

УДК 159.923

**РАЗВИТИЕ ЛИЧНОСТНОГО ПОТЕНЦИАЛА СТУДЕНТА
С ПОЗИЦИИ КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ПОДХОДА**

© 2013 г.

С.В. Кузьмина,¹ Н.В. Власихина²¹Нижегородский госуниверситет им. Н.И. Лобачевского²Санкт-Петербургский христианский университет

zaochnik@fks.unn.ru

Поступила в редакцию 14.03.2013

Рассматривается проблема развития личностного потенциала студентов как стержневой компетенции будущего специалиста; на основе результатов теоретического исследования раскрывается понятие личностного потенциала; системообразующим компонентом личностного потенциала выделяется коммуникативный аспект; одним из наиболее значимых факторов развития личностного потенциала студентов определяется психологическая культура общения, принятая в образовательном учреждении.

Ключевые слова: личностный потенциал, профессиональная компетентность, компетенция, коммуникативный потенциал, психологическая культура общения.

В контексте развития современного общества важной задачей вуза становится формирование высокого уровня профессиональной компетентности выпускников, способных эффективно осуществлять деятельность, как во внешней, так и во внутренней среде образовательного учреждения.

Новое поколение Федеральных государственных образовательных стандартов декларирует, что оценка результатов образования должна вестись по уровню достигнутых студентами *компетенций* [1]. Компетенция при этом определяется как способность (готовность) к профессиональной деятельности с максимальным применением знаний, умений и навыков, а также развитием деловых качеств личности. Формирование определенных компетенций лежит в основе приобретения выпускником *компетентности* в избранной профессиональной области деятельности.

Рыночные условия профессиональной деятельности, в которых происходит окончательное становление профессиональной компетентности, диктуют свои требования к подготовке кадров. Постоянные трансформации экономических процессов, условий труда определяют в качестве важнейшего компонента профессиональной компетентности наличие личностного потенциала у специалистов [2].

В науке понятие личностного потенциала чаще всего употребляется в связи с понятием «ресурс» (иногда – «капитал»), при этом имеются в виду интеллектуальные, личностные, нравственные, духовные и другие ресурсы. Исследователи (В.Н. Косырев, Е.Ф. Зеер, В.И. Носков, А.М. Павлова, Т.П. Скрипкина) склон-

ны рассматривать личностный потенциал как структуру, компоненты которой образуют два взаимодействующих фактора [2].

Во-первых, это реальные возможности индивида, характеризующие уровень его актуального развития. Сюда относятся знания, умения, навыки, способности, физические и интеллектуальные потенции. По мнению авторов, он реализуется за счет компонентов двух уровней: психофизиологического и квалификационного.

Вторым фактором являются устремления и общая направленность личности, опирающиеся на систему отношений и представлений индивида о самом себе и окружающем мире, на иерархию ценностей и мировоззрение (А.М. Павлова). Это *третий* уровень личностного потенциала – мотивационный по сути и психосоциальный по происхождению, важной психологической составляющей которого является ощущение самодостаточности и веры в себя.

В.Н. Косырев выделяет в структуре личностного потенциала еще один фактор – стремление к расширению своих потенций [3]. Он проявляется в желании испытать себя и обрести новые возможности за счет наиболее полного использования имеющихся у индивида задатков и превращения их в способности. Это то, что А. Маслоу называл самоактуализацией [4]. В результате мы имеем *четвертый* уровень личностного потенциала, субъективным следствием которого становится субъективное впечатление успешности и профессиональной компетентности личности.

Описанная структура личностного потенциала, на наш взгляд, более полно соответствует представлению С.Л. Рубинштейна о сущности человека: «чтобы понять путь своего развития в

его подлинной человеческой сущности, человек должен его рассматривать в определенном аспекте: *чем я был? – что я сделал? – чем я стал?»* [5].

Итак, если подвести итог, то с точки зрения В.Н. Косырева личностный потенциал – это достигнутые в результате предыдущего развития возможности личности, обеспечивающие получение личностно значимых и социально ценных достижений в различных сферах социального функционирования. Личностный потенциал имеет в своей основе некоторый личностный ресурс, но не сводится к нему. Ресурсы – это простая совокупность имеющихся запасов, взятая сама по себе, безотносительно к тому, чего можно достичь с их помощью.

