

6. Маслова Н.В. Периодическая система общих законов человеческого общества /Н.В. Маслова - М.: Институт холодинамики, 2006. – 292 с.

7. Денмен Б.Д. Появление транснациональных схем обмена в области образования в регионах Европы, Северной Америки и Тихоокеанской Азии / Б.Д. Денмен // Высшее образование в Европе. – 2000. - № 1.

8. Козмински А. Роль высшего образования в реформировании общества в условиях глобализации: академическая надёжность и стремление к повышению уровня вузов/ А.Козмински // Высшее образование в Европе, 2002. - №4.

9. Олдермен Д. Глобализация высшего образования: несколько замечаний по поводу сводного рынка и национального интереса/ Д.Олдермен // Высшее образование в Европе, 2003 - №1.

10. Брок-Утне Б. Анализ глобальных факторов, влияющих на современную образовательную систему, на при-

мере европейских университетов/ Б.Брок-Утне // Высшее образование в Европе, 2002. - №3.

11. Хан К. Изменение «духа времени» немецкого высшего образования и роль GATS/ К.Хан // Высшее образование в Европе, 2003.- №2.

12. Scott P. Globalization and University/ P. Scott // Association of European Universities. - Valencia, 28-29 October, 1999.

13. Моторная С.Е. Современный научный базис психоконпетизации эволюционной изменчивости высшего образования. / С.Е. Моторная. - Севастополь: Изд-во «Вебер», 2009. – 452 с.

14. Моторная С.Е. Психоконпетизация в условиях подготовки будущего выпускника университета / С.Е. Моторная // Вестник СевГТУ. Вып. Педагогика: Сб.науч. тр.- Севастополь, 2009. – С.122-130.

15. Образование: сокрытое сокровище. – ЮНЕСКО, 1997.- С.8.

PROCESSES IN HIGHER EDUCATION AND THE EVOLUTION OF HUMAN CONSCIOUSNESS

© 2012

С.Е. Моторная, doctor of psychological sciences, the candidate of pedagogical sciences, associate professor, department of ukrainian studies, pedagogy and cultural studies
Sevastopol National Technical University, Sevastopol (Ukraine)

Keywords: higher education, university, evolution education, globalization, internationalization, europeanisation, the evolution of consciousness, the man, psihokompetizatsiya, society, spiritual and moral potential, human values, cultural heritage, mankind.

Annotation: Based on a systems approach the role of the evolution of human consciousness in the occurrence of the processes taking place in higher education: globalization, internationalization, Europeanization is analyzed. The necessity of transition to an evolutionary education is regarded.

УДК 316.477

ББК 60.56.

КАРЬЕРНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ЛИЧНОСТИ КАК УСЛОВИЕ УСПЕШНОГО КАРЬЕРНОГО СТАНОВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНОГО РАБОТНИКА.

© 2012

Г.Х. Мусина-Мазнова, кандидат педагогических наук, доцент кафедры социальной педагогики и психологии
Астраханский государственный университет, Астрахань (Россия)

Ключевые слова: карьерный потенциал, успешное карьерное становление, качества личности, потенциальные качества, структура карьерного потенциала.

Аннотация: В статье карьерный потенциал рассматривается как наличие психофизиологических данных, профессиональных навыков, внутренней творческой энергии и совокупность качеств личности. Автор раскрывает содержательную характеристику социального работника, имеющего потенциал карьерного роста.

Развитие рынка труда в современных условиях по целому ряду причин приводит к высокому уровню безработицы среди молодых специалистов – выпускников высших и средних специальных учебных заведений. Это требует от них высокого уровня личностной зрелости и готовности действовать в сложных экономических обстоятельствах. Осознание целей своей профессиональной деятельности, планирование карьеры и желание реализовать свой потенциал – важные условия успешной стратегии поведения на рынке труда.

