

чимось саморазвития субъекта, но и его пиковые достижения в области профессиональной деятельности.

Таким образом, нами предлагается следующая уровневая классификация автодидактических процессов: *мотивационный уровень*→*ситуационный уровень*→*предписывающий уровень*→*акмеологический уровень*.

Назначение и необходимость классификации автодидактических процессов, связывается нами с рефлексией, как обязательным завершающим этапом алгоритмов творческой деятельности, а также с организацией педагогических процессов, включающих компоненты автодидактического характера. Рефлексия, в данном случае, будет способствовать выходу субъекта в сферу акмеологических достижений, а педагогическая практика, ориентированная на уровни самообучения, будет направлена на эффективность и обладание конкретизированным целеполаганием, которое требуется для достижения практико-педагогического позитивного результата.

### Список литературы

1. *Акмеология: учебное пособие* / А. Дергач, В. Зазыкин. СПб.: Питер, 2003. 256 с.
2. *Богоявленская Д. Б.* Психология творческих способностей: монография. Самара: Издательский дом «Федоров», 2009. 416 с.
3. *Гарднер, Говард.* Искусство и наука влияния на взгляды людей: пер. с англ. М.: ООО ИД «Вильямс», 2008. 256 с.
4. *Ильин Е. П.* Психология творчества, креативности, одаренности. СПб.: Питер, 2009. 448 с.
5. *Капра* Фритьоф. Наука Леонардо: Мир глазами великого гения. М.: София, 2014. 384 с.
6. *Ле Корбюзье.* Издательство «Директ-Медиа», 2014. 71 с.
7. *Леон Баттиста Альберти* / отв. ред. В.Н. Лазарев. М.: Наука, 1977. 192 с.
8. *Малевич К.* Черный квадрат: статьи. СПб.: Издательская группа «Лениздат», «Команда А», 2014. 288 с.
9. *Словарь-справочник по педагогике* / Авт.-сост. В.А. Мижерикова; под общ. ред. П.И. Пидкасистого. М.: ТЦ Сфера, 2004. 448 с.
10. *Хан-Магомедов С. О.* Супрематизм и архитектура (проблемы формообразования). М.: «Архитектура-С», 2007. 520 с.

УДК 159.923.2:377.015.324

**В. А. Чупина**  
**V. A. Chupina**

**ФГАОУ ВО «Российский государственный  
профессионально-педагогический университет», Екатеринбург**  
**Russian state vocational pedagogical university, Ekaterinburg**  
**style@tehno.com**

## АКМЕОЛОГИЧЕСКОЕ ЗНАЧЕНИЕ ЛИЧНОСТНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ПОТЕНЦИАЛА

## THE ACMEOLOGICAL MEANING OF PERSONAL AND PROFESSIONAL POTENTIAL

**Аннотация.** В статье личностно-профессиональный потенциал личности рассматривается как акмеологическое понятие. Вводятся различия между понятиями: по-

тенциал, способности, деятельность. Потенциал описывается как самоуправляемая система возобновляемых внутренних ресурсов человека, проявляющихся в социально значимой деятельности. С позиции акмеологии рассматривается распределение потенциала, текучесть его структуры в ходе реализации и делается вывод о возможности его акмеологической оценки.

**Abstract.** The personal and professional potential of personality is presented as the acmeological definition. The differences between the definitions: potential, abilities, activity are proved in the article. The author describes potential as a person self-managed system of internal renewable resources, reflecting during socially important activity. The allocation of potential, the fluidity of its structure during implementation are described from the point of acmeological view. The resume about possibility to evaluate the potential from the acmeological view is given in the article.

**Ключевые слова:** акмеология, потенциал, резервы личности, личностно-профессиональный потенциал.

**Keywords:** acmeology, potential, reserves of the person, personal and professional potential.

Развитие личности профессионала и его достижения во многом определяются наличием внутренних ресурсов, резервов и своеобразного «запаса», необходимых человеку для соответствия требованиям профессии, преодоления жизненных трудностей и достижений во всех сферах жизни. Их недостаточность может привести к психологическим и даже соматическим проблемам, поскольку несмотря на высокую концентрацию усилий, результативность и успешность человека в профессиональной и иных сферах будет снижаться.

Данная проблематика описана в научных исследованиях, опирающихся на понятие потенциала. Учение о потенциале человека основоположника акмеологии Б.Г. Ананьева нашло продолжение в работах его учеников и последователей [1, 2, 3, 7]. Акмеология активно исследует рефлексивно-инновационный и творческий потенциал взрослого человека и способы его развития (Н.В. Васина, А.А. Деркач, В.Г. Зазыкин, С.Н. Маслов, И.Н. Семёнов, С.Ю. Степанов), разрабатываются тесно связанные с понятием потенциала технологии саморегуляции, повышающие работоспособность и эффективность деятельности (О.И. Жданов), изучаются аутопсихологическая компетентность (Л.А. Степнова) и психическая устойчивость (М.Ф. Секач) [8, 9, 10, 15].

