УДК 37.032:378

РАЗВИТИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ЛИЧНОСТНОГО ПОТЕНЦИАЛА СТУДЕНТОВ ВУЗА С ПОЗИЦИЙ СИНЕРГЕТИЧЕСКОГО ПОДХОДА

Суворова Е.В., Козько Н.А.

ФГБОУ ВО «Магнитогорский государственный технический университет им. Г.И. Носова», Магнитогорск, e-mail: mgtu@magtu.ru

В статье изучается проблема развития профессионально-личностного потенциала студентов как важнейшего компонента их профессиональной компетентности. Профессионально-личностный потенциал рассматривается как синергетическая система, обладающая такими характеристиками, как открытость к внешним воздействиям и способность к трансформации под влиянием внешней среды; нелинейность; неравновесность; неустойчивость; саморегуляция и саморазвитие, а его структура – как аттрактор, т.е. неустойчивое состояние, которое готово к трансформации, где одни компоненты будут доминировать над другими в силу более быстрого или более медленного развития и формирования. Изучается компонентная структура профессионально-личностного потенциала, представляющая собой систему способностей и склонностей к выбираемой специальности, потенции к развитию, т.е. целенаправленные мотивационные силы и намерения к развитию способностей, работающие вне зависимости от благоприятности или неблагоприятности окружающих обстоятельств с сохранением выбранного вектора деятельности, умения адаптироваться к изменяющимся условиям профессиональной среды с учетом успешности профессионального самоопределения. Достоверность теоретических выводов, касающихся компонентов структуры профессионально-личностного потенциала и критериев его развития у студентов вуза, оценивается на материале анкет студентов 1–2 курсов, принимавших участие в научно-практических конференциях. Участие в научно-практических конференциях рассматривается как один из способов развития их профессионально-личностного потенциала, способствующего их профессиональному росту. В качестве критериев оценки личностного роста анализируются такие стороны личности, как способность к саморазвитию, рефлексия и саморефлексия, креативность, коммуникабельность, способность к организации целенаправленной деятельности, работоспособность.

Ключевые слова: профессионально-личностный потенциал, структура профессионально-личностного потенциала, синергетический подход, оценка личностного роста, способы развития профессионально-личностного потенциала

THE DEVELOPMENT OF THE PROFESSIONAL PERSONAL POTENTIAL FROM THE PERSPECTIVES OF THE SYNERGETIC APPROACH

Suvorova E.V., Kozko N.A.

Nosov Magnitogorsk State Technical University, Magnitogorsk, e-mail: mgtu@magtu.ru

The article discusses the problem of the development of students' professional personal potential as an important component of their professional competence. The professional personal potential is presented as a synergetic system that has such characteristics as the openness to the outer influence and the capability of transformation under the influence of the external environment, self-organization, self-development, non-linearity and non-equilibrium. The structure of the professional personal potential is described as an attractor, i.e. a fragile state that is ready to transform when some components dominate the others due to their quicker or slower development and formation. The component structure of the students' professional personal potential is studied, it is presented as a system of abilities and inclinations to the chosen profession, potentials to their development, i.e. determined motivational forces and intentions to develop the abilities and inclinations, that keep working whatever the circumstances might be, the capability to adopt to the changing conditions of the professional environment, regarding the success in the professional self-determination. The theoretical conclusions about the structure of the professional personal potential and the criteria of its development are verified by the material of questionnaires of the first and second year students, who took part in scientific and practical conferences. The participation of students in scientific and practical conferences, is viewed as one of the ways to develop their professional personal potential that contributes to their professional growth. The analised criteria of the personal growth are the capability of self-development, reflection and self-reflection, creativity, communicability, the capability to organize determined work, workability.

