

Гносеологические ориентиры поведенческих индикаторов личностно-профессиональной зрелости

Н. Б. Авалуева, Л. М. Асмолова

Российская академия народного хозяйства и государственной службы
при Президенте Российской Федерации. Москва, Россия

АННОТАЦИЯ Одним из актуальных вопросов современной педагогической науки и практики в системе непрерывного образования является оценка личностно-профессиональной зрелости человека на разных ступенях его личностного и профессионального становления и развития. Инструментальный арсенал исследователей достаточно широк и включает значительное количество тестов, анкет, шкал, опросников, портфолио, рефлексивных дневников и т. д. В последние годы особое внимание уделяется кейсам и ситуационным задачам, позволяющим посредством поведенческих индикаторов оценивать уровень развития личностной и профессиональной зрелости человека.

Отсутствие общепринятого определения категории «поведенческий индикатор» вызвало необходимость не только уточнить ее смысловое содержание, но и выстроить методологический каркас. Поэтому целью настоящей статьи является поиск ответа на вопросы: что такое поведенческий индикатор? Какая методология лежит в основе его конструирования и инструментов оценки для выявления уровня развития личностно-профессиональной зрелости? В опоре на синергию деятельностного, ситуационного, ситуационно-контекстного и практико-ориентированного подходов авторы предлагают рассматривать поведенческий индикатор оценки личностно-профессиональной зрелости как операциональное воплощение личностного смысла, через который проявляются субъектная активность человека, его способности, качества и профессиональные компетентности при решении задач деятельности в том или ином контексте.

Методологический ракурс деятельностного, ситуационного и ситуационно-контекстного подходов позволил акцентировать внимание на понимании роли ситуации в оценке личностно-профессиональной зрелости человека, что способствовало уточнению различий в методах кейс-стади и ситуационных задач и обоснованию их как главных методов конструирования валидных инструментов оценки.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА личностно-профессиональная зрелость человека, поведенческий индикатор, ситуация, метод кейс-стади, метод ситуационных задач

ФИНАНСИРОВАНИЕ исследование выполнено в рамках государственного задания Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации.

БЛАГОДАРНОСТИ авторы выражают огромную благодарность анонимным рецензентам.

ССЫЛКА ДЛЯ ЦИТИРОВАНИЯ Авалуева, Н. Б., & Асмолова, Л. М. (2026). Гносеологические ориентиры поведенческих индикаторов личностно-профессиональной зрелости. *Образовательная политика*, 26(3), 22–32.



Авалуева Н. Б., Асмолова Л. М., 2026

Контент доступен под лицензией Creative Commons Attribution 4.0 License.
The content is available under a Creative Commons Attribution 4.0 License.

Поступила: 09.06.2026

Принята: 30.06.2026

Дата публикации: 06.10.2026



Наталья Борисовна АВАЛУЕВА

к. пед. н., ведущий научный сотрудник,
Общеакадемический факультет, Дирекция
приоритетных образовательных инициатив,
Российская академия народного хозяйства
и государственной службы при Президенте
Российской Федерации

(119571, РФ, Москва, вн. тер. г. муниципальный округ
Тропарево-Никулино, пр. Вернадского, 82/1),
<https://orcid.org/0000-0002-5044-7076>,
e-mail: avalueva-nb@ranepa.ru



Любовь Мироновна АСМОЛОВА

к. пед. н., ведущий научный сотрудник,
Общеакадемический факультет, Дирекция
приоритетных образовательных инициатив,
Российская академия народного хозяйства
и государственной службы при Президенте
Российской Федерации

(119571, РФ, Москва, вн. тер. г. муниципальный округ
Тропарево-Никулино, пр. Вернадского, 82/1),
<https://orcid.org/0000-0003-2895-1150>,
e-mail: asmolova-lm@ranepa.ru

Измерение зрелости: поведенческий индикатор в действии

Динамика развития современного общества и парадигма непрерывного образования существенно меняют требования к учебным результатам в вузах. Сегодня ключевой задачей становится не просто трансляция предметных знаний, а формирование субъектности обучающегося, его способности к осознанному саморазвитию, адаптации и целеполаганию в стремительно меняющемся мире. В этом контексте для педагогики высшей школы и непрерывного образования ключевое значение приобретает личностно-профессиональная зрелость человека.

Мы можем рассматривать личностно-профессиональную зрелость «как ступень личностного и профессионального развития человека, детерминированную субъектным опытом поведения в жизненной ситуации и характеризующуюся осмысленным проявлением качеств личности (в том числе профессиональных) во взаимодействии с другими людьми/социумом/обществом и культуры тех социальных ролей, которые человек выполняет на протяжении своего жизненного пути» (Авалуева, 2025). В таком случае, в педагогическом контексте особое значение имеют вопросы проектирования учебной среды в системе непрерывного образования, способствующей развитию личностно-профессиональной зрелости

человека с определенной социальной ролью: абитуриента, студента, выпускника, специалиста, руководителя.

Однако проектирование образовательной среды, обеспечивающей субъектную позицию обучающегося, рефлексивную насыщенность, ценностно-смысловую глубину и гибкость траекторий, невозможно без точной и своевременной диагностики не только знаний, но и поведенческих проявлений личностно-профессиональной зрелости человека.

На практике исследователи и педагоги сталкиваются с серьезным методологическим вызовом: как измерить столь сложный, многоаспектный феномен? Обилие существующего инструментария (от классических психологических тестов, анкет, шкал и наблюдений до современных портфолио, рефлексивных дневников, ситуационных задач и кейсов) не только усложняет процесс выбора валидных средств оценки, но и не всегда отвечает целям проводимой диагностики, поскольку оценка личностно-профессиональной зрелости должна опираться на конкретные признаки ее проявления в поведении/деятельности человека, т. е. на выраженные качества личности и профессиональную компетентность. В первую очередь, это относится к ситуационным задачам и кейсам, где признаки проявления личностно-профессиональной зрелости человека

фиксируются как *поведенческие индикаторы* — именно так их называют в современной диагностике.

