

ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ КАК СРЕДСТВО СТИМУЛИРОВАНИЯ САМОРАЗВИТИЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ВУЗА

Ю.А. Громаковский

*Институт дополнительного
профессионального образования СГУ*

Изменения, которые сегодня происходят почти во всех сферах человеческой деятельности, приводят к старению знаний, увеличению темпов обновления профессий и потоков информации. Это обуславливает необходимость для большинства взрослых людей стремиться к постоянному обновлению своих знаний, методов деятельности и саморазвитию. Однажды приобретённая специальность уже не является гарантией для профессиональной деятельности на всю жизнь. Эта ситуация воплотилась в выдвинутом ООН лозунге «Образование не на всю жизнь, а через всю жизнь». Поэтому сегодня особое внимание обращается на развитие системы непрерывного образования, выступающего условием достижения равных возможностей и занятости. Продолжение образования взрослыми, зрелыми людьми становится необходимостью нашего времени.

Известно, что развитие как основная потребность существования личности не может быть ограничено каким-либо отрезком времени, оно осуществляется на протяжении всей жизни индивида и период зрелости не является законченным состоянием, к которому направлено развитие, наоборот: чем выше уровень интеллектуального, морального, профессионального и психологического развития тем больше возрастает потребность личности к самосовершенствованию. При этом важно «не разделять общекультурную и профессиональную подготовку, а конструировать непрерывное образование специалиста как синтез трех культур личности – мировоззренческой, духовно-нравственной и профессиональной», а также соблюдать преемственность между базовым профессиональным и постдипломным образованием¹.

Реализовать потребность в саморазвитии можно только при условии активного самопознания, которое обеспечивает формирование точных представлений о реальном уровне саморазвития, его оценку, определение путей и методов целенаправленного самосовершенствования.

Различные формы обучения (например, курсы повышения квалификации) выступают для взрослого человека как формы, которые, содействуют его самообразованию, но не заменяют его. То есть можно сказать, что они являются мощными средствами, стимулирующими его саморазвитие. К сожалению, степень влияния, системы повышения квалификации на стремление профессионала к саморазвитию изучена пока недостаточно. Например, мы еще

¹ Анциферова Л.И. Психологические закономерности развития личности взрослого человека и проблема непрерывного образования // Психол. журнал. 1988. Т. 1. № 2. С. 52—60.

многого не знаем о содержании и структуре процесса саморазвития управленческих кадров, не выявлены четкие взаимосвязи между процессами саморазвития управленца и совершенствованием его профессионализма.

Хороший руководитель — не тот, у кого имеются ярко выраженные достоинства, а тот, у кого нет явных слабостей. Даже в одну из них может без остатка утечь авторитет и уважение подчиненных. Даже одно слабое место может быть причиной потери управляемости.¹

Существуют четыре группы условий и факторов, как способствующих саморазвитию управленцев, так и выступающих в качестве барьеров препятствующих саморазвитию. К ним можно отнести: социальные, организационные, профессиональные (деятельностные) и психологические (личностные). В данной работе нас будут в первую очередь интересовать психологические барьеры. Осознание наличия и содержания таких барьеров в процессе саморазвития позволяет разрабатывать индивидуальные программы по их преодолению. Конечно, каждый взрослый человек, есть личность самостоятельная и иногда заставить его обучаться не так-то просто. Особенно если он сомневается в такой необходимости. Одним из инструментов, позволяющих успешно решить данную проблему, является система повышения квалификации, которая должна опираться на следующие аргументы:

- взрослые могут учиться всю жизнь;
- взрослые независимы и целеустремленны;
- взрослые заинтересованы в получении значимой информации;
- у взрослых имеется жизненный опыт, который повышает их способность к обучению;
- взрослые стремятся к знаниям, чтобы решать свои проблемы;
- у взрослых сосредоточенность на учебе более глубока;
- взрослые интеллектуально более пытливы.
- взрослые более убедительно мотивируют свое обучение т.д.²

Особенно это важно для системы повышения квалификации управленческих кадров в сфере образования, то есть той профессиональной сфере, где уровни личностного, морального и интеллектуального развития напрямую определяют успешность или неуспешность управленческой деятельности.

Следовательно, актуальными психологическими задачами системы повышения квалификации руководителей вуза являются:

¹ Заборов А.В. Подсказки для интуиции. Как влиять на людей. М., 2009. С. 28.

