

8. Кратохвил М. В. Жизнь Яна Амоса Коменского. М.: Просвещение, 1991. 191 с.

УДК 159.9:37
ББК Ю 940

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ПОСЛЕДИПЛОМНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Э. Ф. Зеер

Психологической основой последипломного образования является концепция профессионального становления личности, сущность которой заключается в постоянном профессиональном развитии личности, адекватной изменяющейся профессиональной деятельности и социально-экономическим условиям. В профессиональном становлении как целостном процессе можно выделить ряд стадий. Поэтому профессиональное образование, органично сопровождая весь онтогенез взрослого человека, должно строиться с учетом психологии личности на разных возрастных стадиях.

Есть все основания утверждать, что одной из современных прогрессивных идей является положение о *непрерывном образовании*. Его смысл и назначение – обеспечение полноценного профессионального становления личности, создание условий для постоянного обновления, развития и самоактуализации каждого человека на протяжении всей его профессиональной жизни. Динамизм современных социально-профессиональных технологий, усиление роли личности на производстве и в обществе, гуманизация и интеллектуализация труда предполагают замену формулы «образование на всю жизнь» формулой «образование через всю жизнь».

Основываясь на этих исходных позициях, определим цели, задачи, предмет, формы и технологии последипломного профессионального образования.

Цель последипломного образования – удовлетворение высших потребностей личности в развитии, саморазвитии, самоактуализации.

Задачи последипломного образования:

- формирование позитивной установки на инновационную деятельность и мотивирование профессионального роста и карьеры;
- обогащение социально-профессиональной и специальной компетентности специалиста;

- развитие аутокомпетентности;
- обеспечение социально-профессионального самосохранения специалиста;
- преодоление психологических барьеров профессионального развития и профессиональных деструкций (кризисов, деформаций, стагнации);
- психологическая перестройка профессионального сознания личности в условиях внедрения инноваций;
- формирование новых сценариев профессионального развития и адекватных им репертуаров профессионального поведения;
- развитие способности саморегуляции эмоционально-аффективной сферы;
- коррекция индивидуальной профессиональной самоидентичности (профессиональной идентичности) в зависимости от социально-профессионального статуса и возраста;
- развитие ключевых квалификаций и социально-профессиональных компетенций.

Эти векторы профессионального обучения и развития имеют разную значимость на различных стадиях профессионального становления и зависят от возрастных особенностей человека и траектории профессиональной биографии.

Предметом последипломного профессионального образования является профессиональное развитие, саморазвитие и самоактуализация специалиста.

Рассмотрим основные формы последипломного образования.

Адаптационное образование осуществляется на рабочем месте в виде наставничества, курсовой модульной доподготовки и супервизорства.

Необходимость этой формы последипломного образования обусловлена тем, что профессионально-образовательные программы учебных заведений не ориентированы на подготовку специалистов для конкретного учреждения, предприятия и организации. Основной функцией адаптационного образования является ознакомление с условиями и режимом труда, ориентировка в пространственно-технологической среде, приобретение опыта выполнения нормативной профессиональной деятельности.

Супервизорство представляет собой систему социально-профессиональной помощи и психологической поддержки молодых специалистов (адаптантов). Основной целью супервизорства является сокращение сроков со-

циальной и профессиональной адаптации выпускников профессиональных учебных заведений в трудовых коллективах, приобретение ими профессионального опыта и достижение качественных и количественных показателей квалифицированных специалистов.

Повышение квалификации, обусловленное постоянным обновлением техники и технологии производства, осуществляется с отрывом и без отрыва от работы. Его формами являются профессионально-образовательные программы, реализуемые на курсах повышения квалификации при службах развития персонала и в институтах повышения квалификации.

Повышение квалификации является важным звеном последипломного профессионального образования специалистов, стимулирующим их профессиональный рост. Оно создает условия для актуализации профессионально-психологического потенциала личности, обеспечивает социальную защиту специалиста путем повышения его конкурентоспособности на рынке труда.

Для рассмотрения психологических особенностей повышения квалификации прежде всего необходимо определить основные понятия. Начнем с понятия «квалификация». В энциклопедических словарях и специальной (экономической и педагогической) литературе квалификация определяется как степень и вид профессиональной подготовленности специалиста, наличие у него знаний, умений и навыков, необходимых для выполнения определенной работы.