Личностный потенциал характеризуется, по крайней мере, четырьмя свойствами: 1) качественным содержанием имеющихся личностных ресурсов, 2) количественной характеристикой каждого из них, 3) возможными областями эффективного функционирования личности на основе имеющихся ресурсов, 4) уровнем личностных достижений в соответствующих сферах функционирования личности.

Понятие личностного потенциала находится в неразрывной связи с категорией развития (поступательного, развернутого во времени движения от низшего к высшему), что обуславливает его системную природу.

Д.А. Леонтьев рассматривает понятие «личностный потенциал» более глубоко и определяет его как «интегральную характеристику уровня личностной зрелости, а главным феноменом личностной зрелости и формой проявления личностного потенциала является как раз феномен самодетерминации личности, то есть осуществление деятельности в относительной свободе от заданных условий этой деятельности – как внешних, так и внутренних условий» [6]. Раскрывая это понятие, он говорит о таких характеристиках личности, как воля, сила Эго, внутренняя опора, локус контроля, ориентация на действие и некоторые другие. Личностный потенциал отражает меру преодоления личностью заданных обстоятельств, в конечном счете преодоление личностью самой себя.

Рассмотрение личности с точки зрения ее основных подструктур как потенциалов началось в отечественной науке с работы М.С. Кагана. Разрабатывая системный подход к личности и ее деятельности и принимая тезис С.Л. Рубинштейна: «личность и формируется и проявляется в деятельности», М.С. Каган предложил рассматривать личность как персонифицированную деятельность [7]. Свою структуру личность получает из видового строения человеческой деятельности и характеризуется, по М.С. Кагану, пятью потенциалами.

Гносеологический потенциал определяется объемом и качеством информации, которой располагает личность и которая складывается из знаний о внешнем мире, природном и социальном, и самопознания. Ее получение зависит от природного ума, образованности и практического опыта. С этим потенциалом связана преимущественно познавательная деятельность человека.

Аксиологический потенциал личности определяется обретенной ею в процессе социализации системой ценностных ориентаций, идеалов, жизненных целей.

Творческий потенциал личности определяется полученными ею и самостоятельно выработанными умениями, навыками и способностями к созидательному и продуктивному действию, творчеству.

Коммуникативный потенциал личности определяется мерой и формами ее общительности, характером и прочностью ее контактов с другими людьми.

Художественный потенциал личности определяется уровнем, содержанием и интенсивностью ее художественных потребностей и тем, как она их удовлетворяет [7].

Личность, таким образом, определяется не своим характером, темпераментом, физическими качествами и т.п., а тем, что и как она знает, что и как она ценит, что и как она созидает, с кем и как она общается, каковы ее художественные потребности и как она их удовлетворяет.

Наиболее развернутая концепция личностного потенциала разработана в исследованиях научной школы профессора В.В. Рыжова [8, 9], где не только дано наиболее полное и интегративное описание этого феномена, но и осуществлена серия многолетних и многочисленных диссертационных исследований. К научной школе профессора В.В. Рыжова относятся и авторы данной работы.

Согласно проведенному теоретическому анализу выработано следующее определение личностного потенциала. *Личностный потенциал* – это система свойств, составляющих основу личностного и профессионально-личностного развития человека (если речь идет о развитии личности в профессиональном плане, как специалиста в какой-либо профессиональной деятельности) и обеспечивающих соответствующий уровень достижений в профессиональной подготовке, в последующей деятельности, в развитии собственной личности.

Личностный потенциал складывается из следующих основных компонентов, каждый из которых, в свою очередь, может быть системно рассмотрен как потенциал:

1. *Гносеологический (когнитивный, интеллектуальный) потенциал*. Сюда входит система профессиональных знаний, умений, навыков, а

также представлений и мировоззрения, которыми обладает личность. Психологической основой и механизмом формирования этой подструктуры являются интеллект и умственные способности личности, возможно, профессионально ориентированные.