Однако, несмотря на распространенность термина «поведенческий индикатор», в настоящий момент в научной литературе нет его общепринятого определения. Одни исследователи используют это понятие как стандарт измерения навыка (чаще всего применяемый в моделях оценки компетенций (Montero-Fleta, Perez-Penalver & Aznar-Mas, 2017; Казакова, Ярковская & Решетникова, 2021; Шендель & Шкляр, 2023; Переверзина, Рожок, Татарина и др., 2024)), а другие (Кисельникова, 2021; Генкель & Островкин, 2026) рассматривают его как внешнее выражение скрытых психологических конструктов: мотивации, осознанности, ценностных ориентаций или личностных установок, а также актуализированных знаний (Изотова & Романов, 2021). Исследователи, применяющие технологии ассессмента (Толкунова, 2019; Гончарова & Рукин, 2021), видят в поведенческом индикаторе инструмент для объективной оценки минимальных единиц деятельности (их интенсивности, частоты, точности следования заданному алгоритму и т. д.).

Позиции исследователей сходятся в том, что под поведенческим индикатором, как правило, понимается конкретное проявление в поведении и действиях человека личностных качеств и компетенций, что объективно подтверждает их наличие. Сам поведенческий индикатор рассматривается как *описание проявлений* качеств личности и компетенций в поведении человека (Шкляр & Гаркуша, 2020).

Вместе с тем, в самом названии термина «поведенческий индикатор» (behavioural indicator), пришедшего к нам из англоязычной литературы, акцент делается именно на поведении, что указывает на бихевиористский подход, в рамках которого объектом

оценивания становится исключительно наблюдаемая и измеряемая внешняя активность. В контексте оценки личностно-профессиональной зрелости человека такой методологический крен вступает в серьезное противоречие с традициями отечественной психологии и педагогики.

Целью настоящего исследования является поиск ответа на вопрос: что такое поведенческий индикатор и какая методология лежит в основе конструирования поведенческого индикатора и инструментов оценки для выявления уровня развития личностно-профессиональной зрелости?

СЕГОДНЯ КЛЮЧЕВОЙ ЗАДАЧЕЙ СТАНОВИТСЯ НЕ ПРОСТО ТРАНСЛЯЦИЯ ПРЕДМЕТНЫХ ЗНАНИЙ, А ФОРМИРОВАНИЕ СУБЪЕКТНОСТИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ

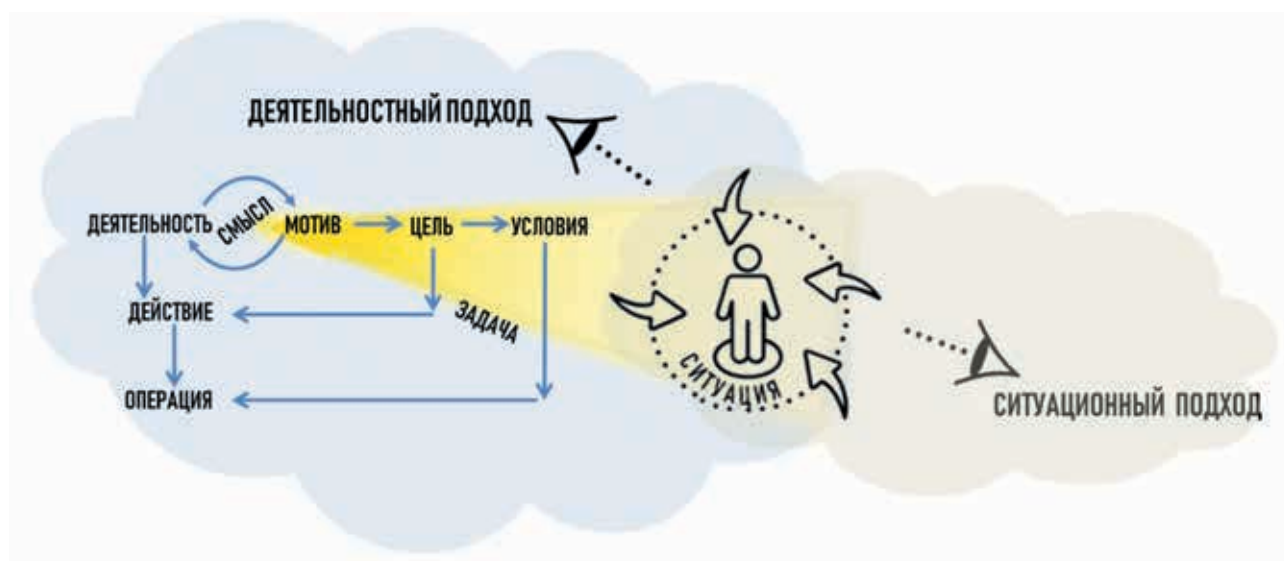
Методологические ключи

Принципиально важным в понимании сути и смысла поведенческого индикатора является разграничение методологических взглядов на поведение

с позиций бихевиористского и деятельностного подходов, поскольку без осознания этих различий поведенческий индикатор может быть сведен к простой реакции на стимул. В такой логике оценивается внешняя точность, частота действий, нормативное соответствие стандарту и т. д., а сам человек как бы «выносится за скобки».

