

эффективность, прилагают больше усилий для выполнения сложных дел, чем люди, испытывающие серьезные сомнения в своих возможностях.

А. Бандура предположил, что приобретение самоэффективности может происходить любыми вариантами, такими, как:

- *косвенное обучение* – наблюдение за людьми, успешно выстраивающими свое поведение, вселяет человеку уверенность и надежду на самоэффективность;

- *символическое представление* – люди обладают определенной пластичностью, они могут представлять будущее и определять цели и действовать согласно их представлениям;

- *представление о собственных способностях* – обучение личности и деятельность зависит от мнения о своих собственных возможностях. Так, их представления о том, на что они способны в решении данной задачи, оказывают бесспорное влияние на результаты их будущего поведения. Чем больше они верят в свой успех, тем лучше шансы достичь его.

- *саморегулирование* – люди обладают способностью к саморегуляции. Они не являются заложниками внешних обстоятельств или своих инстинктов. Они могут действовать в соответствии с их потребностями и изменять свое поведение в соответствии с результатом, которого они хотят достичь. Другими словами индивиды обладают определенным контролем над собственной судьбой;

- *моделирование* – использование имитационных моделей. Каждый учится на результатах своего собственного поведения в то время, когда он имитирует других.

С. А. Малыганова

СОПРОВОЖДЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КАРЬЕРЫ КАК СРЕДСТВО РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНО- ЗНАЧИМЫХ КАЧЕСТВ

Современная сложившаяся ситуация и общая стратегия реформ создания принципиально новых механизмов общественно-государственного регулирования процессов связи профессиональной школы и профессионального труда базируется на общей концепции *управления человечески-*

ми ресурсами, пришедшей на смену прежней концепции учета человеческого фактора.

Важнейшими элементами такого механизма должны стать новые социальные институты, главными функциями которых становится *сопровождение профессиональной карьеры работника*: формирование профессиональной карьеры для тех, кто входит в трудовую жизнь, содействие занятости для тех, кто находится на свободном рынке труда и развитие профессиональной карьеры для персонала предприятий.

В соответствии с этим система общего и профессионального образования предполагает работу над развитием человека как профессионала в двух социально-личностных планах. Первый план реализуется в результате соответствующей реформы привычных классических образовательных учреждений: учебных заведений различных звеньев общеобразовательной и профессиональной школ. Второй – в виде специальных программ помощи, сопровождения и поддержки профессиональной карьеры, реализуемых различными по форме собственности и видам деятельности учреждениями и организациями как государственного, так и негосударственного сектора образовательных услуг.

Таким образом, сопровождение профессиональной карьеры и психологическая поддержка человека существует в качестве особого вида образовательных услуг. В ряде случаев функцию центров, осуществляющих оценку качества, подготовку и повышение квалификации выполняют специалисты данного учреждения как бы внутри самой системы.

Так, например, в лицее имени Г. Ф. Атякшева, самым важным условием успешной работы со способностями детей является подготовка к этому виду педагогической деятельности учителей, поэтому большое значение приобретает «внутрифирменное» непрерывное обучение педагогов непосредственно в школе, являющееся своего рода сопровождением профессиональной карьеры педагогов.

К педагогическому профессионализму учителей лицея предъявляются очень серьезные требования. Поэтому наиболее актуальным становится управление развитием профессионально-значимых качеств педагогов, помогающих строить образовательный процесс на основе тонкой и тщательной педагогической диагностики освоения способов предметной и учебной деятельности; освоить и применять в педагогической практике современные образовательные технологии, адекватные деятельности

содержанию образования, освоить метод коллективной мыследеятельности, организационные и содержательные основы учебно-исследовательской деятельности.

Для овладения перечисленным набором способностей в лицее сформировались и работают проблемные группы учителей. Основными организационными формами работы с педагогами, способствующими развитию их профессионализма, являются: постоянно действующий семинар на основе авторской компьютерной программы «Системный анализ урока», ежегодные научно-практические конференции, проблемные семинары. Такая деятельность позволяет отслеживать и программировать рост профессионального мастерства каждого учителя, оперативно реагировать на методические затруднения, получать многофокусную, предельно объективизированную информацию об уровне профессионализма педагогов лицея и о продуктивности их педагогической деятельности.

Таким образом, сопровождение педагогической карьеры с целью повышения уровня профессионализма педагогов на основе развития профессионально-значимых качеств является основным и наиболее актуальным направлением концепции управления человеческими ресурсами.

В. А. Метавва

ЭЛЕМЕНТЫ РЕФЛЕКСИВНОЙ САМООРГАНИЗАЦИИ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МЕНЕДЖЕРОВ КОММЕРЧЕСКОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

Reflection is a condition for achieving highest results in one's professional activity. To make a right choice of one's goal and values to achieve this goal, it is necessary to make use of the mechanisms of reflection.

Рефлексивная самоорганизация рассматривается нами как одно из условий достижения наивысших результатов в деятельности, в том числе и профессиональной. Под рефлексивной самоорганизацией подразумевается способность к «критической реконструкции причин реальных или возможных затруднений в мыследеятельности и ценностно-целевая оценка возможного пути снятия затруднения» (О. С. Анисимов).

В деятельности менеджеров пути критической реконструкции причин затруднений определяются, прежде всего, через целеполагание.