Применительно к определенным видам профессиональной деятельности гносеологический потенциал может быть дополнен блоком сугубо специальных способностей.

2. *Аксиологический потенциал.* Он включает систему целей, ценностей и ценностных ориентаций в профессии, социально-психологических установок личности. Наибольшее значение в этой подструктуре имеет общая осмысленность жизни, понимание жизненной цели, эмоциональная насыщенность жизни, удовлетворенность ее результатами.

В процессе профессионального развития личности, равно как и в процессе общего образования, особое значение для формирования высокой мотивации обучения студентов и стремления к профессиональным достижениям приобретают ценностные ориентации, тесно связанные с их социально-психологическими установками в жизни и в обучении.

В аксиологический потенциал возможно включение таких социально-психологических установок, как установки-ориентации на «альтруизм – эгоизм», «процесс – результат», «свободу – власть», «труд – деньги» и другие.

Социально-психологическая установка, с одной стороны, определяет основные целевые и ценностные ориентации личности в его учебной и иной деятельности. С другой стороны, выражая определенную социальную значимость и ценность той или иной направленности, социально-психологическая установка способствует формированию мотивации достижений и определяет ценностную нагрузку совершаемой активности.

3. *Творческий потенциал.* В эту подструктуру, в соответствии с имеющимися в современной психологической науке данными, включаются: 1) высшие уровни всех когнитивных процессов, 2) специальные структуры потребностно-мотивационной сферы, 3) эмоциональный профиль, 4) структура волевой регуляции, 5) Я-концепция личности. Все эти качества открывают личности возможность созидать, творить, находить новое, принимать решения и действовать оригинально и нестандартно.

4. *Коммуникативный потенциал* представляет собой систему свойств, умений и способностей личности, обеспечивающих ей успешность общения, понимания и взаимопонимания с другими людьми, способности к овладению и

уровень владения языками общения, а также коммуникативными качествами личности и конкретными умениями и навыками общения.

Профессионально ориентированное рассмотрение коммуникативного потенциала позволяет говорить об определенном уровне развития коммуникативной компетентности личности. Высокий уровень развития коммуникативного потенциала, например, применительно к профессиональному становлению и развитию личности, обозначаемый как *профессионализм* общения, определяется нами как глубоко *личностный* уровень компетентности, не сводимый к знаниям и коммуникативным умениям.

5. *Художественный потенциал* включает систему эстетических вкусов, предпочтений, художественно-творческих способностей и возможностей человека, выраженность в личности «эстетического человека» по Э. Шпрангеру.

6. *Профессиональный потенциал* рассматривается применительно к анализу профессиональной подготовки человека к какой-либо деятельности. Он может учитываться также в организации профильного и предпрофильного обучения, ставшего сегодня модным в условиях общего среднего образования. По нашему мнению, этот потенциал находит свое выражение в профессиональных ориентациях, склонностях, предпочтениях в области избранной деятельности, в соответствующем им типе личности. Свое наиболее яркое выражение он находит в уровне мотивации профессиональных достижений, а также в ориентации мотивов. Важной и именно потенциальной характеристикой профессионального потенциала является личностно-профессиональный тип человека, избравшего наиболее соответствующую его особенностям профессию. Для оценки потенциала в этом смысле могут быть использованы типологии личности Э. Шпрангера, Дж. Голланда, Г. Селле, Р.М. Гинзбург.

Предполагается, что определенному личностному типу должен соответствовать свой тип профессиональной среды, что и обеспечивает более полноценную реализацию личности в деятельности.

7. *Духовный потенциал* включает систему духовно-нравственных ценностей и жизненных позиций личности, ее ценностно-смысловых и смысложизненных ориентаций, основных убеждений и мировоззрений, определяющих понимание человеком своей ответственности, свободы и трансцендентности.

Духовный потенциал, или *духовность* в широком смысле, выражает способность личности различить и избрать истинные нравственные ценности и положить их в основание своей

жизни. Духовность понимается нами как глубоко личностный способ отражения и освоения действительности, детерминированный ориентацией познания и деятельности человека на общечеловеческие ценности. При этом ключевыми нравственными ценностями определяются добро, красота, истина, свобода, ответственность, трансцендентность личности. Объединяющей характеристикой духовности является любовь.