Деятельностный подход принципиально меняет исследовательскую оптику: поведение (субъекта деятельности, личности) рассматривается как внешнее воплощение глубинных психических процессов — того, что А. Н. Леонтьев называл «внутренней работой сознания». Это означает, что поведенческий индикатор не просто фиксирует факт совершения действия, а служит инструментом для объективации (перевода из субъективного в объективное) смыслов, мотивов и целей субъекта деятельности. При этом поведенческий индикатор рассматривается не как изолированный акт поведения, а как наблюдаемый результат

Рисунок 1. Ситуация с позиций деятельностного и ситуационного подходов
Figure 1. A situation from the positions of activity-based and situational approaches



Источник: разработано авторами. Source: developed by the authors.

«единства сознания и деятельности» (С. Л. Рубинштейн), позволяющий объективно оценить проявленные личностные качества/компетентность человека в контексте решаемых им задач и ситуаций.

Обращение к понятию «ситуация» позволяет актуализировать еще один научный подход к пониманию поведенческих индикаторов при разработке инструментов оценки личностно-профессиональной зрелости человека. Речь идет о *ситуационном подходе*, актуальность развития и применения которого в психологии, педагогике и управлении подчеркивается многими авторами (Гришина, 2012; Солнцева, 2021; Нартова-Бочавер и др., 2024; Корчемный и др., 2021; Ходякова, 2022; Княжев & Егоров, 2025; Антонов & Конев, 2022).

В контексте применения ситуационного подхода к разработке инструментов оценки личностно-профессиональной зрелости человека следует акцентировать внимание на психологических аспектах, в основу которых положена идея Курта Левина. Он предложил концептуальное решение длительного спора о доминанте внешнего или внутреннего в поведении человека, говоря, что объективные обстоятельства обретают смысл только через их субъективное восприятие индивидом.

Опираясь на обозначенные позиции, Н. В. Гришина (2012) предлагает рассматривать ситуационный подход как систему теоретико-методологических взглядов, базирующуюся на двух сопряженных принципах. Первый из них автор определила как ситуационизм,

в основу которого положено влияние контекста на поведение человека. Вторым принципом является субъективная интерпретация ситуации, согласно которому поведение детерминировано исходя из восприятия человеком конкретных условий.

Актуализация деятельностного и ситуационного подходов к разработке инструментов оценки личностно-профессиональной зрелости диктует необходимость поиска общих методологических позиций в интерпретации понятия «ситуация» (рис. 1).

С позиции деятельностного подхода ситуация представляет собой условия для деятельности, которые могут рассматриваться не только как обстоятельства, но и как внутренняя, психологическая детерминанта активности, наделяющая внешнюю среду личностным смыслом и превращающая ее в пространство решения жизненных и профессиональных задач.

Таким образом, область пересечения деятельностного и ситуационного подходов обнаруживается в плоскости *субъективного конструирования ситуации*, рассматриваемого как наделение человеком внешних условий личностным смыслом, в результате которого объективная реальность трансформируется в психологическое пространство деятельности.

Согласно деятельностному подходу, психическое отражение всегда пристрастно. Человек видит ситуацию через смысловой «фильтр» того, ради чего им осуществляется деятельность.

Рисунок 2. Поведенческий индикатор с позиций деятельностного и ситуационного подходов
Figure 2. Behavioral indicator from the positions of activity-based and situational approaches



Источник: разработано авторами. Source: developed by the authors.

Иными словами, мотив «окрашивает» контекст действия. Одно и то же условие может субъективно восприниматься по-разному (как вызов, требующий преодоления и проблемного поиска, или как барьер, препятствующий достижению цели, или, например, как типичная обстановка), что, соответственно, отражается на выборе субъектом деятельности способов решения задачи.

Анализируя подходы к определению понятия «ситуация», Г. Н. Солнцева (2021) акцентирует внимание на том, что для индивида его суть – в результате сопоставления субъективно осмысленных факторов среды и собственного потенциала. По мнению автора, это свидетельствует о переходе к рефлексивным механизмам саморегуляции в структуре деятельности. Г. Н. Солнцева рассматривает ситуацию как «рефлексивную оценочную «модель» отношений интерпретируемого образа объективных условий и внутреннего состояния в пределах актуальной мотивации, наличного опыта и личностных предпочтений» (Там же).

Такая трактовка понимания ситуации тесно переплетается с позициями Г. П. Щедровицкого, основоположника системно-мыследеятельностного подхода, который говорил, что рефлексивный акт глубоко детерминирован индивидуальным опытом и специфическим ракурсом восприятия и понимания обстоятельств: «Каждый понимает соответственно своей ситуации. И при этом мы обычно это понимание выражаем словом «смысл»»

(Щедровицкий, 2003). В данном контексте актуализируется введенное О. К. Тихомировым понятие операционального смысла: «через сформированный смысл ситуации определяется область, направление последующих конкретных попыток решения задачи. Таким образом, и элемент ситуации, и конкретная попытка решения, и обследование ситуации в целом характеризуются не только через их объективное значение, но и через тот операциональный смысл, который они приобрели для человека» (Тихомиров, 1984).

Связывая понятие «поведенческий индикатор» с представленными трактовками понятия «ситуация», можно утверждать, что поведенческий индикатор оценки личностно-профессиональной зрелости является операциональным воплощением личностного смысла, через который проявляются субъектная активность обучающегося, его способности, личностные качества и профессиональные компетентности в тех или иных жизненных ситуациях и в ситуациях решения задач деятельности (рис. 2).

