

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
КРАСНОЯРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ им. В.П. АСТАФЬЕВА
(КГПУ им. В.П. Астафьева)

Институт психолого-педагогического образования
Кафедра психологии

НИКИТЕНКО МАРИЯ ЕВГЕНЬЕВНА

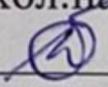
МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ

**ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ РАЗВИТИЯ
ПРОФЕССИОНАЛЬНО ВАЖНЫХ КАЧЕСТВ ЭКСПЕРТА
ЦЕНТРА ОЦЕНКИ КВАЛИФИКАЦИЙ**

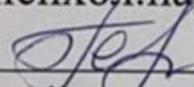
Направление подготовки 37.04.01 Психология
Направленность (профиль) образовательной программы
Бизнес-психология

ДОПУСКАЮ К ЗАЩИТЕ:

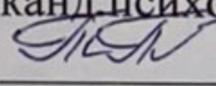
Заведующий кафедрой
канд. психол. наук, доцент Дубовик Е.Ю.

 25.11.2019

Руководитель магистерской программы
канд. психол. наук, доцент Горнякова М.В.

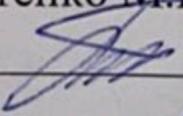
 25.11.2019

Научный руководитель
канд. психол. наук, доцент Тодышева Т.Ю.

 25.11.2019

Дата защиты
23.12.2019

Обучающийся
Никитенко М.Е.


Оценка 23.12.2019

Красноярск 2019

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	2
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКОЕ СОСТОЯНИЕ ПРОБЛЕМЫ ВЗАИМОСВЯЗИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ПРОФЕССИОНАЛЬНО ВАЖНЫХ КАЧЕСТВ ЭКСПЕРТА ЦОК.....	9
1.1. Теоретико-методологические основы изучения профессиональной деятельности и профессионально важных качеств эксперта ЦОК.....	9
1.2. Формирование рефлексивной культуры как условие личностно- профессионального развития эксперта ЦОК	18
1.3. Профессиональная деятельность эксперта ЦОК и связанные с ней профессионально важные качества	20
ГЛАВА 2. РАЗРАБОТКА ПРОЕКТА СОПРОВОЖДЕНИЯ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНО ВАЖНЫХ КАЧЕСТВ ЭКСПЕРТОВ ЦОК ЧЕРЕЗ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ТРЕНИНГ	51
2.1. Паспорт проекта	51
2.2. Содержание проекта	52
2.3. Оценка результативности проекта	70
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	74
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	77
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	89
Приложение А	89
Приложение Б.....	90
Приложение В.....	91

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность проблемы. Социально-экономические изменения последнего десятилетия в России привели к появлению ряда новых профессий и профессиональных функций. Новый вектор в развитии сферы труда связан с формированием Национальной системы квалификаций. Одним из направлений является развитие независимой оценки квалификаций (далее НОК) профессиональных качеств на предмет соответствия профессиональному стандарту. Существенную роль в этой системе отведена экспертам Центров оценки квалификаций.

Практика показывает, что не любой профессионал сможет эффективно выполнять функцию эксперта ЦОК. Профессионализм эксперта НОК зависит от сформированности их сознания, от уровня мотивации и упорядоченности в сознании образа идеального профессионала и себя как профессионала.

Одной из центральных проблем повышения эффективности независимой оценки квалификаций является интенсификация исследований в области профессиональной деятельности эксперта ЦОК, его профессионально важных качеств. Разработка программ отбора, развития, сопровождения этой категории экспертов требует изучения качеств личности, необходимых для разных видов деятельности НОК.

Ввиду относительной новизны исследуемого направления профессиональной деятельности отсутствуют научные исследования, касающиеся взаимосвязи особенностей профессиональной деятельности экспертов ЦОК и их ПВК, ПВК не систематизированы в зависимости от соответствующего им компонента профессиональной деятельности.

Таким образом, актуальность темы исследования связана, с одной стороны, с потребностями формирующегося направления профессиональной деятельности, которое в будущем сможет стать самостоятельной профессией, а с другой, – с недостаточной исследованностью профессионально важных

качеств экспертов ЦОК и психологических особенностей их профессиональной деятельности.

Степень разработанности проблемы и теоретико-методологическая база исследования. Изучением и анализом профессиональной деятельности занимались такие современные ученые как В.Е. Гаврилов, Е.М. Иванова, Ю.В. Котелова, А.К. Маркова, К.К. Платонов, Н.С. Пряжников, Е.Ю. Пряжкова, Е.С. Романова, Г.А. Суворов и др., научные работы которых стали важной теоретико-методологической основой нашего исследования.

Психологическому анализу деятельности и профессионально важных качеств посвящены труды Н.П. Ансимовой, Е.П. Ермолаевой, Ю.П. Поваренкова, Л.П. Урванцева, В.Д. Шкаликова, Е.А. Яблоковой и др.

Концептуальные аспекты составления профессиографических исследований восходят к исследованиям зарубежных психологов Д. Сьюпера, Дж. Холланда, К. Левина, А. Маслоу. Среди советских психологов, которые занимались разработками в данном направлении можно выделить И.Н. Шпильрейна, С.Г. Геллерштейна, Н.Д. Левитова, Б.Г. Ананьева, А.И. Розенблюма, Н. Гусева, Н.А. Бернштейна.

Ряд работ К.К. Платонова, Е.М. Иванова, Ю.В. Котелова, Е.А. Климова посвящены общим вопросам профессиографии, психологической классификации профессий и профориентации.

На современном этапе профессиографические исследования рассматриваются одновременно и как этап теоретико-методологического осмысления (Е.А. Климов, 1998; А.А. Реан, 1999; В.В. Козлов, 2002; В.И. Стрелков, 2006; А.К. Маркова, 2012; А.А. Деркач, 2014 и др.), и как этап расширения консультативной практики при отборе и расстановке кадров.

Психологическим основам экспертной деятельности посвящены труды Т.В. Аверьяновой, П.Г. Евлановой, В.А. Кутузова, В.М. Григорова, Э.П. Райхмана, Г.Г. Азгальдова, К.Б. Червонцевой и др.

Вместе с тем появление нового вида профессиональной деятельности – независимой оценки квалификаций требует внимания психологов для

изучения взаимосвязи особенностей профессиональной деятельности экспертов НОК и их ПВК, систематизации групп ПВК в зависимости от психологического компонента профессиональной деятельности, а также для выявления специфики ПВК в зависимости от направлений деятельности эксперта НОК (эксперт ЦОК, эксперт-валидатор, эксперт ПОА) и уровня профессионализации экспертов НОК (руководитель ЦОК, эксперт ЦОК, кандидат в эксперт ЦОК).

Обзор и анализ литературных данных помог нам утвердиться в необходимости дальнейшего исследования профессиональной деятельности эксперта НОК как объекта, а также сформулировать и уточнить предмет нашего исследования.

Объект исследования – профессиональная деятельность эксперта ЦОК.

Предмет исследования – профессионально важные качества эксперта ЦОК.

Цель работы: разработка профессионального тренинга, направленного на психологическое сопровождение развития ПВК.

Задачами исследования являются.

1. Изучение теоретических основ взаимосвязи профессиональной деятельности и профессионально важных качеств эксперта НОК.
2. Подбор методического инструментария психологического исследования ПВК экспертов ЦОК в рамках их профессиональной деятельности.
3. Исследование психологических особенностей профессиональной деятельности экспертов ЦОК.
4. Исследование профессионально важных качеств эксперта ЦОК на основе анализа нормативной документации и экспертных оценок.
5. Разработка профессиограммы эксперта ЦОК.
6. Разработка проекта профессионального тренинга на рефлекссию психологической структуры профессиональной деятельности в целях развития ПВК экспертов ЦОК.

Экспериментальная база и выборка исследования.

В исследовании приняли участие эксперты ЦОК ООО «Восточно-Сибирский региональный центр оценки квалификаций и научно-прикладных исследований» в составе 8 человек, руководители трех центров оценки квалификаций.

Теоретико-методологическую основу данного диссертационного исследования составили следующие методы исследования.

1. Теоретический анализ философской, социологической, психологической литературы по исследуемым проблемам, нормативных документов.

2. Методы сбора и анализа независимых характеристик (по К.К. Платонову); сбора эмпирических данных (опросники, беседы-интервью, оценки экспертов); рефлексивные методы (самоанализ, самоотчёт, самонаблюдение собственного труда).

3. Статистическая обработка результатов опытно-экспериментальной работы.

4. Пооперационный анализ деятельности.

Методиками исследования являются.

1. Беседа-интервью о содержании профессиональной деятельности, профессиональных и личных качествах эксперта ЦОК.

2. Экспертная оценка ПВК эксперта ЦОК.

3. Наблюдение за экспертами ЦОК в рамках процедуры НОК.

Научная новизна и теоретическая значимость исследования.

1. Разработан методический инструментарий исследования особенностей профессиональной деятельности экспертов ЦОК, куда входит модификация не директивного открытого интервью на выявление специфики профессиональной деятельности, а также варианты профессиональных опросников, изучающих взаимосвязь профессиональной деятельности с особенностями личности экспертов ЦОК.

2. Впервые определены и исследованы социально-психологические

качества личности, определяющие эффективность деятельности эксперта ЦОК.

3. Определено, что профессионально важные качества эксперта реализуются в следующих направлениях деятельности: организационно-исполнительском, информационно-аналитическом, регулятивном, учебно-воспитательном, и самообразовательном.

4. Впервые составлена профессиограмма эксперта НОК, показывающая взаимосвязь объективных характеристик профессиональной деятельности и психологических характеристик ПВК личности эксперта.

5. Разработана программа профессионального тренинга, направленного на рефлексию состава деятельности экспертов ЦОК и способствующего получению позитивных сдвигов в осознании экспертами ЦОК требований профессиональной деятельности к качествам своей личности.

Практическая значимость исследования. Разработанная профессиограмма эксперта ЦОК может быть использована для решения ряда практических задач, в том числе отбора, развития, профессионального обучения эксперта ЦОК, а также как составляющая для разработки профессионального стандарта эксперта НОК.

Разработанный научно-методический аппарат, позволяющий осуществлять психологический анализ профессиональной деятельности экспертов ЦОК, может быть использован при подготовке кандидатов в эксперты, а также в практике индивидуального и организационного консультирования.

Профессиональный тренинг, направленный на рефлексию состава деятельности эксперта НОК, может быть полезен в ситуациях отбора, выстраивания профессиональной карьеры, а также в целях профессионально-личностного самосовершенствования.

Апробация работы и внедрение результатов исследования. Разработанная по результатам диссертационного исследования

профессиограмма эксперта НОК внедрена в деятельность многофункционального Центра оценки квалификаций (г. Красноярск). Основные идеи и результаты диссертационного исследования обсуждены в рамках психолого-педагогических чтений памяти Л.В. Яблоковой «Современное психолого-педагогическое образование» (г. Красноярск, 2018 г.), на всероссийских конференциях «Бизнес и образование: технологии развития профессионала» (г. Красноярск, 2018 г.), «Власть, бизнес, образование: эффективное партнерство» (г. Красноярск, 2019 г.).

Структура диссертации. Структура диссертации обусловлена логикой исследования, его целями и задачами. Работа состоит из введения, двух глав, выводов, заключения, списка литературы, состоящего из 164 наименований, включая 3 – на иностранном языке, и 3 приложения.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКОЕ СОСТОЯНИЕ ПРОБЛЕМЫ ВЗАИМОСВЯЗИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ПРОФЕССИОНАЛЬНО ВАЖНЫХ КАЧЕСТВ ЭКСПЕРТА НОК

1.1. Теоретико-методологические основы изучения профессиональной деятельности и профессионально важных качеств эксперта ЦОК

Потребность в психологическом изучении профессиональной деятельности возникла во второй половине XIX в. в связи с интенсивным развитием технического прогресса и стремлением к эффективному использованию его достижений в социально-экономической сфере.

Это создало предпосылки для развития методологических основ психологии профессиональной деятельности.

Большой вклад в изучение профессиональной деятельности внесли работы выдающихся отечественных физиологов и психологов И.М. Сеченова [139], И.П. Павлова, В.М. Бехтерева [21], А.А. Ухтомского [145], К.Н. Корнилова [79], П.П. Блонского [22], М.Я. Басова [18]. Эти работы стали предтечей возникновения теории деятельности в 30-е гг. XX в. В этом отношении, заслуживают особого внимания работы Л.С. Выготского [36], в которых впервые говорится о зависимости психических процессов от таких условий деятельности, как цель, мотив, способы. А также работы С.Л.Рубинштейна [134], А.Н. Леонтьева в которых намечается сближение представления о связи практической деятельности с психикой и развитие социальной обусловленности психики. Работы указанных авторов позволили сформулировать три фундаментальных принципа, составивших методологическую основу отечественной психологии: понимание психики как деятельности; признание социальной природы психической деятельности человека; признание единства психической деятельности и внешней практической деятельности.

В дальнейшем, были разработаны положения теории способностей (К.М. Гуревич [45], Б.М. Теплов [142]), разрабатывались подходы к изуче-

нию структуры личности (Б.Г. Ананьев [8], В.Н. Мясищев [111] и др.).

Любая профессиональная деятельность представляет собой систему, где основой являются материальные, предметно-инструментальные структуры, которые в ходе исторического развития профессии порождают свое культурно-идеологическое, духовное отражение в сознании общества и социально-профессиональной группы. В материальной основе деятельности соединяется и технологически организуется ее предмет, продукт и средства труда; они отражаются в сознании субъекта в виде целей, ценностей, идеалов профессии, ее методологических установок. Материальная и духовная стороны деятельности находятся относительно друг друга в состоянии двухсторонней регулятивной связи.

Устойчивые характеристики каждой профессии предъявляют к субъекту – исполнителю деятельности, вполне определенные требования. Они достаточно жестко детерминируют область его профессиональной компетенции (в основном содержанием предметно-инструментальной основы деятельности), область социальных и гражданских представлений и позиций (содержанием культурно-идеологических компонент), а также область психологических и часто психофизиологических качеств (структурой, технологией, общим характером деятельности в целом).

В ходе исследований В.Д. Шадриковым было введено понятие психологическая система деятельности, которым обозначено целостное единство психических свойств субъекта деятельности и их всесторонних функциональных связей. Следует указать на важный вклад ученых ярославской психологической школы (В.Д. Шкаликова, Ю.П. Поваренкова, Н.П. Ансимовой, Л.П. Урванцева и др.) о постановке вопроса о ее развитии по мере профессионализации.

Как верно отмечено В.Д. Шадриковым, перед учеником профессиональная деятельность предстает в форме нормативно-одобренного способа деятельности, в котором обобщен и закреплён опыт предшественников. В процессе освоения деятельности ученик,

распредмечивая нормативно – одобренный способ деятельности, превращает его в индивидуальный способ деятельности. Процесс этот сложен и сопровождается глубокими изменениями в психологической системе деятельности. Так, например, ПВК, имеющие наибольший структурный вес (базовые), могут не совпадать с ведущими ПВК; на различных уровнях профессионализации вес отдельных качеств может меняться, но базовые качества в основном сохраняются. Дальнейшее уточнение общей картины становления подсистемы ПВК в процессе профессионализации мы определили для себя как одну из задач нашего исследования

Данные представления о проведении психологического анализа деятельности мы в дальнейшем будем использовать для психологического анализа профессиональной деятельности эксперта ЦОК.

Далее обратимся к вопросу понятия профессионально важных качеств и их взаимосвязи с профессиональной деятельностью.

Под профессионально важными качествами мы понимаем индивидуальные качества субъекта, влияющие на эффективность деятельности и успешность ее освоения [152].

Согласно А.В. Карпову, профессионально важные качества (ПВК) делятся на 4 основные группы, образующие в своей совокупности структуру профессиональной пригодности [19, с. 191–192].