Центральным компонентом личностного потенциала, ведущим за собой развитие и всех остальных структурных компонентов, является, по нашему мнению, *коммуникативный* потенциал личности.

Анализ литературы по проблеме коммуникативных способностей и коммуникативного потенциала показал, что их сущность, структура и определения у различных авторов трактуются по-разному, с точки зрения как понятийных, так и сущностных основ. Во всех подходах отсутствует элемент взаимодополняемости, нет единой концептуальной схемы. Подавляющее большинство существующих подходов дифференцируется по двум направлениям: личностно-процессуальному и субъективно-процессуальному. Причем выделенные направления не детерминируют личностно ориентированную духовную плоскость общения, представляя коммуникативный потенциал личности как инструмент воздействия, влияния, управления, коррекции и т.п., а не как диалогические коммуникативные способности в трактовке межличностного взаимодействия (Ю.Н. Емельянов, Ю.М. Жуков, Л.А. Петровская, А.В. Растяников, А.А. Кидрон и др.). В этих исследованиях коммуникативные способности и коммуникативный потенциал рассматриваются в плане проявления в общении социальных, социально-перцептивных, гностических, экспрессивных, информационно-коммуникативных, поведенческих способностей, навыков и умений общения [10, 11]. Вместе с тем представление о высшем уровне общения, отвечающее критерию профессиональной компетентности, включает в себя именно личностно и духовно ориентированный диалог.

Этот принцип особенно активно реализуется при использовании диалогического типа психологической культуры общения образовательного учреждения [12].

Под *психологической культурой общения* мы понимаем систему норм, ценностных ориентаций, мотивационно-целевых установок, определенных моделей, форм, способов и стилей поведения и взаимоотношений в коллективе образовательного учреждения, практикуемых в учебно-воспитательной работе и общении преподавателей и студентов в процессе формиро-

вания профессиональных компетенций. Мы полагаем, что эта система оказывает существенное влияние на формирование психологических установок, усваиваемых студентами в процессе обучения и общения с преподавателями, ценностных ориентаций и деловых качеств личности выпускников, развитие их личностного потенциала.

Как показывают наши исследования, оптимальным условием полноценного профессионального становления личности специалиста, развития его личностного потенциала является личностно ориентированная *диалогическая культура общения* в образовательном учреждении [12, 13]. *Диалогический* тип взаимодействия и общения людей гармонично *интегрирует* межличностные ориентации, доброжелательность и толерантность *клановой* организационной культуры образовательного учреждения; позитивные элементы стабильности и порядка *иерархической* культуры; целеустремленность и деловитость *рыночной* культуры; альтруизм, самоотдачу и творческую направленность *адхократической* культуры.

Диалогическая парадигма в психологии – это не просто определенный подход к общению, но глубинное понимание личности и ее развития (М.М. Бахтин, М. Бубер, Г.А. Ковалев, А.Ф. Копьев, В.А. Петровский, Н.Д. Павлова, И.А. Зачёсова и др.).

Основными признаками и нормативами диалога принято считать следующее:

1. В диалоге реализуется *активное диалогическое отношение* к собеседнику как к активному и равноправному партнеру независимо от его возраста, уровня интеллекта и способностей.
2. В диалоге реализуется *безусловное принятие* партнера и признание неповторимости и уникальности его личности.
3. В диалоге партнер принимается *безоценочно*.
4. В диалоге практикуется взаимная доброжелательность и доверительность в отношениях партнеров.
5. Участники диалога эмоционально и личностно раскрыты.
6. Для диалога характерна взаимная искренность партнеров.
7. Участники диалога свободны от стереотипов и предвзятостей в отношении друг друга.
8. Диалог – *творческая коммуникативная деятельность*, способная существенно усилить творческую активность партнеров.

Таким образом, объединяя в себе творческую интеллектуальную и коммуникативную активность, диалог является важнейшим условием реализации личностного потенциала в любой сфере деятельности.

