

*Профессиональное становление
специалиста как процесс
личностного развития*



Проблемы профессионального становления специалиста

Профессиональное развитие

теория профессионального выбора

Дж. Холланд

теория профессионального развития карьеры

Д. Сьюпер

теория конструирования карьеры

М. Савикас

теория ограничений и компромиссов

Л. Готтфредсон

а
р
у
б
е
ж
а
ы
е
т
е
о
р
и
и
к
с
е
п
ц
и
и

Проблемы профессионального становления специалиста

О
Т
Ч
Е
С
Т
В
Е
Н
Н
Ы
Е
Т
Е
О
Р
И
И

Концепции профессионализации

профессионального становления (развития)

В.А. Бодров
Э.Ф. Зеер
Е.А. Климов

профессионально значимых свойств личности

А.В. Карпов
А.К. Маркова
В.Д. Шадриков

профессиональной пригодности

В.А. Бодров
К.М. Гуревич

закономерности формирования профессионализма

А.А. Деркач
Е.А. Климов
Н.В. Кузьмина

профессиональной компетентности

В.А. Болотов
Э.Ф. Зеер

И

Западная модель профессионального развития

Этапы профессиональной деятельности

Предварительный этап

(учеба в школе, среднее и высшее образование (условно длится до 25 лет))

Этап становления

(освоение профессии, приобретение навыков, формирование квалификации, самоутверждение (от 25 до 30 лет))

Этап продвижения

(рост квалификации, продвижение по служебной лестнице, практический опыт, достижение высокого статуса (от 30 до 45 лет))

Этап сохранения

(пик совершенствования квалификации, достижение вершин независимости и самовыражения (от 45 до 60 лет))

Этап завершения

(активная подготовка к уходу на пенсию, наставничество (от 60 до 65 лет))

Профессиональное становление личности

(концепция Э.Ф. Зеера)

Стадии профессионального становления

Стадия аморфной оптации

(профессионально ориентированные интересы и склонности (от 0 до 12 лет))

Стадия оптации

(профессиональные намерения, выбор пути профессионального образования и профессиональной подготовки, учебно-профессиональное самоопределение (от 12 до 16 лет))

Стадия профессиональной подготовки

(профессиональная подготовленность, профессиональное самоопределение, готовность к самостоятельному труду (от 16 до 23 лет))

Стадия профессиональной адаптации

(освоение новой социальной роли, опыта самостоятельного выполнения профессиональной деятельности, профессионально важные качества (от 18 до 25 лет))

Стадия первичной профессионализации

(профессиональная позиция, интегративные профессионально значимые констелляции, индивидуальный стиль деятельности. Квалифицированный труд)

Стадия вторичной профессионализации

(профессиональный менталитет, идентификация с профессиональным сообществом, профессиональная мобильность, корпоративность, гибкий стиль деятельности, высококвалифицированная деятельность активности)

Стадия профессионального мастерства

(Творческая профессиональная деятельность, подвижные интегративные психологические новообразования, самопроектирование своей деятельности и карьеры, вершина (акме) профессионального развития)

Основные понятия

Профессиональная деятельность – это социально-значимая деятельность, выполнение которой требует специальных знаний, умений и навыков, а также профессионально обусловленных качеств личности

Профессиональное развитие – это изменение психики в процессе освоения и выполнения профессионально-образовательной, трудовой и профессиональной деятельности

Личностно-профессиональное развитие – это процесс развития личности, ориентированный на высокий уровень профессиональных достижений.

Профессионализм – это такое свойство развивающейся личности, в котором интегрированы личностные и деятельностные стороны человека.

Профессиональная мотивация

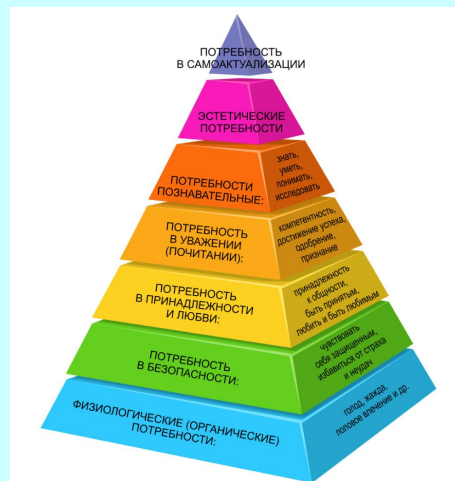
Мотивация – совокупность факторов, организующих и направляющих поведение человека

