

ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ АСПЕКТ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ЛИЧНОСТНОГО ПОТЕНЦИАЛА РУКОВОДИТЕЛЯ

Актуальность исследуемой темы обусловлена тем, что перспективы развития любой системы определяются ее потенциалом, уже имеющимися возможностями для достижения новых результатов. Эти возможности в образовательной сфере заключаются в распространении новых педагогических идей, опыте решения образовательных и других педагогических проблем, развитии взаимосвязей между различными видами образовательных учреждений, уровне квалификации кадров, обеспеченности системы образования интеллектуальными, материальными и финансовыми ресурсами, уровне развития связей системы образования с другими социальными системами, опыте решения управленческих проблем. Реализация этих возможностей в значительной степени зависит от эффективности управления системой, т.е. от уровня профессионального развития руководителя.

Многочисленные публикации, выполненные в рамках менеджмента, психологии управления, социальной психологии, свидетельствуют, что интерес к разнообразным интегративным характеристикам личности, включая такую ее характеристику как «профессионально-личностный потенциал» значительно вырос. На научно-методическом уровне актуальность исследования продиктована пониманием того, что основной проблемой формирования профессионально-личностного потенциала руководителей учреждений образования является поиск эффективных технологий, развивающих способность к самоанализу, внутреннюю мотивацию, формирующих самосознание, способствующих овладению индивидуальным и групповым опытом деятельности, способами делового общения, формированию способности перестраивать поведение и действия в соответствии с ситуацией, развивающих активность, творческие способности.

Изучение выбранной проблемы с учетом ее сложного характера основано на применении системного, личностно-деятельностного и голографического подходов. Использование системного подхода дает возможность объединять различные знания об объекте исследования в единое целое, учитывать противоречия и недостатки существующей практики формирования профессионально-личностного потенциала, определять условия его эффективного формирования. Опора на личностно-деятельностный подход заключается в признании главной движущей силой профессионального развития саму личность, ее потребность в самоактуализации своего потенциала, ориентацию на саморазвитие и самореализацию в конкретной профессиональной деятельности. Применение голографического подхода позволяет представить процесс формирования профессионально-личностного потенциала многомерно, обеспечить включенность жизненного опыта личности.

Проблема формирования профессионально-личностного потенциала требует прояснения сущности понятий «потенциал», «профессионально-личностный потенциал».

Само по себе понятие «потенциал» достаточно широко употребляемое, и, во многих словарях даются весьма лаконичные его пояснения. В словаре иностранных

слов Васюковой И.А. приводится толкование термина как мощь, сила. В Большой Советской Энциклопедии приводится определение термина «потенциал» как «средства, запасы, источники, имеющиеся в наличии и могущие быть мобилизованы, приведены в действие, использованы для достижения определенных целей, осуществления плана; решения какой-либо задачи; возможности отдельного лица, общества, государства в определенной области».

В естественнонаучных теориях рассматриваются такие понятия как «потенциальная энергия», «скалярный потенциал», «потенциал ионизации», «потенциал нулевого заряда», «векторный потенциал» и т.п. Данные понятия отражают наличие сил, материальных средств и других возможностей (часто еще не раскрытых) для каких-либо действий.

Философский анализ категории потенциального показал, что концептуальная пара *actus* и *potentia* встречается у Аристотеля. В «Метафизике» (Книга 8) Аристотель различает бытие в возможности (потенции) и актуальное бытие. С одной стороны, он характеризует возможность как способность что-то делать или на что-то оказывать воздействие и с другой - это понятие служит для выражения «данности в невыявленном виде» [2, с. 223-233]. По мнению мыслителя, актуальное бытие всегда определено, а потенциальное бытие - неопределенно, так как дает множество возможностей превращения в разнообразные формы конкретного бытия.

Наиболее полно к раскрытию сущности понятия «потенциал» подходит Гегель. Согласно его взглядам, действительность содержит в себе различные возможности (потенциальности), причем последние возникают из действительности как из своего внутреннего основания. Возможность и действительность находятся между собой в диалектическом взаимодействии. Действительность, по Гегелю, выступает с одной стороны, как реализованная возможность, а с другой - как источник новой возможности. Процесс превращения возможности в действительность характеризует деятельность как самодвижение.