Акцент на задачах выступает еще одним концептуальным звеном, объединяющим позиции деятельностного и ситуационного подходов. В структуре деятельности А. Н. Леонтьевым обосновано наличие у действия особого операционального аспекта, определяемого не только целеполаганием, но и условиями, от которых зависит выбор субъектом способов действий: «осуществляющееся действие отвечает

Рисунок 3. Поведенческий индикатор в ситуационном контексте задачи
Figure 3. Behavioral indicator in the situational context of the task



Источник: разработано авторами. Source: developed by the authors.

задаче; задача — это и есть цель, данная в определенных условиях» (Леонтьев, 1975).

Говоря о жизненных задачах человека, Н. В. Гришина (2012) подчеркивает значимость ситуационного контекста, в границах которого индивид определяет свою стратегию (степень

включенности и субъектности, способ поведения) и выбор способов действий, что позволяет акцентировать внимание на механизме трансформации задачи из внешней во внутреннюю, когда она обретает для человека личностный смысл, определяемый А. Н. Леонтьевым (2010) как «значение-для-меня».

Таким образом, при разработке поведенческих индикаторов фокус внимания сосредотачивается на задаче, которую решает субъект деятельности в конкретной ситуации (рис. 3).

Личностная включенность обучающегося в учебную деятельность посредством погружения в решение ситуационных задач является одним из принципов *ситуационно-контекстного подхода*, предложенного М. Д. Ильязовой (2011). Центральным механизмом в этом подходе является

проектирование учебно-профессионально ориентированных ситуаций (УПоС), решаемых на основе диалогического взаимодействия и совместной продуктивной деятельности, что создает условия для актуализации ценностных аспектов образования

и формирования профессионального самосознания студентов.

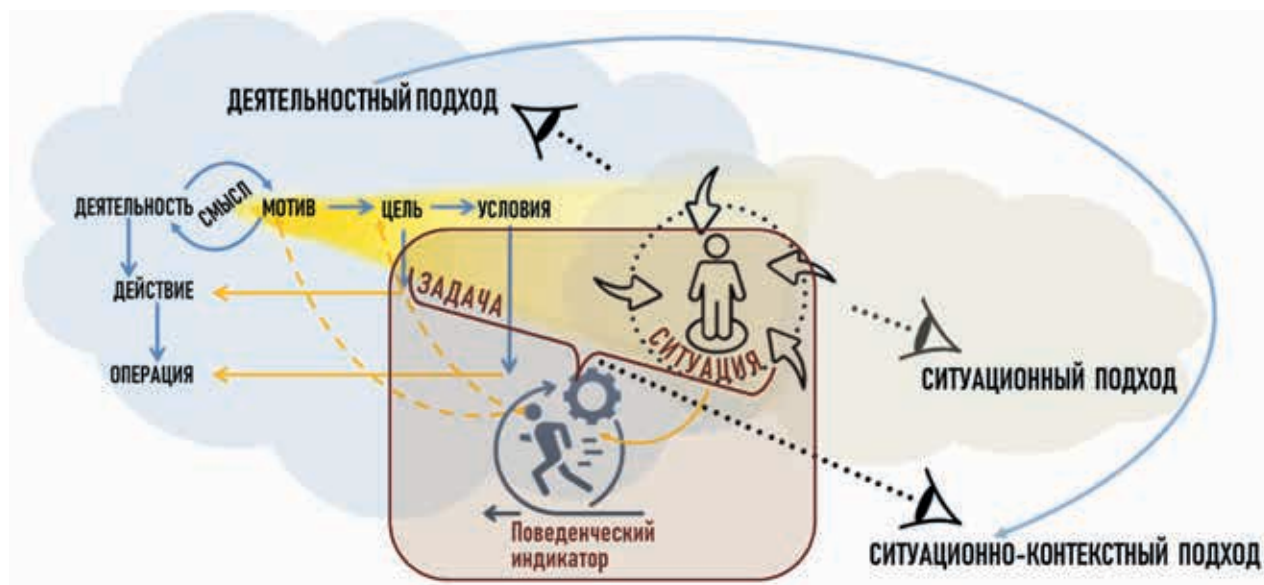
Применение ситуационно-контекстного подхода, методологически опирающегося на деятельностный и системно-деятельностный подходы (Ильязова и др., 2025), в разработке инструментов оценки личностно-профессиональной

зрелости человека позволяет создавать необходимую *субъектно-деятельностную среду*, в которой потенциал обучающегося трансформируется в наблюдаемые действия. Именно в пространстве этих ситуаций становится возможным зафиксировать поведенческие индикаторы как объективное проявление качеств личности и профессиональных компетенций в конкретных ситуациях решения задач деятельности и жизненных задач (рис. 4).

ПРИНЦИПИАЛЬНО ВАЖНЫМ В ПОНИМАНИИ СУТИ И СМЫСЛА ПОВЕДЕНЧЕСКОГО ИНДИКАТОРА ЯВЛЯЕТСЯ РАЗГРАНИЧЕНИЕ МЕТОДОЛОГИЧЕСКИХ ВЗГЛЯДОВ НА ПОВЕДЕНИЕ С ПОЗИЦИЙ БИХЕВИОРИСТСКОГО И ДЕЯТЕЛЬНОСТНОГО ПОДХОДОВ

Рисунок 4. Применение ситуационно-контекстного подхода к разработке инструментов оценки личностно-профессиональной зрелости человека

Figure 4. Application of a situational-contextual approach to the development of tools for assessing a person's personal and professional maturity



Источник: разработано авторами. Source: developed by the authors.