Основными функциями мотивации

Побуждение к действию

Направление деятельности

Контроль и поддержание поведения



Пирамида потребностей (мотивов)
А. Маслоу

Мотивы, связанные с трудовой деятельностью человека

1. Мотивы трудовой деятельности

Первая группа причин:
побуждения
общественного
характера

Вторая группа причин:
получение
определенных
материальных благ

Третья группа причин:
удовлетворение потребности в
самоактуализации,
самовыражении,
самореализации

2. Мотивы выбора профессии

3. Мотивы выбора места работы

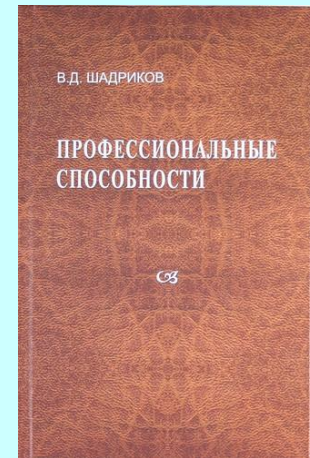
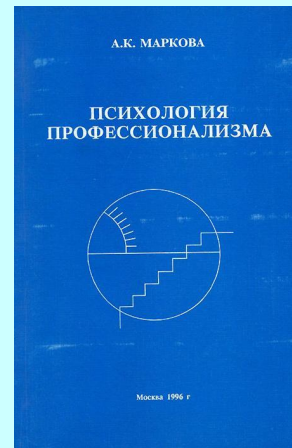
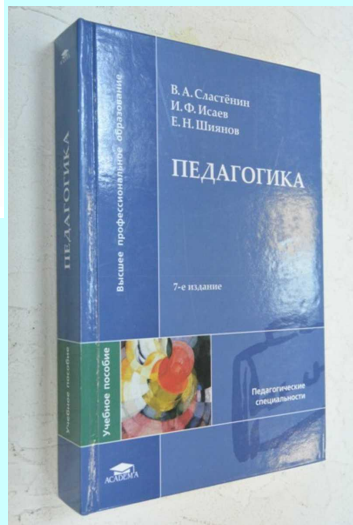
Оценка внешней
ситуации

Оценка своих
возможностей

Оценка
выбираемого
места работы

Профессионально-личностные качества специалиста

Профессионально-важные качества - это система устойчивых личных качеств, создающих возможность успешного выполнения профессиональной деятельности



Психологические барьеры профессионального развития

Психологический барьер – это феномен, представленный в форме ощущений, переживаний, образов, понятий и др., который ограничивает личностное и профессиональное совершенствование, препятствует удовлетворению потребностей и вызывает эмоциональный дискомфорт.

Барьер выполняет следующие функции:

- **стабилизация:** барьер останавливает движение, придает ему статику;
- **коррекция:** столкнувшись с препятствием, система меняет траекторию своего движения;
- **энергетизация:** энергия движения накапливается под влиянием удерживающего ее барьера;
- **дозировка:** препятствия дозируют движение, определяют его меру;
- **мобилизация:** при столкновении с препятствием живые системы мобилизуют свои энергетические и другие ресурсы для преодоления препятствий;
- **развитие:** изменения, происходящие в организмах при повторных мобилизациях, закрепляются, что повышает функциональные возможности системы, придает ей новое качество;
- **подавление** (лишение): в ситуации постоянной блокады жизнедеятельности системы барьер ослабляет, подрывает ее функциональные возможности

Профессиональные стандарты: основные термины и определения

Профессиональный стандарт - Характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции (ч. вторая ст. 195.1 ТК РФ, с 1 июля 2016 г.)

Вид профессиональной деятельности - Несколько обобщенных трудовых функций, имеющих близкий характер, результаты и условия труда

Обобщенная трудовая функция - Связанные между собой трудовые функции, сложившиеся в результате разделения труда в конкретном производственном или бизнес-процессе

Трудовая функция (для целей разработки профстандарта) - Система трудовых действий в рамках обобщенной трудовой функции

Квалификационный уровень - Совокупность требований к компетенциям, разделяемых по параметрам сложности, нестандартности трудовых действий, ответственности и самостоятельности

Трудовое действие - Процесс взаимодействия работника с предметом труда, при котором достигается определенная задача. Простейшая (элементарная) производственная операция

Квалификация – Уровень знаний и умений; уровень профессиональных навыков; опыт работы сотрудника

Профессиональное обучение - Вид образования, который направлен на приобретение обучающимися знаний, умений, навыков и формирование компетенции, необходимых для выполнения определенных трудовых, служебных функций (определенных видов трудовой, служебной деятельности, профессий)

Компетенция - Способность применять знания, умения и опыт в трудовой деятельности

Макет профессионального стандарта

Раздел I. Общие сведения:

Наименование вида профессиональной деятельности, описание основной цели вида профессиональной деятельности и др.

