13.04.2020. Преподаватель: Ревтова Л.А.

Урок: Психология личности

Группа № 12

Тема урока: Модель специалиста и её компоненты. Профессиограмма, общая характеристика.

Домашнее задание: Конспект лекции.

Выписать основные понятия по теме

|  |
| --- |
|  |

Человек в труде по мере совершенствования из простого исполнителя, работника превращается в субъекта труда, ставящего и реализующего свои цели в труде, далее в специалиста, квалифицированно выполняющего труд на основе специальной подготовки, позднее в профессионала, осуществляющего свой труд на основе его высоких стандартов; иногда человек развивается и дальше, становясь творцом, новатором в труде, обогащая опыт профессии.

Общество стремится как можно большее число работников сделать специалистами, дать им профессиональное образование, специальную подготовку. В психологии труда разрабатывается модель специалиста – как отражение объема и структуры профессиональных и социально-психологических качеств, знаний, умений, в совокупности представляющих его обобщенную характеристику как члена общества (10).

Различают:

– модель специалиста (работающего, функционирующего);

– модель подготовки специалиста; считается, что модель подготовки строится для организации профессионального обучения и исходит из модели специалиста (10).

При построении модели специалиста возможны варианты:

– модель деятельности специалиста, куда Может входить описание видов профессиональной деятельности, сферы и структуры профессиональной деятельности, ситуаций профессиональной деятельности и способов их решения, в том числе типовые, профессиональные задачи и функции, профессиональные затруднения, типичные учреждения и рабочие места (10, с. 12);

– модель личности специалиста, куда включаются необходимые качества и свойства работника. Модель личности специалиста – это описание совокупности его качеств, обеспечивающих успешное выполнение задач, возникающих в производственной сфере, а также самообучение и саморазвитие работника (1, с. 70). К каждому виду профессиональной деятельности желательно подбирать, разрабатывать личностные качества. Например, для модели деятельности инженера описаны профессиональные задачи (специальные технические, экономико-организационные, задачи по подбору и расстановке кадров, повышению своей квалификации); там же в модели личности инженера разработаны психологические качества, умения и знания для каждого вида профессиональной деятель ности; тип организации и подразделения, должности от начальной до более высоких (1).

Отмечается ряд пожеланий к модели специалиста и к модели подготовки специалиста:

– модель специалиста может быть различной для молодого, начинающего специалиста и опытного, успешного специалиста (см. 12 в 2.3), ибо по мере профессионализации и на разных ее стадиях для специалиста будет характерно разное соотношение качеств. Одни авторы считают, что лучше строить модель деятельности и личности уже сложившегося специалиста (1), другие отмечают, что ошибочно, например, в профессиограмме завышать требования и рассчитывать только на идеального, а не на среднего работника (21);

– модель специалиста должна включать компоненты, определенно влияющие на эффективность деятельности и обеспечивающие контроль за ней, легко диагностируемые, создающие возможность вмешательства и коррекции (см. 12 в 2,3);

– модель специалистов, имеющих одну и ту же специальность, но получивших разные специализации, могут очень отличаться (10);

– модель подготовки специалиста исходит из модели специалиста и включает виды учебной и познавательной деятельности по овладению профессиональной деятельностью, учебные планы и программы, воспитательные меры, формы связи с производством, квалификационные характеристики специалистов (10). Надо уметь построить модель специалиста и переводить ее в модели подготовки специалиста.

В литературе высказывается ряд соображений о разновидностях моделей специалиста. Вариантом модели специалиста является профессионально-квалификационная модель, где отражены (10): виды профессиональной деятельности на разных должностях и различных рабочих местах, обязанности и функции, качества, знания и навыки. Такие модели необходимы для подбора и расстановки кадров, для аттестации, для составления программы подготовки и переподготовки специалистов.

Квалификационная характеристика специалиста отражает специальность (специализации) и уровень квалификации (10). Данная характеристика может иметь вид профиля специалиста. В профиле указываются виды профессиональной деятельности, обычно не более двух- трех, например, инженер-исследователь-конструктор или инженер-конструктор-технолог (1). Возможны модели специалистов узкого и широкого профиля. Квалификационную характеристику называют еще нормативной моделью – это обобщенные требования к деятельности и личности специалиста, паспорт специалиста. Квалификационный профиль – это выражение необходимых работнику качеств в количественном выражении.

