

УДК 159.923  
ББК Ю941

## **МОНИТОРИНГ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ЛИЧНОСТИ: ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АСПЕКТ**

**Э. Ф. Зеер,  
Д. П. Заводчиков**

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), но и способный к коллективной работе, инициативный, творческий, быстро ориентирующийся в сути возникающих проблем, максимально реализующий свой профессионально-психологический потенциал в труде. 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 [1; 4; 12; 15; 21] 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. Остальные же, особенно 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. Мы акцентируем внимание на этой проблеме в рамках начального

профессионального образования и считаем ее 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 профессиональное развитие, 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 [5; 7].

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 [2; 10; 14; 17] и мониторинга [3; 11; 18; 21] 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 [5; 7; 13; 19].

Профессиональное становление – прогрессивный вектор профессионального развития, неизменно предполагающий переход на новый, более высокий уровень выполнения деятельности в результате накопления качествен-

ных новообразований и интеграции сложившихся операциональных и мотивационно-целевых 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 [5; 7; 13].

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 [3; 5; 18; 21], 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 [7; 14; 17]. 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 [5].

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 для отслеживания уровня их сформированности.

Данные исследования послужили основой составления каталогов ключевых квалификаций [6; 20].

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.

Ключевые квалификации подразделяют на три группы [20]: узкого, среднего и широкого радиуса действия.

Узкого радиуса действия – *узкопрофессиональные*. Их следует отождествлять со специальными знаниями, умениями, навыками, комплексами профессионально важных качеств и профессионально значимых психофизиологических свойств. Эти характеристики действуют в рамках одной специальности, связаны непосредственно с профессиональными функциями, обслуживают операциональную сторону деятельности и очень быстро устаревают, становятся невостребованными в силу научно-технического прогресса и социально-экономических изменений в профессиональной деятельности.

Среднего радиуса действия – *полипрофессиональные*. Они актуальны для группы профессий или специальностей. Эти квалификации помогают специалисту действовать более эффективно в профессиональной среде, работать с большей отдачей, обеспечивают качество и надежность труда в рамках родственных профессий. По классификации Е. А. Климова данные ключевые квалификации охватывают целые группы профессий, такие как «человек – человек», «человек – техника», «человек – живая природа», «человек – знаковая система», «человек – художественный образ», «человек – рынок» [10]. Полипрофессиональные ключевые квалификации имеют продолжительный период старения и остаются актуальными в течение длительного срока.

Широкого радиуса действия – *экстрафункциональные*. Эти квалификации не связаны с конкретными профессиональными функциями, используются в любой профессиональной среде. Экстрафункциональные квалификации скорее направляют профессиональную деятельность, обеспечивают специалиста адекватной информацией о себе и внешнем мире, помогают ориентироваться в системе профессионального труда. Они включают в себя инвариант-

ные требования к профессионалу со стороны общества, технического прогресса, социально-экономических условий и, в частности, профессионального общества. Данный вид профессиональных характеристик не устаревает в ходе технического прогресса, изменения условий работы, под воздействием социальных факторов.

В зависимости от функциональной принадлежности ключевые квалификации классифицируют на несколько групп, в каждой из которых могут быть выделены функциональные, полифункциональные и экстрафункциональные квалификации: общепрофессиональные ключевые квалификации (профессионально-практические знания и умения, необходимые для широкого круга профессий, общеобразовательные знания и умения широкого профиля); когнитивные ключевые квалификации (способности к самостоятельному мышлению и учению, анализу, синтезу, к переносу знаний и умений из одного вида профессиональной деятельности в другой, к решению проблем, оцениванию, критическое мышление, творческие способности); психомоторные ключевые квалификации (общие психомоторные умения: координационные, скорость реакции, концентрация внимания и др.); персональные ключевые квалификации (самостоятельность, ответственность, уверенность в себе, оптимизм и др.); социальные способности (ориентированные на групповое поведение способности) [20]. Важное место в подготовке специалистов отводится персональным и социальным ключевым квалификациям.

Ключевые квалификации учащихся включают в себя следующие компоненты:

- знания, умения и навыки по учебным предметам;
- учебно-профессиональную мотивацию;
- обобщенные учебно-профессиональные действия;
- интегративные учебно-профессиональные действия;
- экстрафункциональные учебно-профессиональные действия.

Реализация мониторинга большей частью в инновационных и экспериментальных проектах объясняется, на наш взгляд, тем, что именно в этих проектах заинтересованы в постоянной оценке качества и прогнозе развития. Исследовательский интерес представляет мониторинг профессионального развития учащихся новых специальностей и профессий.

С 1998 г. в Свердловской области реализуется Российско-Германский проект «Поддержка ремесел через профессиональное образование», в рамках которого в г. Екатеринбурге один из лицеев был преобразован в профессиональный лицей ремесленников-предпринимателей. На его базе организована подготовка специалистов по ремесленным профессиям: столяр, плиточник-мозаичник и маляр-дизайнер.