² Владимирская А.О. Хочешь жить? Умей учиться. [Элитариум — ЦДО](http://www.elitarium.ru) (www.elitarium.ru) – СПб.: 2005.

- понимание и принятие новых знаний, совершенствование существующих и приобретение более эффективных умений управления людьми;
- изменение психологии руководителей, то есть отказ от устаревших управленческих стереотипов и освоение новых функций, приоритетов и ценностных ориентаций;
- создание условий для понимания необходимости самообразования и саморазвития и определения их содержания.

Психологи утверждают, что профессиональное саморазвитие — это не массовое и даже не типичное явление, потому что не все обладают качествами, которые необходимы для целенаправленной работы над собой. Саморазвитие происходит только у тех руководителей, кто обладает необходимыми качествами, главными из которых являются:

- внутренняя мотивация на решение сложных управленческих задач;
- стремление к достижению высоких результатов;
- способность к саморазвитию;
- понимание содержания и методических основ саморазвития и т.п.

При этом необходимы определенный уровень грамотности руководителя в вопросах и методах саморазвития, наличие организационно-методических и социально-психологических условий. К сожалению, психологическим проблемам саморазвития как в процессе повышении квалификации, так и после него уделяется крайне мало внимания. Ранее мы неоднократно в сборниках научных статей «Образование в современном мире» (2006 – 2008 гг.), высказывали свои суждения о необходимости решения подобных проблем. Где касались вопросов мотивации к продолжению обучения, анализа своих ценностей, компетентности и др. При этом акцентировали внимание на то, что одним из средств, которое способно оказывать мощное стимулирующее воздействие, на руководителей в вузе подвигая их к саморазвитию, является система повышения квалификации.

Саморазвитие — это процесс осознанного целенаправленного развития себя как руководителя, который включает самосовершенствование своих знаний, умений, личностных и функциональных качеств и компетенций, обеспечивающих эффективность профессиональной деятельности. Данный процесс представляет собой единство следующих составляющих:

- личностного развития (личностного роста);
- интеллектуального развития;
- профессионального (квалификационного) развития;
- поддержания физического состояния (здоровья).

Эффективность саморазвития руководителей вуза зависит и от многих внешних факторов, например от:

- организационных и социально-психологических условий управленческой деятельности;
- корпоративной культуры организации;
- доступности для руководителя современных информационных систем и от подготовленности к работе с ними;
- знания способов процесса саморазвития и самоконтроля;
- методического обеспечения и др.

В практическом плане о профессиональном развитии человека говорят в тех случаях, когда уровень его мастерства не просто как-то изменяется, а повышается на порядок. Почему у одних людей происходят такие изменения, а у других нет? Ответ на этот вопрос нужно, искать в психологических особенностях личности каждого конкретного человека.

Во-первых, для того, чтобы саморазвитие было успешным необходимо обладать определенными способностями:

- видеть свои недостатки и ограничения;
- анализировать их причины в собственной деятельности;
- критически оценивать результаты своей работы, причем не только неудачи, но и особенно успехи.

Данные способности просты и понятны, но не все руководители обладают ими в достаточной мере, а сформировать их самостоятельно сложно. Поэтому для создания предпосылок саморазвития руководителю необходимо пройти специальное обучение, объем которого индивидуален для каждого. Игнорирование такого обучения приводит к тому, что способности к профессиональному самосовершенствованию большинства руководителей вуза проходят длительный путь естественного созревания. Только грамотный в этих вопросах руководитель может оценить реальные возможности и выбрать правильное направление своего развития. Возможности отражаются в задачах развития, которые руководитель ставит перед собой. Задачи могут быть реальными или нереальными. Реальными они оказываются тогда, когда соответствуют имеющимся к данному моменту достижениям. Неадекватная оценка своих профессиональных и личностных качеств — путь к неудаче в профессиональном росте.

