

Литература

4. Абульханова-Славская К.А. Стратегия жизни. М., 1991.
5. Овчарова Р.В. Практическая психология в начальной школе. М., 1996.
6. Рубинштейн С.Л. Проблемы общей психологии. М., 1973.
7. Хекхаузен Х. Психология мотивации достижения. СПб., 2001.

Заводчиков Д.П.

г. Екатеринбург

ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ОБУЧАЕМЫХ

Взаимодействие субъекта профессиональной деятельности (специалиста) с миром профессий характеризуется следующими взаимосвязанными аспектами:

- 1) специалист как активный субъект рынка труда;
- 2) специалист как субъект экономических отношений между ним и работодателем или государством;
- 3) специалист как субъект профессионального образования;
- 4) специалист как субъект профессионального развития.

Все выделенные аспекты не претендуют на полноту и точное определение, но определенным образом описывают взаимодействие личности и профессии. Нас интересуют два последних положения, взаимосвязь и сущностная характеристика которых раскрывается ниже.

В современных социально-экономических условиях молодой специалист – выпускник профессиональной школы – рассматривается работодателем в основном с позиций экономических и социально-психологических выгод, которые могут быть получены от его труда. Работодателю, как правило, нужен специалист, не только умеющий качественно выполнять те операции (или решать задачи), для которых он был непосредственно подготовлен (хотя это очень важно) – образовательный компонент, но и способный к коллективной работе, инициативный, творческий, быстро ориентирующийся в сути возникающих проблем, максимально реализующий свой профессионально-психологический потенциал в труде – психологическая составляющая. Такой социальный заказ находит свое отражение в психолого-педагогической литературе, посвященной анализу образовательной системы, критериям ее эффективности и качества, вопросам совершенствования образования и его концептуальных оснований

(Алексеев Н.А., Зеер Э.Ф., Новиков А.М., Шишов С.Е.) и др.

Однако в целом современная профессиональная школа до сих пор ставит своей основной целью подготовку специалистов, умеющих выполнять определенные виды операций и решать конкретные задачи, то есть ориентируется прежде всего на формирование системы знаний, умений и навыков. Личностные характеристики, не менее важные в профессиональной деятельности специалиста, остаются вне поля зрения профессиональной школы и формируются нецеленаправленно. Поэтому в настоящее время в психологии и педагогике на передний план выдвигается проблема формирования творческой, инициативной, профессионально и социально ответственной личности, готовой как к постановке, так и к решению разнообразных общественных и профессиональных задач.

Данная проблема актуальна для всех ступеней профессионального образования. Она, по нашему мнению, является следствием несовершенства образовательной системы, выражающегося в отсутствии эффективных средств проектирования, реализации и коррекции образовательного процесса в соответствии с современными требованиями рынка труда к уровню профессиональной подготовки выпускников.

Необходимо создание системы, которая бы предоставляла данные для решения этого круга проблем, отслеживая основные показатели качества образовательного процесса. К таким показателям относится успешность профессионального развития, которое понимается как процесс и результат овладения личностью профессией. Профессиональное развитие отражает психологический смысл профессиональной подготовки, ее содержательное наполнение применительно к личности, субъекту профессиональной деятельности.

Одним из средств отслеживания профессионального развития, а также других сторон процесса образования является мониторинг. Как метод мониторинг является наиболее информативным и практико-ориентированным при подготовке будущего специалиста, поскольку позволяет постоянно отслеживать происходящие в реальной предметной среде (в образовательном процессе, в профессиональном развитии) явления с тем, чтобы включать результаты текущих наблюдений в управление образовательным процессом.

Особо остро в педагогике и психологии ощущается необходимость внедрения мониторинга в широкую образовательную практику, поскольку мониторинг до сих пор проводится в основном в рамках инновационных проектов.

Анализ и обобщение теоретического материала по проблемам профессионального развития и мониторинга позволили сделать несколько выводов, касающихся внедрения мониторинга в образовательный процесс и профессионального развития как предмета мониторинга.

Профессиональное развитие является сложным, этапным процессом, суть которого заключается в накоплении и структуризации количественных и качественных психических изменений вследствие овладения специалистом профессиональной деятельностью [2, 4, 5].

Профессиональное становление – прогрессивный вектор профессионального развития, неизменно предполагающий переход на новый, более высокий уровень выполнения деятельности в результате накопления качественных новообразований и интеграции компонентов деятельности. Наивысшим уровнем выполнения деятельности является профессионализм. В результате овладения специалистом профессиональной деятельностью и появления в связи с этим психических новообразований различного уровня складывается профессионально обусловленная структура личности [2, 4, 5].

Мониторинг представляет собой научно обоснованную диагностико-прогностическую деятельность, направленную на отслеживание ключевых показателей какого-либо процесса, в данном случае – профессионального развития.

Основываясь на определении сущности мониторинга, проанализированных в ряде работ [1, 2, 8], под мониторингом профессионального развития мы будем понимать процесс наблюдения, оценки и прогноза развития психологических структур, отвечающих за выполнение профессиональной деятельности учащимся на разных этапах профессионального становления.

Поскольку субъектом профессионального развития является личность, мониторинг профессионального развития необходимо строить как отслеживание развития профессионально обусловленной структуры личности [4, 6, 7]. В качестве индикатора развития профессионально обусловленной структуры личности целесообразно использовать ключевые квалификации.

Понятие «ключевая квалификация» широко используется в зарубежной педагогике, имеет самостоятельное значение и не связано с определенной профессией. В отечественной профессиональной педагогике традиционное понимание квалификации существенно обогащается. Она определяется как совокупность социальных и профессионально-квалификационных требований, предъявляемых к социальным и профессиональным способностям человека [2]. Однако однозначного определения ключевых ква-

лификаций на настоящее время не существует.

В Западной Европе и США состав ключевых квалификаций специалистов определялся на основе опросов менеджеров, предпринимателей, руководителей и высококвалифицированных специалистов различных специальностей в разных организациях. После этого были разработаны и экспериментально проверены различные методы формирования ключевых квалификаций у обучаемых, а также средства оценки уровня их сформированности. Данные исследования послужили основой составления каталогов ключевых квалификаций [3, 9].

Под ключевой квалификацией нами понимается комплекс психологических качеств, способностей, знаний, умений и навыков специалиста, обеспечивающий эффективное выполнение определенной профессиональной функции (или нескольких функций) и составляющий один из компонентов общей квалификации работника.

Таким образом, мониторинг профессионального развития как система, предоставляющая данные для проектирования, реализации и коррекции образовательного процесса, обеспечивает повышение качества образования.

Литература

1. Горб В.Г. Педагогический мониторинг образовательного процесса в высших учебных заведениях системы МВД России. Екб., 1997.
2. Зеер Э.Ф. Личностно ориентированное профессиональное образование. Екб., 1998.
3. Зеер Э.Ф. Модернизация профессионального образования в Германии // Педагогика. 1993. № 6.
4. Зеер Э.Ф. Психология профессий. Екб., 1997.
5. Маркова А.К. Психология профессионализма. М., 1996.
6. Митина Л.М. Личностное и профессиональное развитие человека в новых социально-экономических условиях // Вопр. психологии. 1997. № 4.
7. Пиняева С.Е., Андреев Н.В. Личностное и профессиональное развитие в период зрелости // Вопр. психологии. 1998. № 2.
8. Репкин В.В., Репкина Г.В., Заика Е.В. О системе психолого-педагогического мониторинга в построении учебной деятельности // Вопр. психологии. 1995. № 1.
9. Шелтен А. Введение в профессиональную педагогику. Екб., 1996.