

СОСТАВЛЯЮЩИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ГОТОВНОСТИ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОТРУДНИКОВ В САМООБУЧАЮЩЕЙСЯ ОРГАНИЗАЦИИ

ПИТАНОВА МАРИНА ЕВГЕНЬЕВНА

*Педагогический институт им. В.Г.Белинского ФГБОУ ВО ПГУ, ул. Лермонтова, 37,
г. Пенза, Российская Федерация, pitanovame@mail.ru, 8 927 2642416*

Аннотация

В статье разработана и описана модель психологической готовности к профессиональной деятельности сотрудника самообучающейся организации. Отличительной характеристикой самообучающейся организации является лабильность в изменении форм своего поведения, открытость новым знаниям и готовность работать в режиме проектирования. Сотрудники такой организации должны обладать определенными личностными качествами, отличающими их от исполнителей воли координатора. Они должны осознавать ценность своего образования, уметь не только адаптироваться к новым условиям, но и проявляя собственную активность, повышать уровень своих знаний, развивать свой творческий потенциал.

В психологической готовности к профессиональной деятельности системообразующим выделен личностный компонент, поскольку профессиональный успех зависит от личностных характеристик сотрудника: ответственность, мобильность, энтузиазм, рефлексивность и др. Направляющим компонентом выделен мотивационный, поскольку вне мотива невозможна деятельность. Исходя из специфики характеристик самообучающейся организации, мы выделяем ориентационный компонент психологической готовности, содержанием которого является активная позиция в обучении и стремление к постоянному повышению уровня профессионализма и профессиональных знаний.

Все компоненты рассматриваются как единая система, базирующаяся на проявлениях характеристик профессиональной субъектности. Мы полагаем, что деятельность самообучающейся организации возможна только при наличии субъектных характеристик у ее членов. Субъектность используется при обозначении свойства человека, способного преобразовывать окружающий мир и самого себя, а также диагностировать и оценивать произошедшие изменения.

Ключевые слова: психологическая готовность к профессиональной деятельности; субъектность; самообучающаяся организация

Введение

Возникновение организаций связано с возникновением и развитием человеческого общества. Их значение в жизни людей трудно переоценить. Достижение общих целей является образующим организацию группы людей фактором. Для успеха в достижении целей деятельность в группе должна сознательно координироваться. Мы отталкиваемся от следующего содержания понятия «организация» – это группа людей, деятельность которых сознательно координируется для достижения общей цели или целей.

Взаимодействие организаций детерминирует социальный уровень развития современного общества, специфику общественной структуры. Естественным следствием развития человечества оказывается и совершенствование форм организации. Одним из наиболее перспективных и «молодых» видов организаций является самообучающаяся организация.

Самообучающаяся организация – это организация, которая создает, приобретает, передает и сохраняет знания. Отличительной характеристикой является лабильность в изменении форм своего поведения, открытость новым знаниям и готовность работать в режиме проектирования. Организации должны «учиться учению».

Логично предположить, что люди, профессионально реализующиеся в самообучающейся организации, должны обладать определенными личностными качествами, отличающими их от исполнителей воли координатора. Они должны осознавать ценность своего образования, уметь не только адаптироваться к новым условиям, но и постоянно, проявляя собственную активность, повышать уровень своих знаний, уметь адекватно оценивать свои и чужие поступки, развивать свой творческий потенциал.

Мы говорим об актуальности такого личностного качества как профессиональная субъектность, предполагая, что существование и деятельность самообучающейся организации возможна только при наличии субъектных характеристик у ее членов. Субъектность используется при обозначении свойства человека, способного преобразовывать окружающий мир и самого себя, а также диагностировать и оценивать произошедшие изменения.

