной деятельности, готовности к самопознанию и самосовершенствованию, рефлексии профессиональной деятельности.

СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Абрамова Г.С. Практикум по психологическому консультированию. – Екатеринбург: Деловая книга, 1995.– 691 с.
2. Абульханова-Славская К. А. Стратегия жизни. – М.: Мысль, 1991. – 436 с.
3. Айви А.Е., Айви М.Б. Психологическое консультирование и психотерапия. – М.: АСТ, 2000. – 321 с.
4. Алёшина Ю.Е. Индивидуальное и семейное психологическое консультирование. – М.: Независимая фирма «Класс», 2000.– 208 с.
5. Аришина Э.С. Формирование ценностного отношения у студентов вуза к профессиональной деятельности: Автореф. дисс. ... канд. пед. наук. – Магнитогорск, 2004.– 34 с.
6. Архитектурное образование: проблемы развития / А.П. Кудрявцев, А.В. Степанов, Н.Ф. Метленков, Ю.П. Волчок. – М.: Эдиториал УРСС, 2009. – 152 с.
7. Афанасьева Е.А. Выбор профессии архитектора. Причины и цели // Известия Казанского государственного архитектурно-строительного университета. – 2010. – № 1 (13). – С. 62–66.
8. Баженова Е.С. «Неархитектурный» стандарт // Аккредитация в образовании. – 2015. – № 7 (83). – С. 28–30.
9. Баженова Е.С., Баженова Е.А. Архитектор в постиндустриальном обществе// Архитектура и строительство России. – 2019. – № 3 (231).–С. 10–15.
10. Баженова Е.С. Тенденции развития архитектурной профессии // Наука, образование и экспериментальное проектирование: труды МАРХИ: материалы международной научно-практической конференции, Москва, 3–7 апреля 2015. – М., 2015. – С. 445–446.
11. Бархин В.Г. Методика архитектурного проектирования. – М: Стройиздат, 1982. – 224 с.

12. Беседина И.В. Развитие творческого потенциала будущих архитекторов в профессиональном образовании // Социально-гуманитарный вестник Прикаспия. – 2017. – № 1–2 (6-7). – С. 48–53.
13. Большой психологический словарь / под ред. Б. Г. Мещерякова, В.П. Зинченко. – М.: Прайм-ЕВРОЗНАК, 2003. – 811 с.
14. Бондаревская А.И. Культурно-образовательное пространство вуза как среда профессионально-личностного саморазвития студентов: автореф. дис. ... канд. пед. наук. – Ростов н/Д., 2004 – 30 с.
15. Бошман М. Система архитектурного образования в Великобритании от Макса Малейна [Электронный ресурс]. URL: <http://www.a3d.ru/architecture/stat/275> (дата обращения 01.11 2023)
16. Василюк Ф.Е. Психология переживания. Анализ преодоления критических ситуаций. – М.: Издательство Московского университета, 1984. – 120с.
17. Глассер У. Консультирование реальностью. – М.: Знание, 1989.– 458 с.
18. Глэддинг С. Психологическое консультирование. –СПб.: Питер, 2002. –528с.
19. Голованова И.И. Саморазвитие и планирование карьеры. – Казань: Казанский ун-т, 2013. – 194 с.
20. Горностай П.П., Васьковская С.В. Теория и практика психологического консультирования. –Киев: Наукова думка, 1995.– 219 с.
21. Гулина М.А. Терапевтическая и консультативная психология. – СПб.: Речь, 2001. – 355 с.
22. Деркач А.А. Акмеология. – СПб.: Питер, 2003 –364 с.
23. Добров В.В. Консультативная работа: опыт и проблемы // Конструктивная психология. Опыт и перспективы / Под ред. Б.И. Хасана. – Красноярск.– С. 246–267.
24. Дуцев М.В. Концепция художественной интеграции в новейшей архитектуре. — Нижний Новгород: Нижегородский государственный

архитектурно-строительный университет, ЭБС АСВ, 2013. – 233 с.

25. Елисеев О.П. Практикум по психологии личности. – СПб.: Питер, 2020. – 560 с.

26. Есаулов Г.В. Архитектурная наука и образование: векторы развития // Academia. Архитектура и строительство. – 2016. – № 2. – С. 5–13.

27. Есаулов Г.В., Благовидова Н.Г., Табунщиков Ю.А. Устойчивое развитие в повестке архитектурного образования // Academia. Архитектура и строительство. – 2020. – № 1. – С. 19–28.

28. Жеблиенок Н.Н. Градостроительство как профессия и направление обучения в России. – СПб.: Санкт-Петербургский государственный архитектурно-строительный университет, 2016. – 221 с.

29. Жеблиенок Н.Н. Профессиональная структура современного градостроительства // Архитектура и современные информационные технологии. – 2018. – № 3 (44). – С. 294–307.

30. Жердев В.И. Болонский процесс и архитектурное образование в России // Современные проблемы науки и образования. – 2015. – № 1–1. – С. 157–164.

31. Зеер Э.Ф. Психология профессий. – М.: Мысль, 2003. – 540 с.

32. Иванов М.С., Яницкий М.С. К проблеме оценки потенциала самореализации личности в процессе обучения // Философия образования. – 2004. – № 3. – С. 233–241.

33. Казанева Е.К., Хисматуллина Д.Д. Направления развития профессиональной деятельности главного архитектора города на современном этапе // Новые идеи нового века. – 2013. – Т. 3. – С. 160–164.

34. Кармазин Ю.И. Творческий метод архитектора: введение в теоретические и методические основы. – Воронеж: Изд-во Воронеж. гос. ун-та, 2005. – 496 с.

35. Качуровская Н.М. Формирование профессиональной культуры будущих специалистов-архитекторов в образовательном процессе вуза: дис. ... канд. пед. наук. – Курск, 2005. – 183 с.

