



Семинар на тему:
**Акмеология субъекта
деятельности и
профессиональная
компетентность**

Выполнил:

студент гр. МИН 11

***Факультета Информационные системы
и технологии***

Копендох И.И.

Вопрос № 1. Профессионализм и его развитие.

Основополагающей категорией акмеологии на нынешнем этапе ее развития является категория «профессионализм».

Профессионализм – это высшая степень совершенства в определенном виде деятельности, самый высокий уровень мастерства, св

Профессионализм в акмеологии нужно понимать не как просто новый высший уровень знаний и результаты человека в данной области

деятельности, а как определенную

систему организации сознания, психики

человека



В акмеологических исследованиях речь должна вестись уже о профессионализме, включающем в себя профессионализм личности и профессионализм деятельности. Это существенно расширяет возможности акмеологических исследований и выводит их на уровень личностного в профессионализме

- **Профессионализм деятельности** – качественная характеристика субъекта труда, отражающая высокую профессиональную квалификацию и компетентность, разнообразие эффективных профессиональных навыков и умений, в том числе основанных на творческих решениях, владение современными алгоритмами и способами решения профессиональных задач, что позволяет осуществлять деятельность с высокой и стабильной продуктивностью; характеристика, подлежащая дальнейшему развитию.
- **Профессионализм личности** – качественная характеристика субъекта труда, отражающая высокий уровень профессионально важных или личностно-деловых качеств, акмеологических инвариантов профессионализма, креативности, адекватный уровень притязаний

Профессионализм



Итак:

1. в акмеологическом понимании профессионализм – это такое свойство развивающейся личности, в котором интегрированы личностные и деятельностные стороны явления;

2. с системных позиций профессионализм проявляется в интегрированном развитии до очень высокого уровня составляющих подструктуры психических свойств и характера личности, ее опыта и направленности, причем данный уровень развития не является⁴

«диким», «скользящим»

Личностно- профессиональное развитие

Личностно-профессиональное развитие – это процесс формирования личности (в широком понимании) и ее профессионализма в саморазвитии, профессиональной деятельности и профессиональных взаимодействиях (А. А. Деркач, В. М. Дьячков, Е. А. Климов, А. А. Реан и др.).

Как свидетельствуют акмеологические исследования, развитие профессионализма у специалистов различных профессий осуществляется по сходным закономерностям, которые связаны с формированием *акмеологических*

Акмеологические инварианты профессионализма

Акмеологические инварианты профессионализма бывают:

- **общими**, то есть полностью независящими от специфики деятельности; акмеологические исследования показали, что таковыми являются развитая антиципация, высокий уровень саморегуляции, умение принимать решения и устойчивая образная сфера (у профессионалов высокого уровня, независимо от вида и специфики профессиональной деятельности, эти инварианты развиты гораздо сильнее, чем у других специалистов);
- **специфическими** или **особенными**, в определенной мере отражающими специфику профессиональной деятельности (например, для профессий класса «человек – человек» и «человек – коллектив» таковыми, как показали исследования, помимо общих инвариантов, являются пронциательность (или дифференциально-психологическая компетентность), коммуникабельность и коммуникативные умения, умение оказывать психологические воздействия и др.

Личностно- профессиональное развитие

- В процессе личностно-профессионального развития происходят прогрессивные структурные изменения личности.
- 1. Изменение направленности личности:
 - – расширение круга интересов и изменение системы потребностей;
 - – актуализация мотивов достижения;
 - – возрастание потребности в самореализации и саморазвитии.
- 2. Увеличение опыта и повышение квалификации:
 - – повышение компетентности;
 - – развитие и расширение умений и навыков;
 - – освоение новых алгоритмов решения профессиональных задач;
 - – повышение креативности деятельности.
- 3. Развитие сложных частных способностей.
- 4. Развитие профессионально важных качеств, определяемых спецификой деятельности.
- 5. Развитие личностно-деловых качеств.
- 6. Повышение психологической готовности.

Вопрос №2. Виды и уровни профессионализма. Факторы развития.

Процесс профессионального развития человека многоступенчатый и многоплановый.

Существуют различные уровни развития профессионализма. Их оценка должна базироваться на системе акмеологических показателей, в которых должны быть представлены личностный и деятельностный аспекты. Она включает следующие показатели:

- – продуктивность или эффективность деятельности;
- – уровень квалификации и профессиональной компетентности;
- – оптимальная интенсивность и напряженность труда;
- – точность и надежность деятельности;
- – организованность;
- – низкая зависимость от внешних факторов;
- – владение современным содержанием и современными средствами решения профессиональных задач;
- – стабильность высоких показателей деятельности;
- – уровень развития личностно-деловых и профессионально-важных качеств;
- – уровень мотивации достижений;
- – возможность развития субъекта труда как личности;
- – направленность на достижение положительных социально значимых целей.

