

# Теория и методика профессионального образования

УДК 37.041-051  
ББК 4448.478

## ГОТОВНОСТЬ РАБОТНИКА К ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ САМООБРАЗОВАНИЮ: НАУЧНОЕ ПОНЯТИЕ, ЛИЧНЫЙ ЭНЕРГОРЕСУРС, ИЗМЕРЕНИЕ

**Г.Н. Сериков, В.Н. Крысанова**

*Южно-Уральский государственный университет (г. Челябинск)*

Профессиональное образование рассмотрено как форма развития квалификации работника организации. Готовность работника к профессиональному самообразованию как необходимое условие реализации этой формы исследовано как реальность (личный энергоресурс работника) и как научное понятие. Выделены и описаны уровни готовности работника к профессиональному самообразованию. Разработана и описана в соответствии с выявленными критериями методика измерения и оценивания данного энергоресурса.

Предложенная методика может использоваться для исследования состояния готовности работника организации к самообразованию в целях ее дальнейшего развития и использования для профессионального развития сотрудников.

*Ключевые слова: профессиональное самообразование, готовность работника к профессиональному самообразованию, энергоресурс работника, уровни готовности работника к самообразованию, оценивание, методика.*

Современные условия труда квалифицированных работников связаны с постоянным освоением новаций. Происходит постоянное обновление техники, внедрение новых бизнес-процессов, предполагающих новые технологии, методы и средства решения профессиональных задач. Всё это приводит к тому, что работник должен своевременно вносить коррективы в свою профессиональную квалификацию. Вследствие этого возникает острая необходимость в непрерывном образовании, одной из форм которого является профессиональное самообразование. Однако осуществить пополнение личных энергоресурсов в рамках профессионального самообразования работник сможет только при наличии у него определенного уровня готовности к профессиональному самообразованию. Несмотря на очевидную значимость изучения в профессиональном самообразовании такого энергоресурса работника как готовность к профессиональному самообразованию, в педагогической литературе недостаточно работ, посвящённых данному вопросу. Исходя из этого, нам представляется целесообразным в

рамках данной статьи рассмотреть готовность работника к профессиональному самообразованию как научное понятие.

Сама мысль о значимости самообразования не нова. Так, в дореволюционной России самообразование было важной формой приобретения знаний рабочими и крестьянами, и имело целью получение квалификации или повышение образовательного уровня для практического применения и улучшения условий жизни.

С проникновением марксизма в Россию в последней трети XIX века появилась новая форма самообразования – марксистские кружки, в которых изучались основы теории классовой борьбы, актуальные политические и экономические вопросы. Также в данных кружках слушателей учили методам самостоятельной работы с книгой, наблюдению, анализу социальной действительности. Передовые люди России активно содействовали развитию самообразования в стране. В данном плане необходимо, прежде всего, выделить писателя и ученого Н.А. Рубакина, предпринявшего успешную попытку создания

своеобразных учебников по самообразованию на основе широкого изучения читателей [16].

Характер самообразовательной работы в стране после 1917 года изменился. Были поставлены задачи ликвидации всеобщей неграмотности, подготовки специалистов, принявших новую политику и идеологию, и массового политического просвещения. Решение всех названных проблем было связано с самообразованием, поэтому организация самообразования носила не только педагогический, но и политический характер. По инициативе Главполитпросвета в 1922 г. была организована Всероссийская Комиссия помощи самообразованию народа. В конце 1923 г. была организована Центральная комиссия по самообразованию, и вышел первый номер журнала «Помощь самообразованию». Создавались консультационные пункты, где можно было получить разъяснения по организации занятий, по формам и методам работы с литературой, по подготовке докладов, по составлению программ занятий и по многим другим вопросам. Выпускались программы и задания по самообразованию, брошюры по культуре умственного труда и методам работы с книгой, пособия: «Рабфак на дому», «Самоучитель немецкого языка», «Народный университет на дому» и др. [1].