Keywords: professional personal potential, professional personal potential structure, synergetic approach, evaluation of the personal growth, the ways of development of professional personal potential

Согласно современным федеральным государственным образовательным стандартам основной задачей вуза становится подготовка выпускников (бакалавров, специалистов, магистров), обладающих заявленным набором компетенций. Компетенция при этом определяется как способность (готовность) к профессиональной деятельности с максимальным применением знаний, умений и навыков, а также развитием деловых качеств личности [1]. Формирование компетенций по отдельным модулям закладывается в основу формирования общей компетентности в избранной специальности. Это означает, что вуз призван выпустить готового специалиста в своей области, обладающего таким набором профессионально-личностных качеств,

который позволит ему эффективно взаимодействовать с другими специалистами в его области с целью достижения оптимального результата профессиональной деятельности. Однако в действительности, обладая достаточными знаниями в своей области, выпускник вуза не способен решать практические задача, которые ставит перед ним профессия. Данный антагонизм вызван несформированностью личностных качеств выпускника, его неготовностью использовать личностные ресурсы в достижении своих профессиональных целей. Таким образом, в основу педагогической деятельности вуза, под которой мы понимаем систему образовательных и воспитательных мер по подготовке высококвалифицированного специалиста, закладывается необходимость формирования профессионально-личностного потенциала будущего специалиста, как важнейшего компонента его конкурентноспособности и успешной реализации в профессии.

Цель исследования: изучение профессионально-личностного потенциала студентов вуза с позиций синергетического подхода, позволяющего определить его главные структурные компоненты и на их основе наметить основные пути развития и формирования, а также оценка достоверности теоретических выводов через анализ сравнительных данных, полученных при применении такого способа развития профессионально-личностного потенциала студентов, как участие в научно-практических конференциях.

Материалы и методы исследования

В качестве методов исследования были использованы: метод анкетирования, выборочного наблюдения, а также методы статистической обработки полученных результатов. Материалом исследования послужили анкеты студентов 1–2 курсов, заполненные ими до и после участия в 75 и 76 Международной научно-практической конференции «Актуальные проблемы современной науки, техники и образования», а также внутривузовской научно-практической конференции «Студент и Наука». В анкетировании приняли участие 8 человек (2 студента второго курса и 6 студентов первого курса). Поскольку развитие и формирование профессионально-личностного потенциала фактически осуществляется в течение продолжительного периода времени, затрагивая старшие классы (в процессе профориентации) и время учебы в вузе, разница между студентами в один год не играла значительной роли в оценке результатов. Количество участвующих в эксперименте (8 человек) было ограничено форматом проводимых конференций, поэтому эксперимент носил ограниченный, узконаправленный характер. Его целью стала оценка достоверности теоретических выводов, касающихся компонентов структуры профессионально-личностного потенциала и влияющих на выбор практических путей его развития, а также отбор и анализ основных критериев развития профессионально-личностного потенциала, позволивших оценить изменения в его развитии и формировании до и после участия студентов в научно-практических конференциях.

Результаты исследования и их обсуждение

Конъюнктура образовательного рынка указывает на крайнюю востребованность в специалистах, способных самостоятельно ставить перед собой карьерные цели и достигать их в ходе профессионального роста, поэтому ключевым показателем воспитательной работы вуза становится выпуск специалистов, обладающих развитым профессионально-личностным потенциалом. Развитие взглядов на феномен профессионально-личностного потенциала началось с понимания того, что такое личностный потенциал в целом. В современной научной литературе довольно часто встречается понятие личностный потенциал, что говорит о сформированности общих подходов к его пониманию. Личностный потенциал раскрывается через идею готовности и способности к самостоятельному созданию необходимых условий для реализации задуманных решений; как система свойств, составляющих основу личностного и профессионально-личностного развития человека и обеспечивающих соответствующий уровень достижений в профессиональной подготовке, последующей деятельности и развитии собственной личности» [2]; как потенциал саморегуляции и как интегральная характеристика уровня личностной зрелости, отражающая «меру преодоления личностью заданных обстоятельств, в конечном счете преодоления личностью самой себя» [3, с. 7]. Очевидно, что в основу рассматриваемых выше определений заложен общий фундамент – личностные ресурсы (физические, интеллектуальные, духовные, когнитивные, творческие и т.п.), которыми индивид может воспользоваться для достижения реальных целей и задач в важной для него сфере деятельности, исходя из устойчивых внутренних ориентиров, ценностей, мотиваций.

