УДК: 159.99

Войтикова Марина Андреевна
ФГБНУ «Психологический институт
Российской академии образования»
г. Москва, Россия

Пугачева Елена Викторовна
ФГБНУ «Психологический институт
Российской академии образования»
г. Москва, Россия

ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ МОДЕЛЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ НАУЧНЫХ РАБОТНИКОВ
PSYCHOLOGICAL MODEL OF PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF RESEARCHERS

Аннотация: в статье рассматриваются важные аспекты формирования компетенций сотрудников научных организаций. Выделяются и описываются компетенции, необходимые для успешного выполнения сотрудником своей работы. Определяются методы повышения психологической компетентности научных сотрудников.

Abstract: the article discusses important aspects of the formation of competencies of employees of scientific organizations. The competencies necessary for the successful performance of the employee's work are highlighted and described. The methods of increasing the psychological competence of researchers are determined.

Ключевые слова: профессиональная компетентность, профессиональная деятельность, научные работники, научная организация, наставничество.

Keywords: professional competence, professional activity, researchers, scientific organization, mentoring.

Проблемы эффективного управления организациями не теряют своей актуальности на протяжении многих лет. В значительной степени организационная структура и формальные правила, существующие в организациях, имеют особое значение для эффективного управления организацией.

В современном мире, где научные исследования играют ключевую роль в развитии общества, компетенция научного работника приобретает особую значимость. Это не просто способность применять свои обширные знания, накопленные навыки и ценный опыт для решения сложных задач, стоящих перед научным сообществом, но и умение делать это эффективно, в соответствии с постоянно меняющимися требованиями и стандартами, установленными в научной сфере.

Научно-исследовательская деятельность требует от сотрудников глубоких знаний в своей области, умения применять научные методы и критическое мышление. Однако помимо этого, важными становятся креативность, инновационность и способность решать сложные проблемы. Исследователи должны быть готовы к тому, что каждый новый проект может представлять собой уникальное испытание, требующее нестандартного подхода и творческого мышления.

В современных научных организациях особенно ценятся управленческие и лидерские компетенции. Исследователи часто выступают в роли руководителей проектов и команд, что подразумевает не только глубокие знания в своей области, но и умение эффективно управлять ресурсами, временем и командой. Навыки управления проектами, стратегическое

планирование и лидерство становятся неотъемлемой частью работы успешного исследователя. Кроме того, успешная научная деятельность невозможна без развитых коммуникативных навыков. Взаимодействие с коллегами, представление результатов и публикация статей – все это требует от исследователей умения ясно и четко выражать свои мысли, а также умения слушать и понимать других.

Компетенции научного работника – это сложный комплекс, который включает в себя не только теоретические знания и практические навыки, но и определенные поведенческие аспекты, которые можно не только оценить, но и целенаправленно развивать. Оценка компетенции научного сотрудника происходит через призму определенных индикаторов, которые отражают уровень его знаний, умение применять их на практике и наличие реального опыта.

Модель компетенций – это структурированное и взаимосвязанное описание важнейших для организации компетенций сотрудников. Это описание включает в себя не только знания и умения, необходимые для успешной научно-исследовательской деятельности, но и ряд других качеств, которые играют ключевую роль в работе исследователей. В этом контексте модель компетенций выступает как инструмент, который четко ориентирован на конкретные требования, предъявляемые к должности научного работника или к профессии в целом. Она также направлена на развитие и совершенствование тех компетенций, которые являются ключевыми для достижения успеха в научной деятельности. Применение модели компетенций включает в себя несколько важных аспектов:

1. Определение специфических требований к должности, которые базируются на анализе критически важных навыков и способностей, необходимых для успешного выполнения профессиональных задач.

2. Разработка и внедрение обучающих и развивающих программ, которые направлены на повышение уровня конкретных компетенций научных сотрудников, что в свою очередь способствует их профессиональному росту.

3. Оценка и управление производительностью сотрудников, что позволяет не только отслеживать эффективность их работы, но и обеспечивать реализацию потенциала каждого научного работника в рамках научной деятельности.

Модель компетенций, одновременно с требованиями к сотруднику, дает возможность руководителю определить уровень соответствия профессиональных качеств и личностных характеристик требованиям стоящих перед научной организацией задач. Это будет способствовать и соответствующей оплате труда и карьерному росту сотрудника. Компетенции позволяют сформировать общую корпоративную культуру, обеспечить общее видение целей организации с различных позиций, как руководителей организации, так и непосредственно ее сотрудников [4].

