

УДК 159.9: 331.101.3

## КРИТЕРИИ И УРОВНИ ИНДИВИДУАЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛИЗМА

**Дружилов С.А.**

*ГОУ ВПО «Сибирский государственный индустриальный университет», Новокузнецк, Россия (654007, г. Новокузнецк, ул. Кирова, 42) druzhilov@mail.ru*

Для оценки сформированности профессионализма нужны ориентиры. В качестве таковых в статье рассматриваются критерии и уровни профессионализации человека. Критерии оценки и вытекающие из них показатели должны иметь возможность измеряться количественно. Предлагается трехуровневая система градаций овладения человека профессиональной ролью. Внутри каждого уровня выделяются по три подуровня. Рассматриваются внешние (объективные) и внутренние (психологические) критерии. Профессиональное развитие представляется в качестве циклического процесса, включающего ряд стадий. Для оценки сформированности профессиональной компетентности применяется обобщенная модель профессионального обучения. Модель связывает уровень осознания субъектом наличия у него необходимых знаний, умений и навыков с уровнем профессиональной компетентности. Цикличность процесса профессионализации связывается с разрешением человеком внутренних противоречий.

*Ключевые слова:* профессионализация, критерии, уровни профессионализма, движущие силы развития, стадии, профессиональная компетентность, уровень осознания.

## CRITERIA AND LEVELS OF INDIVIDUAL PROFESSIONALISM

**Druzhilov S.A.**

*Siberian state industrial university, Novokuznetsk, Russia  
(654007, Novokuznetsk, avenue of Kirov, 42) druzhilov@mail.ru*

For an estimation of readiness of the professional reference points - criteria and levels of expressiveness of professionalism of the person are necessary. Criteria of an estimation and following from them parameters should have an opportunity to be measured quantitatively. The three-level system of gradation of mastering of the person a professional role is offered. Inside of each level are allocated on three sublevels. In clause external (objective) and internal (psychological) criteria are considered. Professional development is represented as the cyclic process including a number of stages. The generalized model of vocational training is applied to an estimation of expressiveness of professional competence. The model connects a level of comprehension by the subject of presence at it necessary knowledge, skills with a level of professional competence. Cyclicity of process of professional development contacts the sanction the person of internal contradictions.

*Keywords:* criteria, levels of professionalism, motive powers of development, stage, professional competence, level of comprehension.

## Введение

Для целей профессиональной подготовки, а также оценки сформированности профессионализма нужны ориентиры, позволяющие определять и прогнозировать уровень его *профессионализации*.

## Цель работы

Целью работы является определение критериев и уровней профессионализма, стадий профессионального развития и психологических «механизмов», побуждающих к движению от низкого уровня профессиональной компетентности – к более высокому.

## Результаты и их обсуждение

Для оценки уровня профессионализма будем использовать *трехуровневую* систему градаций. *Нижний* уровень обозначим как *учебный* (или, иначе, «*потенциальный*»). *Средний* уровень, характеризующий некоторую нормативную степень профессионализации, обозначим как *основной* (или «*номинальный*»). Наконец, *высший* уровень профессионализации будем обозначать как *оптимальный* (или «*перспективный*»). Дополнительный, *качественно* более высокий уровень, связанный с *выходом за пределы* деятельности «добротного профессионала», будем обозначать как уровень *мастерства*.

Внутри каждого из уровней (ступеней) для количественной оценки будем выделять по *три градации* (или *подуровня*) профессионализации. Получаем *девятибальную* шкалу оценки уровня сформированности профессионализма [3].

Определимся с *критериями* оценки и вытекающими из них *показателями*, которые должны быть *количественно измеримыми*.

Известно, что профессионализм может быть описан через соотношение *мотивационной сферы* человека (профессиональные ценности, цели, самооценка и др.) и его *операциональной сферы* (профессиональные способности, обучаемость, освоенные приемы и технологии и др.) [5].

Для нас важно, что профессионализм проявляется как в *высоких результатах* деятельности, так и в *состояниях* человека. Поэтому будем выделить две группы критериев эффективности: 1) *внешние* (объективные) критерии, ориентирующие на оценку *результативности* выполнения профессиональной задачи; 2) *внутренние*, *психологические* критерии оценки деятельности.

*Первую* группу критериев могут характеризовать такие показатели результативности, как *количество* и *качество* произведенной *продукции*, *производительность* труда и др.

Во *вторую* группу критериев входят следующие показатели:

- профессионально важные свойства (ПВК);
- профессиональные знания, умения и навыки;
- профессиональная мотивация;
- профессиональная самооценка и уровень притязаний;
- возможности саморегуляции и стрессоустойчивость;
- особенности профессионального взаимодействия;
- общая физическая тренированность.

Возможно использование и дополнительных показателей, отражающих специфику профессии.

**Профессионально важными свойствами** называют индивидуальные качества субъекта, влияющие на эффективность деятельности и успешность ее освоения. К ПВК относятся и способности, но они не исчерпывают всего их объема. ПВК по мере овладения профессиональной ролью *развиваются*, складываются *приемы их компенсации*, совершенствуется их *структура* [6].