Динамичная карьера в настоящее время считается одним из ключевых показателей делового успеха и ощущаемым результатом профессиональной деятельности человека. Изучение проблем профессионального становления специалиста социальной сферы обусловлено объективной потребностью изучения мотиваций, условий и факторов успешного карьерного роста. Исследование и анализ жизненного пути человека позволяет выделить этапы профессиональной карьеры, учитывая восходящие и нисходящие фазы развития, влияние социально-экономических и личностных факторов.

Обобщая теоретическое исследование понятия «карьера», мы приходим к выводу, о том, что «карьера представляет собой не только процесс успешного продвижения по лестнице административной, социальной, профессиональной, с целью достижения желаемого статуса и соответствующего ему уровня жизни, но и процесс успешного ро-

ста самой личности, детерминирующий индивидуальным удовлетворением профессиональных потребностей через самовыражение и самореализацию личностного потенциала» [2, с.148]. Должностное продвижение в ходе карьеры обусловлено многими условиями, в том числе представлением человека о своей личности, способностью адекватно оценивать свои карьерные потенциальные возможности.

Исследование понятия «потенциал», «карьерный потенциал» позволило заключить, что в настоящее время нет однозначного понимания данной дефиниции. В широком смысле понятия «потенциал» означает наличие запасных, ранее не использованных резервных средств. Встречаются следующие понятия: «человеческий потенциал», «кадровый потенциал», «стратегический потенциал», «творческий потенциал», «карьерный потенциал». Карьерный потенциал определяем как наличие психофизиологических данных, профессиональных навыков, внутренней творческой энергии, совокупность качеств личности, определяющих возможность и границы ее развития в профессиональной деятельности.

Научные работы по изучению акмеологических оснований потенциала карьерного роста, путей его развития условно разделены на четыре направления: политология, социология, менеджмент, психология. Потенциал личности исследуется в следующих аспектах: трудовой потенциал работника (П.В. Журавлев, Ж.-М. Галль, А.А. Лобанов), карьерный потенциал с учетом конкретных индивидуаль-

ных возможностей специалиста (Р.Л. Кричевский, Д.В. Колесов и др.), потенциал активации (Д.Е. Берлайн), поведенческий потенциал (Дж. Роттер), потенциал человеческого развития (Б.Г. Ананьев), творческого потенциала человека (И.В. Байер, Н.В. Васина, А.А. Деркач, Е.В. Маслов). Психологи, исследуя индивидуальную стратегию карьерного роста с акмеологических позиций, определяют ведущую роль профессионального самосознания.

Профессиональное самосознание рассматривается как взаимосвязь компонентов: когнитивный и операциональный аспекты профессионального самосознания взаимосвязаны с профессиональными знаниями, умениями и навыками; мотивационно-целевой - с карьерными целями и мотивацией; эмоциональный - с эмоционально-волевой и саморегулирующей составляющей карьерного роста.

Социальные работники, стремящиеся к карьерному росту, имеют достаточно высокий уровень профессионального самосознания, состоящего из профессиональных знаний, мотивации и эмоциональной сферы. Профессиональное самосознание социальных работников характеризуется:

- высоким уровнем профессиональной компетенции;
- профессиональным мотивационным профилем (высокая ценность таких мотивов как общая активность, творческая активность и социальная полезность);
- высокой способностью к самоуправлению (с преобладающей выраженностью таких шкал как целеполагание, критерии оценки качества);
- уверенностью в себе;
- высокой степенью принятия социальных норм;
- высоким уровнем субъективного контроля и коррекции,
- адекватной самооценкой личности себя и своих профессионально-важных качеств.
- Структура карьерного потенциала личности:
 - психофизическая характеристика индивида - (психофизиологические и психологические склонности и способности, здоровье, работоспособность);
 - личностная характеристика индивида - (потребности, интересы, мотивы, личностные качества);
 - профессиональная характеристика компетентности - (образование, специальность, квалификация, объем и качества знаний, умений и навыков профессиональная характеристика);
 - жизненная и карьерная ориентация (социальные и профессиональные ценности, уровень притязаний).