Раздел II. Описание трудовых функций, входящих в профессиональный стандарт (функциональная карта вида профессиональной деятельности)

Перечень обобщенных трудовых функций в виде таблицы. В состав каждой обобщенной функции входит несколько трудовых функций со своим номером уровня квалификации

Раздел III. Характеристика обобщенных трудовых функций

Для каждой обобщенной функции:

- список возможных наименований должностей, требования к образованию и опыту, другая информация;
- структурированное описание каждой трудовой функции, входящей в обобщенную: трудовые действия, необходимые умения и знания, другие характеристики;
- описание трудовой функции содержит только те действия, знания, умения, которые необходимы работнику, чтобы эффективно выполнять конкретную функцию

Раздел IV. Сведения об организациях – разработчиках профессионального стандарта

В каждом принятом профстандарте всегда указана организация – ответственный разработчик стандарта и состав рабочей группы



ОБЩЕСТВЕННОЕ ОБСУЖДЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ

ЭКСПЕРТНОЕ МНЕНИЕ



Портал разработки профессиональных стандартов
и квалификаций



Информационно-аналитическая
платформа для проведения опросов

РЕЕСТР СОВЕТОВ ПО

СПРАВОЧНИК

РЕЕСТР СВЕДЕНИЙ О

Кому нужны профстандарты*

Работодателям, чтобы:

- определить трудовую функцию работника и зафиксировать ее в трудовом договоре или должностной инструкции;
- структурировать профессиональную деятельность работника, описать требования к трудовым функциям и качеству их выполнения, исключить дублирование функций по должностям;
- тарифицировать работы, присвоить тарифные разряды работникам;
- установить систему оплаты труда, учесть особенности организации производства, труда и управления;
- организовать обучение и аттестацию работников;
- разработать локальные нормативные акты, в том числе штатное расписание;
- повысить качество труда и эффективность работников, развить их компетенции, освоить требуемые квалификации, достигнуть высоких экономических показателей;
- контролировать профессионализм работников, поддерживать и улучшать отраслевые стандарты качества;
- разработать систему мотивации, определить виды и размеры поощрительных и стимулирующих выплат, которые могут зависеть, в том числе, от достижения показателей, предусмотренных профстандартом;
- сравнить квалификации работников для того, чтобы определить, кто из них обладает преимущественным правом остаться на работе при сокращении численности;
- сформировать кадровую политику.

* Абзац 3 ч. второй ст. 143, ч. восьмая, девятая ст. 143, ч. пятая ст. 144 ТК РФ, п. 25 Правил, утвержденных постановлением Правительства РФ от 22 января 2013 г. № 23.

Кому нужны профстандарты

Работникам, чтобы:

- определить, какие умения и знания необходимы для конкретной профессии или должности;
- выяснить свой профессиональный уровень и развить профессиональные компетенции;
- повысить квалификационный уровень и подтвердить его соответствующим документом;
- оценить свои потребности и возможности в профессиональном обучении, дополнительном образовании;
- планировать пути карьерного роста;
- получать рекомендации и направления от работодателя, чтобы пройти дополнительное обучение, сертификацию;
- быть востребованным на рынке труда

Образовательным организациям, чтобы:

- обновить образовательные стандарты;
- разработать учебные программы, модули и учебно-методические материалы;
- сократить разрыв между знаниями, которые получают студенты по образовательным программам, и знаниями, которые в реальности нужны современному бизнесу

Службам занятости и частным агентствам, чтобы:

- подбирать безработным подходящую работу;
- оказывать услуги по профессиональной ориентации

Уровни квалификации в профессиональных стандартах

Уровень	Показатели уровней квалификации Полномочия и ответственность	Характер умений	Характер знаний	Основные пути достижения уровня квалификации
1-й	Деятельность под руководством, индивидуальная ответственность	Выполнение стандартных заданий (обычно физический труд)	Применение элементарных фактических знаний и (или) ограниченного круга специальных знаний	Краткосрочное обучение или инструктаж, практический опыт
2-й	Деятельность под руководством с элементами самостоятельности при выполнении знакомых заданий, индивидуальная ответственность	Выполнение стандартных заданий, выбор способа действия по инструкции, корректировка действий с учетом условий их выполнения	Применение специальных знаний	Основные программы профессионального обучения – программы профессиональной подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих, программы переподготовки рабочих, служащих (как правило, не менее двух месяцев), практический опыт

