

Полученные в ходе эмпирического исследования результаты, подтвердили гипотезу исследования, что существуют различия в ценностных ориентациях и осмысленности жизни у студентов первого и третьего курсов.

#### Список литературы

1. Ерасов Б. С. Социальная культурология. М.: Аспект Пресс, 2000. 591 с.
2. Леонтьев Д. А. Психология смысла: природа, строение и динамика смысловой реальности. М.: Смысл, 2007. 512 с.
3. Леонтьев Д. А. Очерк психологии личности. М.: Смысл, 1993. 64 с.
4. Рубинштейн С. Л. Бытие и сознание. СПб.: Питер, 2017. 287 с.
5. Тугаринов В. П. О ценностях жизни и культуры. Л.: Изд-во Ленинград. ун-та, 1960. 156 с.

УДК 378.011.33+378.03

**Е. Е. Неупокоева**  
**E. E. Neupokoyeva**  
*ФГАОУ ВО «Российский государственный  
профессионально-педагогический университет», Екатеринбург*  
*Russian state vocational pedagogical university, Ekaterinburg*  
**helena\_rtd@mail.ru**

### ПЕДАГОГИКА ВЛИЯНИЯ: ФОРМИРОВАНИЕ МАСШТАБА ВОЗДЕЙСТВИЯ ЛИЧНОСТИ<sup>1</sup>

#### PEDAGOGY OF INFLUENCE: FORMATION OF SCALE OF INFLUENCE OF PERSONALITY

**Аннотация.** В публикации рассматривается такой важный личностный актив, как масштаб воздействия личности и принципы воздействия на формирование личностных компетенций обучающихся и прогнозирование их профессионального будущего.

**Abstract.** The publication considers such an important personal asset as the scale of personality influence and the principles of influence on the formation of this component of personal competence of students.

**Ключевые слова:** профессиональное обучение, профессиональный рост, личностный рост, прогнозирование профессионального будущего, цифровое будущее молодежи.

**Keywords:** vocational training, professional growth, personal growth, forecasting the professional future, digital future of youth.

В настоящее время все процессы в педагогике идут рука об руку с цифровизацией. Выстраиваются новые педагогические концепции, ведется поиск новых подходов к организации процесса образования. С учетом современных тенденций развития общества мы можем говорить о том, что личность человека в современном обществе должна находить свою профессиональную траекторию в процессе получения первичного профессионального образования.

Педагогика из знаниевой преобразуется в педагогику влияния на личность человека. Само педагогическое воздействие может перейти в контекст изменения личности человека. Как это следует понимать в связи с концепцией прогнозирования профессионального будущего человека?

Каждый обучающийся, изучая набор дисциплин, рассматривает профессиональную плоскость с позиции изучения фрагментов пазла, который он ещё никогда не видел. Знакомство студента с концепцией профессии предлагает изучить целостную картину, которую он должен сложить в результате профессионального обучения. Эта плоскость по своей природе является системой представлений, позволяющих принять решение о

---

<sup>1</sup> Публикуется при финансовой поддержке гранта РФФИ № 20-413-660013 р\_а «Прогнозирование профессионального будущего студенческой молодежи в цифровую эпоху»

своём профессиональном будущем и планируемом уровне достижения профессионального мастерства.

Для этого мы можем для каждого студента выводить набор hard-компетенций, знакомить его с общей картиной включения каждой дисциплины в профессиональную модель специалиста выбранной отрасли.

Однако, согласно концепции Л. М. Спенсера [1], для овладения профессией мало изучить саму профессиональную плоскость. Необходимо также приобретать соответствующие личностные навыки в плоскости soft-навыков, метапредметных навыков, личностных наработок.

Помимо этого, у каждого обучающегося имеются также личностные активы. Именно на них базируется коммуникативная компетенция, являясь продолжением личности. Согласно теории Л. М. Спенсера, эти активы представляют особую ценность для работодателей и представляют собой так называемые поведенческие индикаторы [1, с. 5, 9, 10, 13].

Рассмотрим структуру наработок личности, выделенных Л. М. Спенсером [1, с. 21] и представляющих интерес для образовательного процесса в силу его особенностей в настоящее время и выделим одну из них, наиболее поддающуюся формированию и непосредственно связанную с коммуникациями. Эту составляющую Л. М. и С. М. Спенсеры обозначили как «масштаб воздействия». Данная составляющая компетенции может измеряться масштабом охвата личностью круга задач, а также глубиной и степенью воздействия на людей.

Разделим эти две сферы влияния и соотнесем факторы, позволяющие измерять глубину формирования составляющей компетенции.