Формирование коммуникативного потенциала личности студентов, его соответствия требованиям профессиональной компетентности специалиста на фоне усиления личностно ориентированной диалогической культуры общения в образовательном учреждении стало **целью** разработки программы развития личностного потенциала студентов факультета физической культуры и спорта ННГУ им. Н.И. Лобачевского.

В качестве основных принципов реализации программы развития личностного потенциала студентов мы рассматриваем следующие положения:

1. Использование данной программы целесообразно и наиболее эффективно при целенаправленной оптимизации организационно-культурных и социально-психологических условий профессиональной подготовки, сложившихся в образовательном учреждении. Отсюда естественно вытекает второе положение.

2. Программа развития личностного потенциала студентов должна быть сопряжена с целенаправленной работой с преподавательским и студенческим коллективами по оптимизации психологической культуры общения, ее последовательной диалогизации, усилению творческих, деловых и нравственно-ценностных ориентаций.

По нашему мнению, программа развития личностного потенциала студента должна содержать в себе мероприятия, направленные на формирование всех его компонентов: гносеологического, аксиологического, творческого, коммуникативного, художественного, профессионального, духовного. Но очевидно, что это задача достаточно объемная и требует к себе значительного внимания. Решение ее – процесс длительный, которому, возможно, человек должен посвятить всю свою профессиональную жизнь. В рамках краткосрочного исследования решить ее не представляется возможным, поэтому мы вынуждены определить системообразующий компонент личностного потенциала. По нашему мнению, как уже отмечалось, это коммуникативный компонент. Человек, умеющий общаться, способный устанавливать контакты с различными по характеру, статусу, национальности людьми, добивающийся цели в процессе коммуникации, способен развиваться и духовно, и профессионально, и личностно.

Исходя из этого, центральным направлением программы развития личностного потенциала студентов стало развитие коммуникативного компонента.

Основной формой реализации данной программы является социально-психологический тренинг. Кроме него используются групповые дискуссии, семинары, мозговые штурмы.

Выдержки из содержания программы

Семинар «Препятствия личностному росту»

Цель семинара: Ознакомление с факторами, выступающими внутренними преградами для личностного и профессионального развития.

На данном лекционно-дискуссионном занятии студентам предлагается знакомство с описаниями преград личностному росту по материалам работ В. Джеймса и А. Маслоу, обсуждение этого материала и анализ личных примеров.

Упражнение «Цели» (по В. Джеймсу).

Инструкция для студентов: уделите этому упражнению 15 минут. Возьмите четыре листа бумаги и ручку или карандаш. На одном листе напишите: «Каковы мои жизненные цели?» В течение двух минут ответьте на этот вопрос. Записывайте все, что вам приходит в голову, независимо от того, насколько это вам покажется общим или абстрактным, или тривиальным. Вы можете записать личные, семейные, профессиональные, социальные, общественные или духовные цели и проч. Дайте себе еще две минуты, чтобы просмотреть ваш список, дополнить или исправить что-то. Затем отложите этот лист в сторону.

Возьмите второй лист и напишите сверху: «Как я хотел бы провести ближайшие три года?» – потратьте две минуты на ответ, потом в течение двух минут просмотрите, проверьте, дополните список. Это поможет вам уточнить ваши цели, наметить их более определенно, чем в первом вопросе. Отложите и этот лист.

Чтобы увидеть свои цели под другим углом, напишите на третьем листе: «Если бы я узнал, что мне осталось жить шесть месяцев с сегодняшнего дня, как бы я прожил их?» Цель этого вопроса – выяснить, нет ли чего-нибудь, что важно для вас, но чего вы не делаете и о чем даже не задумываетесь. Пишите также в течение двух минут и возьмите еще две минуты на просмотр. Затем отложите и этот лист. На четвертом листе выпишите три цели, которые кажутся вам наиболее важными из всех, ранее записанных.

Сравните ваши листы. Есть ли какие-нибудь темы, проходящие через различные названные вами цели? Относятся ли все ваши цели к какой-нибудь определенной категории, например к личным или социальным? Есть ли одинаковые цели на первых трех листках? Отличаются ли чем-нибудь от всех других три цели, которые вы выбрали в качестве наиболее важных?