Уровни профессионализма.

А. К. Маркова выделила 5 уровней профессионализма:

- **Допрофессионализм.** На этом уровне человек выполняет некоторые трудовые действия, не являясь профессионалом. Иными словами, так работает новичок, не овладевший еще трудовыми навыками, не знающий норм и правил профессии. Такой уровень обычно проходят все люди в процессе своей трудовой деятельности, но некоторые (пассивные, нездоровые) могут оставаться на нем долгие годы.
- **Профессионализм.** На этом уровне человек находится большую часть своей жизни, приобретает профессиональные качества. Так, он усваивает нормы и правила профессии, выполняя роль исполнителя и работая по инструкции, затем, овладев специальностью и квалификацией, осуществляет квалифицированную деятельность. Далее, по мере развития мотивационной сферы человек начинает более сознательно относиться к своему труду. Усвоив профессиональные нормы, он повышает результативность своего труда, осознает себя как профессионал, самоутверждается как специалист и стремится повысить свою квалификацию.
- **Суперпрофессионализм.** На этом уровне профессиональная деятельность достигает своего расцвета. Для него характерны высокие достижения и творческие успехи. Человек становится творцом и как бы выходит «за пределы профессии», обогащая ее своим личным вкладом.
- **Непрофессионализм (псевдопрофессионализм).** При этом, в отличие от допрофессионализма, когда у работника еще просто отсутствуют необходимые умения и знания, создается впечатление внешне довольно активной трудовой деятельности, однако человек либо выполняет неэффективную, либо прикрывает своими действиями отсутствие профессионализма.
- **Послепрофессионализм.** Этому уровня достигают все люди ⁹ пенсионного возраста и переживают его в разной степени. Человек

Стадии профессионализма

Самодвижение личности к вершинам профессионализма включает, согласно Э. Ф. Зеер, пять стадий:

- «оптация» (лат. *optatio* – желание, выбор) – формирование личных намерений, осознанный выбор профессии с учетом индивидуально-психологических особенностей;
- «профессиональная подготовка» – формирование профессиональной направленности и системы профессиональных знаний, умений и навыков, приобретение опыта теоретического и практического решения профессиональных ситуаций и задач;
- «профессиональная адаптация» – вхождение в профессию, освоение новой социальной роли, профессиональное самоопределение, формирование личностных и профессиональных качеств, опыт самостоятельного выполнения профессиональной деятельности;
- «профессионализация» – формирование профессиональной позиции, интеграция личностных и профессионально важных качеств и умений в относительно устойчивые профессионально значимые образования, квалифицированное выполнение профессиональной деятельности;
- «профессиональное мастерство» – полная реализация, самоосуществление личности в профессиональной деятельности (творчески-креативный принцип, метод) на основе подвижных интегральных психологических новообразований.

Факторы развития.

Развитие профессионализма изначально должно осуществляться прежде всего за счет формирования и развития базисных свойств личности. Если у человека, к примеру, была в силу его природных свойств или специально выработана общая саморегуляция с высоким уровнем, проявляющаяся во всех сферах жизнедеятельности, то ее специфический вид, важный для конкретной профессиональной деятельности, будет сформирован быстро и без каких-либо затруднений. Профессионализм обязательно связан с высокой продуктивностью или эффективностью деятельности, это является его важнейшим условием. Поэтому высокопродуктивная деятельность в акмеологии рассматривается как базовая категор



Вопрос №3.

Профессиональная МОТИВАЦИЯ.

Мотивационная сфера представляет собой сложное образование: «совокупность мотивов, потребностей, интересов, убеждений, идеалов, целей, которые непосредственно детерминирует человеческую деятельность». Как справедливо отмечает А. Н. Леонтьев, «в мотиве конкретизируются, 'опредмечиваются' потребности» Образ профессии служит мотивирующим фактором оценки себя, своих способностей, возможностей как будущего специалиста. Создание эмоционально заряженных образов является основой для формирования положительной мотивации личности в случаях организации процессов воспитания, самовоспитания, личностно-профессионального развития и становления профессионального сознания.

Представители акмеологического подхода А. А. Деркач, В. Г. Зазыкин, А. К. Маркова обращают внимание на то, что «включенность в акмеориентированный процесс требует от

Профессиональная

мотивация.