В отечественной психологии (Б.Г.Ананьев, Л.И.Божович, Е.М.Борисова, Л.С.Выготский, А.Н.Леонтьев, Б.Ф.Ломов, В.Н.Мясищев, С.Л.Рубинштейн и др.) потенциальное получило свое закрепление в понятиях задатков, природных предпосылок, «зоны ближайшего развития», психологической готовности, психологических резервов и ресурсов, эффектов микроразвития и др. Причем, как указывают исследователи, переход из потенциального к актуальному возможен только при активности самой личности в деятельности. Б.Г.Ананьев под потенциалом понимал свойства индивида и личности, определяющие готовность и способность к выполнению деятельности и достижению в ней определенного уровня продуктивности, интегрируемые в человеке как в субъекте деятельности. По его мнению, потенциалы развития являются одним из существенных свойств как личности, субъекта деятельности, так и индивида. Он писал: «Человек как субъект трудовой деятельности обладает определенными потенциалами - трудоспособностью и работоспособностью, специальными способностями, активностью в форме ценностных ориентации, мотивов, наконец, сформированным в самой деятельности практическим опытом с различными степенями обобщенности» [1, с. 321].

В зарубежной психологии со второй половины XX века получает распространение направление, связанное с разработкой методик оптимизации и развития потенциала личности. Так А.Маслоу, К.Роджерс, Г.Олпорт считали, что высшей потребностью личности является стремление к реализации жизненного потенциала самоактуализации,

состоящего в стремлении личности к максимальному использованию и развитию своих возможностей.

Рефлексивно-инновационный, творческий потенциал взрослого человека и способы его развития активно исследуются в акмеологии (Б.Г.Ананьев, И.В.Байер, Н.В.Васина, С.Н.Маслов, И.Н.Семенов, С.Ю.Степанов, В.Н.Толмачев). Исследователи отмечают закономерность эффективной реализации потенциала личности от задействования ее собственных усилий.

Феномен личностно-профессионального потенциала (А.А.Деркач, В.Г.Зызыкин, Ю.В.Свиягин и др.) содержательно полно раскрыт в докторской работе В.Н.Маркова. По мнению В.Н.Маркова, понятие «потенциал» как психологический феномен, интегрально описывает феномены мотивов и способностей. Способности индивида отражают в этом случае уже реализованный потенциал, а мотивация личности определяет дальнейшие перспективы развития потенциала (нереализованная часть потенциала).

В менеджменте используются понятия «кадровый потенциал», «трудовой потенциал» [3, с. 33].

В социальных исследованиях потенциал рассматривается в рамках концепции человеческого развития, которая исходит из взглядов выдающегося ученого Махбубуль-Хака, инициировавшего подготовку мировых докладов о развитии человека в рамках Программы Развития ООН (ПРООН), начиная с 1990 года. Им была обозначена главная идея: смысл и цели общественного развития состоят в расширении возможностей каждого человека реализовать свои потенции и устремления, вести здоровую, полноценную, творческую жизнь.

Потенциал как понятие педагогической науки отражает «ценностно-ориентирующую составляющую деятельности педагога, основу успешной профессионализации».

Таким образом, широкая трактовка смыслового содержания термина «потенциал» позволяет применить его к различным отраслям науки и деятельности человека в зависимости от того, о какой силе, средствах, запасах, источниках идет речь.

Теоретический анализ исследований (А.С.Белкин, К.К.Платонов и др.) позволил выявить отличие потенциала от опыта. Опыт рассматривается как результат присвоения (освоения) человеком информации; опыт фиксируется, закрепляется, организуется и функционирует на основе мнемонических (т.е. связанных с памятью, запоминанием) процессов. Это своеобразный сплав мыслей, знаний, эмоций, поступков, прожитых индивидом и имеющих для него определенную (чаще всего весьма значимую) ценность. Потенциал же является многоуровневой интегративной характеристикой. Первым, самым общим и фундаментальным уровнем иерархии потенциалов человека является его биологический потенциал. Второй уровень – это психический потенциал индивида. Третий уровень – личностный, и четвертый – профессионально-личностный, который наиболее полно проявляется и формируется в профессиональной сфере жизни человека.