В разработке инструментов оценки личностно-профессиональной зрелости человека большое значение имеет *практико-ориентированный подход к образованию*. П. С. Галушина, О. Р. Ильясов, Н. Л. Лопаева и др. (2025) полагают, что в условиях цифровой трансформации и динамичности социальных процессов данный подход становится базой современного вузовского образования, направленного на подготовку специалистов, гармонично сочетающих глубокие теоретические знания с прикладными умениями. Акцент на практику помогает студентам не только усвоить теорию, но и выработать психологическую готовность к профессиональным вызовам, обеспечивая их будущую востребованность. Благодаря внедрению этого подхода формируется устойчивая мотивация к учебе и осваиваются профессиональные компетенции, позволяющие выпускникам чувствовать себя уверенно на современном рынке труда.

Применение практико-ориентированного подхода к высшему образованию в разработке инструментов оценки личностно-профессиональной зрелости, с одной стороны, актуализирует позиции деятельностного подхода (практика – греч. *πρακτική*, от *πρακτικός* деятельный или активный¹),

а с другой стороны, способствует реализации ситуационно-контекстного подхода, определяя содержательную направленность в разработке задач и ситуаций (рис. 5).

Обобщая вышеизложенное, отметим, что методологический каркас разработки поведенческих индикаторов и инструментов оценки базируется на синергии деятельностного, ситуационного, ситуационно-контекстного и практико-ориентированного подходов.

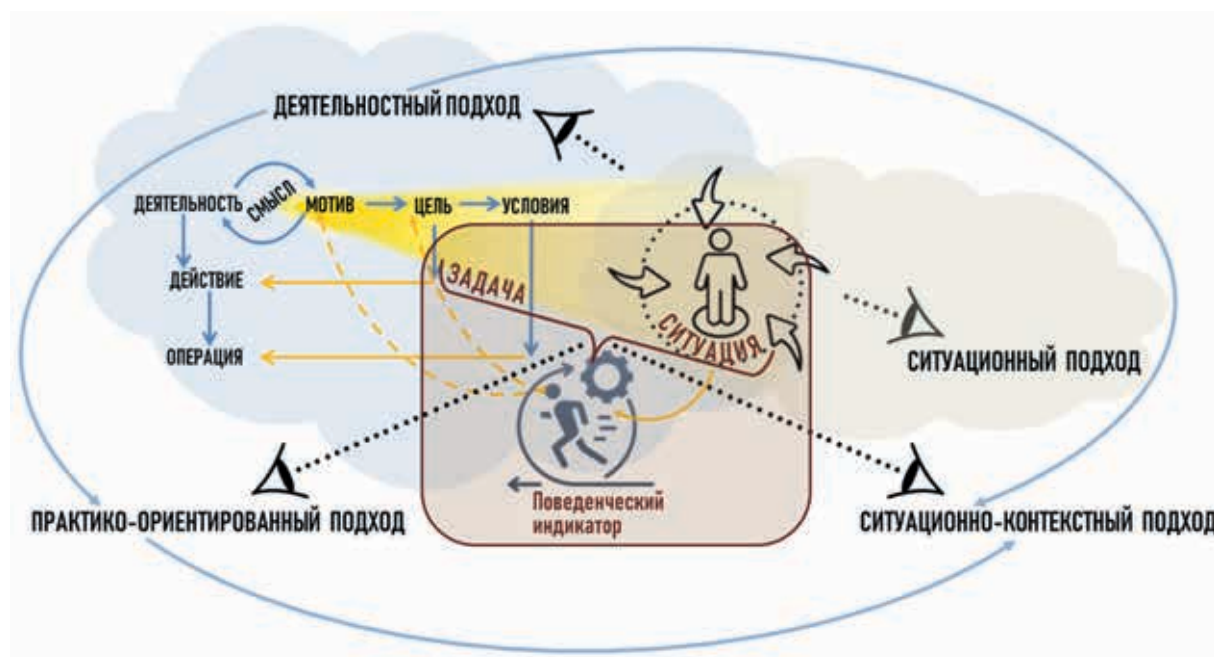
Как измерить личностно-профессиональную зрелость: методы конструирования оценочных инструментов

На основе интеграции практико-ориентированного подхода к образованию и ситуационно-контекстного подхода разрабатываются *методы кейс-стади (case study)* и *ситуационных задач*. Эти подходы в последние годы достаточно широко используются в образовательной практике вузов, как при разработке обучающих материалов и последующего оценивания полученных знаний и умений, так и в диагностике сформированности качеств личности и профессиональных компетенций (рис. 6).

1 Ивин, А. А. (Ред.). (2024). Философия: Энциклопедический словарь. ПРАКТИКА. Гардарики. <https://philosophy.niv.ru/doc/dictionary/encyclopedia/articles/1010/praktika.htm>

Рисунок 5. Применение практико-ориентированного подхода к образованию в разработке инструментов оценки личностно-профессиональной зрелости человека