36. Кашапов М.М. Акмеология. – Ярославль: ЯрГУ, 2011 – 112 с.
37. Кияненко К.В. Архитектурное образование как объект академических исследований и рефлексии // Архитектура и строительство России. – 2017. – № 2 (222). – С. 8–25.
38. Киянко К.В. Архитектурное образование в США [Электронный ресурс]. URL: http://www.akvobr.ru/arhitekturnoe_obrazovanie_v_ssha.html (дата обращения: 27.03.2023)
39. Климов Е.А. Индивидуальный стиль деятельности в зависимости от типологических свойств нервной системы: к психологическим основам научной организации труда, учения, спорта. ект Казань: Изд-во Казан. ун-та, 1989. – 278 с.
40. Ковешникова Е.Н. Творческая самостоятельность студентов-дизайнеров: компетентностный подход. – Орел: Изд-во Госуниверситета-УНПК, 2014. – 119 с.
41. Кокорина Е.В. Теоретические основы моделирования процесса создания архитектурной идеи проекта: учебное пособие. – Воронеж: Воронежский государственный архитектурно-строительный университет, 2015. – 120 с.
42. Копьев А.Ф. Диалогический подход в консультировании и вопросы психологической клиники // Московский психотерапевтический журнал. –1992. – № 1. – С. 33–48.
43. Костина Н.А. Становление профессиональной субъектности педагога: Учебно-методическое пособие для методистов, руководителей методических объединений, тьюторов. – Красноярск, ККИПКРО, 2007. – 52с.
44. Кочюнас Р. Основы психологического консультирования. –М.: Академический проект, 1999. – 240 с.
45. Краснова Т.В. Социальный дизайн как средство создания коммуникативной воспитательной среды // Научные труды SWorld. – 2012. – № 1.–С. 26–30.
46. Кувшинов А.А., Фаворская Е.А. Архитектурное проектирование.

Клаузура, как метод работы архитектора: учебно-методическое пособие. – Москва: МАРХИ, 2018. – 59 с.

47. Кудрявцев А.П., Степанов А.В., Метленков Н.Ф, Волчок Ю.П. Архитектурное образование: проблемы развития. – М.: Владос, 2009.– 249 с.

48. Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность. –М. : АСТ, 2009.– 304 с.

49. Мелодинский Д.Л. Архитектурная пропедевтика: история, теория, практика. – М. : URSS, 2010. – 133 с.

50. Метленков Н.Ф. Архитектурное образование – стандарт третьего поколения [Электронный ресурс]. URL: <http://alexander-loz.livejournal.com/98979.html>(дата обращения: 27.05.2023)

51. Миронова И.А., Образцов П.И. Технология обучения как способ формирования индивидуального творческого стиля деятельности у студентов архитекторов и градостроителей в вузе // Научный результат. Педагогика и психология образования. – 2020. –Т. 6. –№ 1. –С. 24–38.

52. Миронова И.А. Формирование индивидуального творческого стиля деятельности у будущих градостроителей на примере дисциплины «Основы подземной урбанистики в градостроительном проектировании» // Профессионально-личностное развитие будущих специалистов в среде научно-образовательного кластера : материалы 14-ой Международной научно-практической конференции, Казань, 28 мая 2020 г. – Казань : КГАСУ, 2020. –С. 276–280.

53. Мэй Р. Искусство психологического консультирования. – М.: Независимая фирма «Класс», 1994.– 540 с.

54. Наумова В.И. Архитектура и архитектурное образование – искусство профессиональных проблем // Мир науки, культуры, образования. –2010. – № 2 (21). –С. 219–221.

55. Неволлина В.В. Ресурсы профессионального саморазвития личности студента в медицинском образовании: теория и методология. – Оренбург: Издательство «Перо», 2016 – 194с.

56. Нельсон-Джоунс Р. Теория и практика консультирования. – СПб.: Питер, 2001. – 464 с.
57. Непрерывное образование. Историко-теоретический анализ феномена/ под ред. С.Г. Вершловский. – СПб.:СПБАППО, 2008. – 151 с.
58. Об архитектурной деятельности в Российской Федерации: Федеральный закон от 17 ноября 1995 г. № 169-ФЗ (с изменениями и дополнениями) [Электронный ресурс]. URL:<https://base.garant.ru/10106500/> (дата обращения: 16.08.2022).
59. Образование взрослых: реальности, проблемы, прогноз/ под ред. С.Г. Вершловского. – СПб.: С.-петерб. гос. ун-т пед. мастерства, 1998.–161 с.
60. Олейникова О.Н., Муравьева А.А., Аксенова Н.М. Обучение в течение всей жизни как инструмент реализации Лиссабонской стратегии. – Москва: РИО ТК им. Коняева, 2009. – 131 с.
61. Олпорт Г.В. Личность в психологии = The personinpsychology. – Москва: КСП+, 1998. –345 с.
62. Остапчук Н.В., Дудина М.М. Профессиональное саморазвитие студентов в процессе обучения в вузе // Педагогический журнал Башкортостана. – 2011. – № 1. – С. 126–129.
63. Пахальян В.Э. Психологическое консультирование. –М.: ВЛАДОС, 1998.– 390 с.
64. Профессиональный стандарт «10.006. Градостроитель»: утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 17 марта 2016 г. № 110н [Электронный ресурс]. URL: <https://specialitet.ru/profstandards/10/278> (дата обращения: 21.07.2023).
65. Профессиональный стандарт «10.008. Архитектор»: утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 4 августа 2017 г. № 616н. [Электронный ресурс]. URL:<https://base.garant.ru/71755672/> (дата обращения: 21.07.2023).
66. Психологическое консультирование и психологическая терапия: Хрестоматия / Под ред. А.Б. Фенько, Н.С. Игнатъевой. – М.: ТРАСТ, 1999. –

641 с.

67. Психология саморазвития человека в системе «образование – профессия – общество»: подходы и результаты исследований: коллективная монография / под ред. М. М. Дудиной. – Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.- пед. ун-та, 2015. – 270 с.

68. Психотерапевтическая энциклопедия /Под ред. Б. Д. Карвасарского. – СПб.: Питер, 1998.– 780 с.

69. Рождественская А.В. Понятие профессионального мастерства архитектора. [Электронный ресурс]. URL: http://uarchproject.ru/publikacii/ponyatie_professionalnogo_masterstva_a... (дата обращения: 16.08.2023).

70. Ронжина Н.В. Общая и профессиональная педагогика: грани различия. – М.: АСТ, 2016. –341 с.

71. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии. – СПб.: Питер, 2012. – 712 с.

72. Технологии образования взрослых: пособие для тех, кто работает в системе образования взрослых / под общ. ред. О. В. Агаповой [др.]. – СПб. : Каро, 2008. – 171 с.

73. Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по направлению подготовки 07.03.01. Архитектура (уровень бакалавриата): утвержден приказом Министерства образования и науки РФ от 21 апреля 2016 г. № 463. [Электронный ресурс]. URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001201605200015> (дата обращения: 12.08.2023).

74. Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по направлению подготовки 07.03.01. Архитектура (уровень магистратура): утв. приказом Министерства образования и науки РФ от 23 сентября 2015 г. № 1050. [Электронный ресурс]. URL: <http://fgosvo.ru/news/5/1384> (дата обращения: 12.08.2022).

75. Федеральный государственный образовательный стандарт

высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 07.03.01 Архитектура: утвержден приказом Министерства образования и науки от 08 июня 2017 г. № 509. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71606636/> (дата обращения: 12.08.2022).

76. Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 07.03.04 Градостроительство: утвержден приказом Министерства образования и науки от 08 июня 2017 г. № 511. [Электронный ресурс]. URL: <https://base.garant.ru/71345778/53f89421bbdaf741eb2d1ecc4ddb4c33/> (дата обращения: 12.08.2023).

77. Федеральный государственный образовательный стандарт высшего профессионального образования по направлению подготовки 270100 Архитектура (квалификация (степень) «бакалавр»): утвержден приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 20 мая 2010 г. № 546. [Электронный ресурс]. URL: http://www.sibstrin.ru/files/doc/standarts/arhitektura_bakalavr.pdf (дата обращения: 14.08.2023).

78. Федеральный государственный образовательный стандарт высшего профессионального образования по направлению подготовки 270900 Градостроительство (квалификация (степень) «бакалавр»): утвержден приказом Министерства образования и науки РФ от 17 января 2011 г. № 42. [Электронный ресурс]. URL: <https://base.garant.ru/12186568/53f89421bbdaf741eb2d1ecc4ddb4c33/> (дата обращения: 14.08.2023).

79. Франкл В. Человек в поисках смысла. – М.: Прогресс, 1990.– 379 с.

80. Фромм Э. Иметь или быть. – М.: Изд. «АСТ», 2000.– 640 с.

81. Хухлаева О.В. Основы психологического консультирования и психологической коррекции. – М.: Академия, 2001. – 345 с.

82. Шадриков В.Д. Психология деятельности и способности человека /

В. Д. Шадриков. – М. : Логос, 1996. – 319 с.

83. Шаршов И.А. Профессионально-творческое саморазвитие субъектов образовательного процесса в вузе: дис. ... д-ра пед. наук. – Белгород, 2005. – 465 с.

84. Шенцова О.М. Исследование структуры профессионального архитектурного образования и профессионального становления будущего специалиста // SWorld. – 2012. – Т. 23. – № 4. – С. 87–92.

85. Shentsova O.M., Kayumova N.A., Krasnova T.V., Usataya T.V., Usatiy D.U., Deryabina L.V. Modeling students creativity development in practice of higher education in Russia // Indian Journal of Science and Technology. – 2016. – № 29. – С. 95393.

86. Shentsova O.M., Savelyeva O.P., Krasnova T.V., Demenev D.N., Kayumova N.A., Mashinskaya M.S. The development of interest to the artistic and creative activity as the basis of future bachelor professional self-determination in the field of architecture, art and design // Social Sciences (Pakistan). –2015. – № 9. – С. 2234–2239.

Приложение А

**Результаты диагностики профессионального саморазвития сотрудников
строительно-архитектурной организации на констатирующем этапе
эксперимента**

Таблица 1. – Показатели мотивационно-ценностного компонента профессионального саморазвития сотрудников на констатирующем этапе исследования

№ сотрудника	терминальные ценности (стены)								жизненные сферы (стены)					отношения личности к лично- профессиональному саморазвитию
	престиж	индивидуальность	материальное положение	духовное удовлетворение	социальные контакты	достижения	развития себя	креативность	профессиональная	семейная	обучение и образование	общественная жизнь	увлечения	
1	9	9	8	3	4	5	6	5	9	10	8	5	5	68
2	10	8	8	3	3	7	7	5	6	7	7	5	3	112
3	7	6	7	2	1	5	4	5	8	8	7	5	5	40
4	9	9	8	4	4	4	7	6	9	9	9	4	4	66
5	10	9	5	3	3	6	6	6	9	8	5	6	3	80
6	8	8	6	3	3	8	7	7	8	8	6	7	3	115
7	8	9	7	2	2	7	7	7	8	8	7	7	2	42
8	7	7	8	1	6	8	8	6	7	7	5	8	6	92
9	8	8	8	2	2	6	6	6	10	7	8	8	2	140
10	9	6	7	3	3	8	8	8	9	8	7	8	3	89
11	9	9	9	1	1	6	6	7	9	9	10	6	3	49
12	8	8	8	3	4	7	8	7	8	8	8	7	4	50
13	10	9	6	2	2	7	7	4	7	6	6	7	3	101
14	9	9	7	3	2	5	6	5	9	10	7	5	6	136
15	9	9	5	4	4	4	5	4	9	9	5	4	4	103
16	7	7	7	4	6	4	8	5	8	8	7	5	5	107
17	8	8	8	3	3	5	5	8	8	9	8	5	3	107
18	7	7	7	3	3	5	5	4	7	7	7	5	6	120
19	10	9	9	2	4	7	7	6	6	10	9	4	4	125
20	8	8	8	5	5	5	5	5	8	8	8	6	5	98
21	9	10	6	2	1	7	6	5	8	6	10	6	2	124
22	9	7	7	1	3	6	5	7	7	6	9	6	3	130

Приложение А

Таблица 2. – Показатели операционально-деятельностного компонента профессионального саморазвития сотрудников на констатирующем этапе исследования

