

## ТЕХНОЛОГИЯ ФОРМИРОВАНИЯ ЛИЧНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛА.

Многие, наверное, задумывались над вопросом: почему в развитых странах новые поколения деятелей включаются в работу с уже достигнутого уровня и осуществляют ее не снижая эффективности? Возьмем, к примеру, смену лидеров государств в Англии и США. У нас же наоборот. Практически все лидеры, приступив к выполнению своих функций, начинают с "нуля" и в результате нечеловеческих усилий по осуществлению реформ, перестроек, смен курсов, битв за ... и борьбы против ... - приходят к профессиональной зрелости, а чаще - к самоотрицанию.

В связи с этим встает проблема: каким образом обеспечить преемственность между поколениями деятелей, как с наименьшими потерями обеспечить поступательное движение общества к прогрессу, к гармонии?

Ученые многое сделали и продолжают действовать в направлении совершенствования системы воспитания личности. Что же касается личности профессионала, у нас до сих пор нет единой системы её формирования. Мы знаем, каким должен быть профессионал. Но как этого достичь? Увы! Пока этот вопрос находится в стадии научных поисков.

Традиционный подход, построенный на изучении опыта лучших представителей той или иной деятельности, выявлении присущих им качеств и стремлении привить их с помощью средств воспитательного воздействия оказался неэффективным. Все мы существенно отличаемся друг от друга. Очень сложен ансамбль наших качеств, индивидуализировано поведение, поэтому недостаточное развитие или отсутствие одних свойств легко компенсируется другими.

Задача подлинного воспитания заключается в том, чтобы помочь человеку раскрыть свою биогенетическую сущность, реализовать духовный и интеллектуальный потенциал. А поскольку личность, как это доказано многими исследователями, формируется в деятельности, в непосредственном взаимодействии с людьми, перед нами встала задача разработки концепции деятельностного становления личности профессионала.

Теоретико-методологический анализ современного состояния

разработки теории личности позволил определить ее как субъекта деятельности, обладающего сознанием. Изучение подходов к структурированию личности показало, что авторы основывались, как правило, на точке зрения своих задач, а не на диалектическом подходе к человеку, его становлению. Развиваясь как личность, человек проходит ряд уровней: психофизиологический, психологический, социальный и профессиональный. Все они находятся в диалектическом единстве, т.е. каждый последующий детерминирован предыдущими, а в поведении они проявляются в единстве.

Предложенные уровни становления человека составляют, с нашей точки зрения, структуру сформировавшейся личности. В связи с этим предлагается проблему формирования личности профессионала решать, рассматривая её на уровне профессиональных качеств.

Это объясняется тем, что человек в момент его включения в систему профессиональной деятельности находится на определенном этапе развития, а именно, первые три уровня структуры у него уже сформированы.

Так как личность формируется в системе общественных отношений, другими словами, в системе деятельностей, особое внимание мы уделили проблеме деятельностного её становления. Используя в качестве критерия степень включенности индивида в систему деятельностей, можно предложить этапы, своего рода уровни сформированности личности: индивид, как представитель вида, несущий в себе потенции стать личностью<sup>личность</sup>; человек со сформировавшимся сознанием, ставший субъектом деятельности; зрелая личность, характеризующаяся соответствием социальной ситуации развития и ведущей деятельности; гармонично развитая личность, со свойственным ей активным, творческим отношением к любой осуществляемой деятельности как к ведущей; и наконец, всесторонне развитая гармоничная личность, сочетающая в себе духовное богатство, моральную чистоту, творчески мыслящая и действующая, интегрирующая в себе многообразие социальной жизни.

Поскольку личность формируется и проявляется в деятельности, её структура может рассматриваться через призму индивидуальной деятельности. Структура и содержание профессиональной деятельности определяют структуру и содержание качеств его личности. Суть предлагаемого нами организационно-деятельностного подхода к решению проблемы формирования личности профессионала, заключается в обобщении предшествующего накопленного опыта функционирования деятельности в организационном и поведенческом плане, фиксации

достигнутого уровня ее развития и определении перспектив дальнейшего совершенствования. Для этого необходимо создать структуру нормативной модели, как основополагающего элемента системы профессиональной деятельности.

В качестве ключевого звена этого подхода к формированию профессионала выступает система принципов организации деятельности. Каждый входящий в неё принцип представляет собой фактически конкретную целевую установку, своего рода научное обобщение практического опыта.

Поскольку человек, как профессионал формируется не только в трудовой деятельности, но и в познании, самосовершенствовании, следует рассмотреть его как субъект самореализации и как объект обучения. Особое внимание при этом необходимо уделить созданию потребности стать профессионалом, выработке направленности индивида на овладение деятельностью, обеспечению психологической готовности к ней, самовоспитанию.

Объем знаний, необходимых исполнителю той или иной деятельности, постоянно возрастает. Это обуславливает повышение требований к общей и специальной подготовке и в результате может повлечь за собой увеличение сроков обучения, что, в свою очередь приведет к сокращению времени на осуществление профессиональной деятельности. Для исключения подобной тенденции необходима качественная перестройка преподавания знаний, овладение обобщенными приемами познавательной деятельности, ориентированными на судность, характерную для целой системы частных случаев. Замена частных приемов познавательной деятельности обобщенными существенно повысит развивающий эффект обучения, будет способствовать формированию диалектического мышления, даст возможность видеть главное за частными проявлениями, сократить время подготовки профессионалов.

В заключение следует отметить, что проделанная работа не рассматривается нами, как исчерпывающее исследование такой большой и сложной проблемы, как формирование личности профессионала. Ними представлено лишь теоретическое обобщение некоторых отдельных результатов научных разработок применительно к поставленной проблеме, а также выдвинут ряд собственных подходов для её более успешного решения.