Уровни квалификации в профессиональных стандартах

Уровень	Показатели уровней квалификации Полномочия и ответственность	Характер умений	Характер знаний	Основные пути достижения уровня квалификации
3-й	Деятельность под руководством с проявлением самостоятельности при решении типовых практических задач, планирование собственной деятельности исходя из поставленной руководителем задачи, индивидуальная ответственность	Решение типовых практических задач, выбор способа действия на основе знаний и практического опыта, корректировка действий с учетом условий их выполнения	Понимание технологических или методических основ решения типовых практических задач, применение специальных знаний	Основные программы профессионального обучения – программы профессиональной подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих, программы переподготовки рабочих, служащих, программы повышения квалификации рабочих, служащих (до одного года), практический опыт

Уровни квалификации в профессиональных стандартах

Уровень	Показатели уровней квалификации Полномочия и ответственность	Характер умений	Характер знаний	Основные пути достижения уровня квалификации
4-й	Деятельность под руководством с проявлением самостоятельности при решении практических задач, требующих анализа ситуации и ее изменений, планирование собственной деятельности и (или) деятельности группы работников исходя из поставленных задач, ответственность за результат	Решение различных типов практических задач, выбор способа действия из известных на основе знаний и практического опыта, текущий и итоговый контроль, оценка и коррекция деятельности	Понимание научно-технических или методических основ решения практических задач, применение специальных знаний, самостоятельная работа с информацией	Образовательные программы среднего профессионального образования – программы подготовки квалифицированных рабочих (служащих), основные программы профессионального обучения – программы профессиональной подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих, переподготовки рабочих, служащих, повышения квалификации рабочих, служащих, практический опыт

Уровни квалификации в профессиональных стандартах

Уровень	Показатели уровней квалификации Полномочия и ответственность	Характер умений	Характер знаний	Основные пути достижения уровня квалификации
5-й	Самостоятельная деятельность по решению практических задач, участие в управлении решением поставленных задач в рамках подразделения, Ответственность за решение поставленных задач	Решение различных типов практических задач с элементами проектирования, выбор способов решения в изменяющихся (различных) условиях рабочей ситуации, текущий и итоговый контроль, оценка и коррекция деятельности	Применение профессиональных знаний технологического или методического характера, поиск информации, необходимой для решения поставленных профессиональных задач	Образовательные программы среднего профессионального образования – программы подготовки специалистов среднего звена, квалифицированных рабочих (служащих), основные программы профессионального обучения – программы профессиональной подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих, программы переподготовки рабочих, служащих, программы повышения квалификации рабочих, служащих, дополнительные профессиональные программы, практический опыт

Уровни квалификации в профессиональных стандартах

Уровень	Показатели уровней квалификации Полномочия и ответственность	Характер умений	Характер знаний	Основные пути достижения уровня квалификации
6-й	Самостоятельная деятельность, определение задач собственной работы и (или) подчиненных, обеспечение взаимодействия сотрудников и смежных подразделений, ответственность за результат выполнения работ на уровне подразделения или организации	Разработка, внедрение, контроль, оценка и корректировка направлений профессиональной деятельности, технологических или методических решений	Применение профессиональных знаний, в том числе инновационных, самостоятельный поиск, анализ и оценка профессиональной информации	Образовательные программы: высшего образования – программы бакалавриата, среднего профессионального – программы подготовки специалистов среднего звена, дополнительные профессиональные программы, практический опыт
7-й	Определение стратегии, управление процессами и деятельностью, с принятием решения на уровне крупных организаций или подразделений, ответственность за результаты деятельности крупных организаций или подразделений	Решение задач развития области профессиональной деятельности и (или) организации с использованием разнообразных методов и технологий, разработка новых методов, технологий	Понимание методологических основ профессиональной деятельности, создание новых знаний прикладного характера	Образовательные программы высшего образования – программы магистратуры или специалитета, дополнительные профессиональные программы, практический опыт

Уровни квалификации в профессиональных стандартах

Уровень	Показатели уровней квалификации Полномочия и ответственность	Характер умений	Характер знаний	Основные пути достижения уровня квалификации
8-й	<p>Определение стратегии, управление процессами и деятельностью (в том числе инновационной) с принятием решения на уровне крупных организаций, ответственность за результаты деятельности крупных организаций и (или) отрасли</p>	<p>Решение задач исследовательского и проектного характера, связанных с повышением эффективности процессов</p>	<p>Создание новых знаний междисциплинарного и межотраслевого характера, оценка и отбор информации, необходимой для развития области деятельности</p>	<p>Программы подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), программы ординатуры, ассистентуры-стажировки, образовательные программы высшего образования – программы магистратуры или специалитета, дополнительные профессиональные программы, практический опыт</p>
9-й	<p>Определение стратегии, управление большими техническими системами, социальными и экономическими процессами, значительный вклад в определенную область деятельности</p>	<p>Решение задач методологического, исследовательского и проектного характера, связанных с развитием и повышением эффективности процессов</p>	<p>Создание новых фундаментальных знаний междисциплинарного и межотраслевого характера</p>	<p>Программы подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), программы ординатуры, ассистентуры-стажировки, дополнительные профессиональные программы, практический опыт</p>