Наряду с этим традиционным пониманием квалификации утверждается более объемное толкование. Квалификация определяет продуктивность выполняемой специалистом работы, а для этого нужны не только знания, умения и навыки, но также определенные качества, способности личности. Поэтому правильнее, на наш взгляд, будет определение квалификации как системы знаний, умений и навыков, а также профессионально важных качеств личности, необходимых для продуктивного и качественного выполнения профессиональной деятельности.

Эвристическое понимание квалификации требует уточнения того, что подразумевается под системой знаний, умений и навыков и что такое профессионально важные качества.

Система знаний, умений и навыков может быть объединена понятием компетентности специалиста, которая включает:

- социальную, правовую, экономическую, экологическую компетентность;
- общепрофессиональную компетентность;
- специальную компетентность;
- аутокомпетентность.

Обобщим эти виды компетентности одним понятием «социально-профессиональная компетентность».

Рассмотрим термин «профессионально важные качества», широко применяемый в психологии труда. Под профессионально важными качествами понимают психологические свойства, качества и способности личности, востребованные профессиональной деятельностью. В состав этих психологических характеристик включают также такие качества, как ответственность, способность к принятию решений, корпоративность, самостоятельность и т. д., которые составляют ключевые квалификации и социально-профессиональные компетенции.

Таким образом, в настоящее время под квалификацией следует понимать интегративную профессиональную характеристику специалиста, включающую социально-профессиональную компетентность, профессионально важные качества, ключевые квалификации и социально-профессиональные компетенции.

Такое понимание обуславливает повышение квалификации не только изменением социально-экономических и технико-технологических условий, но и невозможностью подготовки специалиста, удовлетворяющего этим требованиям, в учреждениях профессионального образования. Повышение квалификации обязательно предполагает наличие профессионального опыта. Оно направлено на удовлетворение одной из важных потребностей личности специалиста – потребности в максимальной реализации своего профессионально-психологического потенциала.

Параллельное профессиональное образование осуществляется в случаях переквалификации и переподготовки специалистов в условиях смены профессии, специальности или длительного вынужденного перерыва в работе. Оно направлено на получение новой или смежной профессии в профессионально образовательных центрах или вузах. Назначение параллельного профессионального образования – расширение возможностей трудоустройства специалиста, повышение его профессиональной мобильности и конкурентоспособности.

Технологии обучения, используемые в системе дополнительного образования, определяются следующими психологическими особенностями взрослых:

- невысоким уровнем обучаемости, обусловленным снижением с возрастом умения учиться и познавательных способностей;
- условной готовностью к профессиональному обучению, определяемой существенными психологическими различиями учебной и профессиональной деятельности [1, с. 189–191].

В таблице приведены психологические различия учебной и профессиональной деятельности.

Таблица

Психологические различия учебной и профессиональной деятельности

Профессиональная деятельность	Учебная деятельность
1	2
Преимущественно репродуктивный характер деятельности: многократное воспроизведение одних и тех же приемов, работа с одним и тем же материалом, получение знакомого результата	Создание качественно нового для себя продукта – обретение новых знаний, умений и навыков, а также профессионально важных качеств личности
Частое обращение к оперативному практическому мышлению, использование соответствующих мыслительных приемов	Обращение к логическому мышлению. Оперирование логическими абстрактно-знаковыми схемами, символами, системами
Интеллектуальная установка носит повествовательный характер. Отношение к вопросам как к непрестижной форме активности: спрашиваешь – значит, чего-то не знаешь	Интеллектуальная установка на задавание вопросов, поиск и обнаружение вероятных противоречий. Вопрос – важнейшее условие выявления и устранения пробелов в новых профессиональных знаниях и вновь формируемом профессиональном опыте
Способы решения профессиональных задач давно стали привычными и не осознаются, за счет этого возрастает скорость решения	Осознание способа решения задачи становится условием эффективности формирования профессионального опыта

Окончание табл.