– абсолютные ПВК – свойства, необходимые для выполнения деятельности как таковой на минимально допустимом или нормативно заданном, среднем уровне;

– относительные ПВК, определяющие возможность достижения субъектом высоких («наднормативных») количественных и качественных показателей деятельности («ПВК мастерства»);

– мотивационная готовность к реализации той или иной деятельности.

Доказано, что высокая мотивация может существенно компенсировать недостаточный уровень развития многих иных ПВК;

– анти – ПВК – свойства, которые противоречат тому или иному виду

профессиональной деятельности. Структура профессиональной пригодности предполагает минимальный уровень их развития или даже отсутствие. В противоположность качествам первых трех групп они коррелируют с параметрами деятельности значимо, но отрицательно.

В данном контексте целесообразным является рассмотрение вопроса, что же может выступать в качестве ПВК. Сюда могут быть отнесены психические процессы (мыслительные, речевые, мнемические, сенсорные), психические состояния, а также мотивы, отношения. Роль ПВК различна по мере перехода от уровня непригодности к профессии до уровня мастерства в этой профессии [39].

По мнению А.Н. Леонтьева, ядром личности является деятельность, ядром деятельности – мотив. Изучение взаимосвязи особенностей профессиональной деятельности и ПВК неизбежно приводит нас к вопросу, ради чего человек вступает в профессиональную деятельность, в связи с чем изменяется в ней. Что позволяет человеку достигать лично желаемого и социально необходимого в процессе труда?

Представляется, что отражением мотивационной сферы является наличие – отсутствие и качественное своеобразие эмоциональных откликов человека. Отвечая на вопрос, что происходит с личностью в процессе профессиональной деятельности, необходимо прежде ответить на вопрос, что происходит с ее эмоционально-мотивационной сферой, с ее требованиями к ПВК, входящим в мотивационную сферу. К этой группе профессионально важных качеств относятся мотивы, цели, интересы. Профессиональная мотивация – это то, ради чего человек вкладывает свои профессиональные способности. По мнению А.К. Марковой, профессиональная мотивация может выражаться в направленности человека на разные стороны труда: мотивы профессиональной деятельности (куда входят процессуальные и результативные мотивы), мотивы профессионального общения (социальный престиж, сотрудничество, межличностное общение в профессии), а также мотивы профессиональной личности (которые можно подразделить на

социальную и индивидуальную стороны личности в профессии) [104].

Значимость сформированных мотивационных ПВК, направленных на личностный рост в профессии, убедительно доказывается Т.М. Буякасом. При исследовании основных детерминант и закономерностей профессионального становления автор придерживается концепции Е.А. Климова, согласно которой профессионализм следует «понимать не как просто некий высший уровень знаний и умений, а как определенную системную организацию сознания» [49].

Профессиональная деятельность относится к числу главных средств построения собственного жизненного пути. Однако строительство такого пути идет успешно, лишь тогда, когда профессиональная деятельность обретает личностный оттенок, т.е. способна отражать и воплощать через себя личность.

Согласно исследованию А.К. Марковой может быть выделено несколько групп мотивов.

1. Мотивы понимания предназначения профессии.
2. Мотивы профессиональной деятельности.
3. Мотивы профессионального общения.
 - мотивы престижа профессии в обществе;
 - мотивы социального сотрудничества в профессии;
 - мотивы межличностного общения в профессии.
4. Мотивы проявления личности в профессии.
 - мотивы развития и самореализации личности в профессии;
 - мотивы развития индивидуальности в профессии.

Сочетанием и иерархией перечисленных мотивов могут быть описаны индивидуальные особенности личности работника. Мотивационное сходство работников одной сферы труда поможет охарактеризовать профессиональный тип личности в данной сфере деятельности. Далее в работе мы на основе разработанного диагностического инструментария мы постараемся определить особенности ПВК экспертов НОК, входящих в

мотивационную сферу, а также соотношение последних с компонентами профессиональной деятельности. Можно предположить, что экспертам НОК не присущи дефицитные мотивы, которые составляют основу физиологических требований и требований безопасности согласно иерархической концепции А. Маслоу. Для экспертов НОК, которые уже являются профессионалами в своей области, присущи мотивы роста.

Если мотивационная сфера деятельности подготавливает человека к участию в ней, то операциональная сфера осуществляет ее исполнительскую часть. По мнению А.К. Марковой, сюда могут быть отнесены профессиональные способности, профессиональное сознание, творчество, профессиональное мышление и другие психологические функции, процессы и состояния, а также обученность и обучаемость – это вторая группа ПВК.

Для исследования второй группы ПВК мы возьмем за основу три основных блока профессионально важных качеств: интеллектуальный, личностный и динамический и, используя разработанный методический инструментарий исследования особенностей профессиональной деятельности попробуем установить операционные ПВК эксперта НОК.

В рамках нашего исследования изучение особенностей ПВК, относящихся к мотивационной сфере экспертов НОК, а также ПВК, относящихся к их операциональной сфере, ставится перед нами как одна из исследовательских задач. В литературе и диссертационных исследованиях уделялось большое внимание ПВК таких профессий как управленец, государственный служащий, педагог, психолог. Что касается профессиональной деятельности эксперта, то таких исследований не проводилось.

На современном этапе научного знания именно профессиография позволяет познавать сущность человека как субъекта труда, изучает динамику его становления и развития, формирования саморегуляции в конкретной профессиональной деятельности. Основным результатом профессиографии как метода является составление профессиограммы. Кратко рассмотрим

основные подходы к профессиографированию, существующие в отечественной психологической практике.

К настоящему времени было сформировано три основных подхода: операционально-технологический, операторно-психологический, субъектно-деятельностный.

В операционально-технологическом подходе профессия рассматривалась как определенная сумма трудовых актов, требующих развития некоторых способностей, на основе которых осваиваются определенные знания. Данный подход был оснащен специальными методическими и практическими средствами: принципами, методами исследования, а также схемами сбора описания и анализа информации о профессии. Одним из принципов являлся принцип дифференцированного изучения и описания характеристик трудовой деятельности, обусловленный разнообразием практических задач, специфическими особенностями самой деятельности, условиями ее протекания и целями научного познания. Этот принцип был ориентирован на сбор именно той информации, которая была необходима для решения конкретной практической задачи [39; 40; 46; 93; 98; 111; 131]. Другим принципом профессиографирования в рамках рассматриваемого подхода являлось то, что исследования должны были проводиться комплексом методов (наблюдения, опроса, изучения документации, трудового, биографического, статистического и др.), где метод эксперимента осуществлял функцию контроля правильности постановки задачи и её решения [10; 27; 93; 135]. Наряду с принципами и методами, профессиографический подход включал схемы изучения и описания трудовой деятельности.

Второй подход, операторно-психологический, предполагал изучение профессиональной деятельности как целостной сложноорганизованной системы, включающей два компонента: субъект труда (человек) и объект труда (трудовой пост). Эти компоненты рассматриваются как нормативно-заимосвязанные общими технологическими, технико-экономическими, социально-психологическими, юридическими условиями [158, с. 101–102,

150–153]. Изучаемый трудовой процесс рассматривается во взаимосвязи с личностным отношением человека к технологическому процессу, его организации, условиям труда и с учетом его профессиональной готовности (когнитивной и операциональной) и психологическими возможностями. [96, с. 102].

Третьим подходом к профессиографии, вобравшим в себя все позитивные моменты первых двух подходов, стал субъектно-деятельностный подход [69, 71]. В контексте субъектно-деятельностного подхода труд человека характеризуется как функциональная система, а человек, как субъекта труда, является инициатором активности. При этом Е.А. Климов для изучения уровня его сформированности, выделяет психологические признаки субъекта труда [69, с. 61–67] и психические регуляторы труда [69, с. 20–28], разработанные на основе профессиографического анализа субъектно-объектных взаимосвязей, специфичных для различных видов профессиональной деятельности.

Примером операционально-технологического подхода к профессиографии, является «модульный подход» [120], позволяющий изучать профессию «...как конструкцию, составленную из отдельных типовых элементов деятельности» [120, с. 12]. «Типовые элементы деятельности относятся к ее сторонам: к целям, условиям, орудиям и отдельным операциям» [120, с. 12].

При этом психологическая характеристика профессии (психограмма) в результате такого профессиографирования определяется суммой модулей.

Вопросами содержания и структуры психограммы занимались такие ученые как Е.А. Климов, К.К. Платонов, Ю.В. Котелова, Е.М. Иванова. Аналитическая психограмма по Е.М. Ивановой раскрывает обобщённые нормативные показатели профессии и показатели психологической структуры профессиональной деятельности. При этом специально анализируются объективные характеристики труда и психологическая характеристика труда, что в итоге и позволяет выделить ПВК, соответствующие данным задачам.

Комплексная профессиограмма была разработана К.К. Платоновым и Ю.В. Котеловой. В ней учитывается широкий круг характеристик (социальных, технических, экономических, медико-гигиенических и др.), а также указывается предмет, цели, способ, критерии оценки результатов и т.п.

Мы за основу составления профессиограммы эксперта ЦОК взяли «задачно-модульный подход» А.М. Марковой. Схема составления психологической характеристики профессии, с позиции данного подхода, включает две части «трудограмму (описание труда в профессии) и психограмму (описание человека труда в профессии) [104, с. 26]. В «трудограмму» включены «объективно необходимые профессиональные задачи, предмет труда, профессиональные знания и трудовые и профессиональные умения, результат профессиональной деятельности [104, с. 24]. В психограмму включены: психологические знания, психологические действия, психологические личностные качества и др. В состав модуля входят, таким образом, «соединение не просто отдельного нормативного трудового действия и желательного психологического качества, а сочетание определённой задачи труда и связанных с ней предмета, условий, действий, результатов с рядом психологических качеств.

Как отмечает А.К. Маркова, каждому работающему человеку важно научиться осознавать специфические особенности труда в своей профессии, приближаться к построению профессиограммы своей профессии или специальности внутри профессии. Рефлексия собственной деятельности через профессиограмму может стать источником совершенствования профессионализма.

При построении профессиограммы эксперта НОК мы будем отталкиваться от нормативно заданной извне структуры профессиональной деятельности (задач, результатов и способов работы); психограмма будет включать выявленные и соответствующие каждой профессиональной задаче психологические знания, умения, профессиональные психологические качества и психологические противопоказания.

1.2. Формирование рефлексивной культуры как условие личностно-профессионального развития эксперта ЦОК

В свете динамичных изменений, происходящих в нашем обществе и затрагивающих, прежде всего, ценностные ориентиры, вопрос совершенствования рефлексивной культуры приобретает особую значимость. Включение экспертов ЦОК в новое направление сферы развития труда как активных субъектов не только осуществляющих, организующих этот процесс, но и переживающих его характеристики и оценивающих максимально будущее развитие, является необходимой предпосылкой для критического переосмысления ими имеющегося опыта, творческого освоения психологических механизмов профессионального саморазвития, освоения опыта новой профессиональной деятельности.

В трудах многих отечественных исследователей (К.А. Абульханова, С.А. Анисимов, А.А. Бодалёв, А.В. Брушлинский, А.А. Деркач, А.И. Донцов, В.Г. Зазыкина, Е.Н. Климов, Р.Л. Кричевский, Н.В. Кузьмина, А.К. Маркова и др.) отмечается важная роль рефлексии в развитии личности и оптимизации профессиональной деятельности.

В контексте исследования личностно-профессионального развития, рефлексии государственных служащих А.А. Деркач [47] обращается к понятию «рефлексивная культура», определяя его как готовность и способность переосмысливать и творчески преобразовывать стереотипы своего личного и профессионального опыта, осуществлять пластичную и конструктивную интеграцию порождённых в результате этого инноваций в систему профессиональной деятельности и деловых и межличностных отношений. Рефлексивная культура включает также умение творчески, по-новому осмысливать и преодолевать проблемные ситуации, выходить из внутренних и внешних конфликтных состояний, обретать новые силы, смыслы и ценности; вовлекать и вовлекаться в непривычные системы межличностных и деловых отношений; ставить и эффективно решать неординарные

практические задачи. При этом немаловажным остаётся вопрос о том, какие из компонентов профессиональной деятельности и в какой степени являются предметом творческого переосмысления.

Н.В. Кузьмина говорит о том, что: «..человек в процессе самореализации развивается, вырабатывая свои собственные интегративные схемы разных типов, а именно: синтеза знаний, получаемых из разных источников; приведения их в систему в целях применения на практике, в процессе решения теоретических и практических задач; осуществления обратной связи» [85].

Развитие способности к самосовершенствованию и принятию творческих решений непосредственно определяет уровень компетентности специалиста в любой области. Приведённая выше трактовка рефлексии позволяет говорить о том, что инициирование рефлексивных процессов относительно различных областей профессиональной деятельности ведёт к повышению профессионального мастерства. Специалист, обладающий рефлексивной культурой, характеризуется способностью культивировать на основе собственного профессионального и личного опыта инновационные формы и методы своей профессиональной деятельности.

«Развитие рефлексивно-инновационного потенциала имеет место при включении в процесс рефлексивного переосмысления нового содержания сознания. Одним из критериев активизации этого процесса является расширение поля актуальной рефлексии, т.е. включение в него разнообразных аспектов профессиональной деятельности субъекта» [47].

Автор также выделяет основные показатели развития рефлексивной культуры и инновационного потенциала, которыми являются изменения:

- в степени готовности к профессиональному творчеству;
- в признании ценности профессионального творчества и собственных творческих возможностей;
- в уверенности, что рефлексивный процесс творческого поиска обеспечит преодоление неудач;
- в способности к работе в ситуации неопределённости,

недостаточности информации;

- в соотношении полей потенциальной и актуальной рефлексии;
- в инновационном характере профессиональной деятельности.

Развитие рефлексивной культуры и изменение отдельных её компонентов могут происходить и стихийно, и с помощью специально разработанных психологических методов. В отечественной психологической практике на данный момент существует многообразие различных методов развивающего воздействия на рефлексию и арсенал этих методов постоянно растёт. Однако среди всего многообразия методов можно выделить два основных типа игровые и тренинговые методы.

Нашей задачей в рамках исследования является разработка программы профессионального тренинга, направленного на рефлексию компонентов своей профессиональной деятельности для выявления связанных с ней ПВК.

1.3. Профессиональная деятельность эксперта ЦОК и связанные с ней профессионально важные качества

Системные преобразования, происходящие сегодня повсеместно, коснулись и сферы труда. С 2012 года в России взят курс перехода на новую Национальную систему квалификаций (далее НСК), где ключевыми инструментами являются разработка и внедрение профессиональных стандартов в деятельность предприятий и учреждений, независимая оценка квалификаций, мониторинг профессиональной деятельности. Это направление способно глубоко повлиять на процессы профессионализации всех субъектов труда. Ввиду того, что профессиональный стандарт во главу угла ставит не столько знания, полученные в ходе обучения, сколько профессиональные навыки и трудовые функции. Эти процессы неизбежны для инновационной экономики, где решающей предпосылкой конкурентоспособности отечественных предприятий становится высококвалифицированная рабочая сила, которая, будучи постоянно обучаемой, заинтересована в результатах своей деятельности и способна к быстрым переменам в бизнес-деятельности. Так, по мнению С.И. Сотниковой: «Следует признать, что в российском обществе назрела объективная необходимость перехода от рынка образовательных программ, на котором квалификация работника определяется объемом и структурой остаточных знаний по освоенным учебным дисциплинам в образовательном учреждении, к рынку квалификаций, на котором ценность знаний, умений, профессиональных навыков и опыта определяется реальной готовностью работника к качественному выполнению работы в границах определенной трудовой деятельности, профессии. Переход к рынку квалификаций затрагивает вопросы более широкого порядка. Это вопросы, во-первых, повышения конкурентоспособности национальной экономики, производительности труда и качества жизни населения благодаря сближению рыночных требований к качеству человеческих ресурсов и содержания

программ профессионального образования и обучения; во-вторых, содействия трудовой мобильности российских и зарубежных граждан через создание условий для международной и межотраслевой сопоставимости квалификационных уровней» [141, с. 49–50].