Проблема становления субъектности всегда привлекала к себе внимание, многие теоретические направления отечественной психологии и педагогики определяют субъектность один из предметов своего исследования: изучение компонентов субъектного опыта (А. К. Осницкий), определение принципов организации образовательных систем, развивающих субъектность (В. В. Давыдов, И. В. Дубровина), изучение закономерностей развития субъектного начала человека в онтогенезе (Д. И. Фельдштейн, В. И. Слободчиков, Е. И. Исаев, А. В. Захарова, Г. А. Цукерман), анализ феноменов субъектности (В. А. Петровский), выявление специфики субъектности педагога (Е. Н. Волкова, И. А. Серегина), определение места мотивации в структуре субъектности (С. Л. Рубинштейн, В. Г. Асеев, А. Н. Леонтьев, А. К. Маркова, А. М. Трещёв, Т. И. Лях, и др.), рассмотрение проблемы свободы и необходимости субъекта (С. Л. Рубинштейн, В. А. Петровский).

В рамках настоящего исследования нас интересует вопрос, как вкладывается сформированная субъектность в психологическую готовность профессионально действовать в режиме самообучающейся организации. Вопрос можно сформулировать иначе: каждый ли получивший образование человек сможет стать успешным сотрудником самообучающейся организации?

Основная часть

В условиях изменяющихся социальных и экономических условий усложняется не только профессиональная деятельность, но и появляется иной уровень организации этой деятельности. Исследование способности организации к обучению, основанное на идеях Криса Арджириса, позволило сформулировать концепцию самообучающейся организации. В научный оборот ввел понятие «самообучающаяся организация» («Learning Organization») Питер Сенге, опубликовав в 1990 году монографию «Пятая дисциплина». Обучающимися являются «организации, в которых люди непрерывно расширяют свои возможности достижения желательных для себя результатов, где создаются новые, способные к развитию модели мышления, где коллективное устремление является свободным и где люди непрерывно учатся возможностям совместного обучения» [7, с. 68].

Самообучающаяся организация – это организации, умеющая активно распознавать изменения во внешней среде и быстро трансформироваться в соответствии с ее требованиями. Успех такой организации зависит от адаптации организации к требованиям рынка, к изменениям технологической среды, включая ориентацию на потребителя и учет действий конкурента, на структурные перестройки экономики. Таким образом, успех предопределяет самообучающийся человеческий ресурс [4].

С точки зрения П.Сенге, совершенство личности заключается не в господстве над другими людьми, а в умении использовать свои возможности подобно умению применять полученные знания или трудовые навыки.

Самообучающаяся организации предъявляет тем самым повышенные требования к работнику, актуализирует психологические ресурсы личности. Качество и успешность профессиональной деятельности в режиме непрерывного совершенствования за счет возможностей совместного обучения предопределяется особенностями психологической готовности специалиста.

Успешное формирование личности как профессионала и деятельности будущих специалистов основывающееся на их готовности к труду. Готовность к труду – это условие успешного выполнения профессиональной деятельности, которая должна формироваться и совершенствоваться как самим человеком, так и всей системой мероприятий, проводимых государством. Одной из главных составляющих готовности к профессиональной деятельности выступает психологическая готовность, которая понимается учеными как комплексное психологическое образование, как комплекс операциональных, функциональных и личностных компонентов.

Психологический анализ работ отечественных исследователей показывает многообразие используемых ими подходов при исследовании психологической подготовленности субъекта к профессиональной деятельности:

а) субъектно-деятельностный, при котором под психологической подготовленностью понимается конечный результат подготовки к определенной профессиональной деятельности, которая рассматривается как интегральное личностное образование, которое состоит из мотивационного, волевого, когнитивного, эмоционального и операционального компонентов, а также личностные качества, адекватные требованиям профессиональной деятельности;

б) функциональный, предполагающий исследование подготовленности к деятельности как определенного уровня состояния психики, которое, будучи сформированным, обеспечивает специалисту высокий показатель достижений, что зависит от объема и полноты информации, резерва возможностей для исправления ситуации, системы прямых и обратных связей;

в) содержательный, который предполагает изучение особенностей данного явления в зависимости от конкретных условий;

г) социально-функциональный, направленный на исследование тех функций, которые определяют психологическую подготовленность в жизнедеятельности субъекта;

д) структурно-психологический, который связан с характеристикой элементов психологической подготовленности и их взаимосвязей;

е) генетический, раскрывающий истоки психологической готовности и их влияние на нее;

ж) логико-гносеологический, в рамках которого преимущественно выясняется понимание сущности, содержания психологической готовности, ее критериев и взаимосвязи с другими социально-психологическими показателями.