Профессионально-личностный потенциал – не врожденное качество, оно формируется в трудовой деятельности человека при наличии положительной мотивации.

Под профессионально-личностным потенциалом нами понимается интегративное многоуровневое качество, формирующееся в процессе профессиональной деятельности и обеспечивающее ее эффективность, соответствие специалиста нормативным требованиям профессии.

Для нашего исследования целесообразным является рассмотрение структуры профессионально-личностного потенциала как совокупности:

1. Аксиологической составляющей (отношение к профессиональной деятельности; удовлетворенность деятельностью; ценностные ориентации).
2. Когнитивной составляющей (наличие профессиональных знаний, умений и навыков; способности решать трудовые задачи; усвоение профессионального опыта).
3. Деятельностной составляющей (овладение профессиональными умениями; стремление самостоятельно осуществлять трудовую деятельность).
4. Социокоммуникативной составляющей (стиль общения; формы поведения; способы взаимодействия).
5. Рефлексивно-смысловой составляющей (потребность к самовыражению и осмыслению, самоактуализации; самокритичность; самоконтроль).

Формирование профессионально-личностного потенциала понимается нами как процесс становления и прогрессивного изменения личности под влиянием требований профессиональной деятельности и собственной активности, направленной на самосовершенствование и самоосуществление [2, с.29]. Формирование профессионально-личностного потенциала мы связываем с качественными изменениями всех его составляющих, на основании чего и были выделены четыре уровня профессионально-личностного потенциала:

1. допустимый – (этап профессиональной адаптации) идет овладение основами профессиональной деятельности, деятельность носит нормативно-репродуктивный характер;
2. достаточный – (этап профессионального становления) деятельность репродуктивного характера;
3. оптимальный – (этап профессиональной зрелости) деятельность эвристическая, самостоятельная;
4. высокий – (этап профессионального преобразования) деятельность творческого характера.

Переход с одного уровня профессионально-личностного потенциала на другой характеризуется изменением характера профессиональной деятельности (от нормативно-репродуктивного на допустимом уровне до творческого на высоком уровне) и профессионального поведения (сотрудничество и коллективизм в работе, самостоятельность в решении профессиональных задач, готовность к принятию ответственности и др.).

Для выявления эффективности разработанной технологии формирования профессионально-личностного потенциала опытно-поисковая работа проводилась на выборке руководителей детских подростковых клубов по месту жительства (2004-2007 гг.) на базе Муниципального образовательного учреждения дополнительного образования детей «Детско-юношеский центр» Ленинского района и Муниципального учреждения дополнительного образования детей «Детско-юношеский центр «Юность» Железнодорожного района города Екатеринбурга с выделением экспериментальной (23 чел.) и контрольной (22 чел.) групп.

В ходе констатирующего этапа исследования для определения уровня профессионально-личностного потенциала использовались стандартные и неоднократно апробированные методики, позволяющие по косвенным показателям, приведенным в соответствии с прямыми показателями, измерить интересующие нас параметры составляющих профессионально-личностного потенциала (оценка ценностных ориентаций

М.Рокича, методика Дембо-Рубинштейн в модификации А.М.Прихожан на самооценку и уровень притязаний, самоанализ ограничений руководителей по Ф.Вудкоку и Френсису, тип управленческого поведения Блейка – Моутон и др.). В исследовании также использовались дополнительные данные, прямо и косвенно характеризующие профессионально-личностный потенциал испытуемых, полученные методом беседы, анкетирования, анализа сочинений-самохарактеристик.