В целом модель специалиста может включать следующие компоненты:

– профессиограмму как описание психологических норм и требований к деятельности и личности специалиста;

– профессионально-должностные требования (ПДТ) – описание конкретного содержания деятельности специалиста, определяющего, что и как он должен делать при решении профессиональных задач в условиях конкретной должности. ПДТ содержит перечисление минимума профессиональных умений, которыми должен владеть специалист для обеспечения необходимого уровня профессиональной деятельности;

– квалификационный профиль – сочетание необходимых видов профессиональной деятельности и степени их квалификации, квалификационные разряды для оплаты.

Описанная структура модели специалиста является одной из возможных, разные исследователи в зависимости от своего подхода строят различные ее варианты.

Из трех названных компонентов модели специалиста составление профессиограммы в особой мере требует участия психолога. Другие компоненты-должностные требования, квалификационные разряды-устанавливаются за пределами психологии, в рамках соответствующей отрасли.

Остановимся более подробно на профессиограмме. Профес-сиограмма это – научно обоснованные нормы и требования профессии к видам профессиональной деятельности и качествам личности специалиста, которые позволяют ему эффективно выполнять требования профессии, получать необходимый для общества продукт и вместе с тем создают условия для развития личности самого работника. Профессиограмма – это обобщенная эталонная модель успешного специалиста в данной области, хотя иногда отмечается, что в профессиограмме надо учитывать и варианты выполнения профессиональной деятельности на «среднем» уровне. Из профессиограммы человек получает сведения об объективном содержании труда, о психологических качествах, требуемых от человека. Вместе с тем профессиограмма – это не жесткая стандартная схема, а гибкая ориентировочная основа развития специалиста. Профессиограмма должна/не сковывать индивидуальное творческое развитие специалиста, а лишь давать ориентиры объективных требований профессии к человеку. Профессиограмма может меняться по мере изменения профессии, поэтому обращаться к профессиограмме необходимо так или иначе в течение всей профессиональной жизни как специалисту психологу, так и каждому работающему человеку для того, чтобы осуществлять коррекцию психологических качеств с учетом современных требований профессии. Таковы назначение и функции професси ограммы.

Возможны разные подходы к содержанию и структуре про-фессиограммы. Распространенной является комплексная про-фессиограмма (К.К. Платонов, Ю.В. Котелова и др.), где учитывается широкий круг характеристик (социальных, технологических, экономических, медикогигиенических) труда в целом. Указывается цель, предмет, способ, критерий оценки результатов, характеристика нужной квалификации, средства, условия, организация, кооперация труда, интенсивность труда, виды опасности, воздействия на работника, польза для работника. В последнее время предлагается аналитическая профессиог-рамма (Е.М. Иванова, 3), в которой раскрываются «не отдельные характеристики компонентов в профессии и профессионально-важные качества (ПВК) человека, а обобщенные нормативные и морфологические показатели структуры профессии и психологической структуры профессиональной деятельности». В аналитической профессиограмме подчеркивается необходимость разделения двух блоков и профессиограмме: во-первых, описание объективных характеристик профессиональной деятельности, не зависящих от конкретного человека и выработанных в общественном опыте, во-вторых, описание психологической деятельности человека и его качеств, симметричных объективной деятельности, но не совпадающих с ней. Иными словами, в аналитической профессиограмме различаются нормативная внешне заданная структура профессиональной деятельности и психологическая структура деятельности, а также психологические качества работника. В литературе описана также схема профессиограммы, называемой автором психологически ориентированной (см. 6 в 1.1) в нее входят: описание внешней картины труда, трудового поведения (фотография рабочего дня, хронометраж, временная динамика производственной активности, рабочее место, типичные ошибки и др.) и внутренняя картина труда (реакции личности, ее интегральные образования – направленность, способности, структуры научения и опыт, характер, темперамент, а также психические состояния – интеллектуальные, эмоциональные, процессы – воля, внимание, память, мышление и психомоторика).

Предлагаемый нами подход к профессиограмме мы склонны условно назвать задачно-личностным, он состоит в следующем.