В зависимости от подхода к определению понятия «психологическая готовность» разными авторами выделяется её структура.

К.К. Платонов в структуре готовности выделяет кроме моральной готовности, психологическую и профессиональную. Качества, определяющие психологическую готовность, относятся автором к стороне, объединяющей индивидуальные особенности психических процессов.

Большинство авторов определяют готовность через совокупность мотивационных, познавательных, эмоциональных и волевых качеств личности, общее психофизиологическое состояние, обеспечивающее актуализацию возможностей; направленность личности на выполнение определенных действий (Р.А. Гаспарян, Е.Г. Козлов, Л.С. Нерсисян, А.Ц. Пуни и

др.). Готовность изучалась и как определенный уровень развития личности (Я.Л. Коломинский).

Интересна позиция Л.В. Кондрашовой, которая предполагает в готовности к деятельности образование таких необходимых отношений, свойств и качеств личности, установок, которые предоставят будущему специалисту возможность сознательно и добросовестно приступить и творчески выполнить свои профессиональные обязанности.

Н.В. Кузьмина считает, что психологическая готовность к профессиональной деятельности обнаруживается, прежде всего, в умении видеть задачи, их формулировать, применить методологию и методы специальных наук для установки диагноза и прогноза при решении задач, оценивать и выбирать методы наиболее подходящие для их решения.

О.М. Краснорядцева видит в проявлениях психологической готовности к профессиональной деятельности следующие формы:

- установки как проекции прошлого опыта на настоящую ситуацию, предшествующие любым психическим явлениям и проявлениям;
- мотивационная готовность к построению своего образа мира;
- профессионально-личностной готовности к самореализации через процесс персонализации.

П.А. Рудик придает большое значение познавательным психическим процессам, отражающим важнейшие стороны выполняемой деятельности, эмоциональным компонентам, которые, в свою очередь, могут усиливать или ослаблять активность человека, волевым компонентам, помогающим совершению эффективных действий по достижению цели.

А.А. Деркач, исследуя проблему готовности к профессиональной деятельности, определяет её как целостное проявление всех сторон личности специалиста, выделяя познавательные, эмоциональные и мотивационные компоненты [3].

Изучая феномен психологической готовности к профессиональной деятельности, отечественные и зарубежные исследователи-ученые заключили, что психологическая готовность человека к определенному виду деятельности как личностное новообразование имеет сложную структуру. Специфика психологического содержания ее компонентов определяется и содержанием сферы проявления, и особенностями самой личности – ее направленностью, активностью, своеобразием внутреннего мира.

В современных исследованиях подчёркивается, что психологическая готовность к любому виду профессиональной деятельности, базируется на положительной мотивации субъекта деятельности. В формировании психологической готовности особое место принадлежит мотивационному компоненту, который является «стержневым, своего рода направляющим образованием, т.к. вне мотива и смысла невозможны ни одна деятельность, не реализуемы никакие, даже самые усвоенные знания и предельно сформированные умения» [6, с.92]. Выделение **мотивационного компонента** в составе психологической готовности к профессиональной деятельности сотрудников в самообучающейся организации необходимо и оправдано.

В психологии выделяют два фактора, способствующих развитию мотивации: внутренние мотивы, связанные с процессом труда (мотивация), и внешние стимулы (стимуляция). В мотивационном компоненте психологической готовности к профессиональной деятельности сотрудника самообучающейся организации должен быть представлен значительный перевес в сторону внутренней мотивации. Личность в этом случае направлена на приобретение новых знаний, умений, значимых для организации. Более того постоянное самообучение приносит человеку позитивные эмоции. Мотивационный компонент психологической готовности личности предполагает наличие у человека определенных потребностей, которые могут быть удовлетворены только в профессиональной деятельности. В зависимости от того, как будет происходить удовлетворение этих потребностей, можно судить о том, насколько человеку комфортно в условиях самообучающейся организации.