По мнению Н. В. Козловой, акмеонаправленная мотивация включает в себя мотивацию достижения, мотивацию самопрезентации и самореализации, мотивацию автономности и независимости, творческого вклада в личностно-профессиональное становление человека». Активизация мотива создает определенную тенденцию действия - разворачивается мотивационный процесс, направленный на реализацию мотивационного отношения. В ходе реализации данного отношения человек превращает исходную ситуацию в желательную, проявляя активность.

Мотивация личностно-профессионального становления предполагает информационную обеспеченность, профессиональных намерений мотивационных лежит определенное понимание профессиональной ссии и о себе как професс



Факторы развития профессиональной мотивации

Акмеологические факторы развития мотивации и следует рассматривать в системе двух групп:

1. Внешние факторы: макросредовые (факторы социально-экономического развития общества;),

микросредовые (факторы функционирования коллектива): - факторы социально-

экономического развития общества, включающие в себя экономические, политические, социальные и пр. условия жизни людей в стране;

- факторы функционирования коллектива, включающие в себя культурные, образовательные, организационные, психогигиенические факторы и т. д., профессиональную среду.

2. Внутренние факторы:

относительно постоянные: характерологические и индивидуально

типологические особенности личности;

- динамические: удовлетворенность профессией, профессиональная направленность, социально-психологические установки на саморазвитие и самосовершенствование, профессионально важные качества

Вопрос №4

Профессиональная Я-концепция, ее сущность, структура, виды

Комплексную сущность профессиональной Я-концепции отражает следующее определение: это «система сопряженных с оценкой представлений человека о себе как субъекте профессиональной деятельности и как личности, предназначенная для реализации тех или иных по содержанию смысловых отношений человека к профессии и через это для обеспечения его собственного функционирования и саморазвития / самореализации в профессии»

- Существуют разные подходы к описанию Я-концепции. Согласно одному из них профессиональная Я-концепция имеет следующие компоненты:
- 1) актуальное Я, т.е. каким себя видит профессионал;
- 2) ретроспективное Я, т.е. каким он себя оценивает по сравнению с началом работы;
- 3) идеальное Я, т.е. каким профессионал хочет стать;
- 4) рефлексивное Я, т.е. как, с точки зрения профессионала, его воспринимают другие. Выделение временного аспекта профессионального самосознания дает возможность для фиксации изменений. Он связывает уровень мастерства профессионала с развитием той или иной составляющей профессионального самосознания: так, развитие актуального Я связано с высокой степенью достижений в рефлексивном Я, т.е. понимании того, как тебя оценивают другие.

Структура Я-Концепции

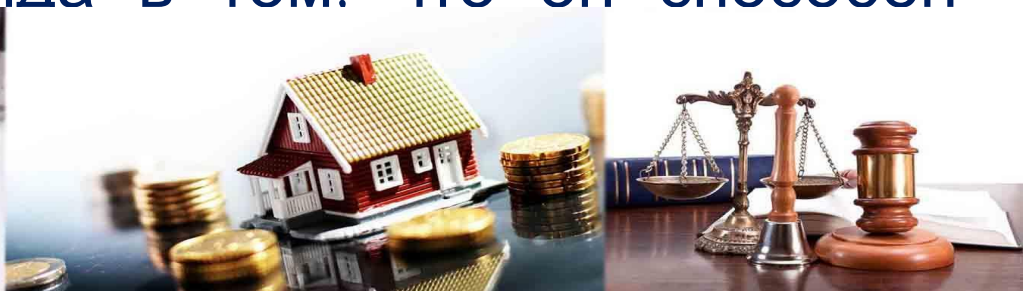
- Речь идет о представлениях индивидуумом своих профессионально-релевантных качеств, карьерных ориентаций, профессиональной самооффективности, а также представления о карьере и о профессиональной востребованности (когнитивная составляющая). В эмоциональном компоненте выделяют профессиональную самооценку и чувство профессиональной востребованности (эмоциональную составляющую).
- Профессионально-релевантные или профессионально важные качества — это качества личности, определяющие продуктивность (производительность, качество, результативность и др.) деятельности. Они многофункциональны и вместе с тем в каждой профессии свой ансамбль этих качеств. Например, психологические требования к профессиям типа «человек-техника» (по классификации Е. А. Климова) включают: логическое и пространственное мышление, хорошую механическую и рабочую память, способность к длительной концентрации внимания на знаковом материале (вигильность), хорошее распределение и переключение внимания, точность восприятия, умение видеть то, что стоит за

Самоэффективность как компонент профессиональной Я-концепции.

