

# **К ПОНЯТИЮ «ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ» В КОНТЕКСТЕ ТРЕБОВАНИЙ ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО СТАНДАРТА ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

*М.С. Нохрин*

В связи с введением в действие федеральных государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования (ФГОС ВПО): во-первых, «перенос акцента с предметно-дисциплинарной и содержательной стороны на ожидаемые результаты образовательного процесса в компетентностном формате» [7, с. 14]; во-вторых, сформулированные признаки-идеи, придающие новым российским образовательным стандартам и программам «международное измерение» [7, с. 15] как отражение важнейшей из мировых тенденций в развитии высшего образования позволяют говорить о необходимости переориентации отечественной образовательной политики на формирование профессионального потенциала личности студента.

Кроме того, один из важных отличительных признаков-идей, отражающий связь проектируемых новых социальных норм для отечественной высшей школы с ведущими общемировыми, указывает на «возрастание социальной ответственности систем высшего образования в целом и коллектива каждого вуза за личностное развитие студентов, раскрытие их интеллектуального и духовно-нравственного потенциала, формирование готовности к активной профессиональной и социальной деятельности по окончании вузов» [7, с. 15].

В контексте данного тезиса сделаем акцент на понятие «потенциал». Термин «потенциал» был введен в научный оборот в последнее десятилетие двадцатого столетия. Вместе с тем, анализ исследований в области рассматриваемой проблематики показывает, что до сих пор не сформулировано интегративное понятие «потенциал», не достаточно разработаны способы формирования и методы оценки потенциала. Следовательно, в условиях введения в действие ФГОС ВПО, такое понятие как «потенциал» требует уточнения.

В целом, можно выделить ряд достаточно распространенных подходов к пониманию этой категории. В Словаре иностранных слов [10, с. 395] (лат. *potentia* – сила, мощь): во-первых, «потенциал» – совокупность имеющихся средств, возможностей в какой-либо области; во-вторых, «потенциальный» – существующий в потенции; скрытый, не проявляющийся;

возможный; в-третьих, «потенция» – наличие сил, материальных средств и других возможностей, необходимых для каких-либо действий. В Советском энциклопедическом словаре [11 с. 1046] «потенциал» – источники, возможности, средства, запасы, которые могут быть использованы для решения какой-либо задачи, достижения определенной цели; возможности отдельного лица, общества, государства в определенной области.

Исходя из приведенных выше толкований, «потенциал», в широком смысле, можно описать как совокупность имеющихся возможностей в какой-либо области.

Обратившись к Русскому толковому словарю [9, с. 63], «возможность»: во-первых, благоприятное условие, обстоятельство, ситуация, при которой можно что-нибудь сделать; во-вторых, внутренние ресурсы, силы, способности.

Неслучайно в широком круге научных работ (Т.И. Артемьева, В.Г. Асеев, П.М. Байков, И.А. Беспалов, А.А. Бодалев, И.А. Джидарьян, С.Б. Каверин, Н.А. Коваль, Л.Д. Кудряшова, В.Н. Марков, К.М. Рахлин, И.Н. Семенов, С.Ю. Степанов, И.А. Савенкова, Т.С. Тарасов, М.Т. Шафиков и др.) термин «потенциал» чаще всего используется не как специфическое понятие, а как синоним термина «ресурсы». Важно отметить, что последний, в свою очередь, имеет синонимы «запас» или «резерв», т. е. то, что приготовлено заранее на будущее [1, с. 156].

Следовательно, потенциал (экономический, производственный, трудовой и др.) представляет собой обобщенную, собирательную характеристику ресурсов, привязанную к месту и времени.

В определенной степени это определяется актуализацией одной из современных концепций стратегического управления, получившей название «ресурсный подход». Сторонники этой концепции обращают особое внимание на ключевые компетентности как уникальные ресурсы, благодаря которым фирмы могут конкурировать на рынке, отождествляя их со знаниями, умениями и квалификацией.

В психолого-педагогическом понимании категория «потенциал» в широком смысле определяется как личностный ресурс и, как правило, используется в контексте изучения задатков и способностей, потребностей и мотивов индивида, развития личностных качеств и их проявления в социокультурном окружении.

Исходя из ресурсного подхода к определению потенциала, под профессиональным потенциалом специалиста понимается возобновляемая самоуправляющаяся система его внутренних ресурсов, проявляющихся в профессиональных достижениях. Ключевым качеством профессионального потенциала является его системность. С одной стороны, это позволяет разграничить понятия ресурса, резерва и потенциала исходя из того, что потенциал включает в себя не только совокупность ресурсов, но и систему управления ими, имеющую сознательный и бессознательный уровень [5].