Опыт многих зарубежных государств (Австрия, Венгрия, Германия, Польша, Швейцария и др.) показывает, что ремесленничество является необходимым сектором европейских хозяйственных национальных систем (в Германии более 90% предприятий – это небольшие ремесленные предприятия).

В профессиональных училищах и лицеях России готовят специалистов по рабочим профессиям, ориентируясь на нужды крупных предприятий. В основном, подготовка при этом направлена на культивирование рабочих-исполнителей, умеющих хорошо и качественно выполнять трудовые операции.

В июне 2002 года в Министерстве образования России состоялось совместное заседание коллегий Министерства образования России, Министерства труда России, правлений Российского союза товаропроизводителей, Торгово-промышленной палаты РФ, Координационного совета объединений работодателей России, на котором обсуждался вопрос подготовки и переподготовки рабочих кадров и специалистов в системе начального профессионального и среднего профессионального образования. В докладах было отмечено, что отчетливо проявляется ряд общих тенденций:

- увеличение спроса на труд информационного типа и на работников сферы обслуживания;
- формирование растущей потребности в работниках по так называемым актуальным рыночным профессиям;
- рост спроса на работников ряда традиционных профессий, но способных выполнять работу на качественно ином уровне под влиянием более высоких требований работодателя и частного сектора и расширения (появления) высококачественных услуг организациям и населению;
- значительное снижение потребности в работниках индустриального типа (специалистов и рабочих), но не подкрепленное технологическими изменениями и ростом производительности труда [16].

Отмеченные тенденции свидетельствуют о том, что в России складывается система малых и средних предприятий, нуждающихся в работниках нового типа. Удовлетворение спроса на предметы быта, мебель, кухонные принадлежности, ювелирные изделия, строительные услуги, парикмахерские услуги и др. – поле деятельности малых предприятий и индивидуальных предпринимателей.

Ремесленника мы рассматриваем как рабочего для системы малых предприятий и производственной индивидуально-предпринимательской деятельности, которая требует от него не только высокой квалификации, но и определенных социально-психологических характеристик, свойств, качеств, позволяющих эффективно реализовать себя на рынке.

Особенность ремесленного труда состоит в том, что структура деятельностного акта профессиональной деятельности ремесленника целостна по сравнению с рабочим промышленного производства, чья деятельность является зачастую лишь операцией в жестко установленном технологическом цикле производства конечного продукта. Иначе говоря, ремесленник выполняет не только исполнительские функции (знает, как сделать), но и проектировочные (создает предмет, который производит). Он проходит путь от планирования, создания образа вещи до ее материального осуществления в соответствии с пожеланием клиента и (или) собственным творческим потенциалом, поэтому его продукт уникален. Подготовка специалистов ремесленного профиля, таким образом, должна включать в себя не только достижение высокой специальной квалификации, но и формирование определенных личностных характеристик, позволяющих осуществить необходимую деятельность на нужном уровне.

Таким образом, опираясь на приведенные выше положения, можно утверждать, что основным содержанием мониторинга профессионального развития будет являться отслеживание формирования и развития ключевых квалификаций ремесленника.

Однако построение профиля ключевых квалификаций ремесленника не дает нам автоматически полной картины профессионального развития, в частности, профессионального становления. Являясь интегративными показателями, ключевые квалификации, тем не менее, не отражают полностью профессионально обусловленную структуру личности, так как не описывают

полностью ее содержательную сторону, то есть конкретные ее компоненты и их выраженность: профессиональные мотивы, ценности, знания, умения, навыки и т. д. Оценка уровня их выраженности позволяет определить лишь общий уровень профессионального развития личности, степень интеграции ее подструктур, обеспечивающих успешность профессиональной деятельности.

Поэтому в систему мониторинга профессионального развития личности ремесленника помимо отслеживания ключевых квалификаций как важнейших показателей профессионального развития предлагается включить профессионально направленную диагностику его личности. Под профессионально направленной диагностикой мы имеем в виду практико-ориентированную оценку личностных особенностей учащихся-ремесленников и исследование их влияния на профессиональное развитие. Такая диагностика позволит оптимизировать прогностические возможности мониторинга, даст возможность выделить личностные факторы, влияющие на успешность овладения профессиональной деятельностью и развитие ключевых квалификаций.

Практически, таким образом, мониторинг профессионального развития личности ремесленника будет разбит на три блока, содержательное наполнение которых методическим обеспечением сформирует процедурную структуру мониторинга.

Рассмотрим общую характеристику этих блоков.