Сам термин «самоэффективность» обозначает убежденность индивидуума в своей эффективности.

Самоэффективность можно рассматривать, как системообразующее качество, которое проявляется в умении организовать свою деятельность и достичь успеха во взаимодействии с окружающими.

Профессиональная самоэффективность — убеждение индивида в том, что он способен



Виды Профессиональной Я-Концепции

- Выделяют реальную и идеальную профессиональные Я-концепции.
- **Реальная** - это представление личности о себе как о профессионале, а **идеальная** больше соотносится с профессиональными желаниями и надеждами
- В зарубежных работах использовалась следующая классификация. Феномен профессиональной Я-концепции изучался на трех уровнях:
 - индивидуальный** - подразумевает, что самовосприятие «выводится» исключительно из воспринимаемых отличий и сходств с другими людьми;
 - относительный** - основывается на самовосприятии, но уже на базе диадических связей и ролевых взаимоотношений со значимыми Другими;
 - коллективный**

Вопрос № 5. Личностное и профессиональное развитие человека

- Личностно-профессиональное развитие – это процесс формирования личности (в широком понимании) и ее профессионализма в саморазвитии, профессиональной деятельности и профессиональных взаимодействиях (А. А. Деркач, В. М. Бондарь, Б. А. Исраилов, А. А. Фомин).



Акмеологическая позиция относительно лично- профессионального развития человека

- **Во-первых**, преимущественная ориентация на развитие общих и особенных акмеологических инвариантов профессионализма позволяет полагать, что существуют более тесные связи между профессионально-квалификационным и профессионально-должностным развитием, которые во многих случаях обуславливают взаимопереход от первого вида ко второму. Развивающаяся личность, обладающая большим потенциалом и креативностью, как показывают психологические и акмеологические исследования, отличается разнообразием и уровнем сложных частных способностей, в том числе организаторских, и способности к управленческой деятельности.
- **Во-вторых**, в акмеологическом понимании любое лично-профессиональное развитие должно быть направлено на достижение высших стандартов, а не только общественно-приемлемого уровня мастерства. Такая позиция отразилась на содержании данной акмеологической категории

Прогрессивные структурные изменения личности

Обобщение проведенных исследований позволяет утверждать, что в процессе личностно-профессионального развития происходят следующие прогрессивные структурные изменения личности.

1. Изменения характеристик направленности.

- расширение круг интересов и изменение системы потребностей,
- актуализация мотивов профессиональных достижений;
- возрастание потребности в самореализации и саморазвитии;
- повышение креативности личности.

2. Увеличение опыта и повышение квалификации:

- повышение компетентности;
- развитие и расширение умений и навыков;
- освоение новых алгоритмов решения профессиональных задач;
- повышение креативности деятельности.

3. Развитие сложных частных способностей.

4. Развитие профессионально важных качеств, определяемых спецификой деятельности.

5. Развитие личностно-деловых качеств.

6. Повышение психологической готовности к деятельности в различных, в том числе

Вопрос № 6. Понятие профессиональной компетентности

Проблема профессиональной компетентности как свойства профессионала и ее конкретных видов традиционно является одной из важнейших в психолого-акмеологических исследованиях, так как компетентность представляет собой необходимое условие профессионализма личности и деятельности.

В акмеологических исследованиях профессиональная компетентность рассматривается в качестве главного когнитивного компонента подсистемы профессионализма личности и деятельности, сфера профессионального ведения субъекта труда, постоянно расширяющаяся система знаний, круг решаемых проблем или вопросов, что позволяет выполнять профессиональную деятельность с высокой продуктивностью

Компетентность следует рассматривать²²

как системную характеристику личности

Понятие профессиональной компетентности



Профессиональная компетентность представляет собой системную динамично развивающуюся характеристику личности (совокупность способностей знаний, умений, деловых и личностных качеств), демонстрирующую владение современными технологиями и методами решения профессиональных задач различного уровня сложности и позволяющую осуществлять профессиональную деятельность с высокой продуктивностью

Уровни сформированности профессиональной компетентности

Для определения сформированности профессиональной компетентности предлагается использовать следующие уровни.