Ряд исследователей (А.А. Деркач, В.Н. Марков, Е.М. Разинкина, И.А. Беспалов и др.) сходятся во мнении, что категория «потенциал» представлена в системе личности, а также в характеристиках, образующих структуру человека как индивида и субъекта деятельности. В этом смысле можно говорить о двухвекторной направленности реализации потенциала личности: во-первых, внешняя среда (биосфера, социум, техносфера, инфосфера); во-вторых, внутренняя среда (направленность личности).

Внутреннее направление реализации потенциала личности, в свою очередь, имеет иерархическую структуру, которая объединяет различные уровни потенциала (биологический, психологический, личностный) и опирается на переход от энергетической саморегуляции индивида к ценностно-смысловому самоуправлению личности. Первым, самым общим и фундаментальным уровнем иерархии потенциалов человека является его биологический потенциал, который определяется биоэнергетическими процессами, долей используемой индивидом энергии потребленных им продуктов питания. Второй уровень – это психологический потенциал индивида, который связан с психической регуляцией и представляет собой реализуемую в рамках психической деятельности долю биологического потенциала. Третий уровень обусловлен взаимодействием человека с окружающей средой, прежде всего с обществом, и квалифицируется как личностный потенциал, который наиболее полно проявляется и формируется в профессиональной сфере жизни человека. Личностный потенциал как высший уровень иерархии наполнен личностно-смысловым саморазвитием.

По мнению В.Н. Маркова [4], 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). Личностный потенциал следует рассматривать как самоуправляющую систему внутренних возобновляемых ресурсов личности, которые проявляются в ее деятельности, направленной на получение социально-значимых результатов. Личность зрелого человека включена также в сферу профессиональных отношений. Посредством профессиональной деятельности личность не только создает общественно-полезный продукт, но и самореализуется через профессиональную деятельность. Это означает, что личностный потенциал человека раскрывается в профессиональной деятельности через профессиональную самореализацию. В.Н. Марков предлагает рассматривать личностно-профессиональный потенциал как часть личностного. Личностно-профессиональный потенциал, в свою очередь, обеспечивает прогрессивное развитие личности в процессе профессиональной деятельности и выступает в качестве основы становления профессионализма личности. Из этого следует, что личностно-профессиональный потенциал можно пред-

ставить как совокупность внутренних ресурсов человека, определяющих его профессиональные возможности.

Надо заметить, что с середины прошлого века широкую известность получили работы западных исследований в рамках «движения за человеческие возможности», идеологическим основанием которого являются педагогические идеи теории оперантного научения Б.Ф. Скиннера, представления социально-когнитивной теории личности А. Бандуры, «гуманистическая психология» А. Маслоу и работы по биоэнергетике научной школы В. Райха, А. Лоуэна.

Так ключевым понятием социально-когнитивной теории А. Бандуры является самоэффективность человека. Под самоэффективностью понимают оценку человеком своей способности совершать какие-либо действия в определенных условиях. Следовательно, уверенность в своих силах можно рассматривать как важнейший ресурс личности профессионала, составляющий важную часть ее потенциала. А. Маслоу характеризует высший уровень потребностей человека как самоактуализацию (как желание человека стать тем, кем он может стать). Человек, достигший этого уровня, добивается полного использования своих талантов, способностей и потенциала личности. Самоактуализироваться значит достичь вершины личностного потенциала.

В рамках педагогических исследований Е.М. Разинкина [8] характеризует «потенциал» как личностный ресурс, реализуемый в наличной или предполагаемой ситуации. В содержательном плане он может быть раскрыт через характеристику нравственных, эстетических и интеллектуальных ценностей, составляющих основу духовности личности. Данные ценности являются не только самостоятельными компонентами в структуре потенциала, но и тесно связаны с различными сферами деятельности человека, его отношениями с другими людьми, с ценностными ориентациями. Из сказанного следует, что потенциал связан с духовным развитием и самореализацией личности. Он имеет внутреннюю структуру, формирующуюся в контексте самореализации.

Перспективы личности в овладении средствами самореализации ее индивидуальности в профессии и через профессию напрямую зависят от уровня и величины профессионального потенциала, который формируется, прежде всего, в системе высшего образования. Высшее профессиональное образование должно предоставить личности возможность сформировать профессиональный потенциал, т. е. обеспечить адекватность представлений личности, как о предмете ее профессиональной деятельности, так и о состоянии внутреннего мира. При этом стратегически важным для образования, с точки зрения формирования профессионального потенциала, является связь с профессиональной сферой и способность работать на опережение.