Вначале мы выделяем единицы анализа профессии (по типу модулей, хотя сами модули понимаются несколько иначе, чем в описанном выше подходе). Основой модуля в нашем понимании является профессиональная задача, каждая из профессиональных задач увязывается с профессиональными личностными качествами. Мы видоизменили понимание модуля профессии и рассмотрели его как совокупность единиц объекта и субъекта трудовой деятельности. Так, в характеристики типового элемента деятельности (левая часть модуля) будем включать объективно необходимые профессиональные задачи, предмет труда, профессиональные знания, трудовые и профессиональные умения, результат профессиональной деятельности. В психологические характеристики человека, необходимые для осуществления этих задач и действий (правая часть модуля), включим: психологические знания, психологические действия, психологические личностные качества и др. Значит, в состав модуля профессии в таком понимании будет входить соединение не просто отдельного нормативного трудового действия и желательного психологического качества, а сочетание определенной задачи труда и связанных с ней предмета труда, условий, действий, результатов (левая часть модуля) с рядом психологических качеств человека (правая часть модуля). Любая профессия включает в себя широкий круг задач. Каждая из профессиональных задач является основой модуля в данной профессии. Числу основных профессиональных задач будет соответствовать число модулей.]При этом целесообразно выделять приоритетные, ядерные, стрежневые профессиональные задачи и производные, вспомогательные. Перечень всех профессиональных задач, выстроенных по вертикали, образует каркас, матрицу модулей данной профессии и ложится в основу как мы покажем ниже, профессиограммы.

Могут быть выделены межпрофессиональные модули (профессиональные задачи, действия, необходимые для них психологические качества), общие для пучка профессий. Например для ряда профессий актуальна задача обновления профессиональной деятельности, поиска и внедрения инноваций, что требует таких психологических качеств личности как гибкость мышления, творческость, открытость к инновациям и др. Видимо, каждая профессия включает в себя как общие межпрофессиональные модули, так и модули, специфические для дан ной профессии. Модульное представление о профессии имеет практическое значение: оно может облегчать позадачное освоение профессии в ходе профессионального обучения; повышение квалификации (см. ниже) может быть представлено как включение нового модуля в ранее сформированную деятельности и т.д. При проведении аттестации важно оценить умение решать различные профессиональные задачи (например, у учителя – изучать и диагностировать учащихся, стимулировать их умственное развитие и т.д.). Таким образом, при аттестации оценивается состояние отдельных модулей профессии.

На основе описанного задачно-личностного модульного подхода мы обратились к построению профессиограммы. По вертикали профессиограммы проводится перечисление модулей, «единиц» данной профессии как указание на необходимые функциональные профессиональные задачи, Таких модулей может быть столько, решения скольких задач общество ждет от специалиста. В традиционном понимании при низких требованиях к профессионализму число этих задач минимально. Например, от учителя порой требуется решение большого числа традиционных профессиональных задач (передача знаний, подготовка в вуз), между тем как профессиональные задачи нового времени (развитие у выпускников качеств личности, подготавливающих их к жизни в быстро меняющемся мире) нередко остаются в тени. Таким образом, развертка профессиограммы по вертикали требует тщательной разработки современных профессиональных задач, стоящих перед специалистом.

По горизонтали мы строим профессиограмму как развертку каждого модуля через указание нормативно заданных профессиональных действий, средств, условий, результатов (мы столкнулись с неопределенностью результата в ряде профессий или со стремлением замаскировать подлинные, нужные сегодня для общества результаты), а также требуемых для этого психологических качеств. Развертка профессиограммы по горизонтали требует точного вычленения того, какие психологические ресурсы нужны человеку для решения поставленных обществом задач. Построение профессиограммы по вертикали осуществляется с участием специалистов, знающих специфику труда в данной области при консультации психолога. Построение же профессиограммы по горизонтали прямо требует участия психолога при консультациях специалистов в данной области труда, которые могут скорректировать те качества личности работника, которые ему необходимы в реальном трудовом процессе. Наш подход см. ниже в табл. 2 и табл.19.

Степенью развертки по вертикали и по горизонтали, по-видимому, могут отличаться типовая профессиограмма рядового специалиста, успешного специалиста и творческого специалиста. Профессиограмма может включать разные профессиональные задачи – от простых, минимально необходимых рядовому специалисту до усложненных и творческих задач. Работая с такой профессиограммой, человек может выбирать, за решение каких профессиональных задач он берется, каких высот профессионализма хочет достичь. Построение профессиограммы является задачей специалистов – психологов, экспертов. Вместе с тем каждый работающий человек вполне в состоянии время от времени обдумывать круг профессиональных задач, которые он выбирает для себя и оценивать состояние своей личностной готовности к этим задачам.