Во-вторых, многие люди излишне усердствуют в достижении каких-либо результатов, и их настойчивость не приближает, а наоборот отдаляет их от успеха. Они так зациклены на своей цели, что не способны действовать лучшим образом, отвечающим их задачам. Путь к совершенству— раскрепощенность и в то же время сосредоточенность. Психиатр и писатель Виктор Франкл окрестил эту идею «концепцией парадоксального намерения», согласно которой чрезмерная концентрация на чем-либо оказывает на объект противоположное воздействие. Говоря словами В. Франкла «то, чего боятся, обычно и происходит, а самое заветное желание исполнить невозможно». Заключение Франкла таково: «Не ставьте себе целью успех ради самого успеха;

чем больше вы будете стремиться к этому, тем больше вероятность того, что вы промахнетесь. Потому что успех, как и счастье, невозможно догнать; он должен явиться ненамеренно, как побочный эффект неукоснительного следования курсу, ориентированному на куда большее достижение»¹.

На принципе парадоксального намерения В. Франкла основана жизнь каждого успешного руководителя. Следовательно, не может быть саморазвития без стремления выполнять свои служебные функции эффективно и качественно. Поэтому первым диагностическим признаком саморазвивающегося руководителя является его отношение к работе и людям ее выполняющим.

Следовательно, система повышения квалификации в содержательном плане должна сформировать три направления профессионального развития руководителей вуза, способствующих объективной оценке себя как личности и профессиональной подготовленности.

Первое — получение новых знаний, формирование умений и качеств (личностных и профессиональных), которых у руководителя нет, но которые ему необходимы. Это, трудная задача, и без помощи высококвалифицированных преподавателей ее не решить.

Второе — развитие имеющихся положительных умений и качеств, которые можно усилить, если их совершенствовать целенаправленно. Это более легкая задача, которую с успехом решают многие руководители без внешней помощи, конечно, из тех, кто ее осознает.

Третье — устранение недостатков и ограничений, снижающих эффективность деятельности руководителя и мешающих профессиональному росту. Это весьма трудная задача и для ее решения большинству руководителей необходима помощь из вне (повышение квалификации и т.п.).

Теоретически наиболее эффективен путь саморазвития, когда руководитель работает над собой сразу по трем направлениям. Но на практике такой путь осуществить крайне сложно. Работа в любом из этих направлений является психологически трудной задачей.²

Нужно иметь в виду, что ни одна образовательная система не дает абсолютно полный, до деталей раскрытый объем знаний, не создает всех условий для формирования умений высокого уровня, но она должна создавать необходимые базовые условия для самообразования и личностно-профессионального развития. Следовательно, в процессе повышения квалификации руководителей вуза на каждом занятии должны быть предложены проблемы и подходы к их разрешению, которые должны нести мотивационный эффект для саморазвития. Они должны побуждать слушателей искать в себе те потенциальные ресурсы, развитие которых будет способствовать достижению более высоких профессиональных достижений.

¹ Франкл В. Человек в поисках смысла. М., 1990. С. 10, 89.

² Гительман Л.Д. Условия совершенствования профессионального саморазвития. СПб. : Эльтремум ЦДО (www.elitarium.ru) – 2008.

Это, по нашему мнению, одна из основных психологических задач системы повышения квалификации.

Известно, что уровень активности профессионального развития определяется структурой мотивов трудовой деятельности руководителя. Если в этой структуре внутренние мотивы занимают доминирующие позиции или, еще лучше, один из них является ведущим мотивом, то это обеспечивает мотивированность руководителя на саморазвитие. Если же ведущим мотивом является один из внешних мотивов и в структуре мотивации менеджера на позициях доминирующих отсутствуют внутренние мотивы, можно говорить об отсутствии мотивированности на профессиональное саморазвитие. Следовательно, если в процессе повышения квалификации у слушателей постоянно будут побуждаться: стремление к новизне, самоактуализации и самоутверждению, то будут удовлетворяться потребности, которые находятся на вершине иерархии. А эти потребности наиболее специфичны для управленческой деятельности.

При этом нужно учитывать закономерности отношений между системами внешней и внутренней мотивации, когда реализация внешней мотивации может усилить внутренние мотивы, или когда реализация внутренних мотивов может привести к созданию внешнего стимулирования. В тоже время нельзя не обращать внимания и на дисгармонические закономерности. Когда человек, изначально побуждаемый мотивацией к процессу деятельности, например интересом к её содержанию (внутренний мотив), может под воздействием более заманчивых стимулов (статусных или материальных) начинает переключаться именно на них. В результате внутренняя мотивация или полностью исчезает или снижается ее значимость.¹

Поэтому в процессе повышения квалификации руководителей вуза желательно оптимально сочетать создание внешних стимулов и внутренних мотивов.