В фокусе нашего внимания находится «профессиональный потенциал». Следовательно, для понимания этой категории важным представляется

описать его как результат образовательного процесса в компетентностном формате.

В педагогической теории существуют, в большей или меньшей степени, устоявшиеся термины, характеризующие образование как результат (например: обученность, сформированность, образованность, подготовленность, профессионализм, компетентность и т. п.). Это терминологическое разнообразие зачастую приводит к неадекватности толкования таких понятий как «результат образовательного процесса», «готовность к профессиональной деятельности», «профессиональный потенциал» и др.

В интерпретации Б.С. Гершунского [3] образование как результат представлено грамотностью, образованностью, профессиональной компетентностью, культурой, менталитетом. Грамотность обеспечивает человеку определенные стартовые возможности; образованность – грамотность, доведенная до общественно и лично необходимого максимума, предполагающая достаточно определенную избирательность по глубине проникновения и понимания тех или иных вопросов; профессиональная компетентность определяется уровнем профессионального образования, опытом и индивидуальными способностями человека, его мотивированным стремлением к самообразованию и самосовершенствованию, творческим отношением к делу; культура – высшее проявление человеческой образованности и профессиональной компетентности; менталитет – квинтэссенция культуры.

В контексте компетентного подхода перенос акцента на ожидаемые результаты образования является проявлением существенного усиления направленности образовательного процесса на студента, акцентирования внимания на том, что личностные качества развиваются и проявляются в динамическом взаимодействии человека и его социокультурного и профессионального окружения.

Компетентный подход – подход, акцентирующий внимание на результате образования, причем в качестве результата рассматривается не сумма усвоенной информации, а способность человека действовать в различных ситуациях [7, с. 7]. При этом в соответствии с ФГОС ВПО способность применять знания, умения и личностные качества для успешной деятельности в определенной области определяется как компетенция.

Надо заметить, что этимологическая близость терминов «компетентность» (лат. *competens* – соответствующий; обладание знаниями, позволяющими судить о чем-либо; обладание компетенцией) и «компетенция» (лат. *competentia* – принадлежность по праву; круг вопросов, в которых должностное лицо обладает познаниями, опытом) [10, с. 241] приводит к тому, что зачастую они используются как синонимы. Вместе с тем, в соответствии с ФГОС ВПО эти понятия соотносятся как общее и частное: компетентность – это уже состоявшееся личностное качество обучаемого (владение соответствующей компетенцией); компетенция – совокупность качеств необходимых для продуктивной профессиональной деятельности.

Понятие «компетентность», как правило, используется применительно к профессиональной деятельности как мера соответствия квалификации специалиста требованиям выполняемой работы. Специалиста, не совершающего принципиальных ошибок в области своей компетентности, называют профессионалом. Категория «профессиональная компетентность» в общепринятом понимании означает высокий уровень специальных профессиональных знаний и умений, понимание профессиональных проблем, способность успешно и безошибочно применять свои знания и умения для выполнения широкого круга профессиональных задач.

Без осознания своей компетентности и границ области компетенции, без умения анализировать свои мыслительные процессы и практические действия невозможно избежать принципиальных ошибок в профессиональной деятельности. Осознанность собственных целей, организация интеллектуальной и практической деятельности, направленной на достижение поставленных целей, и адекватная активная социальная деятельность детерминированы сформированностью личностного потенциала. Таким образом, развитие профессионального потенциала является необходимым условием в личностной успешности, достигаемой через профессиональную деятельность на уровне профессионализма и осознанную активную социальную деятельность.

При этом под успешностью понимается [6, с. 33] осознаваемое личностью ее свойство систематически достигать осознанно поставленных целей в значимых для личности направлениях и масштабах ее жизненных проявлений.

Фрагментарное, эпизодическое достижение личностью успеха, как правило, не приводит к формированию осознания личностью себя как успешной. Успешность – это, прежде всего, свойство личности, обусловленное систематическим характером достижения целей. Свойство достигать осознанно поставленных целей в значимых для личности направлениях (семья, профессиональная деятельность, увлечения и т. д.).

Из вышесказанного следует, что способности индивида (как сформированные необходимые компетенции) отражают в этом случае уже реализованный потенциал, но дальнейшие перспективы развития профессионального потенциала (нереализованная часть потенциала) определяет мотивация личности.