В целом профессиограмма должна отвечать, на наш взгляд, следующим требованиям:

– четко выделять предмет и основные результаты труда (на что направлены главные усилия человека в труде);

– подчеркивать направленность каждого труда в конечном счете на благо конкретного человека (гуманистический челове-коцентризм): все, в том числе технические профессии должны, хотя и в опосредованной форме, облегчать жизнь конкретного человека;

– выделять не отдельные компоненты и стороны профессии, а описывать ее целостно в системе характеристик, особо подчеркивая при этом стержневые, приоритетные, ядерные составляющие и отличая их от производных, второстепенных, вспомогательных;

– показывать возможные линии развития человека средствами профессии, динамику психических новообразований в ходе труда, из которых человек может выбрать направления роста с учетом своей индивидуальности;

– показывать перспективы изменения в самой профессии (каким может быть специалист завтрашнего дня, ближайшего будущего);

– иметь направленность на решение практических задач (профессиональное обучение, профотбор, рационализацию новых видов труда и др.);

– описывать необходимые некомпенсируемые психологические профессиональные качества, а также психологические Свойства человека, которые хотя и отсутствуют у него, но могут быть компенсированы,

Обратимся к более подробному содержанию профессиограммы.

Профессиограмма, ее составляющие. «Трудограмма» (описание труда в профессии).

1. Предназначение, «миссия» профессии, ее роль в обществе (производство материальных товаров или идей, оказание услуг в разных социальных сферах; сбор, хранение и передача информации и др.), направленность на человека.

2. Распространенность профессии (типичные для данной профессии учреждения).

3. Предмет труда в профессии – стороны окружающей действительности, на которые воздействует человек в ходе труда (материальные предметы, идеальные предметы – культура, информация, индивидуальное или общественное сознание людей, предметы натуральные в контексте природы и искусственные, созданные человеком.). Правильное видение предмета труда – первый важный шаг к профессионализму.

4. Профессиональные знания как совокупность сведений о сторонах труда в профессии.

5. Деятельности, действия, приемы, умения, способы работы, технологии, техники, применяемые в данной профессии для успешного достижения результата; степень их развернутости, обобщенности, автоматизированности.

6. Средства труда – стороны окружающей действительности (материальные и идеальные объекты), которые человек использует для воздействия на предмет труда при реализации своих целей, для получения нужного продукта труда. К средствам труда относятся реальные инструменты, приборы, компьютеры, оргтехника, а также знаковые средства и системы правил логического мышления, моральной и эстетической оценки и др. Предмет и средства труда могут меняться местами даже в рамках одной профессии.

7. Условия труда: режим труда и отдыха, возможности их варьирования; характеристика социального окружения; санитарно-гигиенические факторы труда; интенсивность, темп труда и продолжительность нагрузки; рабочее место, рабочий пост.

8. Организация и кооперация труда: формы индивидуальной, совместной, групповой деятельности, преобладающие в данной профессии; виды профессионального общения и позиции в нем, обмен средствами и продуктами труда между его участниками; нормы выполнения и сроки; субординация и иерархия подчинения, социальный статус и должности в рамках профессии.

9. Продукт труда (или его результат) – те качественные и количественные изменения, которые человек привносит в предмет труда; критерии оценки результата труда, степень заданности результата труда, его более или менее жесткая регламентация (от исполнительного труда к творчеству).

10. Возможные уровни профессионализма и квалификационные разряды в данной профессии, категории и их оплата.

11. Права представителя данной профессии: психологическая и социальная безопасность, наличие благоприятного микроклимата в профессиональной среде; социальные гарантии, размеры оплаты труда и отпуска, охрана труда; допустимость индивидуального стиля выполнения трудовой деятельности и индивидуального варьирования операций; возможность повышения квалификации, переподготовки на смежные профессии; формы служебного продвижения и поощрения профессионального роста.

12. Обязанности представителя данной профессии: владение профессиональной компетентностью, знание этических норм профессионального поведения (духовность в общении с коллегами); соблюдение профессиональной и служебной тайны в работе с людьми; умелое ведение документации; ограничения (чего не следует делать в профессии никогда). Должностные функциональные обязанности (что и как должен делать человек данной профессии в условиях конкретной должности в том или ином учреждении).

13. Позитивное влияние данной профессии на человека: возможность личностной самореализации, векторы и возможная динамика внутреннего роста; возможность развития индивидуальности и личности средствами этой профессии, принадлежность к определенной профессиональной общности, социальному кругу.

14. Негативные стороны профессии: зоны и типы трудностей и ошибок, возможные материальные и нравственные потери, наличие экстремальных и стрессовых ситуаций, резкая смена ситуаций или паузы, монотония, ограничения времени, дефицит информации или информационная перегрузка; возможность аварийных ситуаций, профессиональной деформации личности и другие психологические вредности; отсутствие профессионального роста; виды нареканий («штрафов») за низкую эффективность, за нарушение этических норм.

Психограмма (описание человека труда в профессии).

Психологические качества, желательные для эффективного выполнения профессиональной деятельности, общения, для профессионального роста, преодоления экстремальных ситуаций в труде. Сюда относятся:

– характеристики мотивационной, волевой, эмоциональной сферы специалиста:

1. Мотивы, цели, задачи, потребности, интересы, отношения, ценностные ориентации человека, психологические позиции.