Одним из инструментов новой системы, позволяющий оценить уровень квалификации специалиста является независимая оценка квалификаций. По сути – это новый вид профессиональной деятельности, который нормативно закреплён в федеральном законе № ФЗ-238 от 03.07.2016 г. «О независимой оценке квалификаций» (Далее Федеральный закон № 238). Согласно п.3 ст.2 названного федерального закона Независимая оценка квалификации работников или лиц, претендующих на осуществление определенного вида трудовой деятельности (далее – независимая оценка квалификации) это процедура подтверждения соответствия квалификации соискателя положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее – требования к квалификации), проведенная центром оценки квалификаций в соответствии с настоящим Федеральным законом.

Для теоретико-методического осмысления механизма независимой оценки квалификации первостепенное значение имеет познание параметров состояния и характеристик ее архитектуры. Архитектура независимой оценки квалификации – это интегрированное образование компонентов, взаимосвязь и взаимодействие которых обуславливает валидацию квалификации трудоспособного лица, претендующего на осуществление определенного вида трудовой деятельности. Познание архитектуры позволяет выделить системообразующие элементы, выражающие глубинную сущность оценки квалификации и раскрывающие природу внутреннего единства компонентов, взаимосвязь и взаимодействие которых обуславливает функциональные свойства, способствующие формированию эффективных образовательных и карьерных траекторий [140, с. 49–50] для

каждого трудоспособного гражданина с целью удовлетворения потребностей рынка труда в качестве человеческих ресурсов.

Представляется, что НОК призвана выполнять как минимум две функции: информационную и мотивационную.

Информационная состоит в создании информационного поля о способах достижения квалификаций, необходимых для этого личных ресурсах каждого субъекта труда, траекториях принятия необходимых управленческих решений при переходе организации на профессиональные стандарты.

Мотивационная функция представляет важное средство регуляции экономического поведения хозяйствующих субъектов – работника, домохозяйства, организации, государства. С одной стороны, НОК побуждает трудоспособного человека, осознающего пределы свободы и ответственности за самореализацию, к освоению и совершенствованию профессиональной деятельности, к овладению разнообразными навыками, компетенциями, дополняющими и развивающими его, задает ему границы и формы, придает направленность на достижение конкурентной устойчивости. Такая ситуация способствует «развитию конкуренции между работниками за более выгодную сферу приложения своих конкурентных преимуществ на основе свободного труда, роста личных доходов. Развивается своеобразная форма экономического принуждения к нахождению для работника рыночной ниши, благоприятствующей активизации его конкурентоспособности и обеспечивающей ему устойчивое конкурентное преимущество на рынке» [173, с. 46]. В конечном счете, мотивационная функция способствует формированию внутреннего мира работника (потребностей, ценностей, ориентаций и т.п.), нравственных качеств, трудовой морали благодаря дифференциации доходов, квалификационно-профессионального статуса в зависимости от оценки его квалификации. С другой стороны, НОК заинтересовывает домохозяйство, организацию, государство в сохранении и преумножении интеллектуального капитала за счет признания

неформального обучения, обучения на рабочем месте, наследования структурных элементов (единиц) квалификаций при смене субъектом труда образовательной и карьерной траекторий. Эта оценка выступает средством защиты от застоя в бизнес-деятельности, помогает накапливать ресурсы для творчества и созидания, побуждая к выявлению новых возможностей для повышения конкурентоспособности внутриорганизационного, национального рынков труда.

Рассмотрим профессиональную деятельность эксперта НОК через призму структуры профессиональной деятельности, предложенной Е.А. Климовым, к элементам которой относятся.

1. Заданные цели, представления о результате труда.
2. Заданный предмет.
3. Система средств труда.
4. Система профессиональных служебных обязанностей.
5. Система прав.
6. Производственная среда, предметные и социальные условия труда.

Цели и результаты труда зафиксированы в культуре посредством образцов соответствующей работы, их описаний, формулировки общих и специальных требований к ним. Образцы могут быть заданы при помощи должностных инструкций, государственных стандартов, соответствующей документации.

Как уже было сказано выше, понятие, цели и процедура НОК установлены на уровне федерального законодательства. Федеральный закон № 238 устанавливает правовые и организационные основы и порядок проведения независимой оценки квалификации работников или лиц, претендующих на осуществление определенного вида трудовой деятельности, а также определяет правовое положение, права и обязанности участников такой независимой оценки квалификации. Процедуры НОК четко формализованы в части стандартов выполнения того или иного этапа работы, критериев оценки и механизма формирования итогового оценочного

показателя, а также форм, в которых будут фиксироваться результаты. Порядок проведения профессионального экзамена НОК утвержден Постановлением Правительства Российской Федерации от 16 ноября 2016 г. № 1204 «Об утверждении Правил проведения центром оценки квалификаций независимой оценки квалификации в форме профессионального экзамена» [174].

Исходя из требований федерального законодательства целью НОК является валидация соответствия работника требованиям рынка труда к качеству человеческих ресурсов, отраженным в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации для выстраивания образовательной и карьерной траекторий. Происходит критериально ориентированная инвентаризация квалификационных характеристик трудоспособного требованиям рынка труда с использованием преимущественно дихотомической шкалы оценки («соответствует – не соответствует») по критерию «квалификация – профстандарт». По итогам НОК соискателю выдается свидетельство о квалификации, либо заключение о прохождении профессионального экзамена, включающее рекомендации для соискателя. Сведения о выданных свидетельствах о квалификации вносятся национальным агентством развития квалификаций в реестр.

Предмет труда – это система взаимосвязанных признаков и свойств вещей, процессов, явлений как материального, так и нематериального порядка, которая противостоит субъекту труда и на которую последний должен воздействовать. Предметом НОК являются квалификационные характеристики соискателя, а именно знания, умения, профессиональные навыки и опыт.

Средства профессиональной деятельности – это вещественные средства труда и невещественные вспомогательные (внешние и внутренние функциональные) средства трудовой деятельности, при помощи которых человек взаимодействует с предметом своего труда согласно поставленной цели, изменяет и преобразует его. Е.А. Климов выделяет три группы таких

средств:

- собственно вещественные средства труда (аппаратные, ручные, механизированные, автоматизированные, цифровые);
- внешние функциональные;
- внутренние функциональные (знания, умения, навыки, образ Я в профессии, профессиональное самосознание и самооценка). При этом средства профессиональной деятельности могут отражаться в нормативной, инструктивно-методической документации, характеризующей ту или иную профессию.

Относительно требований к экспертам НОК, то они формулируются и утверждаются решением отраслевых Советов по профессиональным квалификациям (далее СПК). Например, решением Совета по профессиональным квалификациям финансового рынка от 22 мая 2018 г., протокол № 9 утверждены «Требования и порядок отбора экспертов НОК и ведения реестра экспертов» (далее Требования и порядок отбора).

Согласно п. 2.1 требований Эксперт НОК должен являться представителем работодателей и их объединений, общественных и профессиональных сообществ, образовательных организаций.

К эксперту НОК предъявляются следующие требования:

- высшее или среднее профессиональное образование;
- опыт трудовой деятельности не менее 3 лет;
- наличие документа, подтверждающего прохождение кандидатом специализированной подготовки СПКФР;
- соответствие требованиям, определенным в оценочных средствах для проведения независимой оценки квалификации, в случае участия в работе экспертных комиссий Центров оценки квалификаций.

В качестве опыта работы, в том числе, признается:

- преподавание финансово-экономических, а также математических (технических) дисциплин в учебных заведениях среднего профессионального образования и высшего образования;

– работа на руководящих должностях в организациях финансово-экономического профиля и образовательных учреждениях финансово-экономического профиля образования;

– работа в организациях, оказывающих консалтинговые услуги в финансово-экономической сфере, налоговом консультировании, управлении. Экспертами могут быть иностранные граждане, постоянно проживающие и работающие на территории Российской Федерации, образование и опыт работы которых признается на территории Российской Федерации.

Эксперты НОК должны проходить специализированную подготовку СПК финансовых рынков не реже одного раза в год.

Кроме этого, учитывая специфику проведения профессионального экзамена НОК, где всегда присутствует теоретический, целью которого является компьютерное тестирование имеющихся знаний и обработка результатов этого тестирования, вещественным средством труда эксперта является ЭВМ, программные оценочные комплексы.

Также следует учитывать, что в рамках профессионального экзамена эксперт НОК использует определенные методы и способы оценки. Методы оценки могут включать в себя интервьюирование, тестирование, наблюдение, изучение документов, эксперимент, экспертные оценки и т.п. При этом используемые оценочные средства разрабатываются другим видом экспертов НОК (экспертами-валидаторами). Эксперты НОК, проводящие экзамен, не знакомятся заранее с оценочными средствами. Они, так же как и соискатели, впервые знакомятся с практическим заданием в рамках самой процедуры экзамена. Методы измерения предмета оценки при НОК также различны. Это могут быть рейтинговая шкала оценок, дискретная шкала, описательные вопросы/утверждения, поведенчески-ориентированная рейтинговая шкала, парное сравнение, ранжирование, оценка по результатам, самооценка, т.д. В любом случае методы оценки прописываются в оценочных средствах и должны обеспечивать достаточно большую объективность измерения конкретных значений предмета оценки.

Профессиональные служебные обязанности – это основные формы активности работника, обязательные составляющие его профессиональной деятельности. Закрепляются в должностных инструкциях, часто нормативно урегулированы и юридически закреплены.

Если говорить об экспертах НОК, которые работают в экспертных комиссиях Центров оценки квалификации (далее ЦОК), то их обязанности указаны в локальных актах конкретных центров оценки квалификаций.

К примеру, Советом по профессиональным квалификациям офисных специалистов и вспомогательных административных работников утверждено Положение об экспертах центров оценки квалификаций.

П. 4.2 данного Положения говорит о следующих обязанностях эксперта ЦОК:

- соблюдать политику и регламенты ЦОК;
- выполнять работы по оценке квалификаций по видам профессиональной деятельности;
- объективно и непредвзято проверять экзаменационные работы;
- соблюдать конфиденциальность при проверке тестов и экзаменационных работ;
- профессионально и добросовестно выполнять возложенные на него функции, соблюдать этические и моральные нормы.

Система прав отражена в нормативных документах и определяет права работника в отношении оплаты труда, здоровых и безопасных условий труда, возможностей повышения квалификации, пользования медицинской помощью, различными формами бытовой помощи, участия в жизни трудового коллектива.

Если рассматривать систему отношений между экспертом НОК и конкретным Центром оценки квалификаций (далее ЦОК), то эксперт может состоять как в трудовых отношениях, так и работать по гражданско-правовому договору. В первом случае, ЦОК и эксперт заключают трудовой договор, в котором отражается выполняемая функция, и все социальные

гарантии, о которых достигнуто соглашение между работником в лице эксперта НОК и работодателем в лице ЦОКа. Во втором случае, эксперт НОК имеет иное постоянное место работы, а для ЦОК оказывает услугу по участию в квалификационном экзамене. В этом случае, отношения между ЦОКом и экспертом НОК регулируются не Трудовым кодексом РФ, а Гражданским кодексом РФ. Все права предусматриваются в гражданско-правовом договоре на оказание услуг.

Кроме этого права эксперта ЦОК также закреплены в локальных актах конкретного центра оценки квалификаций.

В частности, в рассмотренном нами выше Положении закреплены следующие права эксперта ЦОК офисных специалистов:

- имеет право на периодическое повышение квалификации;
- предлагать меры по совершенствованию процедур оценки квалификаций и уточнению документов;
- получать разъяснения по процедурам оценки квалификаций, критериев оценки;
- согласовывать план-график работ.

Условия труда определяют среду на рабочем месте профессионала. Выделяют две группы условий труда: предметные и социальные условия труда.

Применительно к деятельности эксперта НОК. Предметные условия труда определяются конкретным местом работы в определенном центре оценки квалификаций. При этом ЦОК имеет внутренние локальные акты, регулирующие отдельные аспекты предметных условий труда.

Социальные условия труда также определяются конкретной организацией, где осуществляет свою профессиональную деятельность эксперт НОК.

Учитывая изложенную специфику экспертной деятельности в виде независимой оценки квалификаций, можно сделать вывод, что она несколько отличается от иных видов экспертной деятельности: экспертно-

исследовательской (судебно-экспертной), экспертно-консультационной (консалтинговой), экспертно-аккредитационной и т.п.

С одной стороны, психологические особенности экспертной деятельности в рамках НОК определяются специфическими чертами классической экспертной деятельности: целенаправленностью, последовательностью, познавательностью, профессионализацией решения интеллектуальных и творческих задач, правовой регламентацией, независимостью, самостоятельностью, индивидуальностью, личной ответственностью за результаты.

С другой стороны, есть и существенные отличия, так как эксперт ЦОК не проводит экспериментальное исследование объекта, не занимается исключительно консультационной деятельностью, его функции лежат на стыке функций специалиста, преподавателя, коуча (наставника). Как специалист в определенной сфере профессиональной деятельности, он должен в рамках принимаемого им профессионального экзамена высказать свою экспертную позицию на предмет соответствия-несоответствия знаний соискателя заявляемому квалификационному уровню. При этом процедура экзамена близка к процедурам промежуточной и итоговой аттестации в образовательных учреждениях, что приближает статус эксперта к статусу преподавателя. При этом эксперт НОК не просто оценивает, он высказывает свою аргументированную позицию относительно итогов профессионального квалификационного экзамена. В случае отрицательных результатов даются аргументированные рекомендации, в какой области профессиональных навыков необходимо повысить свою компетентность. При этом и сам эксперт как субъект нового вектора развития системы труда должен быть высокомотивирован на данное направление деятельности

Вышеизложенный анализ профессиональной деятельности эксперта ЦОК позволяет, во-первых, сделать вывод, что несмотря на отсутствие профессии эксперта НОК в действующих классификаторах, эта деятельность безусловно является профессиональной деятельностью. Психологические

особенности этой деятельности определяются ее специфическими чертами: целенаправленностью, последовательностью, познавательностью, профессионализацией решения интеллектуальных и творческих задач, правовой регламентацией, независимостью, самостоятельностью, индивидуальностью, личной ответственностью за результаты.

Во-вторых, исследование позволяет выделить следующие подструктуры (направления) профессиональной деятельности: познавательное, организационно-исполнительское, учебно-воспитательное, коммуникационное и самообразовательное.

Попытаемся, проанализировав эти направления в общем виде, определить те профессионально важные качества, которые необходимы для эффективной реализации данного направления. В дальнейшем мы откорректируем данные ПВК исходя из данных, полученных в ходе экспериментальной части нашего исследования.

Безусловно, являясь субъектом квалификационного экзамена, анализируя документы соискателя, процессы демонстрации профессиональных навыков эксперт осуществляет познавательную деятельность. Исходя из характеристик профессиональной деятельности к когнитивным качествам эксперта ЦОК можно отнести:

- глубокие профессиональные знания в определенной области;
- высокая умственная работоспособность;
- творческое, свободное от стереотипов мышление в сочетании с прочными навыками решения типовых задач;
- наблюдательность, устойчивое внимание, развитые речевые способности, умение владеть специальным терминологическим аппаратом.

Следует отметить, что любая экспертная деятельность, в том числе и независимая оценка квалификаций так или иначе связана с познавательной деятельностью. Экспертиза – это и исследовательская, и оценочная, и прогностическая, и формирующая творческая деятельность. В основе анализа лежит такой вид познавательного компонента психологической структуры

как мыслительная деятельность. При этом экспертной деятельности присущи как критический, так и творческий способы мышления. Критическое мышление направлено на выявление недостатков, несоответствий, недоработок и т.п. Творческое мышление связано с конструкторскими навыками, с обобщением информации в виде нескольких структур и даже с открытием оригинальных идей, моделей, способов и т.п. (Ю.А. Конаржевский). Если говорить о профессиональной деятельности эксперта НОК, то критический способ мышления проявляется в первую очередь при независимой оценке квалификаций в форме профессионального экзамена. Так как эксперту НОК необходимо соотнести демонстрируемые соискателем навыки с трудовыми действиями, в рамках той или иной обобщенной трудовой функции, содержащейся в профессиональном стандарте. Творческий способ мышления наиболее активно проявляется в иных направлениях деятельности эксперта ЦОК: при разработке и оценке комплектов оценочных средств, разработке профессиональных стандартов и описании квалификаций.