В данных акмеологических исследованиях потенциал личности рассматривается как совокупность индивидуальных достижений в социуме и под его влиянием (внешний аспект) и как знания и умения, приобретённые личностью в ходе реализации своих способностей и возможностей (внутренний аспект).

Достижения личности выступают в качестве объективных «следов» реализации её потенциала, а сам процесс реализации потенциала личности и, соответственно, её достижения определяются не только внутренними предпосылками, в виде системы способностей личности, но и регуляторами, учитывающими социальные потребности и ожидания. Такие регуляторы могут быть внешними по отношению к личности (нормы, принятые в обществе, влияющие на ценности и мотивацию), но могут быть и внутрен-

ними, связанными со способностями. Отсюда вытекает различие между «потенциалом» и «способностью», состоящее в том, что потенциал личности во многом обусловлен особенностями её мотивации.

Исследование понятия потенциала позволяет определить предпосылки человеческой активности и деятельности и такие ситуации, когда у человека имеются способности, но он не желает их использовать, или, наоборот, имеется желание достичь высот, но отсутствуют способности [4, 5, 6].

Использование понятия потенциал способствует также пониманию личностных предпосылок успешности деятельности. При этом деятельность можно рассматривать как процесс реализации потенциала. Принципиальное различие между понятиями потенциала и деятельности состоит в том, что потенциал описывает качественный аспект личности, а деятельность – процедурный аспект. Иными словами, потенциал позволяет понять, какими должны быть качества личности для успешного функционирования, а деятельность описывает то, как личность должна действовать для достижения соответствующего результата.

Ресурсный подход к потенциалу лежит в основе одного из направлений определения трудового потенциала, выделяемом Ю.Г. Одеговым и П.В. Журавлёвым [14, с. 157]. Авторы утверждают, что потенциал может рассматриваться как ресурс, находящийся в распоряжении личности. В то же время важно подчеркнуть, что потенциал личности не эквивалентен просто совокупности её ресурсов, поскольку с потенциалом ассоциируются не просто отдельные ресурсы, находящиеся в распоряжении личности, а их полная система.

В.Н. Марков определил потенциал как «самоуправляемую систему возобновляемых внутренних ресурсов человека, которые проявляются в деятельности, направленной на получение социально значимых результатов» [11, с. 55]. Из этого определения следует, что потенциал человека является ресурсно-энергетическим показателем и в связи с этим имеет численную оценку величины; он не является раз и навсегда заданным, а постоянно возобновляется в ходе жизнедеятельности человека; потенциал человека реализуется во взаимоотношениях с окружающим миром, является саморазвивающейся и самоуправляемой системой, определяется внутренними ресурсами [12].

Для реализации себя в профессии человек расходует только некоторую часть своего потенциала (биологического, психического и личностного), остальное используется на семью, общение, хобби и др., поэтому в потенциале личности выделяется особая разновидность личностного потенциала – личностно-профессиональный. Личностно-профессиональный потенциал можно определить как потенциал, в структуре которого особенно подробно выделена сфера профессиональной деятельности.

Чем больше возможности личности соответствуют требованиям профессии (которые являются объективными, общественно необходимыми), тем выше возможные профессиональные достижения личности. В традиционном индустриальном обществе культивировался подход к мак-

симальной реализации профессионально-личностного потенциала в виде лозунга, что «каждый должен быть профессионалом», призванный обеспечить максимальную производительность труда. Однако при этом реализация профессионального потенциала могла быть незначительной, что тормозило развитие личности и порождало отчуждение личности от её труда, сопровождавшееся негативной эмоциональной реакцией. С точки зрения типологии уровней профессионализма, предложенной А.К. Марковой, в подобной ситуации работник «достигает уровня профессионализма, связанного с усвоением и успешным воспроизводством норм и приёмов профессии, однако не суперпрофессионализма» [13, с. 123].

Важнейшей личностной задачей специалиста является поддержание оптимального баланса между стремлением к своему развитию как личности и внешними требованиями профессиональной деятельности. В современных условиях достижение такого баланса существенно осложняется в условиях динамизма развития самих профессий, сопровождающегося постоянным изменением профессиональных требований к специалисту. Поэтому стремление человека к личностному развитию постепенно перемещается из области индивидуальных потребностей личности в сферу важнейших социальных требований к ней.