2. Профессиональные притязания, профессиональная самооценка, самоосознание себя как профессионала.

3. Эмоции, психические состояния, эмоциональный облик.

4. Удовлетворенность человека трудом, его процессом и результатом.

– характеристики операциональной сферы специалиста:

5. Психологические знания о труде, о профессии.

6. Психологические действия, способы, приемы, умения, техники, психотехнологии (в их влиянии на себя и на других людей).

7. Профессиональные способности, профессиональная обучаемость, открытость к профессиональному росту.

8. Профессиональное мышление, в том числе творческость, возможность обогатить опыт профессии.

9. Профессиональное саморазвитие, умение проектировать и реализовать планы своего профессионального роста.

10. Психологические противопоказания (то есть психические качества, абсолютно или относительно несовместимые с профессией), а также качества, отсутствие которых может бьиь компенсировано. Желательно определение противопоказаний в мотивационной и операциональной сфере.

11. Линии профессионального роста и линии распада профессиональной деятельности и личности специалиста, пути их реабилитации.

В заключении к профессиограмме целесообразно указать возможные пути профессионального обучения и переобучения, тренируемости и упражняемости отдельных психологических качеств, пути переделки, компенсации и реабилитации, пути повышения квалификации и переквалификации, переориентации в рамках данной профессии (с учетом индивидуальных особенностей человека) и переподготовки на другую профессию или специальность.

Изложенный подход к профессиограмме приведен в табл.2.

В литературе отмечается необходимость разработки стандарта специалистов для решения ряда практических задач (аттестация, отбор в вузы, профессиональное обучение). Стандарт специалиста – это не жесткая схема квалификационной характеристики или профессиограммы, а живая модель личности, могущая быть использованной как эталон в профессиональном обучении, при диагностике и др. Поскольку в профессиограмме заложены требования общества к специалисту (к его задачам, средствам, результатам его труда), то профессиограмму можно использовать как основу стандарта специалиста, принятого в данном обществе в данное историческое время. Для различных профессий в разной мере необходим и возможен стандарт специалиста. Само по себе построение профессиограммы легче осуществляется там, где жестко задан результат и состав профессиональных действий (например, в инженерных профессиях), а в профессиях с «плавающим результатом», например, в профессии ученого, где ясно только то, что надо искать и находить нечто новое в своей области, Это сделать труднее.

В литературе (21) правомерно отмечается, что профессиограммы могут иметь различные содержания в зависимости от тех целей, для которых они составляются. Приведем фрагменты разработок по различению профессиограмм в зависимости от целей их построения. Мы согласны с основной мыслью автора, хотя его конкретные положения, возможно, могут уточняться. Так, отмечается (с. 13), что профессиограммы, составленные с целью профориентации и профконсультации, требуют знания: о значимости и месте профессии в народном хозяйстве и в данном районе; о трудовых действиях рабочего данной профессии, а также о технологиях и технике, с которыми она связана, об условиях труда, о том, какие специальные знания, умения, навыки должны быть у рабочего данной профессии; требования к психологическим, физиологическим данным. Профессиограмма, составленная с целью профотбора, указывает тот же автор, ориентируется на выявление наиболее стабильных, устойчивых, профессионально важных качеств дифференцирующих людей по эффективности труда. В ней дается наиболее полный перечень требований к свойствам человека и противопоказаниям, требования к необходимым и некомпенсируемым свойствам среднего работника данной профессии и желательные качества личности, дающие возможность достижений высокого уровня мастерства; в этой профессиограмме надо назвать группы профессий с наличием стресс-факторов и противопоказания; группы массовых профессий, не связанных с риском для жизни, назвать качества для компенсации и преодоления негативных факторов. По мысли того же автора, профессиограмма в целях производственного обучения имеет свою специфику: она должна отражать результаты анализа профессиональной деятельности передовых рабочих и динамики формирования молодого специалиста в процессе его профессионального обучения, возможность совмещения профессий. Автор указывает также специфику профессиограммы с целью рационализации режима труда и отдых. Здесь предлагается делать акцент на учет времени выполнения и утомительности отдельных операций, распределение микропауз и колебания работоспособности, фиксируемые на фоне фотогра фий рабочего дня, указывать изменчивость психических функций под влиянием утомления и психические функции, которые менее стойки по отношению к утомленик? (21).

Составление и анализ профессиограммы требует тесного сотрудничества представителей каждой сферы труда с профессиональным психологом.