Особое место в осмыслении сущности самообразования, в раскрытии путей его организации занимает педагогическое наследие Н.К. Крупской. Значимое место заняли работы Н.К. Крупской, посвященные начинающим заниматься самообразованием. Много внимания в трудах Н.К. Крупской уделялось различным методическим вопросам, возникающим при изучении конкретных учебных предметов. Также она ратовала за разработку специальной памятки по НОТ для школы и юных пионеров, в которых необходимо изложить рекомендации детям по правильной организации учебного труда [8].

После 30-х годов педагогика долгое время не обращалась к осмыслению самообразования в теоретическом плане. Только в 80–90-е годы XX века вновь возросло внимание к данной проблеме. В это время педагогами проводились исследования по раскрытию проблемы самообразования школьников и студентов, в которых серьезно решался вопрос о целенаправленном формировании готовности учащихся школ и вузов к самообразованию (А.К. Громцева, П.И. Пидкасистый, Г.Н. Сериков, А.В. Усова и др.) [6, 10, 20, 21].

Чаще всего готовность школьников и студентов к самообразованию отождествлялась с отдельными качествами или состоянием личности. В части исследований речь идет о потребностях школьников в самообразовании как решающих факторах самообразования (Б.Ф. Райский) [13]. В других работах познавательная самостоятельность учащихся выступает главным условием реализации самообразования (Н.А. Половникова) [11]. В связи с этим разрабатывались специальные методики формирования умений самостоятельного познания. Также с готовностью учащихся к самообразованию многие педагоги связывали их организационные умения. Отметим, что ещё Н.К. Крупская в своих работах, посвященных самообразованию учащихся, давала ценные рекомендации по организации самостоятельной работы рациональным образом. Различные вопросы формирования организационных умений учащихся рассмотрены в работах Ю.К. Бабанского, А.В. Усовой и др. [3, 21].

Особое внимание привлекает работа А.К. Громцевой, посвящённая формированию у школьников готовности к самообразованию, где готовность учащихся к самообразованию представлена целостно, то есть, отражен комплексный подход к обсуждаемой категории, который требует её всестороннего осмысления. Однако готовность у А.К. Громцевой трактуется как некий конечный результат, завершённое состояние [6].

Позднее, было предложено решение проблемы совершенствования подготовки студентов к самообразованию, в основу которого положены разработанная автором концепция целенаправленной подготовки воспитуемых к самообразованию и концепция непрерывного образования, разрабатываемая в советской педагогике. В работе [20] отмечается, что готовность к самообразованию это не просто комплекс личностных свойств человека, получаемый в результате целенаправленных действий, а динамически меняющееся состояние личности.

Современное время характеризуется редким появлением новых идей и взглядов на проблему готовности человека к самообразованию. Чаще всего предлагаются различные интерпретации признаков, характеризующих данное понятие (Е.А. Борисова, А.Р. Галустов, Н.М. Миняева и др.) [4, 5, 9]. Стоит отметить и тот факт, что до сих пор нет работ, посвященных вопросу готовности работников к профессиональному самообразованию, не-

смотря на то, что данная проблема всё чаще стала обостряться в практике обращения к профессиональному самообразованию работниками различных организаций. Это доказывает и наше исследование, в рамках которого был проведён опрос среди работников и руководства организации сферы услуг, направленный на выявление целей профессионального самообразования опрошенных и основных проблем, препятствующих его реализации.

В результате опроса получены следующие результаты.

Необходимость в профессиональном самообразовании осознается большинством опрошенных (92 %). Руководители и главные специалисты цель самообразования охарактеризовали так: достичь профессионального мастерства, быть в курсе современных тенденций в их профессиональной деятельности. Те работники, которые занимают свою должность недавно в соответствии с полученной специальностью, цель самообразования определили следующим образом: повысить свой уровень квалификации, познать тонкости их трудовой деятельности. Работники, которым пришлось осваивать свою профессию непосредственно в процессе работы, не имея соответствующего образования, видят цель самообразования таким образом: заполнить пробелы в профессиональных знаниях, необходимых для решения рабочих задач и проблем.