По мнению А. К. Марковой, доминирование в профессиональной деятельности внутренних мотивов зависит от личностных особенностей субъекта деятельности. Значимым личностным свойством сотрудника самообучающейся организации, с нашей точки зрения, является субъектность, как свойство человека, способного преобразовывать окружающий мир и самого себя, свойство, предопределяющее внутреннюю мотивацию субъекта. В этом плане актуальной становится проблема становления субъектности, имеющей собственную траекторию: от учебной самостоятельности и умения учиться через профессиональное самоопределение к профессиональной субъектности. Важно выдержать условия формирования каждой из форм субъектности. При выпадении отдельного звена из целостной траектории возможны проблемы в становлении итоговой формы – профессиональной субъектности. Формирование и развитие субъекта учебной деятельности происходит в процессе становления самой учебной деятельности. Именно в этом процессе младший школьник постепенно превращается в учащегося, т.е. в ребенка, изменяющего и совершенствующего самого себя при осуществлении учебной деятельности. Для подлинного субъекта учебной деятельности характерно ее самостоятельное осуществление.

В настоящее время в соответствии с ФГОС актуальным является требование воспитывать у младших школьников учебную самостоятельность и умение учиться. Более того – неспособность быть субъектом учебной деятельности порождает подростковые проблемы, неготовность жить в стремительно меняющемся мире. Умение учить себя означает способность человека преодолевать собственную ограниченность не только в области конкретных знаний и навыков, но и в любой сфере деятельности и человеческих отношений [2, с. 165-166].

Появление субъекта учебной деятельности в младшем школьном возрасте задается логикой освоения теоретических понятий, его развитие связано с освоением основных учебных действий, структуры учебной деятельности. В младшем и среднем подростковом возрасте – переходом от потенциального системного понятия к развернутой системе понятий. В старшем подростковом и юношеском возрасте субъектность определяется преобразованием способов решения учебной задачи в средства решения задач самообразования; что связано с возможностью самостоятельного проектирования собственного образования; с построением собственной образовательной траектории [5].

Среди пяти дисциплин, которые П.Сенге выделил в качестве характеристик самообучающейся организации, имеет смысл с точки зрения значимости для психологической готовности, выделить следующие. Вторая дисциплина – значение личности в самообучающейся организации (во время работы над общими целями у сотрудника должны быть собственные стремления, не только в отношении бизнеса, но и личного развития). Пятая – важность диалога и обсуждения в группах (наличие способности преодолевать барьеры и достигать не просто соглашения, а настоящего «сцепления» и эффективности).

Исходя из специфики этих характеристик самообучающейся организации, мы можем выделить **ориентационный компонент** психологической готовности к профессиональной деятельности, содержащий морально-нравственные ориентиры сотрудника организации.

Содержанием ориентационного компонента является активная позиция в обучении и стремление к постоянному повышению уровня профессионализма и профессиональных знаний. Субъектное отношение человека к себе в жизни проецируется на его отношение к себе в профессии. Если человек относится к себе как к субъекту профессиональной деятельности, то характер выполнения каждого акта этой деятельности принимает у него характер профессиональной субъектности.

Основными компонентами структуры профессиональной субъектности можно выделить:

1. Активность. Не способность к реагированию присущая всему живому, а активность преобразующая, осознанная, целенаправленная. При этом акцент делается на

представлении человека о себе как активном, инициативном, творце собственной деятельности, жизни и судьбы.

2. Способность к рефлексии как факт осознания происходящего с самим собой проявляется в самообладании, самоконтроле в процессе деятельности. Способность к рефлексии выступает как средство самопознания. Знания человека о себе являются предпосылкой, необходимым условием совершения изменения в себе и мире.

3. Свобода выбора и ответственность за него. Осознанная активность, обусловленная целеполаганием и самосознанием, осуществляется свободно. Атрибут свободы всегда сопряжен с ответственностью и принятием человеком этой ответственности на себя, так как через ответственность выражаются нравственные характеристики личности, показывающие ее ценность. Таким образом, возможность выбора создает предпосылки для рождения ответственности.