В каких случаях требования профстандарта обязательны

- Если требования к квалификации, необходимой работнику, заданы Трудовым кодексом, федеральными законами, иными нормативными правовыми актами (ст. 195.3 ТК РФ, с 1 июля 2016 г.)
- Если с выполнением работ по должности связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений (абз. 3 ч. второй ст. 57 ТК РФ). В этих ситуациях наименование должности, профессии или специальности указывают в соответствии с профстандартом или квалификационным справочником (если профстандартов еще нет)
- Если тарифицируем работы и присваиваем тарифные разряды, устанавливаем тарифную систему оплаты труда (ч. восьмая, девятая ст. 143 ТК РФ)*
- Если устанавливаем систему оплаты труда работников в государственных и муниципальных учреждениях (ч. пятая ст. 144 ТК РФ)*
- Если требования профстандарта закреплены в локальных нормативных актах организации (ст. 8 ТК РФ)

* Вместо профессиональных стандартов работодатель в указанных случаях может использовать квалификационные справочники.

Направления применения профессиональных стандартов

- **Применение профессиональных стандартов работодателями** (статья 195.5 Трудового кодекса Российской Федерации)
- **Формирование Справочника профессий** (приказ Минтруда России от 2 ноября 2015 г. № 832, в ред. приказа Минтруда России от 10 февраля 2016 г. № 46)
- **Применение профессиональных стандартов гражданами при выборе профессии**
- **Формирование ФГОС** (пункт 7 статьи 11 Федерального закона от 29 декабря 2012 года N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»)
- **Разработка основных и дополнительных профессиональных образовательных программ**
- **Независимая оценка квалификации** (статья 2 Федерального закона от 3 июля 2016 г. № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации»)
- **Профессионально-общественная аккредитация образовательных программ работодателями** (статья 96 Федерального закона от 29 декабря 2012 года N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»)

Справочник профессий

<http://spravochnik.rosmintrud.ru>

Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» «Статья 16.3. Государственный информационный ресурс "Справочник профессий»

Определен порядок формирования и применения Справочника профессий:

- Справочник-базовый государственный информационный ресурс, содержащий информацию о востребованных на рынке труда, перспективных и новых профессиях;
- формирование Справочника осуществляется с участием объединений работодателей, объединений профессиональных союзов; объединений и ассоциаций, представляющих профессиональные сообщества; организаций, осуществляющих образовательную деятельность, научных организаций, федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации;
- порядок формирования, ведения и актуализации Справочника и перечень содержащейся в нем информации устанавливаются Правительством Российской Федерации.
- информация, содержащаяся в Справочнике профессий, может применяться:
 - федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления при подготовке документов по вопросам обеспечения кадрового потенциала в области развития сфер экономики и субъектов Российской Федерации;
 - заинтересованными лицами, указанными в пункте 2 настоящей статьи, при обеспечении непрерывности и сбалансированности процесса подготовки кадров, в том числе опережающей подготовки;
 - гражданами при планировании трудовой деятельности, выборе профессии, образовательных программ и направлений самообразования;
 - работодателями, иными заинтересованными лицами при формировании предложений **по разработке и актуализации профессиональных стандартов.**
- доступ к информации, содержащейся в справочнике, осуществляется на безвозмездной основе.

Отличие профстандартов от квалификационных справочников

Показатели	Профессиональные стандарты	Квалификационные справочники
Область применения	Описание трудовых функций, трудовых действий, требований к образованию и обучению работников	Описание трудовых функций, требований к образованию и обучению работников
Содержание	Полномочия и ответственность специалистов различных уровней, характер знаний и умений, основные пути достижения уровня квалификации	Должностные обязанности, необходимые знания, требования к квалификации
Наличие уровней квалификации	Установлены различные уровни квалификации	Уровни квалификации отсутствуют
Наличие системы подтверждения соответствия	Соответствие придется подтверждать с помощью сертификата	Система подтверждения отсутствует
Нормативное регулирование	На каждую профессию оформляется отдельный профессиональный стандарт	Регулирует несколько специальностей
Описание ответственности	Есть	Нет
Возможность использовать без специальных знаний и умений	Нет	Есть

Спасибо за внимание!