Все работники отметили, что столкнулись с рядом проблем, возникших при обращении к профессиональному самообразованию. Были указаны проблемы следующего характера: мало знаний о том, какие есть формы и методы осуществления профессионального самообразования, в том числе, методы самооценки и самоконтроля (78 %); недостаточно умений составлять план профессионального самообразования (75 %); нехватка терпения и ответственности, что мешает чётко следовать намеченному плану (63 %); нет опыта самостоятельно подбирать необходимую литературу для содержания профессионального самообразования (47 %); недостаточно умений пользоваться электронными технологиями (13 %); ощущение некоторой напряженности и усталости (39 %).

Результаты проведенного нами исследования свидетельствуют о том, что процесс профессионального самообразования затрудняется в связи с недостаточным развитием такого энергоресурса работника, как готовность к профессиональному самообразованию.

Изучив научные источники и исследовав явление готовности работников к профессиональному самообразованию, мы считаем необходимым уточнить понятие «профессиональное самообразование», под которым будем понимать явление, относящееся к жизнедеятельности работника и направленное на приведение его личных энергоресурсов в состояние, соответствующее осуществлению профессиональной деятельности в перспективе. Важное отличие профессионального самообразования заключается в том, что цель его и содержание направлены на повышение качества профессиональных компетенций, путём освоения новаций и современных достижений, изучения опыта применения их на практике. Данное обоснование позволило нам дать следующее определение. Готовность работника к профессиональному самообразованию – это динамическое состояние интегрирования способностей и энергоресурсов работника (личностные аспекты энергоресурсов, знаниевый энергоресурс, способности пользования источниками информации и электронными технологиями, организационно-управленческие способности), позволяющих ему решать задачи профессионального роста. Под профессиональным ростом будем понимать расширение или углубление компетенций работника. Достоинство такого подхода в том, что готовность к профессиональному самообразованию рассматривается как личный энергоресурс работника, как внутренний процесс развития, происходящий с тенденцией на усиление личных возможностей в осуществлении самообразования [18]. Выделим основные элементы готовности работника к профессиональному самообразованию.

Отношение работника к своей профессии и уровень развития его личностных качеств непосредственно влияют на систематичность и последовательность осуществления процесса профессионального самообразования. В целом, это представляет собой личностные аспекты энергоресурсов и является элементом готовности работника к профессиональному самообразованию. Действительно, ценностное отношение работника к своей профессии будет способствовать тому, что работник станет стремиться к профессиональному росту и, как следствие, у него возникнет потребность в профессиональном самообразовании. А развитые у него волевые качества, ответственность и целеустремленность позволят на постоянной основе последовательно осуществ-

лять процесс профессионального самообразования [19].

Возможность и эффективность профессионального самообразования в значительной степени определяется теми знаниями, которыми владеет работник в области своей профессиональной деятельности и в области методов и форм осуществления профессионального самообразования. Поэтому выделим следующий элемент готовности работника к профессиональному самообразованию – знаниевый энергоресурс.

Будет результативным процесс профессионального самообразования или нет, зависит также от способности работника извлекать из различных источников информации сведения, содержание которых может стать предметом профессионального самообразования. Очевидно, что данная способность позволяет работнику выбирать из огромного объема информации главное, соответствующее целям профессионального самообразования, внутренним потребностям работника и его знаниевым энергоресурсам. Стоит также отметить способность работника пользоваться электронными технологиями, поскольку на сегодняшний день существует множество электронных технологий, которые значительно упрощают и ускоряют работу с источниками информации и непосредственно с извлеченными сведениями, что немаловажно в ус-

ловиях ограниченности во времени. В итоге, мы выделили третий элемент готовности работника к профессиональному самообразованию – способности пользования источниками информации и электронными технологиями.