Для понимания механизма развития профессионального потенциала студента важным представляется рассмотрение феномена потенциала через концепцию Л.С. Выготского [2] о зонах развития ребенка. Согласно концепции, зона актуального развития – это текущий уровень развития способностей и новообразований индивида, тогда как зона ближайшего развития – это зона возможного роста, которая выступает как потенциал развития. Для того чтобы индивид смог осуществить переход из зоны актуального развития в зону ближайшего развития, необходимо не только наличие у него мотивации к развитию, но и сформированность соответст-

вующих внутренних функций и структур (физиологических, психологических, ценностно-смысловых и др.), которые являются важными предпосылками готовности совершить этот переход.

Опираясь на идею Л.С. Выготского о зоне ближайшего развития ребенка, В.Н. Марков [4, 5] в своих исследованиях дает оценку зоны ближайшего профессионального развития. По его мнению, зона ближайшего профессионального развития взрослого может быть определена через задачи, которые специалист стремится решать (т. е. имеется значительный нереализованный потенциал) и которые пока еще не всегда удается решать с нужным уровнем качества. В определении зоны ближайшего профессионального развития имеется субъективная сторона, связанная с мотивацией специалиста, и внешняя, объективная сторона, которая определяется уровнем успехов в выполнении той или иной профессиональной роли. Соответственно, внешним показателем зоны ближайшего профессионального развития может выступать вероятность правильного решения профессиональных задач при учете субъективного стремления специалиста к их решению. Причем, чем выше эта вероятность и желание решать задачи, тем в большей степени эти задачи входят в зону ближайшего профессионального развития. Следовательно, зона ближайшего профессионального развития определяется теми профессиональными ролями/функциями, для которых характерно сочетание достаточно высоких реализованного и нереализованного потенциалов при большей выраженности нереализованного потенциала. Причем, чем выше общий профессиональный потенциал по соответствующей роли/функции, тем более интенсивного и продуктивного развития можно ожидать. Те роли/функции, для которых нереализованный потенциал низок, при превышении реализованного потенциала, могут со временем и в благоприятных обстоятельствах войти в зону ближайшего профессионального развития. В этом отношении такие роли образуют «резерв» профессионального развития субъекта деятельности.

#### Библиографический список

1. Алиева, Т.С. Словарь синонимов русского языка / Т.С. Алиева. – М.: ЮНВЕС, 2001. – 624 с.
2. Выготский, Л.С. Умственное развитие детей в процессе обучения. / Л.С. Выготский. – М.: Учпедгиз, 1985. – 135 с.
3. Гершунский, Б.С. Россия: образование и будущее: Кризис образования в России на пороге XXI века / Б.С. Гершунский. – Челябинск: Изд-во ФИПО, 1993. – 240 с.
4. Марков, В.Н. Личностно-профессиональный потенциал управленца и его оценка / В.Н. Марков. – М.: РАГС, 2001.
5. Марков, В.Н. Профессиональный потенциал и зона ближайшего профессионального развития / В.Н. Марков // Акмеологическое исследование потенциала, резервов и ресурсов человека. – М.: РАГС, 2005.

6. Нохрина, Н.Н. Гуманизация диагностики качества профессиональной подготовленности будущих специалистов сферы сервиса и туризма / Н.Н. Нохрина. – Челябинск: Изд-во УралГУФК, 2008. – 324 с.

7. Проектирование основных образовательных программ, реализующих федеральные государственные стандарты высшего профессионального образования: методические рекомендации для руководителей и актива учебно-методических объединений вузов / науч. ред. Н.А. Селезнева. – М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов; Координационный совет учебно-методических объединений и научно-методических советов высшей школы, 2009. – 84 с.

8. Разинкина, Е.М. Профессиональный потенциал студентов вуза и новые информационные технологии: монография / Е.М. Разинкина. – Магнитогорск: Изд-во МаГУ, 2005. – 349 с.

9. Лопатин, В.В. Русский толковый словарь / В.В. Лопатин, Л.Е. Лопатина. – М.: Русский язык, 2001. – 882 с.

10. Словарь иностранных слов / под ред. И.В. Лехина, С.М. Локшиной, Ф.Н. Петрова и др. – М.: Русский язык, 1988. – 608 с.

11. Советский энциклопедический словарь / гл. ред. А.М. Прохоров. – М.: Советская энциклопедия, 1987. – 1600 с.