Деятельность эксперта НОК сопряжена с определенными нормами взаимодействия с руководителем ЦОК, представителями отраслевого СПК, членами квалификационной комиссии, в составе которой он работает, соискателем.

Поэтому важными коммуникативными качествами эксперта НОК являются развитость речи, ее грамотность, связность и логичность, аргументированность, владение вербальными и невербальными средствами коммуникации, способность разъяснять вопросы соискателю. Для успешного профессионального общения эксперт должен обладать высоким интеллектом, наблюдательностью, развитой слуховой и зрительной памятью, активностью восприятия поступающей от партнеров по коммуникации информации, тактичностью. Кроме того, эксперт должен уметь владеть техникой речевого контакта как на индивидуальном, так и на групповом уровне. Не исключены ситуации, когда соискатель, не сдавший квалификационный экзамен,

обвинит членов квалификационной комиссии в предвзятости и субъективном подходе. В условиях возможной конфликтной ситуации важны такие качества эксперта как развитый самоконтроль эмоций и стенический тип реагирования на конфликт.

Кроме этого, принимая экзамен в составе квалификационной комиссии, ее члены вступают в межличностное общение, совещаются, обсуждают критерии оценивания соискателя, оценивают промежуточные и конечные результаты экзамена, формулируют выводы.

Коллективное мнение комиссии экспертов, отраженное в протоколе, выражает их полное согласие с результатами оценивания соискателя и сделанными выводами. При наличии разногласии недопустимо разрешение конфликтных ситуации при помощи таких форм воздействия как внушение, авторитарное использование властных полномочий. Члены квалификационной комиссии не находятся в служебном подчинении у председателя комиссии, поэтому опасность необъективного заключения, под воздействием такой зависимости исключена.

К особенностям коммуникации членов квалификационной комиссии относятся:

- единство целей;
- равенство всех членов комиссии;
- согласованность индивидуальных и коллективных действий;
- эмоциональная составляющая деятельности в составе группы.

В процессе взаимодействия с иными субъектами НОК немалую роль играет соблюдение профессиональной этики эксперта, нравственные начала экспертной деятельности. Не менее важно умение высказывать аргументированную позицию, убеждать, воздействовать на сознание участников процесса с помощью логических и научных обоснований своих выводов.

Организаторская деятельность эксперта НОК может быть рассмотрена как по отношению его к самому себе, так и в плане организационно-

управленческого аспекта в случае, если он выступает председателем квалификационной комиссии. Организаторская деятельность предполагает наличие у эксперта НОК таких личных качеств как дисциплинированность, собранность, уверенность, обязательность, последовательность, высокий уровень ответственности. Эксперт, выступающий в роли председателя квалификационной комиссии, должен обладать такими качествами как высокий профессионализм и уровень общей культуры, личная активность, инициативность, решительность, навыки принятия управленческих решений.

Выше мы уже говорили о том, что эксперт ЦОК сочетает в себе функционал специалиста в определенной области и преподавателя. Независимая оценка квалификаций представляет собой разновидность профессионального экзамена, соответственно ей присущи функции экзамена – обучение и воспитание сдающего экзамен (соискателя) в оценочной ситуации. Здесь немаловажно учитывать психологически стрессовую ситуацию, которая характеризует любое экзаменационное испытание. В литературе классический экзамен студентов неоднократно освещался как стрессовый фактор, вызывающий перенапряжение и утомление. В исследованиях по психологии высшей школы об экзамене говорится как о средстве интенсивного формирования личности студента, повышения его подготовленности.

Но не путем формального предъявления высоких требований или создания обстановки повседневной учебы, а создания обстановки приподнятости и организованности, деловитости и вдумчивости. Чуткость, внимание, желание объективно оценить ответы, тактичность преподавателя позволяют студентам в полную меру обнаружить свои знания и навыки. Представляется, что все вышеизложенное относительно классического экзамена применимо и к квалификационному экзамену в форме независимой оценки квалификации.

Исходя из этого, важными профессиональными качествами эксперта ЦОК являются педагогическая компетентность, социально-психологическая

компетентность, толерантность, волевая устойчивость.

Учитывая, что в настоящее время в ряде образовательных организаций запущен пилотный проект итоговой аттестации выпускников в виде независимой оценки квалификаций, соискателями НОК становятся студенты-выпускники. Для них эксперт должен быть примером высококвалифицированного, объективного, честного профессионала в определенной сфере труда. Воспитательное воздействие будет эффективным, если эти качества эксперт продемонстрирует на личном примере.

Нормативные документы, предъявляющие требования к экспертам ЦОК, говорят о том, что каждые три года эксперт должен подтверждать свою квалификацию, среди прав эксперта также указана необходимость повышения квалификации. Это означает, что, признавая за экспертом высокий уровень профессионализма в своей области, он должен быть мотивирован на саморазвитие в этом направлении профессиональной деятельности. Как уже отмечалось многими авторами, творческие способности, способности и стремление к развитию своей личности являются важными качествами для успеха в профессии. Дело в том, что «профессиональное развитие неотделимо от личностного – в основе того и другого лежит принцип саморазвития, детерминирующий способность личности превращать собственную жизнедеятельность в предмет практического преобразования, приводящий к высшей форме жизнедеятельности личности – творческой самореализации».

Фактором развития является внутренняя среда личности, ее активность, потребность в самореализации. Объектом профессионального развития и формой реализации творческого потенциала человека являются интегральные характеристики его личности: направленность, компетентность, эмоциональная и поведенческая гибкость. Все они в разной степени, но необходимы в любой профессии. Осознание человеком необходимости изменения своего внутреннего мира, иными словами, повышение уровня профессионального самосознания, есть фундаментальное

условие развития личности профессионала.

Для качественного выполнения любого из названных направлений профессиональной деятельности эксперт ЦОК должен обладать высоким уровнем профессиональной компетентности. Подсистема профессионализма деятельности характеризуется гармоничным сочетанием высокой профессиональной компетентности и профессиональных умений и навыков на уровне профессионального мастерства. При этом необходимо отметить что, профессиональная компетентность – главный когнитивный компонент подсистемы профессионализма деятельности, сфера профессионального видения, постоянно расширяющаяся система знаний, позволяющая осуществлять профессиональную деятельность с высокой продуктивностью.

Для примера обратимся к Положению об экспертах ЦОК (далее – Положение), утвержденному Советом по профессиональным квалификациям офисных специалистов и вспомогательных административных работников.

В п. 3.5 указанного Положения к требованиям профессиональной компетентности эксперта ЦОК относят:

- выявлять уровень компетентности соискателей;
- принимать решения по порядку проведения оценки квалификаций соискателей;
- проводить теоретические и практические экзамены;
- документировать процесс и результаты экзаменов;
- анализировать результаты экзаменов, оформлять их в виде протоколов, актов и других документов;
- принимать решения об итогах оценки квалификаций, включающее в себя высокий уровень аналитических умений: классификации, сравнения, обобщения;
- составлять заключение по выявленным «узким местам» в компетенции кандидата;
- быть логичным, убедительным и доказательным;
- беспристрастно и объективно собирать, изучать и анализировать

фактические данные;

- уметь противостоять давлению, не основанному на фактах;

- ежегодно повышать квалификацию в данном виде профессиональной деятельности;

- прохождение специального обучения или стажировки.

Остановимся чуть подробнее на структуре профессиональной компетентности. В структуре профессиональной компетентности, если деятельность относится к классам «человек-человек», «человек - группа или коллектив» и «человек - большие социальные группы», по классификации Е.А. Климова [69], как в нашем исследовании, особая роль принадлежит психологической компетентности, которая позволяет эффективно взаимодействовать с «человеческой составляющей» управляемых систем. Психологическая компетентность представляет собой структурированную систему знаний о человеке как индивиде, индивидуальности, субъекте труда и личности, включенном в индивидуальную или совместную деятельность, осуществляющем профессиональные и иные взаимодействия. По Н.В. Кузьминой психологическая компетентность состоит из нескольких взаимосвязанных подсистем [84]:

- социально-перцептивной компетентности (знание людей, ее основу составляет наблюдательность и проницательность);

- социально-психологической (закономерности поведения, деятельности и отношений человека, включенного в профессиональную группу);

- аутопсихологической (самопознание, самооценка, самоконтроль, умение управлять своим состоянием и работоспособностью, самоэффективность);

- коммуникативной (знания о различных стратегиях и методах эффективного общения);

- психолого-педагогической (знания методов осуществления влияния).

«Субъект - субъектные» отношения, которыми всегда характеризуется процедура независимой оценки квалификаций, позволяют говорить об

отдельных умениях и личностных свойствах, которыми представлены вышеуказанные взаимосвязанные подсистемы. В частности, можно говорить о таких интегративных свойствах и умениях эксперта как наблюдательность и проницательность. В процессуальном аспекте проницательность включает межличностное оценивание, стереотипизацию, классификацию, сравнение, сопоставление, анализ, рефлексию. В результате формируется образ другого человека, происходит понимание детерминант его поведения и отношений [53]. Эксперту НОК также должна быть присуща гуманистическая направленность и позитивная профессиональная Я - концепция, а также такие личностные свойства как интеллект, воля, наблюдательность, доброжелательность, что является характеристиками социально-перцептивной компетентности.

Т.Е. Егорова писала: «...в аутопсихологической компетентности акцентируются свойства личности, позволяющие направить активность человека на самопознание, адекватную самооценку, самоконтроль и самоуправление» [49]. Представляется, что развитие такого вида компетентности позволяет повысить уровень работоспособности и стрессоустойчивости эксперта, ускорить процесс его личностно-профессионального развития.

Высокий уровень психологической компетентности обеспечивает успешное освоение психологических методов управления «человеческой составляющей» при проведении квалификационного экзамена.

Кроме профессиональной компетентности профессиональная деятельность эксперта характеризуется квалиметрической компетентностью, которая обеспечивает четкое понимание специалистом экспертных методов оценки, умение пользоваться различными типами оценивающих шкал, различая при этом достаточно большое число их градаций. Квалиметрическая компетентность предполагает профессиональное знание специалистом принципов организации и проведения экспертиз, методов получения, анализа и обработки экспертной информации, анализа результатов экспертизы. Отсутствие профессионального владения

технологиями экспертного оценивания чревато получением неадекватных оценок, а в итоге принятием нереализуемых, неэффективных решений.

Безусловно, квалиметрическая компетентность присуща и эксперту ЦОК. В предыдущем разделе мы рассматривали те требования, которые предъявляются на этапе отбора экспертов НОК, позволяют говорить о том, что ими могут стать высококвалифицированные специалисты в своей области. Помимо глубоких отраслевых знаний эксперт ЦОК должен обладать знаниями в области новых направлений развития сферы труда, национальной и зарубежных систем квалификаций, современных и традиционных моделей квалификаций. Квалиметрическая компетентность проявляется в глубоком знании методологии оценивания, структуры и системы оценочных средств, в соответствии с которыми проходит оценка квалификаций.

А.И. Субетто поднимает проблему оценочной этики и считает, что оценочная деятельность является такой формой профессионализма, которая в условиях «субъект-субъектных» отношений предъявляет требования профессионализма не только в области квалиметрии, но и требования профпригодности по своим внутренним, личностным, социотипным, психотипным, биотипным свойствам. К эксперту НОК это имеет прямое отношение, так как независимая оценка квалификаций – это «субъект-субъектные» отношения. Принцип «не навреди» должен входить в оценочный этический кодекс, если речь идет об оценках качества применительно к человеку. Действительно, для экспертизы в социальных системах, к которым относится и независимая оценка квалификаций, главными становятся не только профессиональная и квалиметрическая компетентность, но и человеческая, нравственная мудрость экспертов. Выработка сложных решений в ситуации неопределенности, и может быть даже конфликтности, при оценке квалификации требует от эксперта высшей нравственности, гуманизма и созидательного мировоззрения.

Развитие подсистемы профессионализма деятельности может осуществляться различным образом – в виде самостоятельной работы,

профессиональных тренингов, переподготовки или повышения квалификации, освоения смежных профессий, стажировок и пр. Для эксперта ЦОК это также является достаточно актуальным, так как одной из важных задач эксперта является совершенствование собственного уровня компетентности.

Наряду с изучением теоретических взглядов и нормативных основ деятельности эксперта ЦОК нами было проведено предпроектное обследование экспертов ЦОК и кандидатов в эксперты ЦОК. Задачами пилотажа было получение эмпирических данных об особенностях профессиональной деятельности экспертов ЦОК и их профессионально важных качествах.

В рамках пилотного исследования были использованы следующие методы.

1. Метод беседы-интервью с руководителями ЦОК, экспертами ЦОК, кандидатами в эксперты ЦОК.
2. Метод экспертных оценок ПВК экспертов ЦОК.
3. Опросник, целью которого было определить степень осознанности психологической структуры деятельности самими носителями и исполнителями деятельности – экспертами ЦОК.

В рамках предварительной части экспериментального исследования нами было запланировано три этапа работы.

1. Интервьюирование экспертов ЦОК с целью определения профессиональной специфики, на основании знания которой становится возможным проведение дальнейшего исследования.
2. Экспертный опрос руководителей ЦОК и экспертов ЦОК с целью выявления особенностей в их профессиональных представлениях о взаимосвязи профессиональной деятельности и качеств личности, ее исполняющей.
3. Анализ деятельности экспертов ЦОК на основе Вопросника 1, позволяющий получить о степени осознанности психологической структуры

деятельности самими носителями и исполнителями деятельности – экспертами ЦОК.

С целью сбора информации об особенностях профессиональной деятельности экспертов ЦОК был использован метод беседы-интервью. «Интервью (в психологии) – способ получения социально-психологической информации с помощью устного опроса». Общее в интервью и беседе то, что они подразумевают словесное общение двух лиц, когда одно из них сообщает информацию другому, однако термин «интервью» придает беседе официальное содержание.

По мнению В.Н. Мясищева, такой метод изучения личности дает возможность не только прояснить некоторые особенности поведения человека, но и позволяет в процессе самой беседы экспериментально изучать личность [112]. Протоколы таких интервью должны иметь точный и подробный характер, чтобы уловить характерные особенности показаний.

Беседа-интервью на этапе его подготовки имеет лишь общее направление предполагаемых вопросов, задаваемых в открытой форме. Анализ его результатов позволяет выявить аспекты проблемы, факторы, которые кажутся респондентам важными. Далее на основании полученных результатов выстраивался опросник, целью которого являлось детальное уточнение интересующей нас проблемы – особенностей взаимосвязи профессиональной деятельности и профессионально важных качеств экспертов ЦОК.

В ходе интервьюирования обсуждались две большие группы психологических качеств: профессиональная направленность и профессиональные возможности. Профессиональная направленность включает в себя то, ради чего человек выбрал это направление профессиональной деятельности, что побуждает его к дальнейшему профессиональному развитию. Мотивационная сфера – это стержневые характеристики личности, компенсируемые труднее, чем отсутствие знаний, умений, навыков. Профессиональные возможности – это то, как человек

умеет осознавать состав своей профессиональной деятельности, решать профессиональные мыслительные задачи, строить свое профессиональное общение, планировать свое профессиональное саморазвитие.

Примерный перечень вопросов интервью следующий.

1. Укажите основные задачи Вашей профессиональной деятельности в качестве эксперта ЦОК.

2. Перечислите качества, необходимые для выполнения указанных задач.

3. В чём, на ваш взгляд, социальная значимость деятельности эксперта ЦОК?