Последний элемент готовности работника к профессиональному самообразованию – организационно-управленческие способности. Прежде всего, данный элемент проявляется в умении работника спланировать процесс предстоящего профессионального самообразования и осуществлять самоорганизацию выполнения намеченного плана. А также необходимо, чтобы работник владел методами самоанализа, самоконтроля и самооценки результатов его профессионального самообразования. Особое внимание в рамках рассматриваемого элемента уделим вопросу здоровьесбережения. Профессиональное самообразование, скорее всего, будет являться для работника дополнительной нагрузкой в интеллектуальном, душевном и физическом планах. В таком случае, работник должен уметь предупреждать переутомление, равномерно распределять нагрузку, владеть методами восстановления личных энергоресурсов, соблюдать установленный режим дня [17].

Для наглядности мы свели в таблицу рассмотренные выше элементы готовности работника к профессиональному самообразованию и соответствующие им критерии (табл. 1).

Таблица 1

Характеристика готовности работника к профессиональному самообразованию

Элементы	Критерии
Личностные аспекты энергоресурсов	Отношение к своей профессии; потребность в образовании; личностные качества, способствующие профессиональному самообразованию: выдержка, воля, стремление к успеху, ответственность
Знаниевый энергоресурс	Профессиональные знания; знания о содержании профессионального самообразования; знания о методах и формах осуществления профессионального самообразования; знания о социальной оценке его профессионального самообразования
Способности пользования источниками информации и электронными технологиями	Способность находить сведения, содержание которых может стать предметом профессионального самообразования; способность работника пользоваться электронными технологиями
Организационно управленческие способности	Умение спланировать процесс предстоящего профессионального самообразования на определенный период (зависит от особенностей работника); умение осуществлять самоорганизацию выполнения плана профессионального самообразования; владение методами самопобуждения к осуществлению профессионального самообразования, самоанализа, самоконтроля и самооценки его результатов; умение предупреждать переутомление, владеть методами рекреации

Поскольку готовность работника к профессиональному самообразованию является следствием интегрирования всех его указанных элементов, то в зависимости от меры сформированности и объединения данных энергоресурсов будут находиться фактические возможности осуществления профессионального самообразования работником. Отсюда следует целесообразность различать готовность к профессиональному самообразованию по следующим уровням: начальный, средний, высший.

1. Начальный уровень. Данный уровень характеризуется следующими показателями. Отношение работника к своей профессии скорее нейтральное. Работник не чувствует потребность в образовании. Отсутствуют знания о самообразовании и методах его осуществления. На этом уровне работник не способен самостоятельно организовывать профессиональное самообразование и осуществлять поиск необходимых для его содержания сведений. А также работник не владеет методами здоровьесбережения. Имеющиеся энергоресурсы работника не интегрированы в единое целое.

2. Средний уровень. В рамках данного уровня отмечается скорее ценностное отношение работника к своей профессии. Прослеживается стремление работника к осуществлению профессионального самообразования. Работник ощущает нехватку знаний о содержании и методах самообразования. Работник умеет работать с основными источниками информации и электронными технологиями. Работник способен самостоятельно спланировать процесс профессионального самообразования на короткий промежуток времени (2–3 месяца), но до сих пор не достаточно способностей самоконтроля и самооценки результатов профессионального самообразования. Работник уделяет внимание своему физическому здоровью, владеет методами рекреации, но не умеет предупреждать интеллектуальное и душевное переутомление. Наблюдается частичное объединение некоторых энергоресурсов работника.