Однако дальнейшее развитие взглядов на эту проблему в сторону понимания того, что такое профессионально-личностный потенциал, остановилось на многочисленных исследованиях профессионально-личностного потенциала педагога и почти полном отсутствии работ, посвященных поиску путей развития профессионально-личностного потенциала будущего специалиста в целом. В частности, рассматривая профессиональный потенциал педагога,

И.П. Подласый характеризует его как «базу профессиональных знаний и умений в единстве с развитой способностью педагога активно мыслить, творить, действовать, воплощать свои намерения в жизнь, достигать запроектированных результатов» [4, с. 156]. В свою очередь И.В. Васютенкова считает, что под профессионально-личностным потенциалом педагога следует понимать «специфичное интегративное личностное образование, предполагающее наличие мотивационно-ценностного отношения к профессиональной деятельности педагога, выраженность профессионально важных качеств личности педагога, владение комплексом компетенций, обеспечивающих инновационный характер педагогической деятельности как результат его личностной самореализации» [5, с. 142]. Опираясь в первую очередь на понимание того, что такое личностный потенциал, и ограничивая это разноплановое понятие рамками профессионального развития, отметим, что профессионально-личностный потенциал будущего специалиста – это не просто набор профессиональных знаний или компетенций, дополненный мотивационно-ценностным отношением к будущей профессии, но определенная синергетическая система задатков и способностей к выбранной специальности, а также мотивационная сила, направленная на их развитие. Основными характерными чертами такой системы являются: 1) открытость к внешним воздействиям и способность к трансформации под влиянием внешней среды; 2) нелинейность, предполагающая наличие множества путей развития и способов ответных реакций на воздействия извне; 3) неравновесность, при которой одни качества могут преобладать над другими, задавая тон общему формированию личности; 4) чувствительность к случайным воздействиям извне; 5) саморегуляция и саморазвитие [6]. Открытость и способность к трансформации наделяет профессионально-личностный потенциал чувствительностью к внешним воздействиям, нелинейность позволяет дифференцировать педагогические методы и подходы в зависимости от индивидуально-личностных особенностей обучающихся, неравновесность и неустойчивость – сделать акцент на формировании наиболее ярко проявляющихся способностей, а саморегуляция и саморазвитие дает возможность сохранять эволюционный темп развития. Важным условием развития профессионально-личностного потенциала является развитие умений адаптироваться к внешним условиям, сохраняя при этом целенаправленность в достижении целей, либо способность к частичной трансформации поставленных задач с учетом изменения внешних условий жизнедеятельности.

Синергетический подход к профессионально-личностному потенциалу требует поиска таких путей развития, которые учитывали бы возможность системного развития всех его структурных компонентов. Рассматривая структуру профессионально-личностного потенциала, И.П. Подласый выделяет в ней такие компоненты, как приобретенные и естественные способности к занятиям педагогической деятельностью, положительное отношение к профессиональной деятельности педагога, возможность выполнять свой труд на уровне требований, налагаемых педагогической профессией, в сочетании с индивидуальным пониманием сущности педагогического процесса, концентрирование приобретенных качеств, т.е. система приобретенных в процессе подготовки знаний, умений, навыков, способов мышления и деятельности [4, с. 157]. А.М. Боднар характеризует профессионально-личностный потенциал педагога как совокупность объединенных в систему естественных (психофизиологических) и приобретенных (социальных) качеств, определяющих способность педагога выполнять свои обязанности на заданном уровне. При этом совокупность компонентов социальной составляющей, которая исторически меняется в зависимости от представлений о том, каким должен быть учитель, включает: способности, профессионально важные качества, педагогический опыт, педагогическую мотивацию, педагогическую направленность личности [7]. Обращение к структурному описанию личностного потенциала позволяет выделить в его составе три группы дополняющих друг друга переменных: 1) те, которые связаны с успешностью самоопределения в пространстве возможностей и выбора цели для последующей реализации; 2) те, которые связаны с организацией целенаправленной деятельности, 3) те, которые связаны с сохранением устойчивости и цельности на фоне неблагоприятных и враждебных обстоятельств [3]. Изучаемый материал тесно перекликался с исследованиями одаренной личности, проводимыми Дж. Рензулли, который делал акцент на трех важнейших характеристиках личностного потенциала: доминирующей мотивации, интеллекте (способностях) и креативности [8].