4. Опишите качества, необходимые для успешного осуществления деятельности эксперта ЦОК.

5. Какие качества, по Вашему мнению, могли бы стать противопоказанием к работе в Вашем виде деятельности, которые «тормозят» деятельность эксперта ЦОК?

6. Перечислите основные мотивы для становления экспертом ЦОК?

7. Как можно охарактеризовать ту предметную область, с которой Вы работаете?

8. Каковы основные направления вашей деятельности в качестве эксперта ЦОК?

9. Какие профессиональные и личностные качества определяют эффективность деятельности эксперта ЦОК?

10. Что вызывает у Вас наибольшее удовлетворение: интерес к содержанию работы, интерес к результату, к взаимоотношениям, к возможности саморазвития?

11. Какие перспективы Вашего дальнейшего развития как эксперта ЦОК?

12. Какие трудности Вы прогнозируете на этом пути?

По результатам бесед-интервью и с учетом нормативно-закрепленных требований был составлен перечень профессионально важных качеств эксперта

ЦОК (Приложение А).

Далее, на втором этапе, участникам было предложено оценить сопряженность ПВК и эффективность деятельности по следующему опроснику, представленному в таблице 1.

По Вашему мнению, насколько необходимы следующие личностные качества в Вашем виде профессиональной деятельности? Оцените степень сопряженности ПВК (профессионально важного качества) и эффективности деятельности от 0 до 4 баллов:

- 0 – не соответствует данной деятельности;
- 1 – не желательно для деятельности;
- 2 – безразлично для дела;
- 3 – желательно;
- 4 – необходимо и имеет решающее значение.

Таблица 1

Профессионально важные качества, выделенные экспертами

Профессионально важные качества, выделенные экспертами	Сумма оценок					
	0	1	2	3	4	сумма оценок
1	2	3	4	5	6	7
Нестандартное мышление						
Волевая устойчивость						
Системное мышление						
Профессиональная компетентность						
Стратегическое мышление						
Прогностические способности						
Социально-психологическая компетентность						
Способность к контакту						
Коллегиальность						
Способность к деловому партнёрству, сотрудничеству						
Личная организованность						
Осознание мотивов профессионального общения						
Ответственность за взятие обязательств						

1						7
Самокритичность						
Самостоятельность						
Осознание мотивов проявления в профессии						
Стремление к саморазвитию						
Осознание мотивов своей деятельности						
Широкий кругозор						
Педагогическая компетентность						
Терпимость к взглядам и мнениям других						

На третьем этапе предпроектного исследования проводился анализ деятельности экспертов ЦОК. С этой целью на первом этапе был проведен круглый стол с участием экспертов ЦОК. Программа круглого стола дана в Приложении 1.

Далее участникам круглого стола было предложено соотнести нормативные направления профессиональной деятельности с психологическими видами профессиональной деятельности. Результаты проделанной работы представлены в таблице 2.

Таблица 2

Взаимосвязь нормативных направлений профессиональной деятельности и психологических видов профессиональной деятельности экспертов ЦОК.

№ п/п	Основные нормативные направления профессиональной деятельности налоговых служащих	Соответствующие им психологические виды профессиональной деятельности
1	2	3
1.	Разъяснение соискателю порядка проведения экзамена, требований и критериев оценки	Организационно-исполнительская
2.	Проведение теоретической и практической части экзамена	Организационно-исполнительская
3.	Анализ знаний и навыков соискателя	Познавательная
4.	Оценка навыков соискателя	Регулирующая

1	2	3
5.	Составление заключения по выявленным «узким местам» в компетенции кандидата	Регулирующая
6.	Взаимодействие с соискателями, членами квалификационной комиссии, членами СПК	Коммуникационная
7.	Выполнение функции председательствующего в квалификационной комиссии	Организационно- исполнительская и регулирующая
8.	Оформление результатов экзамена	Организационно- исполнительская
9.	Предложение мер по совершенствованию процедур оценки квалификаций и уточнению документов	Информационно- аналитическая
10.	Прохождение специального обучения, повышение квалификации	Саморазвитие
11.	Участие в профессионально-общественном обсуждении профессиональных стандартов, форумах, конференциях, круглых столах	Саморазвитие

Как свидетельствуют данные таблицы 2, профессиональная деятельность эксперта ЦОК содержит в себе следующие направления профессиональной деятельности: организационно-исполнительская, познавательная, регулирующая, информационно-аналитическая, коммуникационная, саморазвивающая.

В ходе работы участникам круглого стола из числа экспертов ЦОК, которые уже занимаются данным направлением, профессиональной деятельности, предлагалось также обсудить следующие вопросы.

1. Определить важнейшие в своей деятельности компоненты, без исполнения которых невозможно достичь позитивного результата.

2. Определить последствия неудовлетворительного выполнения своей деятельности или ее компонентов.

3. Выделить те компоненты своей деятельности, которые вызывают особый интерес и положительное эмоциональное состояние.

4. Определить для себя, исполнение каких компонентов вызывает

негативное эмоциональное состояние.

5. Зафиксировать, какие компоненты профессиональной деятельности делают ее творческой.

6. Определить степень своей успешности в своей профессии по заданной схеме.

7. Перечислить качества, необходимые для успешного выполнения профессиональной деятельности своего типа.

8. Перечислить качества, являющиеся противопоказанием для участия в деятельности эксперта ЦОК.

После проведения круглого стола был сформирован Вопросник 1.

Далее экспертам ЦОК был предложен вопросник, для понимания степени осознанности психологической структуры деятельности ее исполнителями.

Вопросник 1

1. Из каких компонентов состоит Ваша профессиональная деятельность?

2. Без исполнения каких компонентов профессиональной деятельности невозможно достичь позитивного результата?

3. Каковы затраты времени на исполнение разных компонентов деятельности?

4. Если компонент деятельности не будет выполнен удовлетворительно, каковы будут последствия? Насколько они серьезны?

5. Какие из компонентов деятельности вызывают у Вас интерес?

6. Что в Вашей профессиональной деятельности вызывает у Вас раздражение?

7. Что в Ваших профессиональных обязанностях Вам хотелось бы изменить?

8. Какие компоненты профессиональной деятельности делают ее творческой?

9. Чем отличается профессиональная деятельность начинающего

эксперта ЦОК от опытного?

10. Какие личностные качества являются «тормозом» для профессиональной деятельности?

В результате опроса были получены данные, которые дают нам представление о степени осознанности психологической структуры деятельности самими носителями и исполнителями деятельности – экспертами ЦОК.

Обработка результатов.

При подборке и разработке методов исследования мы исходили из того, что они должны быть адекватны поставленной цели и конкретным задачам. Одним из основных методов нашего исследования стал метод экспертного анализа, с помощью которого мы обрабатывали материалы проводимых нами беседы-интервью с экспертами (Приложение Б), нормативно-правовой документации, результатов самонаблюдения.

Качественный и количественный анализ результатов позволил сформировать перечень профессионально важных качеств эксперта ЦОК, узнать представления экспертов ЦОК об основных направлениях их профессиональной деятельности, что нашло отражение в таблице 3.

Таблица 3

Сводный результат экспертных оценок профессионально важных качеств эксперта ЦОК

Ранг	Профессионально важные качества, выделенные экспертами	Сумма оценок
1	2	3
1	Личная организованность	82
2	Профессиональная компетентность	74
3.	Осознание мотивов проявления личности в профессии	72
4.	Наблюдательность, внимательность	71
5.	Социально-психологическая компетентность	67
6.	Осознание мотивов профессионального общения	66
7.	Самостоятельность	64
8.	Толерантность	63
9.	Прогностические способности	61
10.	Способность к деловому сотрудничеству, коллегиальность	59

1	2	3
11.	Педагогическая компетентность	57
12.	Способность к контакту, общительность	55
13.	Ответственность	55
14.	Самостоятельность	54
15.	Целеустремленность	52
16.	Системное мышление	44
17.	Широкий кругозор	43
18.	Критическое мышление	42
19.	Стремление к саморазвитию	40
20.	Осознание мотивов своей деятельности	40
21.	Осознание мотивов предназначения профессии	34
22.	Творческое мышление	30
23.	Инициативность	23

Анализ полученных результатов показал, что эффективность деятельности эксперты связывают с высоким уровнем:

- личная организованность;
- профессиональная компетентность;
- наблюдательность;
- осознание мотивов проявления личности в профессии;
- осознание мотивов профессионального общения;
- социально-психологическая компетентность;
- педагогическая компетентность.

Менее всего выборов отнесено к качествам – осознание мотивов своей деятельности, творческое мышление, самокритичности, стремление к саморазвитию, что и определяет, это на наш взгляд важность формирования рефлексивной культуры у экспертов ЦОК, необходимость программы развития профессионального самосознания для осознания важности этих ПВК.

Перейдем к рассмотрению качеств личности, входящих в операциональную сферу экспертов ЦОК. В ходе исследования нами были теоретически выделены и эмпирически изучены несколько групп качеств

налоговых служащих: качества, необходимые для преодоления профессиональных затруднений; качества, обеспечивающие достижение успеха в деятельности; качества, приводящие к неудаче; качества, являющиеся противопоказанием для данной профессиональной деятельности. Результаты исследования изложены в таблице 4 и представляют определенный интерес.

Таблица 4

Профессионально важные и профессионально мешающие качества личности по самооценкам экспертов ЦОК
(данные в % от количества опрошенных)

Качества – для затруднений	Профессиональная деятельность	
	руководители ЦОК	эксперты ЦОК
Целеустремленность, настойчивость	35%	25%
Сдержанность, самоконтроль	22%	34%
Организационные способности	44%	22%
Аналитические способности	80%	35%
Качества – к успеху		
Организационные способности	78%	12%
Выдержка, сдержанность, самоконтроль	73%	68%
Целеустремленность, настойчивость	90%	45%
Аналитические способности	63%	66%
Качества-к неудаче		
Конфликтность	84%	66%
Безответственность	64%	80%
Недостаток знаний	90%	96%
Неорганизованность	60%	57%
Безынициативность	55%	60%
Качества –противопоказания		
Неэтичность	44%	83%
Лень	75%	67%
Нетерпимость к мнению других	48%	60%
Нецелеустремленность	75%	50%

Как свидетельствуют данные опроса, наблюдается сходство в

представлениях руководителей ЦОК и экспертов ЦОК, о качествах, необходимых для достижения успеха в деятельности. Большинство респондентов назвали выдержку, терпение, настойчивость, являющиеся волевыми характеристиками личности. Для руководителя ЦОК профессионально важными качествами являются организаторские способности, контактность, а для эксперта ЦОК – аналитические способности.

Сравним полученные результаты с данными о качествах личности, приводящих к неуспеху в профессиональной деятельности экспертов ЦОК. Здесь выявлены существенные различия в профессиональных представлениях разных категорий опрошенных. Руководители ЦОК чаще называют лень и нецелеустремленность. Эксперты ЦОК характеристики нетерпимости к мнению других и этические характеристики.

Результаты опроса на третьем этапе позволили сложить представление о степени осознанности психологической структуры деятельности самими исполнителями деятельности – экспертами ЦОК.

Так, при анализе компонентов деятельности большинство опрошенных прибегают к выделению внешних сторон деятельности (экзамен, деловые мероприятия, работа с документами и прочие «отрезки активности»), а не их психологическое содержание (прогнозирование, планирование, контроль и др.).

На вопрос о том, какие компоненты деятельности являются, по мнению респондентов главными, получены ответы о:

- собственно компонентах деятельности (20% опрошенных);
- главных качествах личности (75% опрошенных).

На вопрос о возможных последствиях невыполнения главных компонентов деятельности указывают на:

- недостижение объективного результата деятельности (35%);
- собственную неудовлетворенность как внутреннее последствие (45%);

На вопрос о том, из компонентов состоит профессиональная деятельность

наших респондентов, мы получили ответы с перечислением видов деятельности, что свидетельствует о недостаточном умении анализа деятельности, ибо этому нигде не учат.

Отвечая на вопрос о том, выполнение каких компонентов профессиональной деятельности вызывают раздражение, обследуемые говорят о:

- сторонах деятельности (60%);
- других людях (30% – хотя другой человек не входит в структуру их профессиональной деятельности);
- не называют ничего (10%).

На вопрос о компонентах профессиональной деятельности, которые делают ее творческой, дают ответ, касающийся предпосылок, условий, то есть тех компонентов, которые не зависят от воли исполнителя деятельности. Тогда как новизна может быть внесена в деятельность через постановку новых целей, задач, выбор новых способов получения результата.

Таким образом, в ходе исследования нами было установлено, что эксперты ЦОК проявляют интуитивный интерес к содержанию своей профессиональной деятельности, но структуру профессиональной деятельности называют, как правило, неполно, описание деятельности содержит житейские понятия, отражает внешние элементы деятельности, а не его собственно психологическую структуру.

Проведение предпроектного исследования показало, что осознание структуры своей профессиональной деятельности должно находиться в зоне ближайшего развития обследованных нами экспертов ЦОК. Для формирования зрелого профессионального самосознания экспертов ЦОК необходимо дать им знания о способах проведения психологического анализа своей деятельности, а также создать положительную эмоциональную атмосферу, оказать психологическую поддержку с целью подкрепления и усиления мотивации их саморазвития.

ГЛАВА 2. РАЗРАБОТКА ПРОЕКТА СОПРОВОЖДЕНИЯ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНО ВАЖНЫХ КАЧЕСТВ ЭКСПЕРТОВ ЦОК ЧЕРЕЗ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ТРЕНИНГ

2.1. Паспорт проекта

Осветим основные положения паспорта проекта в таблице 5.

Таблица 5

Паспорт проекта «Программы развития ПВК экспертов ЦОК»

Наименование проекта	Программа сопровождения развития профессионально важных качеств экспертов ЦОК
1	2
Область практики	Психология
Адресная направленность	Эксперты ЦОК и руководители ЦОК
Характеристика целевой группы	Действующие эксперты ЦОК – 8 человек Руководители ЦОК – 3 человека
Место реализации	ООО «Восточно-Сибирский региональный ЦОК и НПИ» (г. Красноярск)
Ресурсное обеспечение	Научно-методическое обеспечение. Профессиограмма экспертов ЦОК Дизайн тренинга для кандидатов в эксперты ЦОК Дизайн тренинга для экспертов ЦОК Программа круглого стола для экспертов ЦОК Кадровое обеспечение. Руководители ЦОК – 3 человека Психолог – 1 человек Информационное обеспечение. Проведение круглого стола Проведение бесед-интервью Материально-техническое обеспечение. ИКТ Расходные материалы

1	2
Ожидаемые результаты	<p>Профессиограмма эксперта ЦОК.</p> <p>Программа по сопровождению развития ПВК через рефлексию психологической структуры профессиональной деятельности.</p> <p>Библиотека упражнений для рефлексии профессиональной деятельности.</p> <p>Эксперт ЦОК:</p> <ul style="list-style-type: none"> – осознает социальную ценность своей профессиональной деятельности; – стремится развивать ПВК эксперта ЦОК; – имеет устойчивое положительное эмоциональное отношение к результату своей деятельности; – гибко владеет профессиональными технологиями; – имеет устойчивую мотивацию на саморазвитие и самосовершенствование в профессиональной деятельности; – умеет проводить самоанализ степени сформированности себя как субъекта направлений профессиональной деятельности; – осознает системность и взаимосвязь процессов развития профессионализма деятельности и профессионализма личности
Методы измерения	<p>Беседы-интервью.</p> <p>Оценочные листы.</p> <p>Вопросники.</p> <p>Экспертные оценки.</p> <p>Наблюдение</p>

2.2. Содержание проекта

Процесс развития ПВК экспертов ЦОК представляет собой взаимосвязанную, последовательную реализацию трех этапов. Предпроектный этап представлен в таблице 6. Проектный этап представлен в таблице 7.