3. Высший уровень. Уровень не имеет ограничений, так как нет пределов для совершенствования личных энергоресурсов человека. Поэтому стоит обозначить нижний предел высшего уровня, которому соответствуют следующие показатели. Во-первых, ценностное отношение работника к своей профессии и глубокое понимание необходимости постоян-

ного пополнения своих энергоресурсов в рамках профессионального самообразования. Работнику свойственны такие личностные качества, как ответственность, настойчивость, целеустремленность. Во-вторых, работник в полной мере знает о содержании профессионального самообразования и методах его осуществления. В-третьих, работник способен быстро находить полезные сведения для содержания его профессионального самообразования. В-четвертых, работник способен спланировать процесс предстоящего профессионального самообразования на длительный период (год) и осуществить самоанализ, самоконтроль и самооценку полученных результатов. А также владеет методами самопобуждения к осуществлению профессионального самообразования. Характерно ценностное отношение к своему физическому, интеллектуальному и душевному здоровью. Высокая степень интеграции энергоресурсов работника.

Таким образом, мы выделили три уровня готовности работника к профессиональному самообразованию. Очевидно, несмотря на то, что каждому уровню характерны свои признаки, определить уровень развития изучаемого энергоресурса работника достаточно проблематично. Необходим комплексный подход к вопросу измерения уровня готовности работника к профессиональному самообразованию на определенный момент времени. Для этого требуется подобрать определенные контрольно-измерительные средства, благодаря которым можно будет получить полную объективную картину состояния изучаемого энергоресурса работника. Мы считаем необходимым проводить измерительно-оценочную деятельность в два этапа.

Первый этап предполагает измерение уровня развития каждого из четырех выделенных ресурсов работника, характеризующих его готовность к профессиональному самообразованию, а именно, личностные аспекты энергоресурсов, знаниевый энергоресурс, способности пользования источниками информации и электронными технологиями, организационно-управленческие способности. В данном случае вопрос измерения уровня готовности работника к профессиональному самообразованию, стоит рассмотреть в аспекте объективности получаемых результатов. С одной стороны, необходимо учесть субъективное мнение самого работника по состоянию его готовности к профессиональному са-

мообразованию, то есть включить в комплекс измерений самооценку работника. Для этого рекомендуем использовать опросный метод с применением интервью и анкет. С другой стороны, необходимо использовать такие методы измерения, которые обеспечат максимальную объективность в оценке энергоресурса работника. Во-первых, это метод тестирования. Мы считаем необходимым разработать комплекс тестов, направленных на определение состояния сформированности ресурсов работника. Во-вторых, это метод ситуационного анализа, в рамках которого работникам предлагаются кейсы, выполнение которых свидетельствует об уровне готовности работника к профессиональному самообразованию (табл. 2).

Второй этап представляет собой оценку всех вышеуказанных ресурсов работника, характеризующих его готовность к профессиональному самообразованию, и степени их интеграции. Мы считаем, что в данном случае целесообразно применять метод экспертной оценки. В качестве экспертов могут высту-

пать как собственные специалисты, так и представители бизнеса и науки из сторонних организаций, компетентные в данном вопросе. В идеальном варианте, каждый эксперт (группа экспертов) оценивает только один элемент готовности работника к профессиональному самообразованию, основываясь на результатах, полученных на первом измерительном этапе. Для этого необходимо подготовить анкеты, вопросы которой будут посвящены оценке сформированности каждого критерия оцениваемого элемента. А также, каждый эксперт должен дать свою оценку связи или, возможно, некоторой зависимости между тем элементом, который он оценивает, и остальными тремя. Такая оценка может производиться по балльной шкале. Тогда сумма всех полученных баллов с учётом коэффициента значимости будет характеризовать степень интеграции элементов готовности работника к профессиональному самообразованию.