№ сотрудника	готовность к саморазвитию		тип мышления и креативность					умение осуществлять саморазвитие				
	хочу знать себя	могу совершенствоваться	предметное	символическое	знаковое	образное	креативность	оценивать результаты	использовать способы самосовершенствования	улучшение результатов	отношение к критике	осуществлять самоконтроль
1	7	6	7	8	3	11	13	5	2	4	4	5
2	5	4	11	2	2	8	5	3	3	3	3	5
3	4	2	12	3	2	9	14	5	5	5	4	4
4	5	7	2	9	3	13	5	4	2	5	2	5
5	6	4	7	3	8	9	12	4	4	5	4	5
6	4	6	15	1	8	8	14	5	4	5	1	5
7	5	6	14	3	5	4	9	5	4	4	4	5
8	3	3	15	4	3	15	15	5	3	3	3	5
9	4	4	13	7	3	7	15	4	4	4	4	4
10	5	5	8	1	4	15	8	5	4	4	4	3
11	6	5	14	5	2	3	13	3	3	3	3	5
12	6	4	14	4	9	14	12	4	4	4	4	4
13	4	6	15	4	4	15	8	5	4	5	4	5
14	5	4	13	15	2	8	11	4	4	4	4	4
15	6	5	8	8	3	9	7	4	4	3	3	4
16	7	5	9	7	1	1	9	4	4	4	4	4
17	7	3	8	5	4	14	13	5	5	5	2	5
18	4	4	14	15	11	14	5	5	3	5	4	5
19	5	5	15	8	7	15	13	5	3	3	3	5
20	6	3	15	3	8	13	8	5	4	4	2	4
21	2	6	12	4	4	2	7	5	2	5	2	5
22	6	5	11	9	9	13	12	5	5	3	3	5

Приложение А

Таблица 3 – Показатели рефлексивного компонента профессионального саморазвития сотрудников на констатирующем этапе исследования

№ сотрудника	информационная основа деятельности	принятие решения	общий показатель рефлексии деятельности
1	6	20	32
2	11	32	60
3	8	36	24
4	10	30	30
5	12	30	70
6	11	40	82
7	20	29	63
8	21	32	25
9	25	33	67
10	10	19	80
11	10	19	54
12	14	39	64
13	13	17	90
14	9	3	60
15	10	25	94
16	11	50	66
17	8	13	51
18	16	27	69
19	20	30	23
20	22	55	65
21	8	12	35
22	9	15	69

Приложение Б

Содержание групповых консультативных встреч с сотрудниками строительно-архитектурной организации

Консультация № 1. «Понятие профессионализма»

Цель: анализ сущности профессионализма и его проявление в ситуации профессионального становления сотрудников в сфере градостроительства.

Содержание консультации:

1. Организационная часть. Установление контакта с участниками группы

1.1. Представление себя (знакомство). Образ «Я-профессионал»

Цель: подготовка участников к работе, создание позитивной атмосферы, хорошего настроения, определение особенностей каждого.

1.2. Правила взаимодействия в группе

2. Основная часть

2.1. Упражнение «Ассоциации» (к слову профессионализм)

Цель: через постановку творческой задачи стимулировать взаимодействие интеллектуальных, эмоциональных функций всех участников группы; способствовать активизации и расширению рамок ассоциативного мышления.

2.2. Консультативная беседа по теме «Понятие профессионализма»

- Что такое профессионализм? Как он отражает уровень осуществления профессиональной деятельности в соответствии с профессиональным стандартом и требованиям к профессии?

- Какие критерии профессионализма существуют?

- Какие стадии развития профессионализма?

- Какими ключевыми характеристиками обладает профессионал?

- Что требуется от специалиста для достижения профессионализма?

- Почему непрерывное обучение считается ключевым для профессионального роста?

2.3. Теоретический аспект по теме «Понятие профессионализма»

2.4. Практика: выполнение упражнений и их вербализация:

- Техника с МАК «Составляющая моего профессионализма»

- Дискуссия на тему «Какой он, профессиональный архитектор-градостроитель?».

- упражнение «Вопрос к профессионалу»

3. Завершающая часть

3.1. Подведение итогов встречи

3.2. Шеринг: обсуждается польза, которую каждый участник извлек из консультации, что понравилось и не понравилось в проведенных упражнениях.

3.3. Домашнее задание. Работа с дневником саморазвития.

3.4. Прощание

Консультация № 2. «Мотивация как активность достижения профессионализма»

Цель: достижение осознания архитектором-градостроителем механизмов и закономерностей движения в процессе профессионализации, противоречия между «Я-профессиональным Я- реальным» и «Я-профессиональным Я-идеальным» на фоне сформированной потребности к профессиональному самосовершенствованию.

Содержание консультации:

1. Организационная часть. Установление контакта с участниками группы

1.1. Приветствие участников

1.2. Упражнение-разминка «Объявление - представление». Цель: Развитие умения заявлять о себе, представлять другого.

1.3. Упражнение «Моя любимая работа». Цель: показать связь любой трудовой, профессиональной деятельности с позитивным эмоциональным настроем, осознание возможности получать деньги за занятия, доставляющие удовольствия.

2. Основная часть

2.2. Консультативная беседа по теме «Значимость мотивации в достижении профессионализма»

- Как определяется профессиональная мотивация?
- Какова роль материальной мотивации в профессиональном развитии?
- Для достижения профессионализма какая мотивация более значима: материальная или не материальная?

- Какие изменения в организации могли бы улучшить вашу мотивацию?

- Что мотивирует вас искать возможности, которые помогут вам расти профессионально?

- Профессиональный опыт влияет на чувство достижения и почему опыт имеет значение?

2.3. Теоретический аспект по теме «Значимость мотивации в достижении профессионализма»

2.4. Практика: выполнение упражнений и их вербализация:

- Упражнение «Немного лучше». Цель: показать членам группы — что бы они ни делали в настоящее время, они могут сделать это в будущем «немного лучше».

- Визуально-рефлексивное упражнение «Призвание». Цель: образная рефлексия актуальной потребности профессиональных достижений.

- Упражнение «Творческие успехи». Цель: исследование путей самореализации через профессию.

3. Завершающая часть

3.1. Подведение итогов встречи. Упражнение «Обратная связь».

