

УДК 37.012

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ СРЕДА КАК ФАКТОР ЛИЧНОСТНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ СПЕЦИАЛИСТА

Полетаева Наталья Михайловна
доктор педагогических наук, профессор
профессор кафедры дополнительного профессионального образования
Ленинградский государственный университет имени А.С. Пушкина
г. Санкт-Петербург
natp1955@yandex.ru

Аннотация. Статья раскрывает вопросы качественной характеристики профессиональной среды и ее взаимосвязи с качеством профессиональной деятельности специалистов. Приведена характеристика катаболической и акмеологической профессиональной среды.

Ключевые слова: личностно-профессиональное развитие, профессиональная среда, акмеологическая и катаболическая профессиональная среда, акмеологическая и катаболическая стратегия управления, профессиональная поддержка специалистов, профессиональная зрелость специалиста и профессионального коллектива.

PROFESSIONAL ENVIRONMENT AS A FACTOR OF THE SPECIALIST PERSONAL-PROFESSIONAL DEVELOPMENT

Poletaeva Natalia Mikhailovna
doctor of pedagogic sciences, professor
professor of the Additional Vocational Education Department
Pushkin Leningrad State University
Saint-Petersburg
natp1955@yandex.ru

Annotation. The article reveals the issues of qualitative characteristics of the professional environment and its interrelation with the quality of professional activity of specialists. The characteristic of catabolic and acmeological professional environment is given.

Keywords: personal and professional development, professional environment, acmeological and catabolic professional environment, acmeological and catabolic control strategy, professional help, professional maturity of our expert and professional team.

Какая индивидуальная траектория личностно-профессионального развития сложится в жизни конкретного работника, зависит как от внутренних условий (качеств человека и обстоятельств судьбы), так и от внешних, которые можно рассматривать на государственном, региональном, отраслевом и институциональном уровнях. Можно говорить о разных периодах социальной востребованности профессии, о степени материального вознаграждения за труд, который для одного

и того же государства в разных регионах может быть разным, о разных условиях труда и оснащения, о качестве нормативно-правовой базы, качестве управления, качестве социальной и профессиональной среды, в которой трудится специалист. Интеграция внешних и внутренних, безусловно, более значимых, условий определяет характер личностно-профессионального развития, как отдельного работника, так и профессионального коллектива учреждения. Профессиональ-

ный успех зависит как от самого человека, так и от социальной среды, в которой он живет и трудится.

Закон нормального распределения признаков наталкивает на вывод о том, что часть людей при любых социальных условиях будут проявлять активность и инициативу в профессиональной сфере, часть людей будут всегда стремиться избегать трудовой активности, а остальные люди будут действовать в зависимости от ситуации.

Можно выделить внутренние условия, характеризующие личность специалиста и внешние условия, способствующие становлению профессиональной зрелости. Значимость внутренних условий, личностных характеристик, безусловно, выше, чем внешних условий, однако последние способны увеличить численность носителей желаемых качеств личности профессионала.

Внутренние условия личностно-профессионального развития охватывают индивидуальные, личностные и деятельностные характеристики специалиста, степень его соответствия профилю, федеральному профессиональному стандарту и общечеловеческим показателям жизнеспособности: готовность к самоорганизации, саморазвитию, наличие гуманистической системы ценностей.

К значимым для становления профессиональной зрелости личностным характеристикам специалиста можно отнести:

- акмеологическую позицию, связанную с устойчивой мотивацией достижений в гуманистически оправданных видах деятельности;

- активность, способность к адаптации и прогнозированию, моделированию новой профессиональной среды;

- опыт успешной профессиональной деятельности, наличие инновационных продуктов, признанных в профессиональном сообществе;

- высокую работоспособность, ответственность, стремление сделать свои достижения нормой для других работников;

- силу воли и способность к релаксации, устойчивое стремление к профессиональной самореализации и самосовершенствованию [1].

В процессе труда возникают типовые (А. Маслоу) и трансцендентальные (М. Чиксентмихайя) переживания: чувство гармонии с окружением, забывание своих проблем, потеря чувства себя как отдельной личности. В результате трансцендирования происходят существенные изменения в ценностно-смысловой сфере личности, уходят многие проблемы, исчезают психологические защиты. По убеждению А.Р. Фонарева достижение «акме» не всегда связано с напряжением сил. Когда нет желания достичь цели любой ценой, а смыслом деятельности является реализация своего предназначения, то достижение «акме» оборачивается не напряжением сил, а наоборот их накоплением, раскрепощением, свободой. Таким образом, важным внутренним условием становления профессиональной зрелости является осознание человеком своего предназначения и возможностей его реализации в профессиональной деятельности, способность получать радость от процесса профессиональной деятельности.

Внешние условия, способствующие становлению профессиональной зрелости специалиста, рассматриваются на институциональном и социальном уровнях. Это условия, созданные на предприятии, и условия более широкого социума (город, район, страна); также можно отдельно рассматривать семейно-бытовые условия.