Указанные составляющие карьерного потенциала личности взаимосвязаны. Они могут служить своеобразными осями-векторами, определяющими структуру карьерного потенциала, как конфигурация всех стадий и поворотов карьеры. [4, с.216]

Рассмотрим содержательную характеристику социального работника, имеющего потенциал карьерного роста. Основными компонентами характеристики являются личностные качества и профессиональные умения и навыки.

1. К потенциальным качествам социального работника, необходимым для карьерного становления, относится широкий перечень личностных характеристик: адаптивность, быстрота реакции, внимательность, восприимчивость к новому, гибкость, готовность к риску, деловитость, дипломатичность, добросовестность, мобильность, здоровье, инициативность, интеллектуальность, информированность, конструктивная агрессия, контактность, креативность, гибкость, любознательность, уверенность в своих возможностях, мобильность, направленность на успех, настойчивость, независимость, обаяние, общительность, оптимистичность, организованность, осмысленность цели, осторожность, ответственность, потребность в самоутверждении, предусмотрительность, профессиональная грамотность, работоспособность, рассудительность, решительность, самоконтроль, самообладание, самопринятие, сдержанность, смелость, старательность, тактичность, толерантность, трудолюбие, упорство, установка на успех, оптимизм, чувствительность к проблемам, широта

взглядов, эмоциональная устойчивость, энергичность.

Структурирование данных качеств позволяет выделить в виде ведущих компонентов личностных детерминант карьерного становления креативность и мотивацию достижения, в качестве резервных компонентов — коммуникативные способности и деловую активность. К коммуникативным способностям и к активности социального работника относятся: деловитость, добросовестность, информированность, контактность, конформность, направленность на успех, настойчивость, обаяние, общительность, ответственность, старательность, тактичность, эмоциональная устойчивость. Учитывая факт социальной сферы как более гуманной профессиональной отрасли, хотелось бы подчеркнуть как ведущие качества, такие как: доброжелательность, человеколюбие, дипломатичность, добросовестность, контактность, лояльность, общительность, ответственность, постоянство, профессиональная грамотность, работоспособность, толерантность.

Социальный работник имеет четкие представления о способах собственного карьерного продвижения, что сочетается с наличием развитых соответствующих личностных качеств. Сформированные личностные качества способствуют успешному карьерному продвижению социальных работников, так как позволяет им преодолевать препятствия, а также негативные стереотипы и установки, существующие в социуме.

2. Потенциальные профессиональные способности и умения являются детерминантом карьерного становления социального работника. Профессиональная компетентность, владение необходимой суммой профессиональных знаний, профессиональная информированность, способность и готовность применять знания и умения определяют базовый фундамент потенциала карьерного становления социального работника.

К потенциальным профессиональным способностям и умениям относятся: качество выполняемой работы, социальное признание, удовлетворенность работой, властные полномочия, психическое благополучие работника, адаптивность, внимательность, добросовестность, лояльность, настойчивость, общительность, организованность, осторожность, постоянство, предусмотрительность, профессиональная грамотность, самообладание, старательность, трудолюбие, эмоциональная устойчивость, обладание свободой самовыражения, достижение желаемых карьерных высот. В качестве наиболее обобщенного критерия карьерной успешности выступает удовлетворенность своей карьерой.

Социальные работники характеризуются осмысленной направленностью на успех, они отличаются ярко выраженными коммуникативными, информационными и организаторскими способностями, как правило, это эмоционально устойчивые, волевые, толерантные специалисты.

Социальный работник владеет технологией самопрезентации и самоменеджмента, умеет научно организовать свою профессиональную деятельность и коллектива, способен позиционировать как себя, так и организацию, которую специалист представляет.

Социальный работник мотивирован на личностное и профессиональное развитие, на непрерывное пожизненное обучение, специалисты способны к корреляции, готовы изменить свою позицию или отношение к ситуации, иными словами они характеризуются как адекватные и гибкие личности.

Жизненные и карьерные ориентации рассматриваются как социальные и профессиональные ценности. Готовность к целеполаганию, способность проектировать, прогнозировать, реализовывать и адекватно оценивать собственное карьерное становление характеризует социального работника как социально и профессионально зрелым специалистом.