Влияние человека на собственную работу и проекты, от проектов учебных до вузовских, региональных и т.д., можно соотнести с баллами, получаемыми за обучение при успешном окончании курса (дисциплины) или поощрительными баллами за участие в мероприятиях. Эта составляющая показывает и уровень мотивации (также отмечаемой Спенсерами).

То, что Л. М. и С. М. Спенсеры описали как влияние на людей, можно формировать в процессе обучения. Спенсеры разделяют влияние на личности своего круга и вышестоящих людей. Рассмотрим систему формирования такого рода активов личности.

Влияние на личностей своего круга можно представить в виде самооценки. Однако необходимо вводить правила для ее проведения.

Правило 1. Желательно, чтобы самооценка проходила после игровых моментов с элементами фасилитации (студенты представляют проекты, но педагог является лишь наблюдателем).

Правило 2. Самооценка обучающихся проходит в письменном виде, в формате заполнения анкеты.

Правило 3. Обязательным условием является соблюдение норм вежливости, желательно установить на время игры обращение на «вы».

Правило 4. Обучающиеся должны обязательно выделить положительные и отрицательные стороны выступления «коллеги», и высказать их в конструктивной форме. Также желательно отдельной графой отразить эмоциональное состояние во время обучения. Желательно для заполнения анкет использовать онлайн-формы для проведения анкетирования и опросов.

Правило 5. После проведения тренинга обучающиеся заполняют аналогичную онлайн-анкету для педагога, организовавшего занятие. Обучающиеся могут записать положительные стороны процесса, отрицательные стороны, полученный позитивный и негативный опыт.

Правило 6. Педагог обязательно «ставит точку» после изучения итогов заполнения своей анкеты, подводя общие итоги. При этом необходимо отмечать сложности для группы в целом. Важно не задеть самолюбие игроков, делая это предельно аккуратно.

Чем больше обучающиеся будут практиковать взаимооценку, тем больше они будут готовиться к работе в коллективе.

Оценка деятельности педагога также важна, ее можно сравнить с оценкой руководителя организации или проекта.

Отметим, что игровые формы при защите итоговых работ также могут использоваться как инструмент формирования навыков влияния.

Проведение таких мероприятий требует тщательной подготовки. Обучающимся заранее выдаются критерии оценивания работы и выступления, созданные в виде многокритериальной оценочной шкалы. Обязательно дать обучающимся понимание сути оцениваемых критериев. Оценивать можно, например, защиту бизнес-планов по 2 направлениям: оценка бизнес-плана, оценка выступающего с позиции эффективности выступления.

Критерии оценки личностной эффективности выступающего также рассматриваются расширено. Важно, что обе оценки высказываются вслух. Поскольку такая работа требует большой включенности в процесс и очень ответственна (конструктивная оценка дается обучающимся очень тяжело), мы часто делили группу на 2 части. Одна часть коллектива высказывалась по поводу выступающего, другая – по поводу проекта. Ближе к середине защит роли менялись местами. Получалось, что каждый обучающийся был и в роли оцениваемого, и в роли оценивающего.

Далее обучающиеся снова заполняли отзывы на мероприятие и высказывались о полученном в ходе игры опыте.

Наши наблюдения после проведения 15 таких игр показали, что оценка педагога и обучающихся ближе к 3 и 4 курсу совпадают. Обучающиеся 1 и 2 курсов еще «болеют» симптомом групповой солидарности и боятся выставлять объективные оценки. Объективно способны оценить проекты лишь единицы. Всего мы наблюдали за поведением 427 человек.

Таким образом, можно сделать вывод, что первичное вузовское обучение действительно дает первичные навыки воздействия на окружение. Однако над этим вопросом можно работать более целенаправленно.

Выводы, к которым мы пришли после анализа результатов наблюдений, следующие: все взаимодействия со знаниевыми компонентами ведутся через призму личного образования, структуры личности. Эту структуру невозможно ни обойти, ни сломать, ее можно только выстраивать совместно с обучающимся. Следовательно, наступит время новых созидательных шагов в педагогике, от знаниевой сути (она сохранилась, но ушла в цифровую реальность) она может быть преобразована в формирующую, влияющую.

Одним из таких шагов также может быть привлечение обучающихся к изучению образовательных курсов, направленных на личностный рост и на развитие новых, цифровых навыков молодежи.

### **Список литературы**

1. *Спенсер Л. М., Спенсер С. М.* Компетенции на работе. Модели максимальной эффективности работы / пер. с англ. А. Яковенко. М.: НИРРО, 2005. 384 с.