Таблица 6

Предпроектный этап реализации проекта

Этап	Сроки	Мероприятия
Предпроектный	Сентябрь-декабрь 2017	1. Изучение литературы по проблеме (исследования, разработки, теоретический аспект); 2. Подбор и разработка методического инструментария исследования особенностей профессиональной деятельности и ПВК эксперта ЦОК (план беседы-интервью на выявление специфики деятельности экспертов ЦОК, вопросники № 1, № 2 и № 3 изучающие взаимосвязь профессиональной деятельности с особенностями личности эксперта ЦОК).
Предпроектный	Январь-май 2018	Предпроектное исследование включает. 1. Проведение бесед-интервью 2. Проведение опроса о ПВК и экспертная оценка результатов 3. Проведение круглого стола на обсуждение психологической структуры деятельности эксперта ЦОК 4. Опрос о степени осознанности психологической структуры деятельности эксперта ЦОК

Таблица 7

Проектный этап реализации проекта

Подэтапы	Сроки	Мероприятия
----------	-------	-------------

Продолжение таблицы 7

1	2	3
Информационный	Сентябрь-декабрь 2018	Составление профессиограммы эксперта ЦОК
		Разработка дизайн-проекта профессионального тренинга на рефлексию профессиональной деятельности экспертов ЦОК
Действенно-практический	Январь-март 2019	Проведение профессионального тренинга
Аналитический		Анализ и оценка результатов

Информационный этап проекта.

Информационный этап проекта предполагал разработку профессиограммы эксперта ЦОК, которая впоследствии будет использована как методический материал для проведения профессиональных тренингов. Для построения профессиограммы эксперта ЦОК нами был использован задачно-модульный подход. Вначале мы выделяли единицы анализа профессии (по типу модулей). В основе модуля лежала профессиональная задача. Для каждой задачи определялись необходимые профессиональные знания, трудовые действия и критерии реализации. А далее также применительно к каждой задаче определялись необходимые психологические умения и качества личности, как желательные, так и являющиеся противопоказанием для деятельности эксперта ЦОК. Материалом для анализа послужили данные, полученные в результате бесед-интервью с руководителями ЦОК и экспертами ЦОК, информация, полученная в результате самонаблюдения, а также анализа нормативно-правовой документации.

В процессе профессиографирования был выделен ряд особенностей профессиональной деятельности эксперта ЦОК и специфика его профессионально важных качеств, которые представлены в таблице 8.

Таблица 8

Профессиограмма деятельности эксперта НОК

Объективные характеристики профессиональной деятельности эксперта НОК				Психологические характеристики ПВК деятельности и личности эксперта НОК			
проф. задачи эксперта НОК	проф. знания эксперта НОК	трудовые действия эксперта НОК по решению задач	результаты проф. деятельности эксперта НОК	психол. умения, необходимые для осуществления задач проф. деятельности эксперта НОК	качества личности, желательные для эксперта НОК	качества личности являющиеся противопоказанием для деятельности эксперта НОК	
1	2	3	4	5	6	7	
1.	Осознание миссии эксперта НОК в формировании Национальной системы квалификаций (НСК), способной гибко отвечать на запросы рынка	Знания о социальной и экономической миссии Национальной системы квалификаций. Знание нормативных	Сохранять направленность на главную миссию. Принимать участие в профессионально-общественном обсуждении	Развитие и совершенствование НСК	Умение осмысливать, синтезировать и преобразовывать теоретические и практические достижения в области управления	Стратегическое мышление, прогностические способности, ответственность, самостоятельность интуиция, широкий кругозор. Творческая	Стереотипность мышления. Стремление следовать готовым решениям

	труда в кадрах	документов	профессиональн ых стандартов		социальными системами	направленность	
--	----------------	------------	---------------------------------	--	--------------------------	----------------	--

Продолжение таблицы 8

1	2	3	4	5	6	7	8
	Знание психо- логических принципов формирования и развития социальных систем		Предложения в дорожную карту и стратегию развития НСК		Проявления личности в профессии. Осознание мотивов и целей своей деятельности		
2.	Формирование эффективной установки на экзамен	Знания процедур НОК, прав и обязанностей эксперта и соискателя	Разъяснение порядка, требований, критериев оценок	Создание благоприятной атмосферы для прохождения экзамена	Формирование установок на объективность и справедливость подхода, всесторонность проверки	Социально- психологическая Компетентность Педагогическая компетентность	Равнодушие, грубость
3.	Проверка теоретических знаний соискателя в профессиональной области	Знания процедур НОК, прав и обязанностей эксперта	Участие в теоретическом этапе экзамена	Выявление уровня компетентности соискателя (знания)	Умение создать обстановку приподнятости и организованности, деловитости и	Социально- психологическая компетентность, педагогическая компетентность	Акцент на внешние стороны экзамена, не учитывающие психологические особенности

					вдумчивости	внимания	стресса
--	--	--	--	--	-------------	----------	---------

Продолжение таблицы 8

1	2	3	4	5	6	7	8
		<p>видов профессиональной деятельности по присвоенным эксперту квалификациям</p> <p>Знания методики применения оценочных средств.</p> <p>Знание основ психологии труда.</p> <p>Знание психологии стресса</p>			Умение анализировать		<p>Равнодушие</p> <p>пассивность,</p> <p>неэтичность,</p> <p>неорганизованность</p>
4.	Проверка сформированности практических навыки соискателя	<p>Знания процедур НОК.</p> <p>Глубокие профессиональные знания</p>	Участие в практическом этапе экзамена	Выявление уровня компетентности соискателя (навыки и умения)	Умение создать обстановку приподнятости и организованности, деловитости	<p>Педагогическая компетентность</p> <p>Социально-психологическая компетентность.</p>	<p>Необщительность,</p> <p>нетерпимость,</p> <p>неактивность,</p> <p>неэтичность</p>

					Системное мышление	Контактность, коллегиальность	
--	--	--	--	--	--------------------	-------------------------------	--

Продолжение таблицы 8

1	2	3	4	5	6	7	8
5.	Оценить итоги экзамена	Знания методики применения оценочных средств	Участие в обсуждении результатов экзамена	Объективная оценка итогов профессионального экзамена соискателя	Способность принимать ответственные решения	Объективность, беспристрастность Ответственность Самостоятельность	Необъективность
6.	Формулирование рекомендации соискателю относительно способов достижения необходимого уровня компетентности	Глубокие профессиональные знания специфики видов профессиональной деятельности Знания в области траекторий профессионального развития в рамках профессионального стандарта	Составление заключения	Объективная оценка перспектив и условий достижения необходимого уровня компетентности	Умение побуждать других людей к деятельности, передавать им волевой и эмоциональный настрой на деятельность	Прогностические способности общительность, контактность ответственность	Безынициативность

Продолжение таблицы 8

1	2	3	4	5	6	7	8
7.	Поддержание собственного уровня компетентности	Знания собственной области профессиональной деятельности	Участие в квалификационн ых экзаменах, участие в профессионально -общественном обсуждении профессиональн ых стандартов	Своевременное прохождение процедур подтверждение присвоенных квалификаций	Умение анализировать эффективность своей деятельности	Самоорганизованнос ть дисциплинированнос ть трудолюбие самокритичность	Лень отсутствие воли Неадекватная самооценка
8.	Совершенствование собственного уровня компетентности	Знания смежных профессиональных областей Знания происходящих изменений в сфере труда	Участие в научных мероприятиях, форумах, написание научных статей	Расширение квалификационны х характеристик, расширение направлений деятельности (валидатор,	Стремление к саморазвитию, к личностному росту, умение анализировать оценивать собственные	Творческая направленность Целеустремленность Упорство трудолюбие интеллект самокритичность	Лень

Окончание таблицы 8

		Знания факторов, влияющих на появление новых компетенций		эксперт ПОА)	перспективы и возможности стать эффективным экспертом НОК. Стремится к нахождению новых смыслов деятельности		
9.	Совершенствование процедур оценки квалификаций	Знания зарубежного опыта НОК Глубокие знания технологических процессов области профессиональной деятельности	Формулирование предложений по совершенствованию процедур оценки в СПК	Своевременная актуализация процедур и оценочных средств	Осознание мотивов профессиональной деятельности	Интеллект Инициативность	Безынициативность

Далее, с учетом результатов опроса, проведенного в рамках предпроектного исследования и разработанной профиограммы, нами была разработана программа профессионального тренинга для экспертов ЦОК.

Содержанием тренинга являются несколько упражнений, направленных на рефлексию профессиональной деятельности для выявления связанных с ней ПВК.

Результаты предпроектного исследования позволили нам составить представление об особенностях профессиональной деятельности экспертов ЦОК и закономерно связанных с ними профессионально важными качествами. На основании этих результатов стало возможным проектирование и проведение отдельных элементов профессионального тренинга для экспертов ЦОК.

Общий замысел этого этапа исследования состоял в формировании умения экспертов ЦОК анализировать свою профессиональную деятельность, ее компоненты и выделять сопряженные с ними профессионально важные качества. При этом мы исходили из данных предпроектного исследования о сравнительной значимости видов деятельности и качеств личности.

Цель профессионального тренинга: рефлексия и психологический анализ компонентов своей профессиональной деятельности и выявление связанных с ними ПВК.

Задачи профессионального тренинга.

1. Теоретическая – изучение вопросов взаимосвязи особенностей профессиональной деятельности экспертов ЦОК и их профессионально важных качеств.

2. Прикладная психологическая – формирование у экспертов ЦОК умения проводить психологический анализ своей профессиональной деятельности.

3. Прикладная акмеологическая – становление профессиональной

идентификации экспертов ЦОК через поиск соответствия особенностей своей

4. личности и требований профессии к личности работающего, а также самосовершенствование в профессии.

В ходе проектирования программы профессионального тренинга мы исходили из представлений о труде как взаимодействии «объекта труда (его характеристики: предмет труда, задачи, условия, средства, результаты труда) и человека как субъекта труда (его характеристики: мотивы, цели, ценностные ориентации, притязания, самооценка, мышление, сознание, эмоции и т.д.)» [104]. В качестве независимых переменных нами были обозначены объектные характеристики труда.

1. Профессиональные задачи.
2. Средства деятельности.
3. Способы выполнения деятельности.
4. Результаты труда.

В качестве зависимых переменных нами фиксировались изменения в субъектных характеристиках труда – ПВК-качествах личности, закономерно необходимых для успешного разрешения данного типа профессиональных ситуаций.

Нами была выдвинуто предположение об особенностях влияния различных сочетаний независимых переменных (объектных характеристик труда) на зависимую переменную (ПВК). Кроме того, предметом нашего интереса стало выяснение того, какая из независимых переменных оказывает наибольшее влияние на личность профессионала в изучаемом нами виде профессиональной деятельности.

Итак, в соответствии с описанными выше задачами нами была разработана программа профессионального тренинга на рефлекссию состава деятельности экспертов ЦОК и востребованных этой деятельностью качеств личности, состоящего из трех упражнений.

Первое упражнение.

Участникам тренинга предлагается выполнить соотнесение ранее

знакомых им направлений профессиональной деятельности по отдельным признакам (признак наибольшего и наименьшего затруднения, признак наибольшего и наименьшего интереса).

Инструкция.

1. Какое из выделенных направлений профессиональной деятельности может вызывать у Вас наибольшее затруднение?

2. Какое из выделенных направлений профессиональной деятельности вызывает у Вас наименьшее затруднение?

3. Какое из выделенных направлений профессиональной деятельности для Вас представляет наибольший интерес?

4. Какое из выделенных направлений профессиональной деятельности для Вас наименее интересно?

Представляется, что в результате выполнения первого упражнения эксперты смогут сформировать умение проводить анализ своей профессиональной деятельности, что позволит более свободно ориентироваться во внутреннем содержании своего вида профессиональной деятельности.

Второе упражнение.

В рамках второго упражнения эксперты ЦОК должны соотнести основные направления своей профессиональной деятельности с такими компонентами деятельности как задача, средство, способ и результат.

Инструкция.

Определите, какой из компонентов деятельности (задача, средство, способ, результат) определил отнесенность вида деятельности к наиболее/наименее затруднительному или наиболее/наименее интересному для вас участку профессиональной деятельности».

По итогам данного упражнения участники тренинга формируют представление об основных участках профессиональной деятельности экспертов ЦОК, которые соотнесены с отдельными компонентами деятельности: задачей, средством, способом и результатом. Каждый участник

получает опыт проведения психологического анализа своей профессиональной деятельности и классификации видов деятельности по разным признакам, необходимого для формирования зрелого профессионального самосознания.

Третье упражнение.

На этом этапе участникам тренинга предлагается конструировать четыре реальные профессиональные ситуации в деятельности эксперта ЦОК, соответствующие четырем предлагаемым вариантам (ориентированные на задачу, на средство, на способ, на результат деятельности). Для каждой профессиональной ситуации необходимо определить соответствующее ей профессионально важное качество используя результаты анкетирования на предпроектном этапе и профессиограмму эксперта ЦОК.

Инструкция.

«Воспроизведите или сконструируйте четыре реальные профессиональные ситуации в деятельности эксперта ЦОК, соответствующие 4 предлагаемым вариантам. Для каждой профессиональной ситуации определите соответствующее ей профессионально важное качество.

Рассмотрим варианты ситуаций.

1. Ситуация, в которой наиболее значима ориентация на задачу.
2. Ситуация, в которой наиболее значима ориентация на средство выполнения деятельности.
3. Ситуация, в которой наиболее значима ориентация на способ выполнения деятельности.
4. Ситуация, в которой наиболее значима ориентация на результат деятельности.

В результате выполнения данного упражнения участники учатся переходить от модели (типа ситуации) к объекту (реальному варианту), что является новым в анализе профессиональной деятельности.

Результаты профессионального тренинга.

Опишем основные результаты четырех упражнений тренинга.

На первом этапе участниками тренинга выполнялось упражнение, целью которого было ранжирование видов эксперта ЦОК по признаку интереса и трудности. Представим результаты ранжирования в таблице 9.

Таблица 9

Сравнение основных видов профессиональной деятельности экспертов ЦОК по отдельным признакам (признак наибольшего и наименьшего затруднения, признак наибольшего и наименьшего интереса)

Виды деятельности экспертов ЦОК	Количество выборов (в%) данного вида деятельности по признаку:			
	интерес		трудность	
	наибольшее	наименьшее	наибольшее	наименьшее
1	2	3	4	5
Разъяснение соискателю порядка проведения экзамена, требований и критериев оценки	16	26	20	32
Проведение теоретической и практической части экзамена	44	22	12	20
Анализ знаний и навыков соискателя	76	14	20	15
Оценка навыков соискателя	56	13	44	18
Составление заключения по выявленным «узким местам» в компетенции кандидата;	36	0	36	8
Взаимодействие с соискателями, членами квалификационной комиссии, членами СПК	56	16	15	0
Выполнение функции председательствующего в квалификационной комиссии	25	25	22	9
Оформление результатов экзамена	5	55	45	4
Предложение мер по совершенствованию процедур оценки квалификаций	14	34	45	4
Участие в профессионально-общественном обсуждении ПС	34	34	44	12

1	2	3	4	5
Участие в профессионально-общественном обсуждении профессиональных стандартов	34	34	44	12
Прохождение специального обучения, повышение квалификации	15	4	44	8

Важным результатом для участников тренинга является выполнение ранее не знакомого им действия соотнесения видов профессиональной деятельности по признаку затруднения и признаку интереса. В профессиональном сознании участников тренинга появилась картина видов деятельности эксперта ЦОК от простого к сложному, от менее интересного к более интересному.

В рамках второго упражнения участники соотносили виды профессиональной деятельности эксперта ЦОК с отдельными компонентами деятельности (задача, средство, способ, результат) и качествами личности, необходимыми для их осуществления. Результаты соотношения представлены в таблице 10.