Согласно теории социальных умений (А.Митчелл, А.Бандура, Д.Риттер и др.) одним из особо значимых качеств является самоэффективность и самоуважение личности. Ряд исследователей выдвинули и эмпирически под-

твердили предположение о том, что к базисным личностным качествам работников, обладающих высоким уровнем мотивации к карьере, относятся самооффективность и самоуважение. Этот феномен психологически связан с наличием (или отсутствием) у человека уверенности, что он обладает необходимой компетенцией для достижения желаемого результата [3, с.132].

По мнению Вишняковой М. «ожидание высокой эффективности становится условием начала и устойчивого продолжения профессиональной деятельности». Специалист оценивая собственную эффективность, проектирует дальнейшее поведение, расширяет возможности выбора сфер деятельности и характера карьеры, позволяет верно, определить возможности собственного карьерного роста. Адекватная самооценка способствует построению доброжелательных взаимоотношений с окружающими. Ожидание успеха, высокая самооффективность обычно ведет к хорошему результату и, следовательно, способствует самоуважению. «Люди с высокой самооффективностью более настойчивы, менее тревожны и не склонны к депрессии, а также обладают большими способностями к обучению и самообучению» [1, с.23].

Профессионально - квалификационная составляющая является формальным интегральным критерием потенциала карьерного роста социального работника. Данный критерий может быть представлен как система частных формальных критериев, позволяющих описывать уровень профессионально-квалификационной составляющей потенциала карьерного роста через профессионально-личностные показатели.

Фаллер О. В. в профессионально-квалификационную составляющую потенциала карьерного роста включает два компонента: мотивационно-поведенческий и акме-центрированный. В качестве субъективного критерия потенциала карьерного роста выступает мотивационно-поведенческая составляющая, позволяющая оценивать уровень готовности к карьерному росту. Акме-центрированный критерий представляет собой совокупность следующих критериев: критерий обучаемости; ценностный критерий; критерий социальной активности и творчества.[3, с.138]

Мотивационно-поведенческая составляющая потенциала карьерного роста состоит из мотивационно-регулятивного, эмоционально-волевого и адаптивно-стилевого компонентов. Данные компоненты позволяют судить о таких качествах, как отношение к карьере, нацеленность на карьерное продвижение, занятие высокого формального статуса в организационно-управленческой иерархии, наличие волевых качеств, необходимых для продвижения по ступеням служебной лестницы, командная компетентность, адаптивность к деятельности на государственной службе.

Акме-центрированная составляющая потенциала карьерного роста состоит из когнитивно-развивающего, аутопсихологического, проективно-творческого и ценностно-смыслового компонентов. Исследование названных компонентов позволяет сделать выводы о наличии или отсутствии таких характеристик, как его готовность к усвоению новых знаний, накопленного в коллективе опыта, осознание смысло-жизненных проблем, видение зон перспективного роста и развития, понимание своих сильных и слабых сторон, умение прогнозировать ход событий.

Профессионально-квалификационная составляющая потенциала карьерного роста является его основным формальным критерием. Низкий уровень профессионально-квалификационного карьерного потенциала является показателем отсутствия подтвержденной способности управленческой деятельности, недостаточного опыта управленческой деятельности.

Специалисты с недостаточным уровнем профессионально-квалификационного карьерного потенциала не могут сами поставить цели и создавать условия для развития профессионального самосознания в структуре индивидуальной стратегии карьерного роста. Социальные работники с низким уровнем профессионального потенциала не осознают и не представляют этапы и пути дости-

жения дальнейшей цели, не оценивают себя в профессии. Они чаще уходят из профессии, им свойственны личностные деструкции и профессиональные деформации, в том числе «эмоциональное выгорание»; они не знают требований профессии, не видят перспектив и своего карьерного роста; не хотят получать новые знания.

У них преобладают личностные мотивы, низкий уровень профессиональной компетентности, низкий и шаблонный характер творческой активности, очень высокие потери времени, невыполнение запланированных обязанностей, низкий и неосознаваемый уровень развития рефлексивных умений; низкий уровень самостоятельности, инициативности.