На основании результатов констатирующего этапа опытно-поисковой работы мы пришли к выводу, что процесс формирования профессионально-личностного потенциала руководителей клубов по месту жительства складывается спонтанно, в связи с чем, у абсолютного большинства исследуемых данное качество находится на достаточном уровне, профессиональная деятельность носит репродуктивный характер, рефлексивно-смысловая составляющая профессионально-личностного потенциала не развита. Возникла необходимость в организации целенаправленного процесса формирования профессионально-личностного потенциала с использованием технологии, создающей условия для актуализации у руководителей детских подростковых клубов потребности к саморазвитию, направленной на выработку умений составлять собственную (индивидуальную) траекторию развития, а также на развитие потребности к самостоятельному освоению проблем, связанных с управленческо-педагогической деятельностью. Опираясь на полученные результаты, была внедрена технология формирования профессионально-личностного потенциала, которая строилась на основе самоменеджмента, понимаемого как непрерывный комплексный процесс накопления человеческого капитала, когда его собственник берет на себя ответственность за этот процесс и сам выбирает средства и методы работы, для того, чтобы, максимально используя собственные ресурсы, сознательно управлять течением своей жизни (самоопределяться), преодолевать внешние обстоятельства в профессиональной деятельности и в личной жизни.

Применяемая технология наряду с общими принципами, (самопроизвольности, системности, перспективности, функциональности и т.д.), опиралась на дополнительные принципы – рефлексивности (отражает деятельностный аспект становления профессионально-личностного потенциала), интерактивности (когнитивный аспект формирования профессионально-личностного потенциала), проективности (формирование профессионального самосознания, самопонимания и самоосознания).

Предлагаемая технология (если ее рассматривать как процесс и результат выбора руководителем собственных позиций, целей и средств самоосуществления) имеет замкнутый цикл и представляет последовательность выполнения конкретных функций в несколько этапов:

I этап – подготовительный. Функция – самоопределение. Цель - первичное накопление информации. Задачи – формирование проблемы на основе сбора информации о состоянии профессионально-личностного потенциала по результатам собственной деятельности. Методы - наблюдение, сбор информации.

II этап – исходно-диагностический. Функция – самодиагностика. Цель – определение исходного уровня показателей профессионально-личностного потенциала. Задачи – определение исходного уровня мотивации, уровня профессиональных знаний, умений и навыков, способностей, профессионально значимых качеств и др. Методы – психологическое тестирование, самодиагностика ценностных ориентаций, социально-профессиональных установок, соотнесение с требованиями профессионально-квалификационных характеристик и т.п..

III этап – уточняющий. Функция – самоцелеполагание. Цель – уточнение целей саморазвития. Задачи – выявление причин, ограничивающих саморазвитие, анализ и формулирование целей и ценностей. Методы – анализ факторов, детерминирующих профессионально-личностный потенциал: возраст, профессиональный опыт, квалификация, образование; определение целевых стратегий и методов достижения успеха.

IV этап – планово-прогностический. Функция – самопрогнозирование, самопланирование. Цель – определение конкретных путей развития профессионально-личностного потенциала. Задачи – разработка стратегических и оперативных планов. Методы – составление плана-программы развития профессионально-личностного потенциала, планирование дня, ведение дневника времени, установка приоритетов, упорядочение дел по важности, составление карьерограммы.

V этап – организационно-деятельностный. Функция – самоорганизация. Цель – организация деятельности по выполнению составленных планов. Задачи – реализация оперативных и тактических планов. Методы – концентрация на значимых задачах, составление дневного рабочего плана и организация личного трудового процесса с целью реализации поставленных задач, становление индивидуального рабочего стиля.

VI этап – коррекционно-творческий. Функция – самоконтроль, саморегуляция. Цель – контроль процесса самоменеджмента. Задачи – контроль процесса достижения целей, рационализация деятельности, внесение корректив. Методы – контроль итогов истекшего дня, соотнесение полученных результатов с запланированными, позитивное воздействие на течение жизни.

VII этап – итогово-аналитический. Функция самоменеджмента – самоанализ, самооценка. Цель – определение эффективности самоменеджмента по развитию профессионально-личностного потенциала. Задачи – обобщение итогов, формулировка выводов и предложений. Методы – анализ результатов.