3.2. Шеринг: обсуждается польза, которую каждый участник извлек из

консультации, что понравилось и не понравилось в проведенных упражнениях.

3.3. Домашнее задание. Работа с дневником саморазвития.

3.4. Прощание

Консультация № 3. «Целеполагание в профессиональном саморазвитии»

Цель: осознание значения целеполагания в профессионально-личностном саморазвитии архитектора-градостроителя, развитие мотивации к профессиональному целеполаганию; развитие уверенности в собственных силах при целеполагании.

Содержание консультации:

1. Организационная часть. Установление контакта с участниками группы

1.1. Приветствие

1.1. Упражнение-разминка «Следование инструкции». Цель: формирование умения следовать полученной инструкции, структурирование этапов деятельности и минимизация собственных недочетов и ошибок.

2. Основная часть

2.1. Упражнение «Ассоциации» (к слову «целеполагание»)

Цель: через постановку творческой задачи стимулировать взаимодействие интеллектуальных, эмоциональных функций всех участников группы; способствовать активизации и расширению рамок ассоциативного мышления.

2.2. Консультативная беседа по теме «Необходимость целеполагания в профессиональном саморазвитии»

- Что такое целеполагание и почему оно важно для профессионального саморазвития?
- Каковы ключевые факторы, влияющие на профессиональные цели архитектора-градостроителя?

- Как важно пересматривать и корректировать свои цели по мере достижения профессионального роста
- Как можно измерить прогресс в достижении поставленных профессиональных целей?
- Какие основные этапы включают процесс целеполагания в профессиональной сфере?
- Какова роль инноваций и новых технологий в процессе целеполагания для архитектора-градостроителя?
- Как формулировать цели таким образом, чтобы они соответствовали требованиям современного градостроительства?

2.3. Теоретический аспект по теме «Целеполагание в профессиональном саморазвитии»

2.4. Практика: выполнение упражнений и их вербализация:

- упражнение-тест «Удовлетворенность выбранной профессией». Цель: самопознание удовлетворенности выбранной профессией архитектора-градостроителя на основе подсчета индекса удовлетворенности.

- упражнение «5 шагов». Цель: формирование поэтапного достижения поставленной профессиональной цели, рассмотрения их с позиции реалистичности в достижении, развитие уверенности в собственных силах при целеполагании.

- арт-терапевтическое упражнение «Карта профессиональных целей». Цель: развитие мотивации к профессиональному целеполаганию; формирование поэтапного достижения поставленных целей, определение связи представления о себе с профессиональными целями.

- упражнение «Конструирование образа цели». Цель: развитие мотивации к профессиональному целеполаганию; соотнесение образа цели с мыслями, с ощущениями и эмоциями (чувствами).

3. Завершающая часть

3.1. Подведение итогов встречи.

3.2. Шеринг: обсуждается польза, которую каждый участник извлек из

консультации, что понравилось и не понравилось в проведенных упражнениях.

3.3. Домашнее задание. Работа с дневником саморазвития.

3.4. Прощание

Консультация № 4. «Я в профессии»

Цель: Рефлексия представлений участников о себе как профессионале.

Содержание консультации:

1. Организационная часть. Установление контакта с участниками группы

1.1. Приветствие

1.2. Упражнение-разминка «Закончи предложение».

- Архитектор-градостроитель нужен для того, чтобы ...
- На работе я ...
- Без работы я ...
- Профессиональный архитектор-градостроитель должен ...

1.3. Упражнение «Перекрестный допрос: вопрос к себе». Цель: осознание истинных мотивов любой профессиональной деятельности, которые определяют ее успешность

2. Основная часть

2.1. Консультативная беседа по теме «Мое «Я» в профессии»

- Что представляет собой рефлексия профессионального соответствия и как она помогает?
- Почему важно сопоставление собственных возможностей с требованиями профессии?
- Какие представления о себе как субъекта профессии?
- Какое мнение о степени своего соответствия профессиональным эталонам?
- Как меня признают в профессиональном сообществе, почему?

2.3. Теоретический аспект по теме «Я и профессия, смысл профессии»

для Я»

2.4. Практика: выполнение упражнений и их вербализация:

- упражнение-методика «Круги и линии» (Е.А. Могилевкин). Цель определения своего отношения к профессии, к своей профессиональной деятельности, к карьере.

- техника с использованием МАК «Профессиональное поле» А. Бодрова (колода "Коучинговые ассоциативные карты (КАК)»). Цель: формирование представлений о себе в профессиональном поле, проявления «Я» в профессии, определение сфер (зон) своего профессионализма.

- арт-упражнение «Метафорический автопортрет Я-профессия». Цель: определение личных границ и профессиональной самооценки, формирование представление о себе как профессиональном архитекторе-градостроителе.

3. Завершающая часть

3.1. Подведение итогов встречи.

3.2. Шеринг: обсуждается польза, которую каждый участник извлек из консультации, что понравилось и не понравилось в проведенных упражнениях.

3.3. Домашнее задание. Работа с дневником саморазвития.

3.4. Прощание

Консультация № 5. «Мой профессиональный путь в меняющемся мире»

Цель: рефлексивный анализ опыта профессионализации, рефлексия взаимосвязи мотивов, ценностей профессионализации - и целостного жизненного пути.

Содержание консультации:

1. Организационная часть. Установление контакта с участниками группы

1.1. Приветствие

1.1. Притча «О карьере». Обсуждение

1.2. упражнение «Линия жизни». Цель: помогает определить значимые события в прошлом, влияющие на настоящее, увидеть закономерности и цикличность.

2. Основная часть

2.1. Консультативная беседа по теме «Мой профессиональный путь. Построение карьеры»

- Чем вы хотели бы заниматься через 1–3 года?
- Каковы ваши профессиональные/карьерные планы?
- Нужен ли рефлексивный анализ опыта профессионализации в процессе профессионального пути?
- Необходимо ли профессионально саморазвиваться для построения карьеры архитектора-градостроителя?

2.3. Теоретический аспект по теме «Построение профессиональной карьеры»

2.4. Практика: выполнение упражнений и их вербализация:

Упражнение «События моей жизни» Цель: сформировать структурное видение своей жизни через значимые события; помочь осознать связи (отношения) событий с окружающими людьми и определить характер этих связей.