Высокий уровень профессионально-квалификационного потенциала свидетельствует о наличии высокой профессиональной и управленческой компетенции, о достижении высокого формального статуса в служебной иерархии. Высокий уровень мотивационно-поведенческой составляющей потенциала карьерного роста говорит о выраженной потребности в карьере. «Высокий уровень акме-центрированной составляющей позволяет сделать вывод о наличии достаточно мощного энергетического ресурса, выраженного в высокой обучаемости, адекватной самооценке собственных качеств, нацеленности на саморазвитие»[3, с.140].

Социальные работники с высоким уровнем карьерного потенциала самостоятельно ставят перед собой внутренние и осознанные цели и создают условия развития профессионального самосознания, реально оценивают себя в профессии, способны построить индивидуальную стратегию карьерного роста. Они заинтересованы в получении новых знаний, предпочитают передовые средства и способы реализации профессиональной деятельности с элементами профессионального творчества, осуществляют научно-интеллектуальный поиск средств и способов реализации профессиональной деятельности, их отличает высокая профессиональная компетентность и творчество, они показывают высокий и осознанный уровень развития рефлексивных умений; очень высокий уровень самостоятельности, инициативности.

Их профессиональная деятельность выступает как средство личностного развития. У них преобладают профессионально значимые мотивы, при этом познавательный, профессиональный и социально-нравственный компоненты мотивации уравновешены, уровень притязаний - умеренный и высокий. Эти работники дисциплинированы, всегда соблюдают нормы профессиональной этики и оценивались коллегами, семьей, друзьями и населением очень высоко. Карьерный потенциал предполагает латентную или ярко выраженную резервную способность и возможность на планирование и построение карьеры, включающее ее убеждения, взгляды, мотивы, чувства, установки, настроенность на поведение, которое обеспечит успешное построение карьеры.

Карьерный потенциал определяет наличие сформированности мотивации к профессиональной деятельности, наличие имеющихся способностей и соотношение их с компетенциями, необходимыми для успешной профессиональной самореализации, совокупность личностных положительных и отрицательных качеств, влияющих на успешность карьеры, умения проектировать цели будущей профессиональной карьеры.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Вишнякова М. Управление карьерой: стратегический план развития карьеры // Управление персоналом, - №11, июнь, 2006. 23с.
2. Лидак, ЛБ. /Детерминанты успешной самореализации женщин зрелого возраста. Монография (Текст. / Л.В. Лидак, Н.Г. Шевченко. -Пятигорск -Мин-Воды, 2007. 148с
3. Хьелл, Л. Теории личности / Л. Хьелл, Д. Замер. СПб., 1997. с. 132.
4. Шаповалов В. К. Интерпретация карьеры в контексте личностного пространства человека. Краснодар, 2005. 216с

CAREER POTENTIAL OF THE PERSON AS THE CONDITION OF SUCCESSFUL CAREER
FORMATION OF THE SOCIAL WORKER

© 2012

G.H. Musina-Maznova, candidate of pedagogical sciences, associate professor
of social pedagogy and philology
Astrakhan State University, Astrakhan (Russia)

Keywords: career potential, successful career formation, qualities of the person, potential qualities, structure of career potential.

Annotation: In article the career potential is considered as presence of the psychophysiological data, professional skills, internal creative energy and set of qualities of the person. The author opens the substantial characteristic of the social worker having potential of career growth.

УДК 377

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ТРЕНИНГ КАК ФАКТОР СОЦИАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ СТУДЕНТА
В СОВРЕМЕННЫХ КРОССКУЛЬТУРНЫХ УСЛОВИЯХ

© 2012

С.М. Тарасова, старший преподаватель кафедры психологии, соискатель
А.В. Науменко, ассистент кафедры психологии, аспирантка кафедры общей и специальной педагогики
Мурманский государственный гуманитарный университет, Мурманск (Россия)

Ключевые слова: социальная адаптация, профессиональная деятельность, профессиональная компетентность, кросскультурная компетентность, кросскультурная грамотность, психологический тренинг.