Формирующий этап опытно-поисковой деятельности включал внедрение технологии самоменеджмента на основе сопровождения руководителей детских подростковых клубов в процессе профессиональной деятельности. Использовались такие формы как: консультации; работа в проблемно-творческих группах; тренинги; семинары; организационно-деятельностные игры; составление индивидуального плана-траектории развития и т.п.

Эффективность технологии обеспечивалась выполнением следующих организационно-педагогических условий: установление совокупности информационных потоков между всеми субъектами и уровнями управления процессом формирования профессионально-личностного потенциала; оказание руководителям системных консультаций, научно-методической помощи с использованием индивидуальных, групповых и коллективных форм работы; формирование ценностно-смыслового отношения руководителей к собственной деятельности; регулярное проведение самооценки; развитие умений анализа собственной деятельности и поведения и т.п.

Применение предлагаемой технологии позволило формировать профессионально-личностный потенциал руководителей клубов по месту жительства целенаправленно в рамках профессиональной деятельности, без отрыва от работы, т.е. происходил естественный тренинг в реальных профессиональных ситуациях.

Эффективность реализованной технологии была проверена с помощью специально разработанного диагностического аппарата, методов математической статистики. Статистическое сравнение средних значений показателя сформированности профессионально-личностного потенциала у руководителей клубов экспериментальной и кон-

трольной групп с помощью хи-квадрат критерия, t-критерия Стьюдента, F-критерия Фишера проводилось на каждом срезе для выявления значимости изменений, произошедших до, во время и после проведения опытно-поисковой работы. На первом срезе оно не показало значимых отличий между группами. На втором срезе были установлены отличия между ЭГ и КГ по критерию хи-квадрат на уровне пятипроцентной значимости и t-критерию Стьюдента на пяти- и однопроцентном уровнях значимости. К третьему срезе были зафиксированы отличия между ЭГ и КГ по всем критериям на пяти- и однопроцентном уровнях значимости. К концу исследования в экспериментальной группе число руководителей клубов, имеющих творческий уровень профессионально-личностного потенциала составило 21,7%; почти в 4 раза сократилось количество руководителей с допустимым уровнем профессионально-личностного потенциала (с 34,7% до 8,6%). Между тем в контрольной группе отмечены незначительные изменения. Только 17,3% руководителей перешло из группы с допустимым уровнем профессионально-личностного потенциала на достаточный уровень.

Таким образом, выявленная экспериментальным путем эффективность технологии формирования профессионально-личностного потенциала позволяет рекомендовать ее для внедрения в профессиональную подготовку руководителей и педагогов всех форм и уровней образования.

Литература

1. Ананьев, Б.Г. Человек как предмет познания / Б.Г. Ананьев. – Л. : Детгиздат, 1968. – 448 с.
2. Аристотель, Метафизика / Аристотель. – М. : Эксмо, 2006. – 608 с.
3. Одегов, Ю.Г. Управление персоналом: Учебник / Ю.Г. Одегов, П.В. Журавлев – М. : Финстат-информ, 1997. – 875 с.
4. Зеер, Э.Ф. Психология профессий: Учебное пособие для студентов вузов. / Э.Ф. Зеер. – М. : Академический Проект, 2006. – 336 с.
5. Словарь иностранных слов / под ред. И.А. Васюковой. – М. : АСТ, 2005. – 992 с.

Кожевникова Э.П.

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ И ПРАКТИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ В ИССЛЕДОВАНИИ ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ОСНОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОТЧУЖДЕНИЯ ПЕДАГОГОВ

Исследование психологических аспектов профессионализации личности связано не только с выявлением и описанием различных феноменов профессионального развития, но и имеет своей целью поиск путей предупреждения, ослабления или снятия негативных явлений, препятствующих успешной профессиональной деятельности. Смысл проведения прикладных исследований состоит в их практической ценности. Обеспечение связи теории с практикой наиболее трудная задача для многих исследователей в области прикладной психологии. Трудности связаны как с проблемой психологического измерения и диагностики субъективных особенностей человека, так и с выходом полученных в исследовании теоретических изысканий в практику.