- Упражнение «Личный путь архитектора». Цель: описание хронологии своего профессионального пути. Определение ключевых моментов, (образование, стажировки, проекты и ключевые решения) и их влияние на профессиональное становление и профессиональные ценности.

3. Завершающая часть

3.1. Подведение итогов встречи.

3.2. Шеринг: обсуждается польза, которую каждый участник извлек из консультации, что понравилось и не понравилось в проведенных упражнениях.

3.3. Домашнее задание. Работа с дневником саморазвития.

3.4. Прощание

Консультация № 6. «Рефлексия своих личностных и профессиональных качеств»

Цель: развитие способности архитектора-градостроителя входить в активную исследовательскую позицию по отношению к своей деятельности и к себе как ее субъекту с целью критического анализа, осмысления и оценки ее эффективности для профессиональной деятельности.

Содержание консультации:

1. Организационная часть. Установление контакта с участниками группы

1.1. Приветствие

1.2. Упражнение-разминка «Я – как животное ...». Цель: определение своих положительных и сильных сторон через метафорический образ животного.

2. Основная часть

2.1. Консультативная беседа по теме «Личностные и профессиональные качества архитектора-градостроителя»

- Какая взаимосвязь между личностными и профессиональными качествами и профессиональным успехом?

- Какие профессиональные качества необходимы для работы архитектора-градостроителя? Какими вы обладаете?

- Какие навыки и качества необходимы для успешного общения с заказчиками и авторами проектов?

- Как личные качества архитектора-градостроителя влияют на его профессиональную деятельность?

- Какие качества вы цените в себе и проявляете на работе?

2.3. Теоретический аспект по теме «Личностные и профессиональные качества архитектора-градостроителя»

2.4. Практика: выполнение упражнений и их вербализация:

- Упражнение «Мои качества профессионала» *Цель:* осознание собственных профессиональных качеств; снятие психоэмоционального напряжения;

сплочение группы.

- Упражнение «Требуется архитектор». Цель: актуализация самопознания, поиск положительных личностных и профессиональных качеств.

- Упражнение «Психологический магазин». Цель: рефлексия своих профессионально-важных качеств, осознание участниками стремлений изменить отдельные черты свой личности, развить некоторые качества.

3. Завершающая часть

3.1. Подведение итогов встречи.

3.2. Шеринг: обсуждается польза, которую каждый участник извлек из консультации, что понравилось и не понравилось в проведенных упражнениях.

3.3. Домашнее задание. Работа с дневником саморазвития.

3.4. Прощание

Консультация № 7. «Препятствия и ресурсы в профессиональном саморазвитии»

Цель: осознать препятствия на пути профессионального саморазвития, выявить внутренние ресурсы участников для их преодоления.

Содержание консультации:

1. Организационная часть. Установление контакта с участниками группы

1.1. Приветствие

1.2. Упражнение-разминка «Без маски». Цель: снятие эмоциональной и поведенческой закрепленности, формирование навыков искренних высказываний для анализа сущности «Я»

2. Основная часть

2.1. Консультативная беседа по теме «Препятствия и ресурсы в профессиональном саморазвитии»

Как можно определить личные сильные стороны и области для

совершенствования в процессе саморазвития?

Какие препятствия можно встретить на пути профессионального саморазвития?

Какие ресурсы помогают преодолеть эти препятствия и достигать цели?

За счёт чего могут истощаться ресурсы человека?

Как индивидуальные цели и мотивация влияют на эффективность профессионального саморазвития?

2.3. Теоретический аспект по теме «Препятствия и ресурсы в профессиональном саморазвитии»

2.4. Практика: выполнение упражнений и их вербализация:

- Упражнение «Психотехнология преодоления препятствий на пути профессионального саморазвития» Цель: осознание характера действий на пути к профессиональной цели

- арт-техника «Дорога к моему профессионализму». Цель: определение пути для достижения к профессионализму, осознание препятствий и ресурсов на данном пути.

Упражнение «Полёт». Цель: определение определенных ресурсов, потенциалов, возможностей для расширения профессионального поля деятельности личности, делая более достижимыми значимые профессиональные цели.

3. Завершающая часть

3.1. Подведение итогов встречи.

3.2. Шеринг: обсуждается польза, которую каждый участник извлек из консультации, что понравилось и не понравилось в проведенных упражнениях.

3.3. Домашнее задание. Работа с дневником саморазвития.

3.4. Прощание

Консультация № 8. «Создание образа «Я-профессиональное»

Цель: Основные способы осознания своего Я, стимулирование потребностей в самосовершенствовании и саморазвитии путём создания ситуаций нового видения себя.

Содержание консультации:

1. Организационная часть. Установление контакта с участниками группы

1.1. Приветствие

1.2. Упражнение-разминка. Ассоциации на тему «Кто я в профессии?».

2. Основная часть

2.1. Консультативная беседа по теме «Мое Я-профессиональное»

Как вы понимаете Я-концепцию?

Что такое «Я-реальное» в структуре личности и как оно отражает настоящее в ней?

Что такое «Я-идеальное», каким образом оно определяет вектор развития личности в будущем?

Как вы понимаете Я-профессиональное?

Как Я-профессиональное (идеальное) определяет профессиональное саморазвитие?

Почему самопознание является важным первым шагом в формировании Я-реальное и Я-идеальное в структуре Я-профессиональное?

2.3. Теоретический аспект по теме «Я профессиональное: соотношение Я-реальное и Я-идеальное»

2.4. Практика: выполнение упражнений и их вербализация:

- Упражнение. От «Я-реального» к «Я-идеальному». Цель: определить, насколько близки или наоборот отдалены друг от друга в Я-профессиональном Я-реальное и Я-идеальное. Выяснения того, в какой близости или отдалении находится твоя установка о себе реальной от идеала. И что ты можешь предпринять, чтобы приблизить их друг к другу.