1	2
<p>Запоминание, в основном, произвольное. Востребована прежде всего оперативная или кратковременная память</p> <p>Внимание регулируется самопроизвольно. Темпоритм поступающего информационного потока привычен, организм и перцептивные системы настроены на него</p> <p>Психологические функции, обеспечивающие познавательную активность, могут быть детренированы и рассогласованы друг с другом</p> <p>Профессиональная роль привычна и хорошо усвоена</p> <p>Сложившиеся операциональные структуры компенсируют неблагоприятные возрастные психофизиологические изменения</p> <p>Возможные профессиональные деформации выступают позитивным условием успешной профессиональной деятельности</p>	<p>Запоминание, в основном, произвольное. Востребована прежде всего долговременная память</p> <p>Внимание организуется извне преподавателем или учебным процессом. Темпоритм часто меняется в зависимости от характера учебной среды. Требуется достаточно частое переключение или длительная концентрация внимания</p> <p>Необходима согласованность психических функций: внимания, памяти, мышления, восприятия, воображения, речи</p> <p>Освоение профессиональной роли требует познавательной эмпатии, т. е. умения вчувствоваться в новую для себя профессиональную ситуацию, сменив прежнюю позицию</p> <p>Новые операциональные структуры формируются на фоне определенных возрастных психофизиологических ограничений</p> <p>Возможные профессиональные деформации служат ограничивающим фактором в обучении новому</p>

Эти различия обуславливают необходимость оказания психологической поддержки взрослым, получающим последипломное образование.

В зависимости от уровня познавательной активности взрослых «учеников» можно разделить на четыре группы:

1. Высокий уровень познавательной активности. Лица с *реальной готовностью к обучению*. В эту группу могут быть включены все те, кто сохранил умение учиться и сумел адаптировать его к своему возрасту.

2. Средний уровень познавательной активности. Лица с *условной готовностью к обучению*. В эту группу входят те, кому необходимо восстановить умение учиться и адаптировать его к своему возрасту.

3. Сниженный уровень познавательной активности. Лица с *ситуативным снижением готовности к обучению*. Группа взрослых, которым необходимо помочь сформировать умение учиться в зрелом возрасте.

4. Низкий уровень познавательной активности. Лица с *отсутствием умения учиться*. В эту группу попадают те, у кого умение учиться по тем или иным причинам не восстанавливается [1, с. 195].

Психологические особенности познавательной активности взрослых определяют применение особых технологий обучения, направленных на профессиональное развитие всех составляющих личности специалиста: направленности, компетентности, профессионально важных качеств и профессионально значимых психофизиологических свойств. Эти формы и методы получили название личностно ориентированных технологий.

Личностно ориентированные технологии последипломного образования основываются на следующих положениях:

- признание профессионального развития личности главной целью профессионально-образовательного процесса;
- ориентация на субъективный профессиональный опыт специалистов и учет их индивидуально-психологических особенностей;
- актуализация профессионально-психологического потенциала специалиста и удовлетворение потребности личности в саморазвитии и реализации себя.

Реализация этих положений обуславливает следующие функции последипломного образования:

1) *диагностическую* – определение социально-профессиональной направленности (мотивов, интересов, отношений, установок), выявление уровня компетентности, установление степени выраженности профессионально важных качеств и способностей;

2) *профессионально-образовательную* – удовлетворение потребности личности в повышении компетентности и уровня профессиональной подготовленности;

3) *адаптационную* – развитие профессиональной мобильности, способности к самообразованию, самоменеджменту (проектированию альтернатив-

ных сценариев профессиональной жизни), нахождение индивидуального стиля выполнения профессиональной деятельности;

4) *коррекционную* – внесение изменений в траекторию профессиональной жизни, преодоление профессиональных кризисов, деформаций и стагнации, гармонизацию профессионально-психологического профиля личности;

5) *прогностическую* – раскрытие творческого потенциала специалиста, формирование установки на профессиональный рост и карьеру, готовности к нововведениям.

Все многообразие личностно ориентированных технологий последипломного образования, в зависимости от целевых установок, можно разделить на несколько групп:

1) повышение компетентности и подготовленности. Главное – формирование инновационных знаний и умений;

2) корректировка аксиологической направленности и формирование профессиональной культуры. Акцент делается на развитии корпоративности: профессионально-ценностных ориентаций и культуры сотрудничества;

3) развитие социально-профессиональных качеств и ключевых квалификаций. Главное – гармонизация профессионально-психологического профиля специалиста;

4) стимулирование профессионального роста и карьеры. Акцент – на профессиональных достижениях, успехе;

5) формирование установки на инновационную деятельность. Главное – знакомство с отечественными и зарубежными нововведениями и критическое освоение теории и практики инноваций.