Задание «Построение целей»

Инструкция для студентов: постарайтесь наметить свои основные жизненные цели, направления, в которых вы хотели бы прилагать свои усилия сейчас и в будущем. Не забудьте о по-

требности развивать самого себя. Хорошо, если вы сможете составить два плана: на длительную перспективу и на 2–3 года. Запишите свои соображения.

В связи с выделенными целями продумайте следующие вопросы:

1. Что будет способствовать достижению этих целей?
2. Что будет препятствовать достижению этих жизненных целей?
3. Какие критические события возможны на пути к достижению целей?
4. Чем я могу снизить остроту критических моментов?
5. Что мне потребуется для достижения жизненных целей, какие ресурсы (время, помощь близких и друзей, деньги, здоровье и т.д.)?
6. Смогу ли я задействовать эти ресурсы для достижения жизненных целей?
7. Нужно ли мне изменить поставленные цели?

Желательно, чтобы намечаемые цели из разных сфер жизни (обучение, работа, семейная жизнь, социальный статус, межличностные отношения, физическое здоровье, душевный настрой, духовная жизнь) были соотнесены друг с другом.

Самопрезентация

Каждый участник представляется по кругу и называет два любых качества, которыми он гордится.

Упражнение «Портье»

Работа над ситуацией, в которой присутствуют препятствия в процессе общения (отказы, критика, негативное эмоциональное отношение) на пути достижения цели.

Упражнение «Голые идут по Антарктиде»

Группе студентов предлагается фраза «Голые идут по Антарктиде». Задача группы – с помощью вопросов прояснить данную ситуацию и достигнуть цели, выяснив, что «Голые» – в данной фразе не прилагательное, а существительное, имя собственное, обозначающее фамилию людей, которые идут по Антарктиде.

Упражнение «Персонажи»

Каждому участнику группы на спину прикрепляется лист, на котором нарисован персонаж из сказки, мультфильма, артист, политик и т. д. Задача участников: выяснить у других участников группы с помощью вопросов, кто нарисован на листе. Каждый заданный вопрос нужно записать. При обсуждении упражнения анализируется количество вопросов, их тип (открытые, закрытые), их степень эффективности.

Упражнение «Высказывания»

Каждому участнику группы выдается карточка, на которой написано конкретное высказывание, как правило, неприемлемое большин-

ством людей. Задача участника: подготовить аргументы в пользу данного высказывания и в диалоге с другими участниками группы отстаивать данную точку зрения.

При обсуждении данного упражнения участники анализируют себя и друг друга по следующим критериям:

- трудно или легко было найти аргументы;
- что использовали в диалоге и насколько удалось убедить своих собеседников.

Ролевая игра «Проект»

Участникам группы описывается проблемная ситуация, которую необходимо решить с позиции руководителя. Каждый представляет свой вариант ее решения.

При обсуждении упражнения участники анализируют друг друга по следующим критериям:

- гибкость в использовании различных стратегий общения;
- способность общаться на различных уровнях (деловое общение, личное и т.д.);
- способность слышать собеседника и понимать его эмоциональное состояние;
- способность устанавливать доверительные отношения.

Выдержки из программы активизации диалогической культуры общения

Для расширения возможностей формирования коммуникативного компонента личностного потенциала студентов, активизации диалогической культуры общения на факультете в работу по программе были вовлечены преподаватели факультета. Через выступления на научно-практических конференциях, заседаниях кафедр преподаватели факультета были ознакомлены с проблематикой исследования. Актуальность разрабатываемой проблемы подчеркнута всеми членами педагогического коллектива.

В то же время выявился ряд объективных трудностей для осуществления процесса оптимизации культуры общения на факультете. Одним из источников этих трудностей, как оказалось, является система мотивации труда сотрудников в высших учебных заведениях. Стоимость труда преподавателей вуза, соответствующего высокому уровню подготовки студентов к профессиональной реализации в современных условиях, чрезвычайно высока и адекватно не возмещается действующей тарифной сеткой и системой квалификационных доплат. Очевидна необходимость разработки дополнительно психологических мер мотивации сотрудников вуза. Для решения этих вопросов на факультете был проведен ряд мероприятий, кратко описанных ниже.