Результатом экспертизы будет являться объективная оценка готовности работника

Таблица 2

## Измерительные средства элементов готовности к профессиональному самообразованию

Элементы готовности к профессиональному самообразованию	Метод	Средство
Личностные аспекты энергоресурсов	Тестирование	Тест «Диагностика привлекательности труда» (В.М. Снетков) [15]; Тест «Потребность в образовании» [2]; Тест «Мотивация к достижению успеха» (Т. Элерс) [15]; Тест «Оценка потребности в достижении» (Ю.М. Орлов) [7]; Тест «Ответственный ли вы человек?» [12]; Тест «Воля» (Н.И. Дереклеева); Тест «Упорство» (Методика Е.П. Ильина, Е.К. Фещенко); Тест «Настойчивость» (Методика Е.П. Ильина, Е.К. Фещенко) [2]
Знаниевый энергоресурс	Ситуационный анализ	Кейсы: Задания на выбор форм, методов осуществления профессионального самообразования в конкретной рабочей ситуации. Задание на подбор содержания профессионального самообразования для решения новой для работника задачи
Способности пользования источниками информации и электронными технологиями	Ситуационный анализ Тестирование	Задания на поиск сведений из различных источников информации полезных для решения конкретных задач; задания на быстроту поиска сведений по средствам электронных технологий. Тест «Определение стиля информационного усвоения» [22]; Тест «Уровень информационной культуры» [14]
Организационно-управленческие способности	Тестирование	Тест «Способность к самоуправлению» (тест ССУ) (Н.М. Пейсахов) [22]; Задание «Оценка утомляемости» (А.Р. Лурия) [2]; Тест «Цените ли Вы своё здоровье?»; Тест «Здоровье и работоспособность» [2]

к профессиональному самообразованию. Её следует сопоставить с самооценкой работника, полученной на первом этапе измерения. Подобный сравнительный анализ может оказаться полезным для субъекта профессионального самообразования, поскольку взглянув «глазами экспертов» на состояние собственной готовности к профессиональному самообразованию, работник сможет скорректировать свои действия, направленные на развитие в себе данного энергоресурса.

В итоге, раскрытое понятие готовности работника к профессиональному самообразованию и приведённая методика её измерения являются началом нашей работы. Продолжение мы видим в том, что на основе субъективных и объективных данных об уровне развития готовности работника к профессиональному самообразованию, администрация организации может предложить образовательные программы для повышения уровня готовности к профессиональному самообразованию, либо программу включения работника в решение инновационных задач в организации, с возможностью предварительного осуществления субъектом профессионального самообразования по данному направлению.

### Литература

1. Айзенберг, А.Я. Самообразование: история, теория и современные проблемы: учеб. пособие для вузов / А.Я. Айзенберг. – М.: Высш. шк., 1986. – 128 с.
2. Альманах психологических тестов / сост. С.А. Римский, Р.Р. Римская. – М.: Изд-во КСП, 1995. – 400 с.
3. Бабанский, Ю.К. Рациональная организация учебной деятельности / Ю.К. Бабанский. – М.: Знание, 1981. – 96 с.
4. Борисова, Е.А. Формирование готовности учащихся к самообразованию как педагогическая проблема / Е.А. Борисова // Известия Самар. науч. центра Рос. академии наук. – Самара: Изд-во РАН, 2009. – С. 318–322.
5. Галустов, А.Р. Основы проектирования модели готовности студентов к самообразованию / А.Р. Галустов // Вестник Адыгейского гос. ун-та. Сер. Педагогика и психология. – Майкоп: Изд-во АГУ, 2011. – С. 19–26.
6. Громцева, А.К. Формирование у школьников готовности к самообразованию: учеб. пособие по спецкурсу для студентов пед. ин-тов / А.К. Громцева. – М.: Просвещение, 1983. – 144 с.
7. Елисеев, О.П. Практикум по психологии личности / О.П. Елисеев. – СПб.: Питер, 2003. – 560 с.
8. Крупская, Н.К. О коммунистическом воспитании школьников: сб. статей, выступлений, писем / сост. О.И. Грекова, К.А. Гусева. – М.: Просвещение, 1978. – 240 с.
9. Миняева, Н.М. Ресурс самообразовательной деятельности студента как социокультурный и педагогический феномен / Н.М. Миняева // Вестник ОГУ. – Оренбург: Изд-во ОГУ, 2010. – С. 12–17.
10. Пидкасистый, П.И. Самостоятельная деятельность учащихся / П.И. Пидкасистый. – М.: Педагогика, 1972. – 184 с.
11. Половникова, Н.А. О теоретических основах воспитания познавательной самостоятельности школьника в обучении / Н.А. Половникова. – Казань: Таткнигоиздат, 1968. – 204 с.
12. Практикум по возрастной психологии / под ред. Л.А. Головей, Е.Ф. Рыбалко. – СПб.: Речь, 2008. – 225 с.
13. Райский, Б.Ф. Развитие у школьников стремления к самообразованию / Б.Ф. Райский. – Волгоград: ВГПИ, 1973. – 190 с.
14. Рогов, Е.И. Настольная книга практического психолога: учеб. пособие: в 2 кн. / Е.И. Рогов. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Гуманит. издат. центр ВЛАДОС, 1999. – 384 с.
15. Розанова, В.А. Психология управления: учеб. пособие / В.А. Розанова. – М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез», 1999. – 352 с.
16. Рубакин, Н.А. Как заниматься самообразованием: сб. / Н.А. Рубакин; сост. и вступ. статья Т.К. Крук. – М.: Сов. Россия, 1962. – 127 с.
17. Сериков, Г.Н. Готовность к сбережению энергоресурсов как научное понятие / Г.Н. Сериков // Вестник ЮУрГУ. Серия «Образование. Пед. науки». – 2012. – Вып. 16. – № 14 (273). – С. 25–29.
18. Сериков, Г.Н. Гуманно ориентированная системно-синергетическая интерпретация человеческого ресурса / Г.Н. Сериков // Вестник ЮУрГУ. Серия «Образование. Пед. науки». – 2010. – Вып. 10. – № 36 (212). – С. 9–16.
19. Сериков, Г.Н. Образование и развитие человека / Г.Н. Сериков. – М.: Мнемозина, 2002. – 416 с.
20. Сериков, Г.Н. Самообразование: Совершенствование подготовки студентов / Г.Н. Сериков. – Иркутск: Изд-во Иркут. ун-та, 1991. – 232 с.
21. Усова, А.В. Формирование у школь-