4. Уникальность субъекта. Уникальность проявляется в отношении к себе как к уверенному, самостоятельному, надежному человеку, которому есть за что уважать себя. Она отражает ощущение ценности собственной личности для себя и, одновременно, предполагаемую ценность своего "Я" для других.

5. Понимание и принятие другого. Субъектность выявляется в отношении к людям.

6. Саморазвитие. Основной характеристики является желание субъекта изменяться по отношению к наличному состоянию, и готовность воспринимать сигналы о своих изменениях извне. Важно понимание человеком того, развивается ли он сам или ему создаются условия для развития, воспитывают его и управляют им.

Поскольку значение личности в самообучающейся организации велико, считаем необходимым выделить **личностный компонент** психологической готовности к профессиональной деятельности как системообразующий. Л. И. Божович отмечает, что «чем выше уровень развития человека, тем богаче его личностный потенциал и наоборот... Слабая сформированность личностных качеств порождает неудовлетворённость трудом, снижает мотивацию профессионального роста» [1, с. 47].

К профессионально значимым качествам, составляющим личностный компонент сотрудника самообучающейся организации, можно отнести: ответственность, коммуникабельность, терпимость, оптимистичность, мобильность, трудолюбие, принципиальность, наблюдательность, тактичность, энтузиазм, самостоятельность, уравновешенность, умение видеть и оценивать ситуацию с различных сторон, рефлексивность.

Знание себя как личности приводит к пониманию себя как субъекта будущей профессиональной деятельности непременным условием формирования психологической готовности к профессиональной деятельности в самообучающейся организации. Поэтому на этом личностном свойстве остановимся подробнее. Рефлексивность раскрывается в адекватной самооценке соответствия системы личностных качеств требованиям, предъявляемым к сотруднику организации для успешной профессиональной деятельности, в умении постоянно оценивать и анализировать восприятие себя другими людьми. Благодаря механизму рефлексии становится возможным находить рациональные решения в своей и чужой деятельности и развивать их; мыслить диалектически, охватывая противоположности в их единстве.

Для сотрудника самообучающейся организации рефлексия как процесс самопознания субъектом внутренних психических актов и состояний является необходимым условием для запуска процесса саморазвития и совершенствования себя как субъекта профессиональной деятельности.

Заключение

Психологическая готовность к профессиональной деятельности аккумулирует в себе, все необходимые и достаточные для успешного решения поставленной задачи элементы предстоящего действия. Психологическая готовность к деятельности является обязательным

условием не только её начала, но и эффективного решения. В соответствии с пониманием особой значимости психологической готовности как фактора эффективной деятельности, сложилась практика формирования профессиональной готовности специалиста.

Готовность к деятельности рассматривается как целостное проявление личности. Под готовностью к деятельности понимают особое личностное состояние, которое предполагает наличие у субъекта образа структуры действия и постоянной направленности сознания на его выполнение. Психологическая готовность включает в себя все необходимые элементы действия, которые необходимы для успешного решения поставленной задачи. Психологическая готовность проявляется в профессиональной направленности личности. Одним из элементов психологической готовности является осознанная потребность – мотив. Поэтому один из главных компонентов мы выделили мотивационный. Анализ ситуации, решение, развитие замысла, эмоций, проявление и изменение готовности определяются доминирующим мотивом, который обеспечивает необходимую длительность и направленность активности. Содержанием ориентационного компонента психологической готовности к профессиональной деятельности сотрудника самообучающейся организации является активная позиция в обучении и стремление к постоянному повышению уровня профессионализма и профессиональных знаний. Системообразующим оказывается **личностный компонент** психологической готовности, поскольку значение личности в самообучающейся организации подчеркивается особо. Можно выделить перечень профессионально значимых личностных качеств: ответственность, коммуникабельность, терпимость, оптимистичность, мобильность, трудолюбие, принципиальность, наблюдательность, тактичность, энтузиазм, самостоятельность, уравновешенность, умение видеть и оценивать ситуацию с различных сторон, рефлексивность.