1. Семинар-тренинг для заведующих кафедрами факультета физической культуры и спорта на тему «Пути активизации потенциала сотрудников».

2. Постоянно действующий учебно-методический семинар для преподавательского состава факультета на тему «Современный преподаватель в физкультурно-спортивной сфере: психолого-педагогические основы профессионального мастерства и культуры общения».

3. Тренинг для преподавателей на тему «Инновационный подход к деятельности преподавателей в вузе».

Цель тренинга: активизировать коммуникативный и творческий потенциал сотрудников факультета в решении профессиональных задач, нацелить их на разработку творческих проектов, в рамках которых возможно реализовываться и развиваться профессионально, улучшать свое материальное положение.

4. Круглый стол на тему «Улучшение качества работы по подготовке выпускников к профессиональной деятельности».

Здесь были заслушаны все выдвигаемые преподавателями предложения и организовано их обсуждение. Было выработано и поддержано предложение о реализации программ оптимизации подготовки студентов и об улучшении психологического и организационного климата на факультете. Намечены пути дальнейшей работы.

Очевидно, что работа в направлении изучения и развития коммуникативного аспекта личностного потенциала студента, а также условий его формирования требует продолжения.

Программа может быть расширена и использована в изучении и развитии других аспектов личностного потенциала, что позволит повысить профессиональную компетентность будущих специалистов.

Список литературы

1. Федеральный государственный образовательный стандарт высшего профессионального образова-

ния по направлению подготовки «Физическая культура и спорт». URL: www.edu.ru/db/portal/spe/fgos/pr_fgos_2009_pv_33b.pdf

2. Кузьмина С.В. Развитие профессиональных компетенций менеджера физической культуры и спорта на этапе обучения в вузе // Оптимизация учебно-тренировочного процесса: Тез. докл. Междунар. научно-практич. конф. Н. Новгород: ННГУ им. Н.И. Лобачевского, 2011. С. 94–96.

3. Косырев В.Н. Личностный потенциал: теоретико-методологические и прикладные аспекты. URL: www.tsutmb.ru/nu/nauka/index.php/component/content/article

4. Маслоу А.Г. Дальние пределы человеческой психики. М., 1997.

5. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии. URL: <http://hghltd.yandex.net/yandbtm?text>

6. Леонтьев Д.А. Личностное в личности. Личностный потенциал как основа самодетерминации. URL: www.psychology-online.net/39/

7. Каган М.С. Человеческая деятельность. М.: Издательство политической литературы, 1974.

8. Рыжов В.В. Мировоззренческие основы образования. Нижний Новгород: Нижегородский христианский колледж, 2003. 80 с.

9. Рыжов В.В. Психология творческой личности: Монография. В 3-х т. Нижний Новгород, 2006.

10. Братченко С.Л. Межличностный диалог и его основные атрибуты // Психология с человеческим лицом: гуманистическая перспектива в постсоветской психологии / Под ред. Д.А. Леонтьева. М., 1997. С. 201–222.

11. Дьяконов Г.В. Основы диалогического подхода в психологической науке. Кировоград, 2007.

12. Рыжов В.В., Кузьмина С.В. Разработка концепции и типологии психологической культуры общения // Вестник университета (Государственный университет управления). 2011. № 10. С. 125–130.

13. Кузьмина С.В. Формирование психологической готовности студентов к профессиональной деятельности в сфере физической культуры и спорта. Автореф. дисс. ... канд. психол. наук. Нижний Новгород, 2010.

DEVELOPMENT OF A STUDENT'S PERSONALITY POTENTIAL FROM THE POINT OF VIEW OF THE COMPETENCE APPROACH

S. V. Kuzmina, N. V. Vlasikhina

Development of students' personality potential as a core competence of future professionals is considered. Based on the results of theoretical research, the concept of personality potential is revealed; the communicative aspect is identified as the backbone component of personality potential. It is underlined that the psychological culture of communication adopted in an educational institution is one of the most important factors in the development of personality potential of students.

Keywords: personality potential, professional competence, competence, communicative potential, psychological culture of communication.