Акмеологические исследования личностно-профессионального потенциала позволяют выделить следующие положения: личностно-профессиональный потенциал представляет собой систему внутренних ресурсов человека, которые проявляются в деятельности, направленной на получение социально значимых результатов в профессиональной сфере, а сами достижения выступают как объективные «следы» реализации потенциала; потенциал человека является ресурсно-энергетическим показателем и поэтому может иметь численную оценку его величины; для взрослого человека его потенциал – величина достаточно устойчивая в своих границах, поэтому реализация его в одних направлениях (например, связанных с профессиональной деятельностью) может происходить за счёт других сфер (образование, семья, увлечения), а сама структура потенциала обладает свойством текучести и распределяется в направлениях, востребованных внешними условиями. Эти положения дают возможность проведения акмеологической оценки личностно-профессионального потенциала человека.

### Список литературы

1. *Акмеология: методические и методологические проблемы* / Под ред. Н.В. Кузьминой, А.М.Зимичева. СПб.: Изд-во СПб. Акмеол.акад., 2006. Вып. 5. 316 с.
2. *Акмеология: учебник* / под. общ. ред. А.А. Деркача. М.: Изд-во РАГС, 2005. 650 с.
3. *Анцыферова Л.И.* Личность в динамике: некоторые итоги исследования // Психологический журнал. 1992. № 5. С. 12-25.
4. *Абульханова-Славская К.А.* Стратегия жизни / К.А. Абульханова-Славская. М.: Мысль, 1991. 299 с.
5. *Бодалев А.А.* Вершина в развитии взрослого человека, характеристики и условия достижения / А.А.Бодалев. М.: Флинта; Наука, 1998. 168 с.
6. *Бурлачук Л.Ф., Коржова Е.Ю.* Психология жизненных ситуаций. М., 1998. 305 с.

7. Генисаретский О.И., Носов Н.А., Юдин Б.Г. Концепция человеческого потенциала: исходные соображения // Человек 1996. № 4. С. 5-20.
8. Деркач А.А., Зыкин В.Г., Сиягин Ю.В. Мониторинг личностно-профессионального развития в системе подготовки и переподготовки государственных служащих. М., 1999. С. 76-78.
9. Деркач А.А. Акмеологические резервы развития творческого потенциала личности. М., 2001. С. 16-18.
10. Зыкин В.Г. Акмеологический подход в развитии профессионализма государственных служащих / В.Г. Зыкин. М.: Изд-во Дело, 2003. 188 с.
11. Марков В.Н. Личностно-профессиональный потенциал кадров управления: психолого-акмеологическая оценка и оптимизация. М.: РАГС, 2004. 453 с.
12. Марков В.Н., Чирковская Е.Г. Диагностика личностно-профессионального потенциала: уч. пособие. М., 2005. 230 с.
13. Маркова А.К. Личностно-профессиональный потенциал управленца и его оценка: Монография / А.К.Маркова. М.: Изд-во РАГС, 2004. 326 с.
14. Одегов Ю.Г. Журавлёв П.В. Управление персоналом. М., 1997. 226 с.
15. Степнова Л.А., Ковалева Т.В. Акмеологические технологии как средство формирования кадрового: учебное пособие / Л.А. Степнова, Т.В. Ковалева; под общ. ред А.А. Деркача. М.: Изд-во РАГС, 2009. 152 с.

УДК 371.13/14:37.01

**Е. Г. Штенникова**  
**E. G. Shtennikova**  
**ФГБОУ ВО «Удмуртский государственный**  
**университет», Ижевск**  
**Udmurt State University, Izhevsk**  
**Elenst75@yandex.ru**

## ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА ПЕДАГОГОВ

## THEORETICO-METHODOLOGICAL BASES OF PROFESSIONALISM OF TEACHERS

**Аннотация.** В статье рассматриваются теоретико-методологические основы профессионализма педагога, пути его формирования.

**Abstract.** The article considers the theoretical and methodological foundations of the teacher's professionalism, the ways of its formation.

**Ключевые слова:** составляющие профессионализма, профессиональная компетентность, педагог, профессия.

**Keywords:** components of professionalism, professional competence, teacher, profession.

На сегодняшний день в обществе актуальна потребность в специалистах высокого профессионального уровня. В разных отраслях науки и техники уделяется внимание вопросам профессионализма и мастерства, личностного роста и аттестации кадров с позиции новых современных требований и условий жизни [2].

Теоретико-методологическая основа профессионализма базируется на научных трудах А.А. Деркача, С.А. Дружилова, Е.А. Климова, Н.В. Кузьминой, А.М. Марковой и др. [2; 5; 6; 8; 10]. «Профессионализм» как научная категория представляет собой сложную характеристику и тре-