ников научных понятий в процессе обучения /  
А.В. Усова. – М.: Педагогика, 1986. – 176 с.

22. Фетискин, Н.П. Социально-психоло-

гическая диагностика развития личности и  
малых групп / Н.П. Фетискин. – М.: Изд-во  
Ин-та психотерапии, 2002. – 490 с.

**Сериков Геннадий Николаевич**, доктор педагогических наук, профессор, профессор кафедры безопасности жизнедеятельности, Южно-Уральский государственный университет (г. Челябинск), ppo\_00@mail.ru.

**Крысанова Вера Николаевна**, магистрант, Южно-Уральский государственный университет (г. Челябинск), bugsy16@yandex.ru.

---

*Bulletin of the South Ural State University*  
*Series "Education. Pedagogy"*  
*2013, vol. 5, no. 3, pp. 34–41*

---

## **EMPLOYEE READINESS TO PROFESSIONAL SELF-EDUCATION: CONCEPT, PERSONAL ENERGY RESOURCE, MEASUREMENT**

**G.N. Serikov, V.N. Krisanova**

Employee readiness to the professional self-education as the necessary condition for the realization of this form of education is studied both as physical and scientific concepts. The levels of the employee readiness to self-education are identified and described. The measuring and evaluating technique of the personal energy resource based on the identified criteria is worked out and described.

The technique offered can be used for the analysis of the employee readiness to self-education in order to its further development and use for the professional development of the organization staff.

*Keywords: professional self-education, employee readiness to professional self-education, employee energy resource, levels of the employee readiness to self-education, evaluation, technique.*

**Serikov Gennadij Nikolaevich**, Doctor of Pedagogy, Professor, Professor of the Chair of Life Safety, South Ural State University (Chelyabinsk), ppo\_00@mail.ru.

**Krysanova Vera Nikolaevna**, post-graduate student, South Ural State University (Chelyabinsk), bugsy16@yandex.ru.

*Поступила в редакцию 15 апреля 2013 г.*