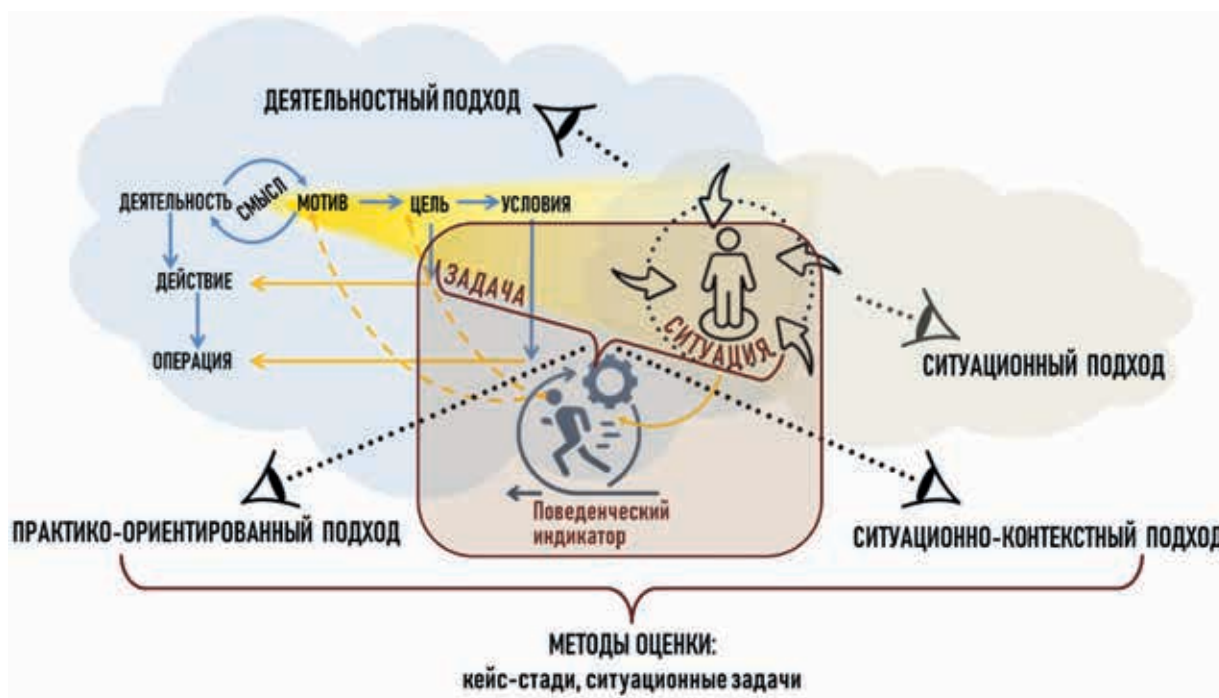
Figure 5. Application of a practice-oriented approach to education in the development of tools for assessing a person's personal and professional maturity



Источник: разработано авторами. Source: developed by the authors.

Рисунок 6. Методы кейс-стади и ситуационных задач в разработке инструментов оценки личностно-профессиональной зрелости человека

Figure 6. Case study and situational task methods in developing tools for assessing a person's personal and professional maturity



Источник: разработано авторами. Source: developed by the authors.

Анализ научных статей, посвященных методам кейс-стади и ситуационных задач, показывает наличие двух противоположных точек зрения, касающихся вопросов о различии этих методов. Одни

исследователи считают их синонимичными, делая отсылки к прямому переводу термина case study (case – случай, study – изучение) и проводя аналогию с ситуационной задачей/задачей изучения конкретной ситуации

(Ланщикова & Позднякова, 2021; Федотова, 2022).

Другие авторы выделяют кейс-стади в группу методов, принципиально отличных от ситуационных задач (Калугин, 2023; Маруневич & Симонова, 2021), и характеризуют их как мета-метод и исследовательскую стратегию (Михайлов, 2014).

По мнению авторов статьи, в разработке инструментов оценки личностно-профессиональной зрелости человека принципиально важно актуализировать

различия этих методов, связанных с определением задач оценивания, что отражается на моделировании ситуаций.

Чаще всего инструмент оценки, соответствующий методу ситуационных задач, используется для диагностики преимущественно операционального уровня деятельности,

когда в одной конкретной ситуации респондент выбирает здесь и сейчас оптимальный, с его точки зрения, способ действий.

Применение инструментов, соответствующих методу кейс-стади, позволяет усложнить моделируемый контекст и включить в него несколько ситуаций, что более соответствует реальной практике, в которой при выборе стратегии поведения/решения респонденту предстоит проанализировать комплекс факторов и встать в рефлексивную позицию («пропустить ситуацию “через себя”», опираясь на свой жизненный и профессиональный опыт).

Данный тезис согласуется с положением О. К. Тихомирова о том, что «развитие операциональных смыслов, как правило, происходит не только внутри отдельной изолированной ситуации, но и охватывает целый ряд ситуаций. Происходит обогащение смысла конкретного хода

в связи с вовлечением новой системы взаимодействующих фигур, объективно возникшей в ситуации» (Тихомиров, 1984).

Использование инструментов кейс-стади отвечает сути и смыслу ситуационно-контекстного подхода, а сам кейс представляет собой «фрагмент» субъектно-деятельностной среды, в которой респондент осуществляет ценностно-смысловое субъективное конструирование ситуации. Именно поэтому, решая сложные вопросы оценки ценностных ориентаций,

потребностно-мотивационной и эмоционально-волевой сферы личности, исследователи обращаются к методу кейс-стади.

Таким образом, ключевыми методами конструирования инструментов оценки уровня развития личностно-профессиональной зрелости человека

АКЦЕНТ НА ПРАКТИКУ ПОМОГАЕТ СТУДЕНТАМ НЕ ТОЛЬКО УСВОИТЬ ТЕОРИЮ, НО И ВЫРАБОТАТЬ ПСИХОЛОГИЧЕСКУЮ ГОТОВНОСТЬ К ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ ВЫЗОВАМ, ОБЕСПЕЧИВАЯ ИХ БУДУЩУЮ ВОСТРЕБОВАННОСТЬ

выступают метод ситуационных задач и метод кейс-стади, что, в первую очередь, обусловлено самой природой этого феномена. Личностно-профессиональная зрелость — это не статичный набор знаний («знаю»), а способность к успешному действию в неопределенных, сложных, ценностно-нагруженных профессиональных и жизненных ситуациях («могу и делаю»). Именно ситуационные задачи и кейсы позволяют увидеть зрелость в действии а не на словах, создавая для человека ситуацию выбора и необходимости принять решение. Это отличает их от анкет, где респондент может легко транслировать социально желаемый образ. В кейсах и ситуационных задачах истинные установки (ценности, склонность к риску, способность брать ответственность и т. д.) и профессиональные компетенции проступают через характер анализа и предлагаемые решения, делая оценку более валидной.

