

задачей валеологического образования должна стать разработка системы индивидуального шкалирования «факторов устойчивости», позитивно воздействующих на здоровье человека. В ряду этих позитивных факторов одно из ведущих мест должны занять поведенческие факторы, имеющие этиологическое и коррекционное значение. Необходимо отметить, что повышение уровня индивидуального здоровья – это прежде всего увеличение потенциала здоровья за счет формирования его резервов. В наибольшей степени этому способствует образ жизни, осознанно выбранный, наиболее адекватный индивидуальной конституции.

Таким образом, возможности психолого-педагогического сопровождения в современных образовательных учреждениях представляются достаточно перспективными.

В. А. Метаева

РЕФЛЕКСИЯ В ПРОЦЕССЕ ЛИЧНОСТНО- ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ

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.

Одним из главных направлений исследования личности является направление, связанное с изучением изменений, происходящих с личностью под влиянием различных условий и факторов. Его ядром считается процесс развития личности в деятельности, общении, в различного рода отношениях, который сопровождается факторами природной обусловленности личности (биологический фактор) и социализацией личности (социальный фактор).

Большую роль в развитии личности играет ее деятельность, в основном профессиональная. Поэтому в общей проблематике исследований в области развития личности особое место занимает личностно-профессиональное развитие, при изучении которого отмечено следующее: с одной стороны, особенности личности влияют на процесс и результаты деятельности, с другой, само формирование личности в значительной степени происходит под влиянием профессиональной деятельности.

Основной закон личностно-профессионального развития заключается в том, что деятельность людей, обладающая общими признаками, способствует формированию сходных черт личности, что любая профессия определенным образом влияет на направленность личности и психические функции, профессиональная деятельность – на систему отношений личности и образ жизни, а сходство условий и специфика труда отражаются на установках людей, их поведении и интересах.

К настоящему времени наукой выявлены четкие, закономерные связи между личностным и профессиональным развитием человека.

Во-первых, в процессе личностно-профессионального развития изменяются диалектические связи: на первый план выходят преобразования качеств личности: личность все больше овладевает опытом, но при этом становится более самостоятельной и автономной. В результате изменяется и образ *Я* личности.

Во-вторых, эффективное изменение направленности личности (расширение круга интересов, изменение потребностей, возрастание потребностей в саморазвитии, развитие личностно-деловых, профессионально важных качеств) увеличивает личностный потенциал и ведет к эффективному профессиональному росту.

В-третьих, интенсивному профессиональному развитию способствует психологическая культура профессионала, основными компонентами которой являются аксиологический, социальный, психологический, когнитивный, собственно профессиональный. В основе развития психологической культуры лежат такие личностные особенности, как ответственность и рефлексия, являющиеся основными детерминантами профессионального развития.

Описанные выше законы отражают смысл процессов личностно-профессионального развития, но для их воплощения нужны адекватные механизмы, на основе которых будут построены эффективные техники развития. Они должны дать возможность человеку гармонично сочетать внешние обстоятельства и внутренние тенденции, действовать самостоятельно, анализировать причины своих неудач, выявлять жизненные и профессиональные перспективы своего развития. В основе проектирования подобных техник лежат механизмы рефлексии, предполагающие анализ, критическую реконструкцию и нормирование профессиональной деятельности.

Практика применения подобных техник подтверждает, что в данном случае обеспечивается непрерывный процесс, благодаря которому человек становится способным управлять событиями, быть открытым для нового знания и готовым его воспринять, анализировать и определять перспективы, строить позитивные межличностные отношения.

А. П. Мишина, Э. А. Мишина

ОСОБЕННОСТИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В КОЛЛЕДЖЕ

In these opportunities of creation of conditions for career growth of teachers of college proceeding from subjective understanding employees of career as qualitative change of the position are opened.

Кадровый потенциал и качество подготовки персонала учреждений – это важнейшая категория, характеризующая условия реализации экономических реформ. Выстраивая кадровую политику в колледже, мы опираемся на следующие положения:

1. Карьера – это субъективное понимание сотрудниками организации изменения своего положения.

2. Мобильность сотрудника в рамках одной организации может способствовать дальнейшему карьерному росту.

Для современных образовательных учреждений характерной является ситуация, когда руководящие должности занимают педагоги предпенсионного возраста. В подобных случаях необходима продуманная политика поэтапного формирования управленческого резерва.

В Омском государственном колледже управления и профессиональных технологий работают высококвалифицированные педагоги, отличающиеся высокой гетерогенностью. Их средний возраст – 34 года. Возникает острая необходимость организации деятельности кадровой службы в связи с планированием возможного карьерного роста персонала, разностороннего изучения его потенциальных возможностей и приложения профессиональных интересов. Кадровый потенциал зависит от успешности, удовлетворенности результатами труда и профессиональной компетентности.

Управление кадрами в колледже строится на изучении потенциальных возможностей, создании условий благоприятствования в дости-