Кроме этого в процессе обучения надо учитывать основные психологические особенности взрослого человека. Например, сильное стремление к самостоятельности предполагает свободу выбора содержания, организационных форм, сроков и режимов обучения. Унификация, по нашему мнению, совершенно противопоказана для взрослых людей: не имея свободного выбора, осуществляемого в соответствии со своими интересами и возможностями, личность снимает с себя внутреннюю ответственность за продуктивность своего учения. Отсюда так важны современные тенденции к демократизации системы повышения квалификации, в которую включаются взрослые. Она должна быть многовариативной, дифференцированной и гибкой. Такой, которая позволила бы взрослым людям, имеющим разные профессиональные и духовные потребности, разный уровень подготовки и опыт работы, разные возрастные и индивидуальные возможности, делать самостоятельный выбор.

¹ Карпов А.В. Психология менеджмента: Учебное пособие. М., 2000. С. 488 – 489.

Самостоятельность взрослого означает также его активное участие в учебном процессе. Активное участие взрослых в групповой работе является более действенным способом обучения, чем пассивное вовлечение индивида в учебный процесс, построенный на информационно-рецептивной основе.¹

В тоже время стремление взрослых к самостоятельности в обучении иногда приходит в противоречие с их возможностями полноценно осуществлять собственную учебную работу. Наличие жизненного и производственного опыта, которым в большей или меньшей степени обладают обучающиеся взрослые, является одним из хорошо известных факторов, определяющих особенности усвоения новых знаний.

Уже не раз отмечалось, что влияние жизненного опыта на обучение взрослых достаточно противоречиво. Представления и понятия, сформированные в индивидуальном практическом опыте, непосредственно отражают все богатство конкретных ситуаций, возникающих в деятельности и общении с другими людьми. Способы и приемы действий, неоднократно апробированные в этих практических ситуациях, приобретают для индивида высокую ценность. Более того, у взрослых нередко возникают психологические барьеры по отношению к теоретическому материалу, неприятие и непонимание его смысла.²

Все вышеизложенное дает основание сказать, что анализ тенденций, которые прослеживаются в практике деятельности системы повышения квалификации, позволяет выделить две кардинальные идеи, интенсивно разрабатываемые как в нашей стране, так и за рубежом.

Первая из них касается организации предметного содержания повышения квалификации. При решении этого вопроса наблюдается отчетливо выраженное стремление к проблемному построению содержания обучения, причем такому, которое основано на воссоздании (моделировании, имитации) в обучении практических ситуаций, характерных для реальной деятельности руководителей в вузе. Это создает психологическое представление личной причастности к решению поставленных проблем, что побуждает руководителя к самооценке своих знаний и умений и выявлению потенциальных возможностей. В этой ситуации процесс повышения квалификации является средством, стимулирующим саморазвитие руководителей.

Вторая тенденция, это интерес к организации разнообразных форм совместной (групповой) учебной работы, основанной на общении, взаимодействии, коммуникации руководителей различного ранга. Эти формы обучения (анализ ситуаций, групповые дискуссии, деловые игры, тренинги и т.

¹ Змеев С. И. Андрагогика. Основы теории, истории и технологии обучения взрослых. М., 2007. С. 28, 75.

² Кулюткина Ю.Н. Образование взрослых: социально-психологические проблемы, поиски, решения / Под ред. докт. психол. наук, проф., Г.С. Сухобской. Том 3. Книга 1. СПб., 2000. С. 7

п.) предполагают активное участие руководителей в коллективном обсуждении проблем, в совместной работе по выработке решений, в проигрывании различных ролей и функций, в совместном анализе и осмыслении результатов. Здесь руководитель может ощущать себя не только в качестве управленца, но и подчиненного, что создает не только условия для самооценки, но и оценки своих действий другими людьми. А это уже другой уровень для самооценки, где достоинства и недостатки, видимые самим у себя могут оказаться несостоятельными, что потребует их переоценки и как следствие появляется стремление к саморазвитию.

В заключении можно отметить, что система повышения квалификации руководителей в вузе, являясь мощным средством для их саморазвития должна учитывать особенности обучения взрослых, когда наиболее сильно проявляется потребность в понимании смысла обучения. Где выделяются две основные составляющие этой потребности: потребность в решении конкретных управленческих задач и потребность в личностно-профессиональном развитии.