Заключение

Представленное в статье методологическое обоснование разработки поведенческих индикаторов и инструментов оценки личностно-профессиональной зрелости человека позволяет избежать рисков их использования в парадигме бихевиористского подхода и раскрыть потенциал поведенческих индикаторов в методах кейс-стади в опоре на деятельностный, ситуационный, ситуационно-контекстный и практико-ориентированный подходы к разработке поведенческих индикаторов и инструментов оценки.

Перспективу дальнейшей работы авторы видят в проектировании валидного диагностического инструментария, позволяющего оценивать развитие личностно-профессиональной зрелости человека на различных этапах его профессионального пути — от абитуриента и студента до выпускника, специалиста и руководителя. Фундаментом для формирования такого инструментария призвана стать синергия методологических подходов, лежащих в основе понимания поведенческих индикаторов, операционализируемых в ситуационных задачах и кейс-стади.

Список источников / References

- Авалуева, Н. Б. (2025). Личностно-профессиональная зрелость как ресурс развития человека. *Образовательная политика*, 21(2), 94–106. <https://elibrary.ru/nejvzb>
- Антонов, В. В., & Конев, К. А. (2022). Усовершенствование ситуационной методологии разработки систем поддержки принятия решений для предприятий. *Онтология проектирования*, 12(4), 547–561. <https://elibrary.ru/uvkuwm>
- Галушина, П. С., Ильясов, О. Р., Лопатова, Н. Л., Неверова, О. П., & Ракина, Е. В. (2025). Практико-ориентированный подход в современном высшем образовании. *Российский научный вестник*, 1, 272–276. <https://elibrary.ru/ipawbe>
- Генкель, А. В., & Островкин, Д. Л. (2026). Оценка системы мотивации и профессионального развития как фактора эффективности организации. *Вестник науки*, 1(2), 72–85. <https://elibrary.ru/zdpxgy>
- Гончарова, Е. А., & Рукин, К. Н. (2021). Использование методики ассессмент-центра при оценке государственных гражданских служащих Липецкой области. *Государственная служба*, 23(3–131), 24–32. <https://elibrary.ru/etcmtz>
- Гришина, Н. В. (2012). Ситуационный подход и его эмпирические приложения. *Психологические исследования*, 5(24), 2. <https://elibrary.ru/pbzpej>
- Изотова, Л. Е., & Романов, Д. А. (2021). Диагностика поведенческого компонента компетенций на основе оценки сложности усвоенных знаний и умений. *Ученые записки университета им. П. Ф. Лесгафта*, 12(202), 161–165. <https://elibrary.ru/jporux>
- Ильязова, М. Д. (2011). *Формирование инвариантов профессиональной компетентности студента: ситуационно-контекстный подход* [Автореферат докторской диссертации]. Московский государственный гуманитарный университет им. М. А. Шолохова. <https://elibrary.ru/zohikf>
- Ильязова, М. Д., Курпешева, А. И., & Петрякова, Е. А. (2025). Ситуационно-контекстный подход к формированию иноязычной коммуникативной компетентности в процессе самостоятельной работы студента: методологический анализ. *Педагогический журнал*, 15(8–1), 18–27. <https://elibrary.ru/cdaxbc>
- Казакова, С. Н., Ярковская, Т. В., & Решетникова, А. С. (2021). Модель компетенций и инструментарий для их оценки. *Вестник Московского гуманитарно-экономического института*, 1, 172–181. <https://elibrary.ru/dptwiz>
- Калугин, И. А. (2023). Взгляд на ситуационные задачи с позиции кейсов, контекстных и традиционных задач. *Гуманитарные науки*, 3(63), 91–95. <https://elibrary.ru/sbjqml>
- Кисельникова, Н. В. (2021). Методологические проблемы измерения ценностей и ценностно-ориентированного поведения человека. *Социальная психология и общество*, 12(4), 20–33. <https://elibrary.ru/fytvka>
- Княжев, В. Б., & Егоров, К. А. (2025). От управления по ситуации — к ситуационному управлению в различных условиях обстановки. *Труды Академии управления МВД России*, 3(75), 78–84. <https://elibrary.ru/irdtns>
- Корчемный, П. А., Вахнина, В. В., & Васильева, В. А. (2021). Роль ситуационного, системно-ситуативного, модельного подходов к психологической подготовке сотрудников силовых ведомств к экстремальным ситуациям профессиональной деятельности. *Прикладная психология и педагогика*, 6(4), 1–11. <https://elibrary.ru/rwxtae>
- Ланщикова, Г. А., & Позднякова, Т. Ю. (2021). Метод кейсов как вид интерактивной технологии в профессиональной подготовке будущих дизайнеров. *Вестник Омского государственного педагогического университета. Гуманитарные исследования*, 1(30), 127–131. <https://elibrary.ru/eirknz>
- Леонтьев, А. Н. (1975). *Деятельность. Сознание. Личность*. Политиздат. <https://elibrary.ru/zjuelz>
- Леонтьев, А. Н. (2010). *Лекции по общей психологии*. Смысл. <https://elibrary.ru/qxzyal>
- Маруневич, О. В., & Симонова, О. Б. (2021). Особенности применения электронных кейсов при обучении иностранному языку студентов юридических и экономических специальностей: методический и педагогический аспекты. *Самарский научный вестник*, 10(2), 281–285. <https://elibrary.ru/epkktn>
- Михайлов, А. С. (2014). Кейс-стади — исследовательская стратегия или мета-метод? *Экономика и социум*, 3–2(12), 543–551. <https://elibrary.ru/tenowh>

Нартова-Бочавер, С. К., Ходаковская, Э. Н., & Юрчук, В. Ю. (2024). Ситуационно-событийный подход к пониманию психологического благополучия/неблагополучия студенческой молодежи. *Современная зарубежная психология*, 13(4), 41–50. <https://elibrary.ru/wijnra>

Переверзина, О. Ю., Рожок, А. В., Татарина, Л. Н., & Шебураков, И. Б. (2024). В И. Б. Шебураков (Ред.), *Базовая модель компетенций руководителей и специалистов органов публичной власти: исследование и обоснование применения: методическое пособие*. РАНХиГС.