**Профессиональные знания** специалиста отличаются *обширностью, систематичностью* и «*готовностью*», под которыми понимается *способность немедленно припоминать то, что в данную минуту необходимо, постоянная мобилизованность всего запаса знаний*. Повсеместное введение информационных и автоматических средств приводит к возрастанию в профессиональном труде роли *когнитивного, особенно интеллектуального* фактора. Речь идет не только о более высоком уровне *знаний*, но и об особых качествах *мышления*, способного *прогнозировать* и планировать производственные ситуации, обеспечивая решение сложных профессиональных задач. Такое мышление можно назвать *профессиональным*.

**Умения и навыки.** Навыки сначала усваиваются как изолированные *автоматизированные действия*, затем сливаются в *целостные конструкции (системы навыков)*, а сами навыки обобщаются до уровня «*вторичных умений*», которым присущи гибкость, вариативность, опосредованность знаний.

Умения и навыки могут не только совершенствоваться, но и подвергаться деструктивным процессам под воздействием субъективных и объективных факторов. Эти процессы сопровождаются *разрушением структуры* деятельности, проявляющейся в различных видах профессиональных деформаций *деятельности*.

**Профессиональная мотивация** есть особая конкретизация мотивации *трудовой*, обусловленная специализацией в данной профессиональной области и формируется по мере приобретения *личного профессионального опыта*. Е.П. Ильин выделяет три группы мотивов, побуждающих человека к труду [4]:

1) побуждения *общественного* порядка;

2) получение *материальных благ* для себя и своей семьи: зарабатывание денег для удовлетворения *материальных и духовных* потребностей;

3) удовлетворение потребностей в *самовыражении, самореализации*.

Каждый трудовой мотив может конкретизироваться в *нескольких* профессиональных мотивах.

**Профессиональная самооценка** – это *оценка субъектом* труда своих *лично значимых* физических, психических и социальных параметров по отношению к *профессиональным задачам*. С точки зрения *успешности* выполнения деятельности имеют значение следующие показатели:

1) *уровень* самооценки;

2) *адекватность* самооценки;

3) *устойчивость* самооценки;

4) *гибкость* самооценки.

По мере овладения профессиональной ролью происходит развитие самооценки от *частично-адекватной* к *максимальной* ее *адекватности, устойчивости, гибкости* при общем *высоком* уровне. Отклонение самооценки от адекватного уровня также может приводить к *профессиональной деформации*, но уже не деятельности, а личности.

**Саморегуляция** в начале профессионализации направлена на обеспечение приемлемых рабочих характеристик отдельных действий. Складывается система *адекватной мобилизации* ресурсов организма. Самосохранение вначале носит *локальный* характер. Затем временная зона саморегуляции расширяется до границ рабочего дня, недели, месяца. Формируются способы компенсации, расширяется зона саморегуляции, сознательно используются индивидуальные приемы саморегуляции.

**Профессиональное взаимодействие** проходит путь от способности *вписаться в группу* (при условии *совместимости* с другими ее членами и лишь в той части деятельности, которая выполняется *совместно*), через способность вписаться в *любую группу*, включая все *более широкие структуры* (бригада, цех, участок) и внутригрупповую активность с созданием *собственной стратегии поведения*, – к высокому уровню *групповой активности* и согласованию стратегий окружающих в групповых целях.

**Физическая тренированность** на первых порах обеспечивает работоспособность в условиях *учебной* деятельности, затем *адаптацию* к профессиональной *среде* и *устойчивую работоспособность*, быстрое *восстановление* после неблагоприятных воздействий.

Профессиональное развитие может быть представлено в виде *циклического процесса*, имеющего отдельные *периоды*, которым соответствуют *качественно своеобразные формы* профессиональной деятельности.

Профессиональная компетентность является необходимым компонентом профессионализма, формируемым в процессе профессионального обучения. Профкомпетентность как осведомленность субъекта труда о предмете деятельности определяется с двух сторон. В *узком смысле* – это знания, умения, навыки, а также способы их реализации в деятельности, общении и саморазвитии личности. Профессиональная компетентность, рассматриваемая в *широком смысле*, является показателем *успешности взаимодействия с социальной средой* [2].

Для оценки уровня сформированности профессиональной компетентности считаем целесообразным применить обобщенную *модель* профессионального обучения. Модель связывает *уровень осознания* субъектом наличия у него необходимых *знаний, умений и навыков* с уровнем профессиональной *компетентности*. Будем выделять *четыре стадии* профессионализации, начиная от *первоначального знакомства* с новым материалом и заканчивая *сформированной профессиональной компетентности* [1].

**Первая** стадия: ***неосознаваемая некомпетентность*** – у человека *нет* необходимых знаний, умений, навыков, и он *не знает* о *требованиях* к таковым для успешного осуществления деятельности. Когда человек *осознает* недостаток знаний и др., необходимых для данной профессиональной деятельности, он переходит на *вторую* стадию. Первая стадия характеризуется следующей профессиональной самооценкой субъекта: *«Я не знаю, что я не знаю»*.