Модель компетенций, как целостная система оценки, может использоваться для сопоставления критериев подбора и оценки сотрудников в соответствии с организационной стратегией. Такой подход позволяет привлекать и продвигать в карьере только тех сотрудников, у которых навыки и способности наилучшим образом соответствуют потребностям компании. Кроме того, можно определить новые формы профессионального развития и создать эффективные методы удержания ключевых специалистов. Оценка сотрудников на основе модели компетенций направлена на гармонизацию всех аспектов управления персоналом [4].

На основании анализа изученной научной литературы можно выделить четыре основные группы компетенций, которыми должны обладать научные работники: профессиональные, личностные, корпоративные и управленческие. Подробное описание представлено в таблице 1.

Таблица 1.

1. Профессиональные компетенции			
Профессиональные знания в области исследований	Исследовательский опыт	Информационная культура и цифровые компетенции	Научное наставничество и преподавание
2. Личностные компетенции			
Критическое мышление и аналитические способности	Креативность и инновационность	Саморазвитие и профессиональный рост	
3. Корпоративные компетенции			
Навыки научной коммуникации	Навыки подготовки научных публикаций	Навыки командной работы и сотрудничества	
4. Управленческие компетенции			
Планирование и управление проектами	Приоритизация стратегических и оперативных целей и задач в научных исследованиях	Лидерство и управление командой	

Компетентность преподавателя сегодня является одним из основных факторов, влияющих на обучение студентов, поскольку с помощью методов обучения, коммуникации и управления научные работники могут структурировать профессиональную среду, которая будет либо способствовать обучению, либо препятствовать ему. Современная модель компетенций преподавателей, с этой точки зрения, должна стать основой для синергетического эффекта в достижении целей, способствующих когнитивным, аффективным и социальным процессам учащихся. Преподаватели выполняют очень сложные задачи в своей профессиональной рутине. Они обеспечивают обучение, ориентированное на учащихся, способствуют академическим достижениям учащихся и взаимодействуют с учащимися и коллегами. Задача развития их психологической компетентности многомерна и противоречива. В общем смысле компетентностный подход в образовании – это методологическая основа, которая фокусируется на развитии независимости, инициативы, креативности, критического мышления и ориентированного на результат отношения у студентов. В ранних исследованиях компетентность преподавателя часто отождествлялась с понятием профессионализма. В настоящее время эта категория интерпретируется как множество знаний (общих и специфических), навыков и личностных качеств, обеспечивающих успешную карьеру.

Таким образом, компетенция научного работника является многогранным понятием, которое отражает не только его профессиональные качества, но и способность к постоянному развитию и адаптации к новым вызовам, стоящим перед научным сообществом. Таким образом, для достижения успеха в научной сфере необходимо не только обладать глубокими знаниями и навыками, но и развивать креативность, коммуникативные навыки, управленческие и лидерские компетенции. Все эти аспекты взаимосвязаны и важны для достижения высоких результатов в научной деятельности.

Одним из наиболее эффективных и одновременно популярных подходов является использование методов социального психологического тренинга профессиональной компетентности руководителя с целью совершенствования его собственной профессиональной позиции, ведущей к совершенствованию психических процессов (мышление, рефлексия и другие качества личности), повышению навыков руководящей деятельности, связанных с развитием приемов психологической разгрузки, расширение профессиональных знаний. Последнее считается в деятельности руководителя достаточно важным фактором, так как руководитель не может быть компетентным абсолютно во всем, что касается его профессиональной деятельности [2].

Наставничество в последние годы стало больше ассоциироваться с сотрудничеством, коллегиальностью и взаимодействием. Это не должно включать одностороннее руководство, когда наставник обладает властью в отношениях сверху вниз и просто передает знания или дает советы. Процесс наставничества должен включать в себя обсуждение и диалог между участниками. Таким образом, наставничество очень напоминает модель совместного конструирования обучения, в которой новые знания создаются посредством сотрудничества и социального взаимодействия. Объединяя и явно разделяя различные точки зрения, перспективы и идеи, как наставник, так и подопечный вместе создают новые знания и смысл. Это особенно характерно для начального педагогического образования, где профессиональный опыт имеет тенденцию переходить от традиционной ориентации, основанной на моделях ученичества, к рефлексивной ориентации, а затем, наконец, к учебным сообществам с акцентом на взаимные отношения обучения. Более поздние определения наставничества, таким образом, предполагают взаимные отношения, в которых и наставник, и подопечный извлекают выгоду и учатся. Тем не менее, многие наставники-преподаватели на практике остаются "директивными" в подходе. Кроме того, использование термина "наставничество" постоянно расширяется и размывается. Таким образом, наставничество лучше всего рассматривать как спорную практику, основанную на различных теоретических подходах, которые могут применяться в различных контекстах.