### **1. Социально-психологический блок.**

Этот блок объединяет банк психодиагностических методик, направленных на исследование социально-психологических характеристик личности с целью прогноза и учета их воздействия на процесс профессионального развития и процесс развития ключевых квалификаций в частности.

Можно выделить два взаимосвязанных процесса, обуславливающих необходимость получения таких данных. Во-первых, сложившиеся ко времени получения профессионального образования личностные черты, особенности, социально-психологические характеристики влияют на темп и успешность профессионального развития (наиболее простым примером такого процесса является выбор профессии, скорость усвоения знаний и т. д.). Во-вторых, сам процесс профессионального образования и профессионального развития, субъектом которых является личность, обогащает ее новыми знаниями, навы-



ками и умениями, формирует новые структуры (профессиональные мотивы, например). Таким образом, информация данной части мониторинга позволит проследить, в какой-то мере прогнозировать и управлять этими процессами.

Результатом обработки данных этого блока станет характеристика личности и личностных особенностей, их возможное влияние на процесс профессионального развития, а также разработка практических рекомендаций, способствующих индивидуализации образовательного процесса.

## **2. Блок отслеживания ключевых квалификаций.**

Мониторинг в нашем представлении является диагностико-прогностическим процессом отслеживания ключевых показателей какого-либо процесса, в данном случае – профессионального развития. В качестве ключевых показателей профессионального развития были обоснованы ключевые квалификации как интегративные образования, складывающиеся в процессе овладения и выполнения профессиональной деятельности. Именно они характеризуют личность в ее профессиональном развитии, объединяя различные ее подструктуры (профессиональная направленность, компетентность, профессионально важные качества и профессионально значимые психофизиологические свойства).

Таким образом, отслеживание ключевых квалификаций является приоритетным в системе мониторинга.

Обработка результатов опытно-поисковой работы позволила построить ряд из девяти ключевых квалификаций учащихся ремесленных профессий [8]. Дальнейшая работа по психолого-педагогическому обеспечению профессиональной подготовки ремесленников позволила уточнить состав ключевых квалификаций [9]:

1. *Организованность* – это синтез качеств и способностей, которые позволяют человеку эффективно управлять собой в различных видах деятельности и общения.

2. *Предприимчивость и сверхнормативная профессиональная активность* – способность к проявлению профессионального энтузиазма и инициативы, предприимчивости, самостоятельности, склонность действовать на свой страх и риск, готовность работать сверх установленных планов, для того чтобы по-

лучить прибыль, заработать деньги, найти рынок сбыта продукции, установить контакт с нужными людьми и организациями.

3. *Социально-профессиональная мобильность* – готовность и способность к быстрой смене профессии (переквалификации), выполняемых производственных заданий, рабочего места, умение быстро адаптироваться к новым социально-экономическим и внутриорганизационным условиям работы.

4. *Коммуникативность и способность к кооперации* – способность общаться и сотрудничать в трудовом коллективе. Коммуникативные возможности состоят в умении правильно выражать свои мысли в письменном и устном виде, в обладании навыками делового общения, в умении передавать информацию другим на вербальном и невербальном уровне, в умении слушать и входить в контакт. Способности к взаимодействию во многом основываются на коммуникативных возможностях личности, но включают помимо этого готовность работать совместно с другими людьми, терпимость к мнению других, дух единой команды, чувство взаимопомощи.

5. *Креативность* предполагает наличие таких способностей, мотивов, знаний и умений, благодаря которым создается продукт, отличающийся новизной, оригинальностью, уникальностью. Это способность генерировать необычные, оригинальные идеи, отклоняться от традиционных схем мышления.

6. *Эстетическая чувствительность* – свойство человека ощущать прекрасное в реальной действительности, развитые эталоны красоты и дизайна, художественное восприятие, ощущение красоты при создании вещей, имеющих художественную ценность. Эстетическая чувствительность основана на субъективно усвоенных эталонах красоты и дизайна и психологических механизмах субъективного соотнесения объективной реальности с усвоенными эталонами.

7. *Ручная умелость* характеризует уровень развития сенсомоторного аппарата (глазомер, тактильная и проприоцептивная чувствительность, сенсомоторная координация), возможность быстрого усвоения новых сенсомоторных навыков и умений.

8. *Специальная компетентность* – качество личности, характеризующее уровень знаний, умений и навыков по специальности, а также уровень специ-

альных и интеллектуальных способностей. Специальная компетентность основана на умении решать специальные задачи.

Обработанные данные этого блока мониторинга позволят получить реальный на данный момент индивидуальный профиль личности ремесленника с тем, чтобы сравнить его с желаемым, оценить уровень развития ключевых квалификаций и динамику их развития.