Солнцева, Г. Н. (2021). Ситуационный подход: типы ситуаций и психологические особенности. *Психология. Журнал Высшей школы экономики*, 18(3), 525–543. <https://elibrary.ru/kfxqpw>

Тихомиров, О. К. (1984). *Психология мышления: Учебное пособие*. Издательство Московского университета.

Толкунова, Е. Г. (2019). Assessment center как прогрессивная технология отбора персонала в эпоху цифровой экономики. *Modern Science*, 7(1), 52–56. <https://elibrary.ru/bkwhbw>

Федотова, О. Д. (2022). *Исследовательские и учебные кейсы этнопедагогической направленности в системе профессиональной подготовки студентов: учебное пособие*. Мир науки. <https://elibrary.ru/iyrgrg>

Ходякова, Н. В. (2022). Ситуационно-средовой подход в проектировании личностно-развивающих образовательных систем: исследование продолжается. *Прикладная психология и педагогика*, 7(4), 61–74. <https://elibrary.ru/cqibvx>

Шендель, Т. В., & Шкляр, О. А. (2023). Корпоративная модель компетенций предприятия железнодорожного транспорта. *Лидерство и менеджмент*, 10(2), 451–470. <https://elibrary.ru/coqdxg>

Шкляр, М. С., & Гаркуша, Н. С. (2020). *Модель компетенций команды цифровой трансформации в системе государственного управления*. РАНХиГС.

Щедровицкий, Г. П. (2003). *Из архива Г. П. Щедровицкого: Т. 4. Организационное мышление: идеология, методология, технология: курс лекций*. Путь.

Montero-Fleta, B., Perez-Penalver, M. J., & Aznar-Mas, L. (2017). Behavioral indicators of innovators. A search protocol for a systematic literature review. *New Trends and Issues Proceedings on Humanities and Social Sciences*, 3(1), 113–120. <https://doi.org/10.18844/prosoc.v3i1.1757>

Epistemological guidelines for behavioral indicators of personal and professional maturity

Nataliya B. Avalueva

PhD in Pedagogy, Leading Researcher, General Academic Faculty, Directorate of Priority Educational Initiatives, Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (82/1, Vernadsky Av., Troparyovo-Nikulino District, Moscow, Russian Federation, 119571), <https://orcid.org/0000-0002-5044-7076>, e-mail: avalueva-nb@ranepa.ru

Lyubov M. Asmolova

PhD in Pedagogy, Leading Researcher, General Academic Faculty, Directorate of Priority Educational Initiatives, Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, (82/1, Vernadsky Av., Troparyovo-Nikulino District, Moscow, Russian Federation, 119571), <https://orcid.org/0000-0003-2895-1150>, e-mail: asmolova-lm@ranepa.ru

ABSTRACT One of the pressing issues in the field of view of modern pedagogical science and practice in the system of continuous education is the assessment of the personal and professional maturity of a person at different stages of his personal and professional development. The arsenal of instruments used by researchers studying personal and professional maturity is quite broad and includes a significant number of tests, questionnaires, scales, portfolios, reflective diaries, etc. However, in recent years, special attention has been paid to cases and situational tasks that allow for the assessment of the level of development of a person's personal and professional maturity through behavioral indicators.

The lack of a generally accepted definition of the category «behavioral indicator» has projected the need not only to clarify its semantic content, but also to build a methodological framework for its construction. Therefore, the aim of this study is to find an answer to the question: what is a behavioral indicator, and what methodology underlies the construction of a behavioral indicator and assessment tools for identifying the level of development of personal and professional maturity?

Based on the synergy of activity-based, situational, situational-contextual and practice-oriented approaches to understanding the category of «behavioral indicator» and constructing tools for assessing personal and professional maturity, the authors propose to consider the behavioral indicator for assessing personal and professional maturity as an operational embodiment of personal meaning, through which the subjective activity of a person, his abilities, personal qualities and professional competencies are explicated (manifested) in situations of solving problems of activity and in various life situations.

The methodological perspective of the activity-based, situational, and situational-contextual approaches allowed us to focus on understanding the role of the situation in assessing a person's personal and professional maturity, which contributed to clarifying the differences in the methods of case studies and situational tasks and substantiating them as the main methods for constructing valid assessment tools.

KEY WORDS personal and professional maturity of a person, behavioral indicator, situation, case study method, situational task method

FUNDING the study was carried out as part of a government assignment by the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration.

ACKNOWLEDGMENT the authors express their deep gratitude to anonymous reviewers.

TO CITE Avalueva, N. B., & Asmolova, L. M. (2026). Epistemological guidelines for behavioral indicators of personal and professional maturity. *Educational Policy*, 26(3), 22–32.

© Avalueva N. B., Asmolova L. M., 2026

Received: 09.06.2026

Accepted: 30.06.2026

Date of publication: 06.10.2026