Представленные взгляды на структуру личностного и профессионально-личностного потенциалов кажутся далекими друг от друга, и тем не менее они тесно взаимосвязаны и дополняют друг друга. Итак,

в качестве ключевых моментов, выделяемых в структуре личностного и профессионально-личностного потенциала, можно назвать приобретенные и естественные способности к занятиям педагогической деятельностью, положительное отношение к профессиональной деятельности, систему приобретенных в процессе подготовки профессионально-личностных качеств, знаний, умений и навыков, педагогический опыт и мотивацию, успешность самоопределения, организацию целенаправленной деятельности, устойчивость и цельность на фоне неблагоприятных и враждебных обстоятельств. Таким образом, в структуру профессионально-личностного потенциала закладываются такие составляющие, как способности и склонности к выбираемой специальности, а также целенаправленные мотивационные силы и намерения к их развитию вне зависимости от благоприятности или неблагоприятности окружающих обстоятельств, умение адаптироваться к изменяющимся условиям профессиональной среды с учетом успешности профессионального самоопределения. Учитывая синергетический характер профессионально-личностного потенциала, система его компонентов является аттрактором, т.е. таким состоянием, которое имеет множество вариантов для трансформации, где одни компоненты будут доминировать над другими в силу более быстрого или более медленного развития и формирования. В свою очередь, говоря о компонентах профессионально-личностного потенциала, необходимо отметить их двустороннюю природу. С одной стороны, это способности и склонности к выбираемой специальности, которые требуют дальнейшего развития. С другой стороны, это целенаправленные мотивационные силы и намерения к их развитию или потенции, от которых зависит, будут данные задатки развиты или нет. И в этом случае необходимо говорить уже о способности индивида к саморегуляции, самоопределению, сохранению (поддержанию) стабильности развития имеющихся задатков и способностей. Впервые понятия *actus* и *potentia* (действительность и возможность) были использованы Аристотелем для обозначения актуальности, действительности предмета или акта в отличие от его потенции, потенциальной возможности бытия. В современной научной литературе под потенциями понимают «возможности, обладающие силой на свое осуществление» [9, с. 151], внутренне присущие силы и способности к действию, жизнеспособность, работоспособность и т.д. В данной работе понятия потенция и потенциал разграничиваются намеренно, а потенции рассматриваются как часть потенциала, т.е. энергия, силы, возможности последовательного развития индивидуальных профессионально-личностных ресурсов, которая в конечном итоге должна приобрести самодетерминированный характер. В качестве важного компонента профессионально-личностного потенциала следует считать способность эффективного взаимодействия с окружающими людьми: способность эффективно действовать в системе межличностных отношений, умение адаптироваться к изменяющимся условиям, правильно определять личностные особенности и эмоциональные состояния других людей, выбирать правильные стратегии общения, реализуя их в процессе взаимодействия, умение работать в команде. Как показывают исследования, дети и взрослые, не демонстрирующие высокие интеллектуальные способности, но проявляющие хорошие умения социализироваться в обществе, оказываются довольно успешными в профессии. Подводя итог вышесказанному, отметим ключевые моменты, характеризующие профессионально-личностный потенциал:

– Это синергетическая система, обладающая такими характеристиками, как открытость к внешним воздействиям и способность к трансформации под влиянием внешней среды; нелинейность; неравновесность; неустойчивость; саморегуляция и саморазвитие.