Оценка ключевых квалификаций представляет собой работу по трем направлениям:

- психодиагностическое (подбор и отбор адекватных психодиагностических методик для оценки уровня выраженности ключевых квалификаций);
- экспертная оценка (разработка специальных бланковых форм для оценки уровня развития ключевых квалификаций учащихся преподавателями и мастерами производственного обучения);
- самооценка уровня развития ключевых квалификаций (бланки для самооценки учащимися своей учебно-профессиональной деятельности).

Введение психодиагностических методов в процедуру отслеживания, позволяет получить более объективные показатели и сравнить их с показателями экспертной оценки и самооценки.

### **3. Блок профессионального самоопределения и становления.**

В основе профессионального развития, обогащения опыта личности через профессиональную деятельность, приобретения новых навыков и умений, обретения новых качеств лежит внутренняя активность личности, в значительной степени детерминирующая этот процесс.

Под внутренней активностью личности в данном случае понимается мотивация, которая является одним из важнейших факторов, обеспечивающих успешность любой деятельности. Исследование особенностей этой сферы учащихся позволит в значительной мере прогнозировать не только успешность учебно-профессиональной деятельности, но и будущей профессиональной. К показателям в этой сфере мы относим, прежде всего, общую направленность мотивации (на успех или избегание неудач), мотивацию обучения и общую жизненную стратегию поведения. Этот блок также предполагает использование психодиагностических данных.

Таким образом, мониторинг функционально направлен на отслеживание профессионального развития, прежде всего его ключевых показателей – ключевых квалификаций, являющихся интегративными образованиями, складывающимися в результате овладения ремесленником профессиональной деятельностью, а также в целом личности и ее мотивационно-целевых структур. Содержательно, мониторинг представляет собой совокупность психологических и педагогических методов, направленных на отслеживание профессионального развития.

Обобщая вышесказанное, следует отметить, что мониторинг профессионального развития как компонент образовательного процесса является информационной основой процесса профессиональной подготовки и условием его эффективности. Мониторинг профессионального развития позволяет научно обоснованно подойти к оценке эффективности психологического сопровождения профессиональной деятельности, в связи с чем возникает проблема установления преемственности мониторинга на разных этапах профессионального становления специалиста.

#### *Литература*

1. *Алексеев Н. А.* Личностно ориентированное обучение: вопросы теории и практики. – Тюмень, 1997.
2. *Анцыферова Л. И.* Категория развития в психологии // Категории материалистической диалектики в психологии / Отв. ред. Л. И. Анцыферова. – М., 1988.
3. *Горб В. Г.* Педагогический мониторинг образовательного процесса в высших учебных заведениях системы МВД России. – Екатеринбург, 1997.
4. *Зеер Э. Ф.* Становление личностно ориентированного образования // Образование и наука, 1999, № 1.
5. *Зеер Э. Ф.* Личностно ориентированное профессиональное образование. – Екатеринбург, 1998.
6. *Зеер Э. Ф.* Модернизация профессионального образования в Германии // Педагогика, 1993, № 6.
7. *Зеер Э. Ф.* Психология профессий. – Екатеринбург, 1997.
8. *Зеер Э. Ф., Водеников В. А.* Психологические особенности профессиональной подготовки ремесленников // Практическая психология, 2001, № 6.

9. Зеер Э. Ф., Водеников В. А., Доронин Н. А., Зеер П. Ф., Колобков И. А. Психолого-педагогическое обеспечение подготовки ремесленников-предпринимателей. – Екатеринбург, 2001.
10. Климов Е. И. Психология профессионального самоопределения. – М., 1996.
11. Копелев В. Ш., Дмитриев Ю. А. Методология, методы и процедура оценки качества подготовки специалистов // Оценка качества подготовки специалистов. – Л., 1977.
12. Магойченков В. И. Стратегия развития профессионального образования // Сред. проф. образование, 2000, № 3.
13. Маркова А. К. Психология профессионализма. – М., 1996.
14. Митина. I. М. Личностное и профессиональное развитие человека в новых социально-экономических условиях // Вопросы психологии, 1997, № 4.
15. Новиков А. М. Профессиональное образование России: Перспективы развития. – М., 1997.
16. О подготовке и переподготовке рабочих кадров и специалистов в системе начального профессионального и среднего профессионального образования // Профессионал, 2002, № 4.
17. Пиняева С. Е., Андреев Н. В. Личностное и профессиональное развитие в период зрелости // Вопросы психологии, 1998, № 2.
18. Репкин В. В., Репкина Г. В., Заика Е. В. О системе психолого-педагогического мониторинга в построении учебной деятельности // Вопросы психологии, 1995, № 1.
19. Шадриков В. Д. Проблемы системогенеза профессиональной деятельности. – М., 1982.
20. Шелтен А. Введение в профессиональную педагогику. Екатеринбург, 1996.
21. Шишов С. Е., Кальней В. А. Мониторинг качества образования в школе / Пед. О-во России. – М., 1999.