Состояние психологической готовности к деятельности следует понимать как сложное, целенаправленное проявление личности. Оно имеет динамическую структуру, между компонентами которой существуют функциональные зависимости.

Список литературы

- [1] Божович Л. И. Проблемы формирования личности / под ред. Д.И. Фельдштейна. М.: Институт практической психологии; Воронеж: НПО МОДЭК, 1997. 351 с.
- [2] Давыдов В. В. Лекции по педагогической психологии: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений. М.: Издательский центр «Академия», 2006. 224 с.
- [3] Кучерявенко И. А. Проблема психологической готовности к профессиональной деятельности // Молодой ученый. 2011. №12. Т.2. С. 60-62.
- [4] Молодчик А.В. Теория и практика формирования саморазвивающейся организации. Екатеринбург: УрО РАН, 2001. 247 с.
- [5] Питанова М.Е. Становление субъектности в ходе обучения // Инновации в образовании. 2011. №9. С. 76-82.
- [6] Санжаева Р.Д. Психологическая подготовка студентов к педагогической деятельности // Личность в системе деятельности. Тезисы докладов регион. науч. практической конференции. Новосибирск: НГПУ, 1993. С. 90-114.
- [7] Сенге П. Пятая дисциплина: Искусство и практика самообучающейся организации. М.: ЗАО «Олимп-Бизнес», 2003. 408 с.

THE COMPONENTS OF PSYCHOLOGICAL READINESS FOR PROFESSIONAL ACTIVITIES OF MEMBERS IN A SELF-LEARNING ORGANIZATION

PITANOVA MARINA EVGENIEVNA

Pedagogical Institute. V. G. Belinsky FGBOU VO PGU, state pedagogical University, Lermontova str., 37, Penza, Russian Federation, pitanovame@mail.ru, 8 927 2642416

Anotation

In the article the model of psychological readiness for professional activity of the members of the self-learning organization is developed and described. A distinctive feature of the self-learning organization is lability in changing their behavior, openness to new knowledge and willingness to

work in the design mode. The members of such an organization should possess certain personal qualities that distinguish them from the executors of the coordinator's will. They should be aware of the value of their education, be able not only to adapt to new conditions, but also to show their own activity, improve their knowledge, develop their creative potential.

In the psychological readiness for professional activity is allocated a personal component, since professional success depends on the personal characteristics of an employee: responsibility, mobility, enthusiasm, reflexivity, etc. The motivational component is guiding, because out of the motive of impossible activity. Based on the specifics of the characteristics of the self-learning organization, we highlight the orientation component of psychological readiness, the content of which is an active position in training and the desire to constantly improve the level of professionalism and professional knowledge.

All components are considered as a single system based on the manifestations of the characteristics of professional subjectivity. We believe that the activity of a self-learning organization is possible only if its members have subjective characteristics. Subjectivity is used to identify the properties of a person capable of transforming the world and himself, as well as to diagnose and evaluate the changes that have occurred.

Key words: psychological readiness for professional activity, subjectivity, self-learning organization

Reference list

- [1] Bozovic L. I. Problems of identity formation / ed. by D. I. Feldstein. Moscow: Institute of practical psychology; Voronezh: NPO MODEK, 1997. 351 p.
- [2] Davydov V. V. Lectures on pedagogical psychology: learning aids for students of institutions. Moscow: publishing center "Academy", 2006. 224 p.
- [3] Kucheryavenko I. The problem of psychological readiness for professional activity. // Young scientist. 2011. №12. Vol. 2. P. 60-62.
- [4] Molodchik A.V. Theory and practice of formation of self-developing organization. Ekaterinburg: UrO RAN, 2001. 247 p.
- [5] Pitanova M. E. Formation of subjectivity in the course of training. // Innovation in education. 2011. №9. P. 76-82.
- [6] Sanjeeva R. D. Psychological preparation of students for pedagogical activity // Personality in the system of activity. Abstracts of the region. scientific. practical conference. Novosibirsk: NGPU, 1993. P. 90-114.
- [7] Senge P. The Fifth discipline: the art and practice of the self-learning organization. M.: JSC "Olympus-Business", 2003. 408 p.