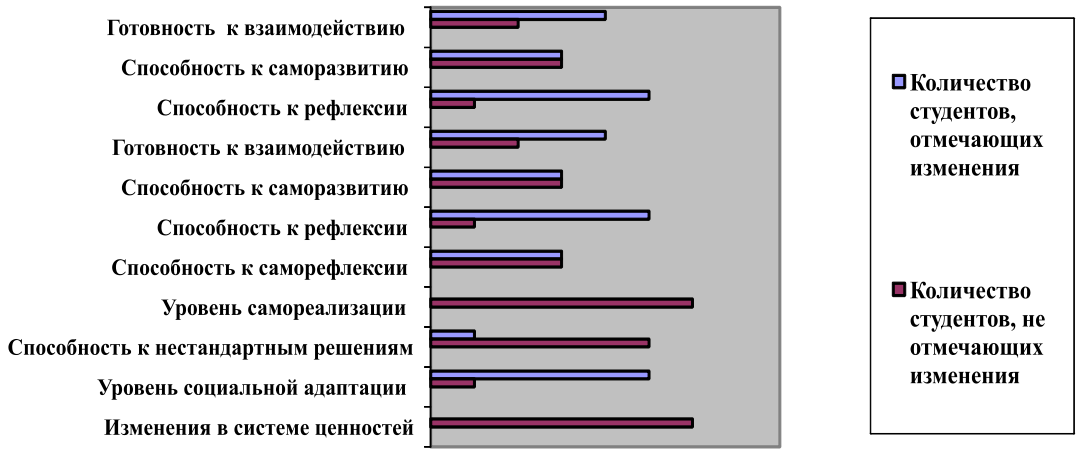
– Структура профессионально-личностного потенциала представляет собой аттрактор, т.е. неустойчивое состояние, которое готово к трансформации, где одни компоненты будут доминировать над другими в силу более быстрого или более медленного развития и формирования. Следовательно, основой формирования профессионально-личностного потенциала становится максимально полное развитие всех его компонентов.

– Структура профессионально-личностного потенциала представляет собой систему способностей и склонностей к выбираемой специальности, потенций к их развитию, т.е. целенаправленных мотивационных сил и намерений к их развитию, работающих вне зависимости от окружающих обстоятельств с сохранением выбранного вектора деятельности, умений адаптироваться к изменяющимся условиям профессиональной среды с учетом успешности профессионального самоопределения.

– Важнейшим в развитии профессионально-личностного потенциала является раскрытие способности к эффективной социальной адаптации, умение работать в команде.

Изменения в росте профессионально-личностного потенциала студентов 1–2 курсов ФГБОУ ВО «МГТУ им. Г.И. Носова»

Личностное качество	Количество студентов, отмечающих изменения	Количество студентов, не отмечающих изменения
готовность к взаимодействию	4	2
способность к саморазвитию	3	3
способность к рефлексии	5	1
способность к саморефлексии	3	3
уровень самореализации	____	6
способности к нестандартным решениям	1	5
уровень социальной адаптации	5	1
изменения в системе ценностей	____	6



Изменения в росте профессионально-личностного потенциала студентов 1–2 курсов ФГБОУ ВО «МГТУ им. Г.И. Носова»

Рассматривая возможные пути развития профессионально-личностного потенциала студентов, в том числе узкие исследования творческого (В.П. Грахов, Ю.Г. Кислякова, У.Ф. Симакова), коммуникативного (Ю.А. Савинова) и профессионального потенциалов, мы пришли к выводу, что одним из наиболее эффективных способов развития личностного потенциала студентов будет их участие в научно-практических студенческих конференциях, что позволит им повысить свой интеллектуальный уровень, разовьет умение держать контакт с аудиторией, усилит мотивацию к профессиональному росту, заложит правильные ценностные установки. Таким образом, акцент был сделан и на развитии задатков и склонностей студентов, и на усилении потенций в структуре их личности. Изменения в развитии профессионально-личностного потенциала студентов определялись по изменению их личностных качеств: готовности к взаимодействию, способности к саморазвитию, уровню самореализации, способности к рефлексии (эмотивной оценке других людей) и саморефлексии (оценке самого себя), способности к нестандартным решениям, уровню социальной адаптации, изменению в системе ценностей. Данные качества были выбраны исходя из логики исследований Дж. Рензулли, а также важности умений эффективно взаимодействовать с окружающими людьми. Изменения фиксировались эмпирическим путем через анкетирование, в основе которого была оценка студентами своих личностных качеств до и после участия в конференциях. Поскольку только небольшое количество студентов участвовали в конференциях (8 человек), проводимое исследование было узконаправленным, а его результаты носили прогностический характер.