В качестве общих внешних условий становления профессиональной зрелости можно выделить:

- акмеологическую среду, побуждающую человека к раскрытию своих потенциальных возможностей в профессиональной деятельности, где престижно стремиться к достижениям, хорошо работать, быть здоровой и успешной личностью;

- моральное и адекватное профессиональным успехам материальное сти-

мулирование профессиональных достижений;

- вера в успех работника, акмеологическая профессиональная поддержка адекватная этапу личностно-профессионального развития и ситуации на всех этапах профессионального пути;

- профессиональная среда, стимулирующая становление профессиональной зрелости:

- наличие модели профессиональной зрелости, как образа идеала, на достижение которого должны быть направлены как собственные усилия работника, так и системы непрерывного профессионального образования;

- обновление содержания профессионального образования в соответствии с тенденциями развития отрасли и социальной среды;

- использование акмеологических технологий управления и образования, направленных на максимальную реализацию творческого потенциала человека в профессиональной деятельности, на поэтапное усвоение алгоритмов успешной профессиональной деятельности, включая все ее компоненты;

- мотивация заинтересованности каждого работника в развитии и процветании предприятия;

- обеспечение возможностей для приобретения опыта успеха в профессиональной деятельности каждому работнику;

- осознание взаимозависимости достижения коллективного и индивидуального «акме»;

- объективный мониторинг качества профессиональной деятельности.

Качественное разделение внешних условий личностно-профессионального развития на акмеологические (стимулирующие к развитию) и катаболические (тормозящие развитие) позволяет более осознанно моделировать управленческую деятельность по формированию профессиональной среды и профессиональной команды.

Акмеологическая стратегия управления коллективом, наиболее благоприятная для становления профессиональной зрелости специалиста, – это управленческая технология с опорой на человеческий потенциал, ориентирующая на непрерывное саморазвитие, самосовершенствование, творчество. Акмеологическая стратегия носит опережающий характер, опирается на моделирование, предвидение будущего, учитывает тенденции развития отрасли и региона, ориентируется на позитивное видение будущего отрасли и организации. Целью акмеологической стратегии управления является создание условий для саморазвития и самореализации творческого потенциала специалиста в профессиональной деятельности. Целеполагание осуществляется на основе высших духовных ценностей с учетом прогностических моделей развития общества и организации. Моделирование результатов профессиональной деятельности происходит с учетом международных критериев качества. Мотивация потребности в достижениях работников осознается как важнейшее условие обеспечения качества. Управление ориентируется на концептуальное единство стратегии и тактики. Моделируется и реализуется «синергичное», взаимовыгодное сетевое взаимодействие.

Катаболическая стратегия управления тормозит развитие человеческого потенциала, блокирует инициативу прямо или опосредованно, направлена на адаптацию к ситуации без учета перспектив развития отрасли, не формирует заинтересованность в становлении профессиональной зрелости специалистов. Катаболическая стратегия управления характеризуется неосознаваемостью, рассогласованностью и противоречивостью стратегических и практических установок, алгоритмов деятельности; это только адаптивная, но не опережающая стратегия развития.

В зависимости от стратегии управления формируется и профессиональная среда, которая может быть рассмотрена на отраслевом, региональном и

институциональном уровнях. Профессиональная среда учреждения включает в себя коллектив, структурные элементы организации, материально-техническое и научно-методическое обеспечение профессиональной деятельности; психологический микроклимат. Качественная характеристика профессиональной среды определяется в первую очередь доминирующей системой ценностей, задаваемых руководителем. Профессиональная среда, как правило, соответствует этапу развития учреждения в целом.

Акмеологическая профессиональная среда характеризуется:

- престижностью качественной профессиональной деятельности, стремлением к личностно-профессиональному самосовершенствованию, здоровому образу жизни, доминированием гуманных социальных ценностей;

- наличием акмеологической поддержки специалистов;

- качественным сетевым взаимодействием (межотраслевое и внутри отрасли, между организациями и между структурными подразделениями организации), преемственностью в работе; наличием конкурсов профессионального мастерства для всех категорий работников;

- обеспеченностью современным оборудованием для эффективной профессиональной деятельности; наличием зон для отдыха, релаксации и восстановления работоспособности специалистов.

Для акмеологического тренда развития трудового коллектива характерно:

- сформированность «рабочей команды», где процессы кооперации доминируют над процессами конкуренции, коллективная энергия направлена преимущественно на внешнюю конкуренцию;

- осознание и принятие большинством членов коллектива профессионального менталитета как компонента профессионального сознания, выражающего систему ценностных ориентаций и про-

фессионального самоопределения личности в социальном, правовом, политическом, историческом и профессиональном пространстве;

- вклад каждого работника в обеспечение позитивного микроклимата в коллективе, в результативность и конкурентность учреждения;

- взаимозаменяемость и взаимоподдержка сотрудников, основанная на взаимном обучении, взаимопомощи и взаимной мотивации на пути к личностно-профессиональному «акме»;

- совпадение формального и неформального лидера, регулирующего систему доминирующих концептуальных взглядов на процесс профессионального развития;

- совпадение карьерной и личностно-профессиональной траектории развития работников [2].