- Арт-упражнение «Маска идеального профессионала». Цель: развивать навыки рефлексии и метафорического мышления; развитие Я-профессиональное

- Техника с использованием МАК «Я – профессионал». Цель: Предназначено для самоопределения сотрудника в профессиональной сфере. Позволяет понять, как видит себя человек в профессиональной сфере, диагностировать проблемные места, сильные и слабые стороны, зоны возможного профессионального роста.

Для данного упражнения используется любая универсальная колода МАК

3. Завершающая часть

3.1. Подведение итогов встречи.

3.2. Шеринг: обсуждается польза, которую каждый участник извлек из консультации, что понравилось и не понравилось в проведенных упражнениях.

3.3. Домашнее задание. Работа с дневником саморазвития.

3.4. Прощание

Консультация № 9. «Мое будущее в профессии»

Цель: Осознание возможностей своего профессионального саморазвития в будущем, моделирование потенциальных вариантов стратегий саморазвития в профессии.

Содержание консультации:

1. Организационная часть. Установление контакта с участниками группы

1.1. Приветствие

1.2. Упражнение-разминка «Каракули». Цель: актуализация диалогической позиции участников.

2. Основная часть

2.1. Консультативная беседа по теме «Возможности своего

профессионального саморазвития»

- Какие возможности для саморазвития предлагает ваша текущая профессия или место работы?

- Какие ресурсы (курсы, книги, тренинги) вы планируете использовать для улучшения своих профессиональных навыков?

- Как вы планируете справляться с возможными трудностями и препятствиями на пути к профессиональному развитию?

- Какие инновации и тенденции в вашей профессиональной сфере могут повлиять на ваше будущее развитие?

- Как бы вы хотели адаптировать свои стратегии саморазвития в зависимости от изменений в вашей профессии или на рынке труда?

2.3. Теоретический аспект по теме «Способы профессионального саморазвития»

2.4. Практика: выполнение упражнений и их вербализация:

- упражнение «Мои жизненные и профессиональные планы». Цель: упражнение позволяет поразмыслить над тем, чего он ожидает от своей жизни, каковы его устремления, какие ценности для него значимы.

- групповая дискуссия на тему «Мой профессиональный путь». Цель: моделирования участниками потенциальных вариантов стратегий саморазвития в профессии. Во время дискуссии идет обсуждение профессионального саморазвития, направленное на актуализацию процесса осознания участниками психологического содержания стратегий саморазвития

- Упражнение «Выбор траектории». Цель: актуализация представлений о своем профессиональном будущем.

3. Завершающая часть

3.1. Подведение итогов встречи.

3.2. Шеринг: обсуждается польза, которую каждый участник извлек из консультации, что понравилось и не понравилось в проведенных упражнениях.

3.3. Домашнее задание. Работа с дневником саморазвития.

3.4. Прощание

Консультация № 10. «Моя стратегия в профессии»

Цель: презентация стратегии преобразования себя в профессии, определение целей дальнейшего лично-профессионального саморазвития.

Содержание консультации:

1. Организационная часть. Установление контакта с участниками группы

1.1. Приветствие

1.2. Упражнение-разминка «Идеальный профессионал». Цель: актуализация рефлексии по отношению к целям и задачам профессионализации.

2. Основная часть

2.1. Консультативная беседа по теме «Какие стратегии саморазвития себя в профессии можно использовать»

- Как можно развить личностный потенциал: креативность, уверенность в себе, умение принимать решения, мотивацию?

- Значимость самопознания для профессионального саморазвития?

- Как можно самореализоваться в профессии?

- Как можно выразить стремление к расширению границ проявления себя как профессионала?

2.2. Практика: выполнение упражнений и их вербализация:

- Упражнение «Диалог с собой из будущего». Цель: осознать свои желания и ценности, связанные с профессиональной деятельностью, и наметить шаги, которые помогут им приблизиться к своему идеальному образу профессионала.

- Коллаж «Моя стратегия в профессии». Цель: проявление активности по разработке вариантов стратегии саморазвития в профессии.

3. Завершающая часть

3.1. Шеринг: обсуждается польза, которую каждый участник извлек из консультации, что понравилось и не понравилось в проведенных упражнениях.

3.2. Подведение итогов цикла консультаций. Рефлексия всех консультативных встреч.

3.3. Прощание

Ниже представлен полный конспект консультативной встречи

Приложение В

**Результаты диагностики профессионального саморазвития сотрудников
строительно-архитектурной организации на контрольном этапе
эксперимента**

Таблица 1. – Показатели мотивационно-ценностного компонента профессионального саморазвития сотрудников на контрольном этапе исследования

№ сотрудника	терминальные ценности (стены)								жизненные сферы (стены)					отношения личности к лично- профессиональному саморазвитию
	престиж	индивидуальность	материальное положение	духовное удовлетворение	социальные контакты	достижения	развития себя	креативность	профессиональная	семейная	обучение и образование	общественная жизнь	увлечения	
1	9	9	8	3	4	5	6	5	10	10	9	5	5	115
2	10	9	8	3	3	7	7	5	8	7	7	5	4	135
3	8	9	7	3	2	8	4	5	9	8	9	5	5	69
4	9	9	8	4	4	7	7	6	10	9	9	4	4	110
5	10	10	5	3	3	8	10	6	10	8	10	5	4	111
6	8	8	6	3	3	9	9	7	8	8	8	7	4	136
7	8	9	7	3	3	9	9	7	9	8	9	7	4	71
8	8	9	8	4	6	10	8	6	9	8	7	7	6	120
9	8	8	8	3	2	8	8	6	10	7	9	7	4	141
10	9	9	7	3	3	9	10	8	9	8	7	7	3	114
11	9	9	9	2	3	8	9	8	10	9	10	5	4	87
12	8	9	8	3	4	7	8	7	9	8	8	8	4	91
13	10	8	6	3	2	7	9	6	9	6	10	7	4	116
14	9	9	7	5	4	10	9	5	9	10	10	5	6	139
15	9	10	5	4	4	7	9	6	9	9	9	4	4	121
16	7	9	7	4	6	8	9	5	8	8	9	5	5	137
17	8	8	8	4	3	9	9	8	10	9	9	5	5	129
18	7	9	7	4	4	8	9	5	10	7	10	5	6	136
19	10	9	9	4	4	10	9	6	8	10	10	4	4	135
20	8	8	8	5	5	5	10	6	10	8	9	5	5	119
21	9	10	8	4	2	9	9	5	10	7	10	6	4	137
22	9	9	9	3	3	8	9	7	9	7	10	6	5	139