Наиболее распространенными технологиями последипломного образования являются:

- *словесно-иллюстративные методы*: лекции, семинары и практические занятия;

- *интерактивные способы обучения*. К ним относятся имитационные, ролевые и деловые игры. Эти методы позволяют существенно повысить познавательную активность слушателей, что способствует значительному росту их компетентности, а также помогают развить такие профессионально значимые компетенции, как способность формулировать проблему, инициативность, самостоятельность, умение работать в команде;

- *тренинги* корпоративности, повышения социально-профессионального статуса, профессионального самосохранения, социально-профессиональной адаптивности, ведения переговоров и т. д. Они дают возможность развивать многие ключевые квалификации и компетенции специалистов;

- *развивающая диагностика* – диагностика проблем развития организации, социального и профессионального потенциала специалиста. Эта технология позволяет значительно повысить мотивацию профессионального роста, сформировать у слушателей адекватную самооценку, представление о своем профессионально-психологическом профиле;

- *группы развития организации*. Современные предприятия, организации и фирмы главный источник повышения качества и производительности труда видят в своих сотрудниках. Поэтому в промышленности в настоящее время популярны принципы развития организации, что подтверждается образованием Quality Circles (кружков качества), вниманием к развитию Corporate Identity (корпоративной идентичности). Группы развития решают тактические профессиональные проблемы. Предложения, проекты тщательно анализируются, оцениваются экспертами, а некоторые из них внедряются в производство. Положительное значение групп развития заключается в том, что участие в их работе приводит к консолидации ведущих специалистов вокруг инновационных проектов организации (предприятия), сводит до минимума сопротивление нововведениям, усиливает корпоративность сотрудников, способствует развитию чувства сопричастности к делам организации;

- *метод «кейс-стади»*. Суть его заключается в том, что обучаемым предлагается реальная производственная проблема или ситуация. Исходным материалом при обучении является пакет (кейс), содержащий информацию о проблеме, имеющейся или имевшей место на данной фирме или в организации. Обучаемые, всесторонне проанализировав и обсудив проблемную ситуацию, предлагают и обосновывают ее решение, которое в дальнейшем подвергается экспертной оценке. В процессе анализа и поиска оптимального решения развиваются такие важные для специалиста компетенции, как мотивация достижений, гибкость мышления, корпоративность и ответственность.

Личностно ориентированные технологии профессионального развития направлены, в первую очередь, на перестройку сознания специалиста, ориентацию его на новые ценности, развитие профессионально важных качеств и способностей. Важное значение придается коррекции профессионально-психоло-

гического профиля личности. И конечно, личностно ориентированные технологии профессионального развития решают конкретные проблемы повышения социально-психологической и профессиональной компетентности, нацелены на реализацию развивающей функции.

Обобщая вышеизложенное, можно констатировать:

1) последипломное образование обязательно должно сопровождаться развитием профессионально важных качеств, освоением норм профессионального поведения и коррекцией профессионально-психологического профиля личности специалиста;

2) последипломное образование может быть вынужденным, организованным предприятием и обязательным для сотрудников. Его эффективность во многом зависит от мастерства преподавателей, инструкторов;

3) последипломное образование может осуществляться в процессе выполнения инновационной деятельности, при этом попутно развиваются профессионально важные качества, а также востребованные современным производством формы профессионального поведения. Такое непреднамеренное последипломное образование, органично вплетенное в ткань инновационной деятельности, оказывается весьма эффективным.

Результатом последипломного образования является развитие профессионализма, уменьшение сопротивления инновациям, актуализация профессионально-психологического потенциала, формирование профессиональной рефлексии, профессиональное воспитание специалистов. Важная функция последипломного образования – профессиональное самосохранение специалиста, так как профессионализм обеспечивает социальную защищенность, повышает конкурентоспособность, развивает чувство уверенности, поддерживает культуру достоинства.

Литература

1. Исмагилова Ф. С. Основы профессионального консультирования / Науч. ред. Э. Ф. Зеер. Екатеринбург, 1999.