- Первый уровень (минимальный). Использует знания для выполнения только данного конкретного задания и не всегда может применить их для другого задания. Хорошо работает по алгоритму и четким инструкциям.
- Второй уровень (низкий). Адаптирует свои знания применительно к особенностям задания и умеет использовать их для решения другого класса аналогичных задач. Действует согласно конкретным обстоятельствам.
- Третий уровень (средний). Самостоятельно может моделировать систему знаний по определённому классу задач. Умеет решать профессиональные задачи через создание моделей адекватных данному классу задач.
- Четвертый уровень (высокий). Умеет моделировать алгоритм деятельности применительно к данному классу задач и переносить его на решение нового, более сложного класса задач; владеет средствами моделирования в разных предметных областях; умеет разрабатывать модели для новых классов задач.
- Пятый уровень (наивысший). Владеет системой профессиональных знаний и умений, обладает творческим мышлением; применяет системный подход к решению различных задач; творчески решает

Модель компетентности

Модель компетентности – термин для обозначения полного набора, перечня компетенций для специалистов. Этот перечень компетенций образует систему или модель компетентности. Модель включает знания, способности, профессиональные умения, деловые и личностные качества.

Как пример: Модель компетентности руководителя включает в себя универсальные и специальные компетенции. **Универсальные компетенции**

1. Ответственность.
2. Ориентация на результат (целеустремленность, настойчивость, умение решать проблемы, предприимчивость).
3. Ориентация на качество (выполнение работы аккуратно, тщательно в соответствии со стандартом).
4. Гибкость поведения, адаптивность, готовность к изменениям.
5. Добросовестность, исполнительность.
6. Межличностное общение (умение стоять и поддерживать взаимоотношения с учетом индивидуальных особенностей коллег).
7. Лояльность, толерантность (учет различных точек зрения).
8. Владение информационными технологиями.
9. Саморазвитие, постоянное обучение.
10. Аналитические способности, умение эффективно работать с информацией.

Модель компетентности

Специальные компетенции

13. Владения профессиональными знаниями (знание профессиональной специфики, способность применять свои знания на практике).
14. Работа в команде (умение работать с коллегами, совместно достигать результатов).
15. Управление и координация (управление знаниями, ресурсами, финансами, людьми, технологиями).
16. Организаторские способности.
17. Формирование команды (умение формировать команду с учетом индивидуальных и творческих способностей коллег).
18. Инициативность и творческий подход (стремление совершенствовать свою деятельность и технологии).
19. Инновационность (саморазвитие), отношение к новому (способность быстро усваивать и использовать новые знания).
20. Системный подход к решению профессиональных проблем (учет структурных особенностей систем и их взаимовлияния).
21. Стратегическое мышление (видение перспектив развития организации).

Вопрос № 7. Профессиональное долголетие, детерминирующие факторы

Профессиональное долголетие - это характеристика способности на высоком уровне решать профессиональные задачи в течение всего периода времени, отведенного социумом для профессиональной деятельности. В этот период человек сохраняет психосоматическое здоровье, профессиональную компетенцию, умения и навыки профессиональной деятельности, обеспечивающие высокий уровень практики по профессиональному назначению.

Три серьезных проблемы — профессиональные деструкции, профессиональные деформации, профессиональные заболевания (соматические расстройства), к сожалению, часто сопровождающиеся трудным восстановлением, можно рассматривать в качестве компонента «профессиональной триады».



Профессиональное долголетие, детерминирующие факторы

Если первые «кирпичики» в здоровье и долголетие человека закладываются генетически, то последующее «строительство» во многом определяется его личностными качествами, его формируемыми отношениями с людьми в контактных рабочих группах, в семье; отношениями к людям, обществу, к жизни, социальным обстоятельствам, к своей судьбе. Именно развитие интересов и ценностных ориентаций человека, их выведение за пределы исключительно физиологических потребностей, за пределы своей личности, трансцендентность связей с миром в разных ее проявлениях выступают самыми надежными основаниями профессионального здоровья и долголетия человека в возрасте зрелости.

Чрезвычайно важную роль в сохранении *профессионального здоровья и профессионального долголетия* играют такие психологические качества, как способность к самоизменению, ответственность за свое поведение, открытость, адекватная самооценка, чувство юмора и т. п. Большое значение имеют и сформированные **8** навыки самоконтроля и саморегуляции своего

Также важное значение для профессионального долголетия имеет уровень психического здоровья По Б.С. Братусю,

- Высший уровень психического здоровья - личностно-смысловой, который определяется качеством смысловых отношений человека.
- Второй уровень - индивидуально-психологического здоровья, который зависит от способностей человека построить адекватные способы реализации смысловых устремлений.
- Третий уровень - психофизиологического здоровья, который определяется особенностями нейрофизиологической организации аспектов психической деятельности.
- Главнейшими факторами профессионального долголетия психологи считают благоприятную социально-психологическую обстановку и плодотворный творческий труд.



СПАСИБО