Приложение В

Таблица 2. – Показатели операционально-деятельностного компонента профессионального саморазвития сотрудников на контрольном этапе исследования

№ сотрудника	готовность к саморазвитию		тип мышления и креативность					умение осуществлять саморазвитие				
	хочу знать себя	могу совершенствоваться	предметное	символическое	знаковое	образное	креативность	оценивать результаты	использовать способы самосовершенствования	улучшение результатов	отношение к критике	осуществлять самоконтроль
1	7	7	6	8	4	14	14	5	5	4	4	5
2	7	3	10	3	3	8	8	5	3	5	4	5
3	6	3	12	3	2	12	14	5	5	5	4	5
4	7	7	3	9	3	13	7	4	5	5	3	5
5	7	5	7	3	8	9	13	5	4	6	4	5
6	3	7	15	1	7	10	14	5	4	5	3	5
7	6	7	13	3	5	8	12	5	4	4	4	5
8	3	5	15	4	3	15	15	5	5	5	3	5
9	3	6	13	7	3	9	15	5	4	4	4	4
10	7	6	8	3	4	17	10	5	4	5	4	4
11	7	6	13	5	3	5	13	5	5	5	3	5
12	7	3	14	4	8	14	12	5	4	4	4	4
13	5	7	15	4	4	15	9	5	4	5	4	5
14	7	3	14	12	2	8	11	4	6	4	4	4
15	7	6	9	8	3	12	8	5	4	5	4	5
16	7	6	9	6	2	6	11	5	6	5	4	4
17	7	3	8	5	4	17	13	5	5	5	3	5
18	6	3	14	13	10	18	8	5	5	6	4	5
19	6	6	15	8	7	17	13	5	5	5	3	5
20	7	3	12	4	8	13	10	5	4	4	3	4
21	3	7	14	4	5	4	8	5	5	7	3	5
22	7	6	10	8	9	15	13	5	8	5	4	5

Приложение В

Таблица 3. – Показатели рефлексивного компонента профессионального саморазвития сотрудников на контрольном этапе исследования

№ сотрудника	информационная основа деятельности	принятие решения	общий показатель рефлексии деятельности
1	7	20	33
2	11	34	67
3	8	36	28
4	13	30	30
5	12	30	71
6	11	42	84
7	20	29	63
8	20	30	25
9	26	35	68
10	10	24	86
11	12	23	54
12	17	39	64
13	13	17	91
14	13	10	65
15	10	25	93
16	19	49	66
17	8	13	52
18	16	27	69
19	21	30	23
20	22	55	66
21	10	16	35
22	11	17	72

Приложение Г

**Показатели статистического критерия Т-критерия Вилкоксона на
контрольном этапе эксперимента**

Таблица 1. – Показатели Т-критерия Вилкоксона по показателям мотивационно-ценностного компонента профессионального саморазвития сотрудников

Показатель компонента	Среднее значение (М) констатирующий этап	Среднее значение (М) контрольный этап	ТЭмп	Уровень значимости
Ценности				
Престиж	8,5	8,6	43	$p \leq 0,01$
Индивидуальность	8,1	8,9	14	$p \leq 0,01$
Материальное положение	7,2	7,4	43	$p \leq 0,01$
Духовное удовлетворение	2,6	3,5	55	$p \leq 0,05$
Социальные контакты	3,1	3,5	117	
Достижения	6,0	8,0	15	$p \leq 0,01$
Развитие себя	6,3	8,4	21	$p \leq 0,01$
Креативность	5,8	6,1	100	
Жизненные сферы				
Профессиональная	8,0	9,2	21	$p \leq 0,01$
Семейная	8,0	8,1	83	
Обучение и образование	7,4	9,0	21	$p \leq 0,01$
Общественная жизнь	5,8	5,6	89	
Увлечения	3,8	4,5	175	
Отношение личности к личностно-профессиональному развитию				
Показатель отношения	95,1	118,5	6	$p \leq 0,01$

Критические значения Т при n=22

ТКр при 0,01 = 55

ТКр при 0,05 = 75

Приложение Г

Таблица 2. – Показатели Т-критерия Вилкоксона по показателям операционально-деятельностного компонента профессионального саморазвития сотрудников

Показатель компонента	Среднее значение (М) констатирующий этап	Среднее значение (М) контрольный этап	ТЭмп	Уровень значимости
Готовность к саморазвитию				
Хочу узнать себя	5,1	6,0	21	$p \leq 0,01$
Могу совершенствоваться	4,6	5,2	48	$p \leq 0,01$
Тип мышления и креативность				
Предметное	11,4	11,3	138	
Символическое	5,8	5,7	164	
Знаковое	4,7	4,8	160	
Образное	10,0	11,8	36	$p \leq 0,01$
Креативность	10,3	11,4	45	$p \leq 0,01$
Умение осуществлять саморазвитие				
Оценивать результаты	4,5	4,9	133	
Использовать способы самосовершенствования	3,6	4,7	175	
Улучшение результатов	4,1	4,9	187	
Отношение к критике	3,2	3,6	148	
Осуществлять самоконтроль	4,6	4,7	63	$p \leq 0,05$

Критические значения Т при $n=22$

ТКр при 0,01 = 55

ТКр при 0,05 = 75

Приложение Г

Таблица 3. – Показатели Т-критерия Вилкоксона по показателям рефлексивного компонента профессионального саморазвития сотрудников

Показатель компонента	Среднее значение (М) констатирующий этап	Среднее значение (М) контрольный этап	ТЭмп	Уровень значимости
Информационная основа деятельности	12,9	14,1	13,5	$p \leq 0,01$
Принятие решения	27,5	28,7	29	$p \leq 0,01$
Общий показатель рефлексии деятельности	57,8	59,3	4	$p \leq 0,01$

Критические значения Т при n=22

ТКр при 0,01 = 55

ТКр при 0,05 = 75