Таблица 10

Соотнесение видов деятельности с отдельными компонентами
деятельности

Виды деятельности экспертов ЦОК	Частота соотнесений (кол. чел) видов с компонентами профессиональной деятельности			
	задача	ср-во	способ	рез-тат
1	2	3	4	5
Разъяснение соискателю порядка проведения экзамена, требований и критериев оценки	0	1	10	0
Проведение теоретической и практической части экзамена	9	1	0	1
Анализ знаний и навыков соискателя	8	0	3	0

Окончание таблицы 10

1	2	3	4	5
Оценка навыков соискателя	0	0	1	10
Составление заключения по выявленным «узким местам» в компетенции кандидата	1	3	4	4
Взаимодействие с соискателями, членами квалификационной комиссии, членами СПК	0	0	11	0
Выполнение функции председательствующего в экзаменационной комиссии	0	5	6	0
Оформление результатов экзамена	0	0	0	11
Предложение мер по совершенствованию процедур оценки квалификаций и уточнению документов	8	0	0	3
Участие в профессионально-общественном обсуждении профессиональных стандартов, форумах, конференциях, круглых столах	4	0	3	4
Прохождение специального обучения, повышение квалификации	5	4	1	1

Так, 30% высказываний были отнесены к задаче, 10% высказываний – к средству, 30% – к способу и 30% к – результату. Как показывают данные, классифицирование видов деятельности экспертов ЦОК проходило на основании как процессуальных компонентов деятельности (способ и средство), так и в незначительно большей степени на основании целевых компонентов (задача и результат).

Следующее упражнение касалось соотнесения компонентов деятельности экспертов ЦОК и соответствующих им профессионально важных качеств.

В таблице 11 представлены основные тенденции в ответах участников тренинга, касающиеся взаимосвязи компонентов деятельности экспертов ЦОК и их профессионально важных качеств.

Таблица 11

Взаимосвязь компонентов профессиональной деятельности экспертов ЦОК и соответствующих им профессионально важных качеств

Компоненты профессиональной деятельности	Наиболее часто указываемые профессионально важные качества			
	интеллект, профессионализм	педагогическая компетентность	осознание мотивов	волевые качества
задача	60%		30%	80%
средство		82%	36%	
способ		80%	24%	
результат	62%			92%

Как видно из представленных в таблице данных, по мнению опрошенных, в ситуациях, где наиболее значима ориентация на задачу или на результат, эксперту ЦОК необходимо наличие профессиональных качеств и волевых качеств. В ситуациях, ориентированных на средство или на способ выполнения деятельности, оказываются более востребованными осознанные мотивы и педагогическая компетентность.

Таким образом, участники тренинга научились дифференцировать способы деятельности и результаты, различать требования каждого компонента профессиональной деятельности к своей личности, что позволит не теряться в сложных профессиональных ситуациях выбора между целями и средствами деятельности.

На третьем этапе участники тренинга выполняли действие конструирования профессиональных ситуаций по заданной модели (ориентация на задачу, на способ, на средство, на результат).

К ситуациям, в которых наиболее значима ориентация на задачу, обучающиеся отнесли:

- разработка предложений по совершенствованию процедур НОК;
- контроль за соблюдением процедуры НОК;
- подтверждение своей квалификации как эксперта ЦОК.

К ситуациям, в которых наиболее значима ориентация на средство выполнения деятельности, отнесены:

- эффективное использование МТБ при проведении экзамена;
- формирование установки на экзамен;

– применение оценочных средств.

Как ситуации, ориентированные на способ выполнения деятельности, были охарактеризованы:

- взаимодействие членов квалификационных комиссий;
- формулирование и разъяснение рекомендаций соискателю, не прошедшему экзамен;
- организационная деятельность председателя квалификационной комиссии.

Ситуации, в которых наиболее значима ориентация на результат выполнения деятельности, по мнению участников тренинга:

- объективная оценка итогов профессионального экзамена;
- стремление усовершенствовать законодательство;
- самосовершенствование и повышение собственной эффективности;
- поддержание своего профессионального уровня.

Таким образом, участниками тренинга было освоено новое для них интеллектуальное действие – переход от модели (типа ситуации) к объекту (реальному варианту). Приобретение данного интеллектуального навыка вносит изменения в профессиональное мышление, развивая способность восходить от абстрактного (модели деятельности) к конкретному (реальным профессиональным ситуациям), что позволит им в будущем осваивать новые теоретические знания, применяя их в профессиональной практической деятельности.

2.3. Оценка результативности проекта

Для оценки результативности проекта экспертам предлагалось снова заполнить оценочный лист сопряженности ПВК и эффективность деятельности эксперта ЦОК. Целью является сравнение результатов и определение влияния целенаправленного обучения на осознание взаимосвязи особенностей профессиональной деятельности экспертов ЦОК и их ПВК.

Для каждого участника работа с оценочным листом позволяет систематизировать опыт, который целенаправленно формировался через участие в данном тренинге, направленном на рефлексию состава профессиональной деятельности экспертов ЦОК.

В результате формирующего воздействия участники научились выделять и анализировать большее количество профессионально важных качеств, что говорит о расширении профессионального сознания. Кроме того, обучающиеся стали в большем объеме выделять важные для деятельности качества, характеризующих приложение собственных усилий работника, его самоорганизацию, что в целом говорит об усилении внутреннего локуса контроля как качества личности экспертов ЦОК.

Научным результатом данного этапа исследования следует считать соотнесение результатов ранжирования ПВК с результатами оценки, проведенной до тренинга, представленное в таблице 12.

Таблица 12

Сводный результат экспертных оценок профессионально важных качеств эксперта ЦОК после участия в тренинге

Ранг	Профессионально важные качества, выделенные экспертами	Сумма оценок
1	2	3
1	Личная организованность	80
2	Профессиональная компетентность	75
3.	Осознание мотивов проявления личности в профессии	70

1	2	3
4.	Наблюдательность, внимательность	71
5.	Социально-психологическая компетентность	67
6.	Осознание мотивов профессионального общения	66
7.	Целеустремленность	66
8.	Толерантность	60
9.	Прогностические способности	66
10.	Способность к деловому сотрудничеству, коллегиальность	59
11.	Педагогическая компетентность	57
12.	Способность к контакту, общительность	55
13.	Ответственность	55
14.	Самостоятельность	54
15.	Инициативность	52
16.	Системное мышление	50
17.	Широкий кругозор	43
18.	Критическое мышление	64
19.	Стремление к саморазвитию	64
20.	Осознание мотивов своей деятельности	40
21.	Осознание мотивов предназначения профессии	54
22.	Творческое мышление	48
23.	Дисциплинированность	55

Анализ полученных результатов показал повышение в рейтинге ПВК таких волевых качеств как целеустремленность, инициативность, самостоятельность, а также тех качеств, которые изначально имели низкий рейтинг.

Таким образом, результаты тренинга показали возможность получения заметных позитивных сдвигов в осознании участниками взаимосвязи особенностей профессиональной деятельности и соответствующих качеств личности. Представляется, что данный тренинг может стать основой программы одного из этапов повышения квалификации экспертов ЦОК, так как способствует получению позитивных сдвигов в осознании экспертами ЦОК требований профессиональной деятельности к качествам своей личности.

Обучение по предлагаемой нами программе помогает получить следующие позитивные психологические приращения в осознании экспертами ЦОК своей профессиональной деятельности:

- формирование умения ранжировать основные виды профессиональной деятельности, выстраивая «картину» видов деятельности экспертов ЦОК;
- формирование умения дифференцировать компоненты профессиональной деятельности, различая цели и средства;
- развитие профессионального мышления через отработку действия перехода от модели к объекту, от типа ситуации к реальному варианту;
- формирование умения проводить психологический анализ своей деятельности, выявляя ее особенности (компоненты, основные затруднения, значимые и нестандартные профессиональные ситуации), а также востребованные ею качества, входящие в мотивационную и операциональную сферы личности работника.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

1. Профессиональная деятельность эксперта ЦОК, является особым видом экспертной деятельности, отличающимся по ряду профессиональных и психологических характеристик от иных видов экспертной деятельности. Психологической основой эффективной деятельности эксперта ЦОК являются специфические профессионально важные качества. Профессионально важные качества реализуются в следующих направлениях деятельности руководителя: и самообразовательном.

2. Процесс развития профессионала необходимо рассматривать с системных позиций, а именно в связи с развитием подсистем профессионализма деятельности и личности. Концептуально развитие профессионала представляет собой процесс и результат системных преобразований развивающейся личности, включающий изменение следующих подсистем: профессионализма деятельности (развитие профессиональной компетентности, профессиональных навыков и умений); профессионализма личности (развитие способностей, профессионально важных и личностно деловых качеств, рефлексивной культуры, творческого и инновационного потенциала, мотивации достижений). Концептуальное понимание процесса развития профессионала может быть использовано в дальнейшем при подготовке программ психологического обеспечения и сопровождения профессиональной карьеры.

3. На современном этапе научного знания профессиография становится истинно психологическим инструментом, позволяющим познать сущность человека как субъекта труда, изучит динамику его становления развития, формирования, саморегуляции в конкретной профессиональной деятельности, вырабатывать средства и способы для его коррекции, регуляции и реабилитации. Появление нового направления профессиональной деятельности по независимой оценке квалификаций требует осознания потенциала эксперта ЦОК для развития нового вектора

развития сферы труда. Процесс этого осознания, понимания специфики профессионализма эксперта ЦОК наиболее полно может быть представлен через профессиограмму.

4. Изучение особенностей личности экспертов ЦОК выявило профессионально важные качества, входящие как в мотивационную, так и в операциональную сферы их личности.

5. Программа разработанного профессионального тренинга на рефлексии состава деятельности экспертов ЦОК способствует получению позитивных сдвигов в осознании экспертами ЦОК требований профессиональной деятельности к качествам своей личности. Обучение по предлагаемой нами программе помогает получить следующие позитивные психологические приращения в осознании экспертами ЦОК своей профессиональной деятельности:

- формирование умения ранжировать основные виды профессиональной деятельности, выстраивая «картину» видов деятельности экспертов ЦОК;
- формирование умения дифференцировать компоненты профессиональной деятельности, различая цели и средства;
- развитие профессионального мышления через отработку действия перехода от модели к объекту, от типа ситуации к реальному варианту;
- формирование умения проводить психологический анализ своей деятельности, выявляя ее особенности (компоненты, основные затруднения, значимые и нестандартные профессиональные ситуации), а также востребованные ею качества, входящие в мотивационную и операциональную сферы личности работника.

Практические рекомендации

1. Учитывая, что: в структуре деятельности эксперта ЦОК меньше всего представлена самообразовательная функция; определённые профессионально важные качества (осознание мотивов своей деятельности, самокритичности, стремление к саморазвитию) получили меньше всего выборов - развитие рефлексивной культуры может стать важным условием развития профессионала

2. Для самоанализа степени сформированности себя как субъекта разных видов профессиональной деятельности может быть использована составленная нами в ходе данного исследования профессиограмма эксперта ЦОК. Такая работа может способствовать возрастанию субъективности, а значит зрелости профессионального труда, что в свою очередь будет способствовать обретению профессиональной устойчивости, помогает осознанно выстраивать этапы своего профессионального пути.

3. Необходимо активно привлекать экспертов ЦОК к участию в научно-образовательных проектах, конференциях, программах обучения и повышения квалификации для развития потенциала нового направления сферы труда, неотъемлемой частью которой становится независимая оценка квалификаций.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Абдуллаева М.М. Семантические характеристики профессиональной направленности медиков: автореферат дис. ... канд. психол. наук. М., 1993. 187 с.
2. Абульханова - Славская К.А. Типологический подход к личности профессионала // Психологические исследования проблемы формирования личности профессионала / Под ред. В.А. Бодрова. М., 1991. С. 61–63.
3. Абульханова - Славская К.А. Проблема определения субъекта в психологии // Субъект действия, взаимодействия, познания. М., 2002. С. 23–31.
4. Абульханова - Славская К.А. Стратегия жизни. М., 1991. 103 с.
5. Абульханова-Славская К.А., Рубинштейн С.Л. Ретроспектива и перспектива // Проблема субъекта в психологической науке. М, 2002. С. 45–67.
6. Аболин Л.М. Психологические механизмы эмоциональной устойчивости человека. Казань: Казанский университет, 1987. 204 с.
7. Ананьев Б.Г. Человек как предмет познания. СПб., 2002. 211 с.
8. Ананьев Б.Г. О проблемах современного человекознания. СПб.: Питер, 2001. 272 с.
9. Анисимов О.С. Профессионализм в воспитании и образовании // Основы общей и прикладной акмеологии. М: РАГС, 1995. С. 11–13.
10. Анохин П.К. Принципиальные вопросы общей теории функциональных систем // Избранные философские аспекты теории функциональных систем. М., 1978. С. 56–72.
11. Анцыферова Л.И. Психологическое содержание феномена субъекта и границы субъектно-деятельностного подхода // Проблема субъекта в психологической науке. М., 2000. С. 32.
12. Анцыферова Л.И. Развитие личности специалиста как субъекта своей профессиональной жизни // Психологические исследования проблемы

формирования личности профессионала / Под ред. В.А. Бодрова. М., 1991. С. 44

13. Архангельский С.Н. Очерки по психологии труда. М., 1958. 452 с.
14. Асмолов А.Г. Психология личности. М., 1990. 321 с.
15. Атаманчук Г.В. Новые знания, технологии и государственное управление // Государственное управление (организационно-функциональные вопросы). М., 2000. С. 30–32.
16. Афанасьев О.В., Пищелко А.В. Этика и психология профессиональной деятельности юриста. М., 2001. 256 с.
17. Байер И.В., Деркач А.А., Семёнов С.Ю. Психолого-педагогические технологии развития профессионализма кадров управления. М., 1997. 275 с.
18. Басов М.Я. Избранные психологические произведения. М., 1947. 134 с.
19. Батурин Н.А. Оценочная функция психики. М., 1997. 347 с.
20. Бернштейн Н.А. О построении движений. М., 1947. 432 с.
21. Бехтерев В.М. О рациональном использовании человеческой энергии в труде // Тез. докл. на конф. по научной организации труда в производстве. М., 1921. С. 11.
22. Блонский П.П. Реформа науки. М., 1920. 134 с.
23. Богданов Е.Н. Формирование профессионально-нравственной культуры будущего учителя. М., 1994. 218 с.
24. Бодалёв А.А. Восприятие и понимание человека человеком. М: МГУ, 1982. 44 с.
25. Бодалёв А.А., Рудкевич Л.А. Как становятся великими и выдающимися. М.: Квант, 1997. 102 с.
26. Бодалёв А.А., Столин В.А. Общая психодиагностика. СПб.: Изд-во «Речь», 2002. 440 с.
27. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности. М., 2001. 134 с.

28. Бодров В.А. Психология профессиональной деятельности. Современная психология / Под ред. В.Н. Дружинина. М., 2001. 276 с.
29. Борисова Е.М. О роли профессиональной деятельности в формировании личности / Под ред. Л.И. Анцыферовой // Психология формирования и развития личности. М., 1981. С. 67.
30. Бороздина Л.В. Что такое самооценка? // Психологический журнал. 1992. Т.13. № 4. С.78.
31. Братусь Б.С. К проблеме человека в психологии // Вопросы психологии. 1997. № 5. С. 3 –19.
32. Брушлинский А.В. Психология субъекта и его деятельность. Современная психология / Под ред. В.Н. Дружинина. М., 1999. 342 с.
33. Бургин М.С. Структура инновационных процессов и характеристика инноваций // Инноватика образовательных технологий: Прилож. к между-нар. междисцип. науч. практ. журн. «Инновационная деятельность в образовании». Красноярск, 1994. С. 56.
34. Вилюнас В.К. Психологические механизмы мотивации человека. М.: МГУ, 1990. 88 с.
35. Выготский Л.С. Развитие высших психических функций. М., 1960. 45 с.
36. Гаврилов В.Е. Использование модульного подхода для психологической классификации профессий в целях профориентации // Вопросы психологии. 1987. № 1. С. 11–23.
37. Гвишиани Д.М. Организация и управление. М., 1998. 332 с.
38. Геллерштейн С.Г. К вопросу о профессиональной типологии // Психотехника и психофизиология труда. 1930. № 6. С. 67–69.
39. Геллерштейн С.Г. Психологический анализ трудовой деятельности в свете задач инженерной психологии. М., 1968. Вып. 1. С. 90.
40. Гершунский Б.С. Философия образования для XXI века. М., 1997. 563 с.
41. Глоточкин А.Д. Психологические вопросы профессионального

отбора личного состава // Военная мысль. 1980. № 3. С. 45–56.