**Вторая** стадия: ***осознаваемая некомпетентность*** – человек *осознает*, что ему не хватает профессиональных знаний, умений, навыков. Здесь возможны *два* исхода: а) *конструктивный* – как форма проявления личностной и профессиональной *активности*; б) *деструктивный* – форма социальной *пассивности*. Конструктивный путь означает, что осознание субъектом своей профессиональной некомпетентности способствует *повышению* его *мотивации* на приобретение *недостающих* профессиональных знаний, умений, навыков. Деструктивный исход может приводить к возникновению чувства *неуверенности* в своих силах, повышенной тревожности и др., которые мешают профессиональному обучению. Для этой стадии характерна следующая рефлексия субъекта: *«Я знаю, что я не знаю»*.

**Третья** стадия: ***сознаваемая компетентность*** – человек *знает*, что входит в *структуру* и составляет *содержание* его профессиональных знаний, умений и навыков и

может их эффективно применять. На этой стадии характерна самооценка субъекта в следующей форме: «Я знаю, что я знаю».

**Четвертая** стадия: *«неосознаваемая» компетентность* – когда профессиональные навыки полностью *интегрированы*, встроены в поведение; *профессионализм* стал частью *личности*. «Неосознаваемость» проявляется в том, что профессионал в сложной ситуации принимает единственно верное решение, но не может дать ему объяснение. «Неосознаваемая» компетентность характеризует уровень *мастерства*.

Совмещая стадии профессиональной компетентности (по уровню их *осознания* субъектом) с уровнями профессионализма, получаем следующую шкалу (таблица 1).

Таблица 1 – Сопоставление уровней профессионализма и сформированности профессиональной компетентности

Уровни и подуровни профессионализма		Уровни сформированности профессиональной компетентности
Высший  <i>«Оптимальный»</i>  (или <i>«перспективный»</i> )		<i>Сознаваемая компетентность</i> («Я знаю, что я знаю»)
		<i>Сознаваемая некомпетентность</i> («Я знаю, что я не знаю»)
		<i>Неосознаваемая некомпетентность</i> («Я не знаю, что я не знаю»)
Средний  <i>«Основной»</i>  (или <i>«номинальный»</i> )		<i>Сознаваемая компетентность</i> («Я знаю, что я знаю»)
		<i>Сознаваемая некомпетентность</i> («Я знаю, что я не знаю»)
		<i>Неосознаваемая некомпетентность</i> («Я не знаю, что я не знаю»)
Начальный  <i>«Учебный»</i>  (или <i>«потенциальный»</i> )		<i>Сознаваемая компетентность</i> («Я знаю, что я знаю»)
		<i>Сознаваемая некомпетентность</i> («Я знаю, что я не знаю»)
		<i>Неосознаваемая некомпетентность</i> («Я не знаю, что я не знаю»)

Переход на более высокую ступень профессионализма невозможен без *осознания* того, в чем ты еще *некомпетентен*. А это осознание обусловлено наличием у человека развитой рефлексивной культуры.

## Заключение

Предложенный подход позволяет оценить уровень овладения субъектом профессиональной ролью, а также оценить уровень сформированности его профессиональной компетентности. *Цикличность* процесса профессионализации связывается с разрешением человеком внутренних противоречий, вызванных диалектическим отрицанием сформированного у него ранее *отношения* к деятельности при переходе субъекта на новый, более высокий уровень.

## Список литературы

1. Дружилов С.А. Обучение и стадии профессиональной компетентности // Непрерывное образование как условие развития творческой личности: Сб. по материалам фестиваля педагогического творчества. – Новокузнецк: Изд-во ИПК, 2001. – С. 31-33.
2. Дружилов С.А. Профессиональная компетентность и профессионализм педагога: психологический подход // Сибирь. Философия. Образование. Научно-публицистический альманах: СО РАО, ИПК, г. Новокузнецк. – 2005. – Вып. 8. – С. 26-44.
3. Дружилов С.А. Психология профессионализма. Инженерно-психологический подход. – Харьков: Изд-во «Гуманитарный Центр», 2011. – 296 с.
4. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. – СПб.: Питер, 2000. – 512 с.
5. Маркова А.К. Психология профессионализма. – М.: Международный гуманитарный фонд «Знание», 1996. – 312 с.
6. Шадриков В.Д. Способности человека. – М.: Изд-во «Институт практической психологии»; Воронеж: МОДЭК, 1997. – 288 с.

Рецензенты:

Замогильный Сергей Иванович, д.филол.н., профессор, заведующий кафедрой гуманитарных наук, Энгельсский технологический институт Саратовского государственного технического университета. Саратовская область, г. Энгельс.

Ильмушкин Георгий Максимович, д.п.н., профессор, заведующий кафедрой высшей математики, Димитровградский инженерно-технологический институт – филиал Национального исследовательского ядерного университета МИФИ. Ульяновская область. г. Димитровград.