Преподаватели, которые внутренне мотивированы взять на себя роль наставника, сформируют более позитивные отношения со студентами и будут более целеустремленными и эффективными. Кроме того, преподаватель должен поддерживать позитивное отношение и всегда демонстрировать энтузиазм и страсть к своей роли; имеются данные, свидетельствующие о том, что восприятие и мышление преподавателя значительно влияет на обучение студентов. Неправильно предполагать, что опытный преподаватель обязательно станет качественным наставником. И те опытные преподаватели, которые предлагают свои услуги в качестве наставников, обычно имеют небольшой опыт или подготовку в этой роли. Все дело в недостаточном внимании, которое уделяется разработке и внедрению программ подготовки, необходимо, чтобы все программы обучения учителей разрабатывали и предлагали комплексные программы наставничества.

Напротив, некоторые выступают за то, чтобы преподаватели были специально обучены давать конструктивную обратную связь, если они хотят выступать в качестве педагогов. Из этих данных также очевидно, что преподавателям необходимо иметь четкое понимание обязанностей в качестве наставника. Но главное проблема заключается в том, что преподаватели, часто не имеют четкого понимания своих ролей. Помимо понимания своей роли в качестве наставника преподаватель должен быть в состоянии выполнять эти функции наставничества. Еще одним результатом, стало то, что преподаватель должен обладать сильными навыками преподавания и предметными знаниями и быть готовым поделиться такими знаниями и компетенциями со студентами. Необходимо для преподавателей разработать и принять педагогику практического обучения и развития. В то время как научные

работники играют роль учителя, по-прежнему существует необходимость сосредоточиться на разработке педагогики практического обучения и развития, чтобы преподаватель мог помочь студентам учиться. Иногда необходимо, чтобы преподаватели использовали различные стили наставничества для получения различных типов обучения. Кроме того, в другой работе было высказано предположение, что научный работник будет размышлять не только о своей работе, но и о своей работе в качестве учителя-наставника. Преподаватель должен быть в состоянии взаимодействовать со студентами на личном уровне и создать обстановку, которая будет способствовать и развивать коллегиальные отношения.

В заключении можно сказать, что что выбор подходящей модели компетенций для определенной научной организации должен основываться на ее целеполагании, уникальности выполняемых задач и условиях работы. Созданная модель компетенций для научных сотрудников является упорядоченной и согласованной системой, цель которой – увеличение продуктивности научных исследований и стимулирование профессионального роста работников в исследовательских организациях. Она охватывает четыре ключевые группы компетенций: профессиональные, личностные, межличностные и управленческие, что позволяет провести всестороннюю экспертизу и стимулирование развития основных умений и знаний, важных для успешного пребывания в научном сообществе.

Список литературы:

1. Войтикова, М. А. Оценка научными работниками эффективности управления научными организациями / М. А. Войтикова // Вестник Тверского государственного университета. Серия: Педагогика и психология. – 2023. – № 2 (63). – С. 40-47.
2. Войтикова, М. А. Психологическая модель развития профессиональной компетентности руководителя научной организации / М. А. Войтикова // Современные проблемы науки и образования: Международная научно-практическая конференция, Чебоксары, 26 июля 2019 года. – Чебоксары: Негосударственное образовательное частное учреждение дополнительного профессионального образования "Экспертно-методический центр", 2019. – С. 306-315.
3. Гайдамашко, И. В. Психологические закономерности проявления профессионализма руководителей / И. В. Гайдамашко, Е. В. Пугачева // Педагогическое образование в современной России: стратегические ориентиры развития / Южный федеральный университет. – Ростов-на-Дону – Таганрог: Южный федеральный университет, 2020. – С. 389-398.
4. Матюшкова Т.И. Методика моделирования компетенций сотрудников научной организации. В сборнике: Проблемы экономического роста и устойчивого развития территорий: Материалы III международной научно-практической интернет-конференции: Часть I, 16–18 мая 2018 года, Вологда, Россия. Вологда: Вологодский научный центр Российской академии наук; 2019. С. 232–235.
5. Пугачева, Е. В. Теоретические подходы к исследованию психологического обеспечения управления кадровой работой в научной организации / Е. В. Пугачева, М. А. Войтикова // Российский психологический журнал. – 2018. – Т. 15, № 2. – С. 169-189.
6. Сахаров Ю.С., Ковалева А.В. Модель компетенций научных работников в научно-исследовательских организациях. Моделирование, оптимизация и информационные технологии. 2024;12 (3).