Катаболический тренд развития трудового коллектива характеризуется снижением общей результативности деятельности учреждения (структурного подразделения), потерей интереса к инновациям, ухудшением микроклимата, отсутствием сплоченности в достижении профессиональной цели, безразличием к качеству индивидуальной и коллективной деятельности, склонностью к манипуляциям, эксплуатации и неадекватной оценке результатов профессиональной деятельности. Проявление стремления к личностно-профессиональному развитию в катаболической профессиональной среде требует значительных волевых усилий, движения «вопреки», наперекор доминирующему потоку.

Катаболическая профессиональная среда ориентирована на консерватизм, на осуждение инициативности, доминирование не гуманистической системы ценностей, отсутствие ориентации на развитие и совершенствование. Это конфликтная профессиональная среда; тут часто происходит осуждение стремления к достижениям; высока вероятность стрессов, на руководящие должности назначаются менее компетентные сотрудники, чем их подчиненные. В катаболической профес-

сиональной среде «потогонная» система производства, блокирующая способность к инновациям или заставляющая их имитировать; ситуация неопределенности и неуверенности в завтрашнем дне; недостаток оборудования, необходимого для качественной профессиональной деятельности; отсутствие зон для восстановления работоспособности.

В катаболической профессиональной среде осуществляется блокирование инициативы сотрудников, чрезмерная опека и мелочный контроль; асимметричность целеполагания: чрезвычайное внимание одним аспектам профессионального развития и игнорирование других; провокация «рабского мышления и поведения, ущемление личностно-профессиональных потребностей; непонятность и противоречивость установок, приказов, решений; отсутствие адаптации официальных документов вышестоящих органов к условиям учреждения. Она может привести к снижению мотивации профессиональных достижений, к «безвершинному» личностно-профессиональному развитию специалистов.

Катаболическая профессиональная среда провоцирует работника: либо сменить трудовой коллектив; либо изменить тенденции развития трудового коллектива (геройский путь); или скрывать, маскировать свои достижения; переориентировать личностно-профессиональную активность в другие сферы; имитировать качество профессиональной деятельности; быть отстраненным от общих профессиональных задач и мероприятий. Нахождение в такой профессиональной среде часто способствует запуску деградационных процессов личностно-профессионального развития.

Анкетирование педагогов Санкт-Петербурга и Ленинградской области (432 респондента) показало, что у 91,4% опрошенных, выполняемые ими функции усложнились и расширились по сравнению с недавним прошлым. Поддержание высокого уровня профессионализма у

51,2% педагогов происходит за счёт уменьшения времени на отдых, досуг, заботу о здоровье; главным качеством, необходимым для профессиональной зрелости, педагоги ставят непрерывное личностно-профессиональное самосовершенствование (80%). Большинство опрошенных педагогов, имеют потребность в профессиональной поддержке и ощущают ее значимость для успешной работы всего коллектива. В последнее время в педагогических коллективах появилась новая тенденция: снижение потребности в профессиональных достижениях, у многих нет желания пройти аттестацию на более высокую категорию, не хотят принимать участие в конкурсах профессионального мастерства, бывают проблемы с поиском кандидатур на руководящие должности. Многие педагоги главными причинами снижения показателей качества образования считают внешние факторы, включая характеристики профессиональной педагогической среды.

Наличие профессионального «акме» трудового коллектива выступает как качественная характеристика профессиональной среды, способствующей становлению профессиональной зрелости специалиста, а количество профессионально зрелых работников определяет степень достижения «акме» трудовым коллективом. Сплоченность рабочей команды определяется сходством ценностных установок, взаимной привлекательностью, соответствием целей группы потребностям ее членов, удовлетворенностью рабочей деятельностью, возможностью участвовать в выработке коллективных решений, благоприятным микроклиматом, оптимальным объемом группы, соответствующим требованиям качества материально-техническим и научно-методическим обеспечением. Качество профессиональной среды определяется наличием акмеологических и катаболических характеристик, которые могут одновременно присутствовать в одной и той же среде, важно определить доминирующие позиции и проанализировать

условия усиления акмеологического тренда развития. Создание условий для формирования акмеологической профессиональной среды одна из важнейших задач программы развития учреждения, в которой определяются: - стратегия управления, - задачи и содержание профессиональной поддержки специалистов, - система мониторинга качества профессиональной деятельности и механизмы коррекции профессиональной среды.

Качественная характеристика профессиональной среды определяет доминирующий тренд личностно-профессионального развития работников, вероятность становления профессиональной зрелости коллектива, которые обеспечивают качество профессиональной деятельности и конкурентоспособность учреждения и отрасли в целом.

ЛИТЕРАТУРА

1. Абульханова-Славская К.А. Развитие личности в процессе жизнедеятельности. М. Педагогика, 1981. 172 с.
2. Акмеология профессиональной деятельности педагога: сб. науч. трудов. СПб.: ЛГУ им. А.С. Пушкина, 2005. 172 с.