Аннотация: В статье рассмотрена проблема социальной адаптации студента в современных кросскультурных условиях. Представлено тематическое планирование психологического тренинга как фактора социальной адаптации будущих педагогов в современных кросскультурных условиях.

В настоящее время перед российской системой образования стоит задача осмысления и анализа происходящих в России кардинальных кросскультурных изменений. Интерес к кросскультурным исследованиям обусловлен множеством нерешенных политических, экономических и социальных проблем, постоянно возникающими межнациональными конфликтами и бытовым национализмом, вызванных миграцией населения с Кавказа и стран средней Азии на территорию России.

Официальная статистика, основанная на регистрации вынужденных мигрантов, показывает, что доля детей в возрасте от 0 до 15 лет от трудоспособного населения вынужденных переселенцев составляет 1/4 часть. Большинство детей посещают общеобразовательные российские детские сады и школы, которые имеют светский характер и не учитывают национальные и культурные особенности воспитанников и учащихся из других стран. Новые требования в поликультурной системе образования предполагают высокий профессионализм педагогов, который определяется составляющими его кросскультурной компетенции, под которой понимается - совокупность способностей, типов поведения и практической деятельности, которые позволяют индивидам продуктивно и осмысленно взаимодействовать с другими индивидами, социокультурная среда которых отличается от их собственной. Однако на практике педагоги испытывают ряд трудностей: во-первых, нет четкой регламентации действий педагога как с одной стороны помочь социально адаптироваться мигрантам, а с другой стороны соблюсти светские традиции школы; во-вторых, нужно отметить, что государственным образовательным стандартом по подготовке специалистов-педагогов не было предусмотрено владение выпускником кросскультурной компетентностью, поэтому воспитатели и учителя не способны продуктивно решать межкультурные конфликты.

Исследования С.М. Тарасовой, А.В. Науменко показывают, что большинство современных студентов социально не адаптированы к работе в образовательном учреждении и не обладают кросскультурной компетентностью (более 70%). Для обеспечения социальной адаптации студентов-педагогов к будущей профессиональной деятельности в современных кросскультурных условиях необходимо создавать условия, направленные на реализацию основных принципов, задач и функций, которые наглядно представлены в разработанной нами педагогической модели социальной адаптации студентов-педагогов к кросскультурно-

му взаимодействию в профессиональной деятельности [3]. Модель носит эмпирический характер, и включает в себя перечень прогнозных действий, способствующих успешной социальной адаптации студента-педагога к будущей профессиональной деятельности в современных кросскультурных условиях.

В этой связи перед вузом как агентом социальной адаптации к будущей профессиональной деятельности ставятся следующие задачи:

- Выявлять организационно-педагогические условия работы вуза, которые будут помогать психологической и социальной перестройке опыта студентов и помогут сформировать адекватную позицию в педагогическом коллективе.
- Формировать высокий уровень профессиональной компетентности студентов педагогических специальностей.
- Формировать кросскультурную компетентность студентов-педагогов.
- Развивать необходимые личностные качества, способствующие успешной социальной адаптации к профессии в современных кросскультурных условиях.
- Воспитывать интерес и формировать ценностное отношение к выбранной профессии.

Мы предположили, что социальная адаптация студентов в современных кросскультурных условиях будет проходить успешнее, если будут соблюдены следующие условия:

в процесс профессиональной подготовки будут включены такие учебные дисциплины, которые усилены профессионально-ориентированным содержанием, а так же направленные на практическую подготовку к кросскультурному взаимодействию;

- формирование у студентов необходимых личностных качеств, соответствующих педагогической профессии;
- формирование профессиональной компетентности студентов;
- организация педагогической (производственной) практики, обеспечивающая социальную адаптацию к профессии и включающей задания, направленные на формирование кросскультурной компетентности.

Учитывая современную кросскультурную ситуацию, как в России, так и в мире в целом, педагог-профессионал должен обладать кросскультурной грамотностью и кросскультурной компетентностью, которые позволят обеспечить продуктивное межнациональное взаимодей-