Заключение

Результаты эксперимента показали следующее: два студента из восьми указали на отсутствие изменений в их личностных качествах. Такой показатель был прогнозируемым, так как в эксперименте участвовали в основном успешные студенты, имеющие

высокую академическую успеваемость. Их личностные качества были довольно хорошо сформированы, и это отразилось на полученных результатах. Результаты остальных шести студентов представлены в таблице изменений роста личностного потенциала. В ходе анализа полученных результатов мы отметили, что разница в год между студентами первого и второго курсов не оказала значительного влияния на полученные результаты, поскольку процесс развития профессионально-личностного потенциала имеет продолжительный характер. Тем не менее даже с учетом длительного характера развития профессионально-личностного потенциала, анализ результатов привлечения студентов к научно-исследовательской работе и участию в научных конференциях показал положительные изменения в развитии их личностных качеств, что указывало на прогрессирующее развитие их профессионально-личностного потенциала. В таблице представлены оценки студентами изменений в своих личностных качествах после участия в научно-практических конференциях.

Для наглядности данные таблицы представлены в виде диаграммы, на которой показаны личностные качества и их усиление в связи с участием в научно-практических конференциях.

Комментируя полученные результаты, скажем, что студенты не отметили изменений в уровне самореализации и системе ценностей. Возможно, что такие показатели вызваны указанной выше причиной (студенты уже имели сформированную систему общечеловеческих ценностей). Значительные изменения наблюдались в готовности к взаимодействию, способности к рефлексии (эмотивной оценке других людей), уровне социальной адаптации, что говорит о том, что участие в конференциях оказалось хорошим опытом взаимодействия с другими людьми. Изменения были частичными в показателях способности к саморазвитию и саморефлексии (способности оценить себя, свои достижения). Видимо, для изменения этих личностных качеств требуется более глубокая педагогическая работа. Анализируя результаты эксперимента, скажем, что участие студентов в научно-практических конференциях может быть эффективным, но не единственным способом развития профессионально-личностного потенциала. Требуется поиск новых эффективных способов влияния на личностный рост будущего специалиста.

Список литературы

1. ФГОС ВПО по направлению подготовки «Физическая культура и спорт». URL: www.edu.ru/db/portal/spe/fgos/pr_fgos_2009_pv_33b.pdf (дата обращения 20.07.2018)

2. Savinova Yu.A. Zarutskaya Zh.N., Arakcheeva Z.V. Holding student scientific practical conferences in foreign languages as a means to develop foreign language communicative potential // Мир науки, культуры, образования. 2018. № 2 (69). С. 195–197.

3. Личностный потенциал: структура и диагностика. М.: Смысл, 2013. 679 с.

4. Подласый И.П. Педагогика в 2 т. Т.1.Теоретическая педагогика: учебник и практикум для академического бакалавриата. 2-е изд., доп. М.: Издательство Юрайт, 2016. 404 с.

5. Васютенкова И.В. Развитие профессионально-личностного потенциала педагога в системе постдипломного образования в современных социокультурных условиях // Известия РГПУ им. А.И. Герцена. 2015. № 174. С.141–148.

6. Суворова Е.В., Ахметзянова Т.Л., Потрикеева Е.С. Комплекс организационно-педагогических условий как основа коррекции негативных тенденций в развитии личности подростков // Современные проблемы науки и образования. 2018. № 3 [Электронный ресурс]. URL: http://www.tverlingua.by.ru/archive/005/5_3_1.htm (дата обращения: 20.06.2018).

7. Боднар А.М. Педагогический потенциал учителя (личностно-гуманистический аспект): автореф. дис. … канд. пед. наук. Екатеринбург, 1993. 13 с.

8. Renzulli J.S., Reis S.M. The three-ring conception of giftedness. In S.M. Reis (Ed.) Reflections on gifted education. Waco, TX.: Prufrock Press, 2016. P. 55–86.

9. Мамардашвилли М.К. Как я понимаю философию. М.: Прогресс, 1992. 29 с.