42. Горелова Г.Г. Личность и профессия: профессионально-личностная реадaptация в условиях «тройного» кризиса». Челябинск, 2002. 341 с.

43. Гребнев Е.Т. Управление нововведениями. М.: Экономика, 1985. 456 с.

44. Гуревич К.М. Профессиональная пригодность и основные свойства нервной системы. М., 1970. 190 с.

45. Гусев Н.К. К вопросу об изучении профессий в целях профконсультации: Материалы профконсультации. Л., 1935. Вып. 2. С. 45–67.

46. Деркач А.А. Акмеологические принципы развития профессионала. М.: Изд-во Московского психолого-социального института. Воронеж: НПО «МОДЭК», 2004. 752 с.

47. Дроздов И.Н. Психологические аспекты управления кадрами. Владивосток, 1997. 56 с.

48. Егорова Т.Е. Жизнедеятельность в условиях энергоинформационного обмена. Н. Новгород, 1994. 278 с.

49. Елина И.Е. Компетентность как интегральная характеристика профессиональной деятельности госслужащих // экономика и управление: проблемы и пути выхода из кризиса. М.: РАГС, 1999. 342 с.

50. Жаворонкова Т.А. Особенности социально-перцептивного восприятия госслужащих и проблемы регионального управления // Развитие социальной перцепции. М., 1998. С. 56–78.

51. Жежко И.И. Роль персонала в обеспечении эффективности инновационной деятельности // Социальные факторы нововведений в организационных системах. М., 1980. С. 78–79.

52. Зазыкин В.Г. Психология проницательности. М., 2001. 128 с.

53. Захарова А.В. Психология формирования самооценки. Минск, 1993. 211 с.

54. Зеер Э.Ф. Психология профессий. Екатеринбург, 1999. 231 с.
55. Зеличенко В.П. Психология духовности. М.: Изд-во трансперсонального института, 1996. 400 с.
56. Зигерт В., Ланг Л. Руководитель без конфликтов: Пер. с нем. М.: Экономика, 1990. 453 с.
57. Зинченко В.П., Майзель Н.И. Анализ деятельности человека-оператора // Инженерная психология. М., 1979. С. 45–49.
58. Знаков В.В. Понимание субъектом мира как проблема психологии человеческого бытия // Проблема субъекта в психологической науке. М., 2000. С. 34–39.
59. Иванников В.А. Психологические механизмы волевой регуляции. М., 1998. 261 с.
60. Иванова Е.М. Психологическая системная профессиография. М.: ПЕРСЭ, 2003. 208 с.
61. Иванова Е.М. Основы психологического изучения профессиональной деятельности. М., 1987. 42 с.
62. Иванова Е.М. Психотехнология изучения человека в трудовой деятельности: учебно-метод. пособие. М., 1992. 345 с.
63. История менеджмента: учебное пособие / Под ред. Д.В. Валового. М., 1997. 256 с.
64. Каверин СБ. Мотивация труда. М., 1998. 77 с.
65. Как работают японские предприятия / Под ред. Я. Мозена. М., 1989. 262 с.
66. Кан-Клик В.А. Педагогическая деятельность как творческий процесс. М., 1976. 221 с.
67. Каптерев А.И. Модель управления профессионализацией // Советская педагогика. 1990. № 3. С. 56–59.
68. Климов Е.А. Введение в психологию труда. М., 1998. 256 с.
69. Климов Е.А. Психология профессионала. М., 1996. 378 с.
70. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения.

Ростов-на-Дону, 1996. 387 с.

71. Климов Е.А. Путь в профессионализм (психологический взгляд): учебное пособие. М.: Московский психолого-социальный институт: Флинта, 2003. 320 с.

72. Кабаченко Т.С. Психология управления человеческими ресурсами. СПб., 2003. 423 с.

73. Ковалёва Н.Б. Рефлексивно-позиционный подход к развитию творческого профессионализма // Творчество, рефлексия, культура. Новосибирск, 1994. 78 с.

74. Коган Л.Н. Цель и смысл жизни человека. М., 1984. 345 с.

75. Кон И.С. Открытие Я. М.: Политиздат, 1978. 367 с.

76. Коржуев А.В., Попков В.А. Традиции и инновации в высшем профессиональном образовании. М.: Изд-во МГУ, 2003. 300 с.

77. Корнеева Л.Н. Самооценка как механизм саморегуляции профессиональной деятельности // Вестник ЛГУ. 1989. № 27. Вып. 4. Сер. 6. С. 90–92

78. Корнилов К.Н. Учебник психологии, изложенный с точки зрения диалектического материализма. М. Л., 1929. 456 с.

79. Котелова Ю.В. Очерки по психологии труда. М., 1986. 239 с.

80. Кричевский Р.Л. Если вы – руководитель: элементы психологии менеджмента в повседневной работе. 2-е изд., доп. и перераб. М.: Дело, 1996. 210 с.

81. Крягжде С.И. Управление формированием профессиональных интересов // Вопросы психологии. 1985. № 3. С. 56–67.

82. Кудряшова Л.Д. Каким быть руководителю: психология управленческой деятельности. Л., 1986. 160 с.

83. Кузьмина Н.В., Рейн А.А. Профессионализм педагогической деятельности. Рыбинск, 1993. 453 с.

84. Кузьмина Н.В. Творческий потенциал специалиста: Акмеологические проблемы развития // Гуманизация образования. 1995. №

1. С. 67–71.

85. Кулькова И.В. Социально-психологический тренинг развития психологической наблюдательности кадров государственной службы // Сб. работ аспирантов. М., 1996. 45 с.

86. Кулюткин Ю.Н. Психология обучения взрослых. М.: Просвещение, 1985. 128 с.

87. Кулюткин Ю.Н. Психологическая природа деятельности педагога / Под. ред. Ю.Н. Кулюткина, Г.С. Сухобского // Творческая направленность деятельности педагога. Л., 1978. 213 с.

88. Кухтерин С.Е. Психологические особенности функционирования моральной нормативности у различных личностных типов и их использование в интересах руководства людьми. М., 1999. 67 с.

89. Лазарев В.С. Управление образованием на пороге новой эпохи // Педагогика. 1995. № 5. С. 67–69.

90. Лапин Н.И., Пригожий А.И. Факторы, способствующие и препятствующие эффективному осуществлению нововведений в организациях: Программа описания отдельных случаев нововведений // Социальные факторы нововведений в организационных системах. М., 1980. 111 с.

91. Лебедев В.И. Психология управления. М., 1990. 176 с.

92. Левитов Н.Д. Психотехника и профессиональная пригодность. Проблемы и методы. М., 1928. 123 с.

93. Левитов Н.Д. «Теория ролей» в психологии // Вопросы психологии. 1969. №6. С. 78–90.

94. Лекторский В.А. Субъект, объект, познание. М., 1980. 345 с.

95. Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность. М., 1975. 95 с.

96. Лепский В.Е. Концепции субъективно-ориентированной компьютеризации управленческой деятельности. М., 1998. 234 с.

97. Липман О. Психология профессий. Пг., 1923. 123 с.

98. Локтионов М.В. Системный подход в менеджменте. М.: Генезис,

2000. 288 с.

99. Ломов Б.Ф. О путях построения теории инженерной психологии на основе системного подхода // Инженерная психология: теория, методология, практическое применение. М.: Наука, 1977. 304 с.

100. Ляудис В.Я. Стратегия инновационного обучения и формы последипломного образования // Научные доклады и материалы 1-ой Всероссийской конференции. М., 1994. С. 34–39.

101. Мальцев В.А. Госслужащий современного типа. Н. Новгород: Изд-во ВВАГС, 1995. 185 с.

102. Марищук В.Л. Психологические основы формирования профессионально-значимых качеств: автореферат дис. ... д-ра психолог, наук. М., 1982. 201 с.

103. Маркова А.К. Психология профессионализма. М., 1996. 404 с.

104. Мартынов С.Д. Профессионалы в управлении. Л., 1991. 148 с.

105. Маслоу А. Маслоу о менеджменте: Пер. с англ. СПб.: Питер, 2003. 416 с.

106. Мерлин В.С. Очерк интегрального исследования индивидуальности.-М., 1986. 410 с.

107. Мескон М.К., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. М., 1997. 702 с.

108. Мир психологии / Под ред. Л.Ф. Вязниковой. 2002. № 4. С. 209–214.

109. Мясищев В.Н. Принцип организации научного исследования труда // Тез. докл. науч. конф. по научной организации труда в производстве. М., 1921. 45 с.

110. Мясищев В.Н. Психология отношений. М. Воронеж, 1995. 236 с.

111. Неймер Ю.Л. О типах и ролях руководителей в инновационных процессах // Социальные факторы нововведений в организационных системах. М., 1980. 11 с.

112. Образ и регуляция деятельности / Под ред. Н.Л. Мориной, В.И.

Козлова. М., 1997. 231 с.

113. Петровский А.В. Личность. Деятельность. Коллектив. М., 1982. 321 с.

114. Платонов К.К. Вопросы психологии труда. М., 1970. 324 с.

115. Платонов К.К. Структура и развитие личности. М., 1986. 333 с.

116. Поваренков Ю.П. Психологические основы целостного подхода к процессу профессионализации личности / Под ред. Бодрова // Психологические исследования проблемы формирования личности профессионала. М., 1991. 267 с.

117. Понамаренко В.А. Психология духовности профессионала. М., 1997. 187 с.

118. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности / Под. ред. Г.С. Никифорова, Н.А. Дмитриевой, В.М. Снеткова. СПб., 2001.

119. Пригожий А.И. Нововведения в организациях // Проблемы управленческих нововведений и хозяйственного экспериментирования. Таллин, 1978. 125 с.

120. Принцип развития в психологии / Под ред. Л.И. Анцыферовой. М.: Наука, 1978. 368 с.

121. Проблемность в профессиональной деятельности: теория и методы психологического анализа деятельности. М., 1999. 541 с.

122. Пряжников Н.С. Пряжникова Е.Ю. Психология труда и человеческого достоинства: учебное пособие. М.: Издательский центр «Академия», 2001. 480 с.

123. Пряжников Н.С. Личность в эпоху продажности. М.: Воронеж, 2000. 321 с.

124. Пряжников Н.С. Психология элитарности. М.: Воронеж, 2000. 190 с.

125. Психологические исследования проблемы профессионализма личности // Психологические исследования проблемы формирования и

развития личности профессионала / Под. ред. Бодрова. М., 1991. 328 с.

126. Расулов В.М. Проблема индивидуальности в становлении профессионала / Под. ред. В.А. Бодрова // Психологические исследования проблемы формирования личности профессионала. М., 1991. 311 с.

127. Роджерс К.Р. Взгляд на психотерапию. Становление человека. М.: Прогресс, 1994. 32 с.

128. Розанова В.А. Психология управления: учебное пособие. М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез», 1999. 352 с.

129. Розенблюм А.И. О задачах и путях психотехнической рационализации профессий // Советская психотехника. 1932. 335 с.

130. Романова Е.С., Суворова Г.А. психологические основы профессиографии. М., 1990. 431с.

131. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии. СПб.: Питер-Ком, 1999. 720 с.

132. Рубинштейн С.Л. Проблемы общей психологии. М., 1973. 567с.

133. Руководство по психотехническому профессиональному подбору. М.-Л., 1929.

134. Саймон Г. Менеджмент в организации. М., 2008. 432 с.

135. Семёнов И.Н., Степанов С.Ю. Типы и функции рефлексии в научном мышлении // Проблемы рефлексии в научном познании. Куйбышев, 1983.144 с.

136. Семёнов И.Н., Трemasов А.Н. Рефлексивная культура как фактор развития творческой одарённости в процессе гуманизации непрерывного образования // Интеллект, культура, образование. Новосибирск, 1994. С. 87–88.

137. Сеченов И.М. Избранные произведения. М., 1958. 456 с.

138. Сотникова С.И. Независимая оценка квалификаций: новый контур национальной системы квалификаций // Вестник НГУЭУ. 2017. № 1. с.283. URL: <https://cyberleninka.ru/article/v/nezavisimaya-otsenka-kvalifikatsii-trudosposobnyh-grazhdan-novyy-kontur-natsionalnoy-sistemy-kvalifikatsiy> (дата

обращения 01.09.2019).

139. Сотникова С.И. О карьерном пространстве в российском обществе // Известия Байкальского государственного университета. 2014. № 3. С. 46–52

140. Сотникова С.И., Волянский Г.Н. Движение персонала как механизм повышения корпоративной конкурентоспособности в нестабильной среде // Вестник НГУЭУ. 2012. № 2. С. 45–55

Столин В.В. Самосознание личности. М.: МГУ, 1983. 286 с.

141. Тейлор Ф.У. Менеджмент: пер. с англ. М.: Контроллинг, 1992. 456 с.

142. Теплов Б.М. Проблемы индивидуальных различий. М., 1961. 48 с.

143. Тихомиров О.К. Теория психологических систем // Вестник МГУ. Сер. 14: Психология. 1982. № 2. С. 23–45.

144. Узнадзе Д.Н. Психологические исследования. М., 1966. 342 с.

145. Ухтомский А.А. Доминанта. М. Л., 1966. 289 с.

146. Фойоль А. Общее и промышленное управление. М., 1991. 322 с.

147. Фоллет М.П. Динамическая администрация. М., 1948. 290 с.

148. Фромм Э. Человек для себя. Минск, 1992. 345 с.

149. Фромм Э. Душа человека. М., 1992. 430 с.

150. Чеснокова И.И. Самосознание личности // Теоретические проблемы психологии личности. М.: Наука, 1974. 319 с.

151. Чеснокова И.Н. Проблемы самосознания в психологии. М., 1977. 156 с.

152. Шадриков В.Д. Проблемы системогенеза профессиональной деятельности. М., 1999. 111 с.

153. Шикун А.Ф. Некоторые вопросы педагогики и психологии высшей военной школы. Калинин, 1985. 234 с.

154. Шикун А.Ф., Шикун А.А. Пропедевтическая психология: учебное пособие. Тверь, 1995. 38 с.

155. Шикун А.Ф. Как познать себя. Тверь, 2008. 82 с.

156. Шикун А.Ф., Лейбович Х.И. Методология, методы и психология научного исследования. Тверь. 1995. 38 с.
157. Щур Д.Л., Труханович Л.В. Кадры предприятия. 300 образцов должностных инструкций. М.: Дело-сервис, 2003. 453 с.
158. Юдин Э.Г. Системный подход и принцип деятельности. М., 1996. 278 с.
159. Mayo E. The Human Problems of an Industrial Civilization. L., 1949. 345 с.
160. Walker I. Human Resource Strategy. Mc Graw Hill. 1992. № 9. С. 231–245.
161. Weber M. Theory and Economic Organization, trans. A. M. Anderson and T. Parsons. London: Oxford University Press, 1921. 385 с.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение А

Процедура проведения индивидуальных бесед-интервью с экспертами ЦОК и руководителями ЦОК

Беседы-интервью проводились с экспертами и руководителями ЦОК с целью получение информации о содержании анализируемой деятельности, о профессиональных и личностных качествах, необходимых в работе эксперта ЦОК.

По времени беседы-интервью занимали от 30 минут до 1 часа и проводились с экспертами ЦОК в контексте разговора о становлении в профессии, особенностях профессиональной деятельности, а также в контексте обсуждения проблемных вопросов, возникающих в процессе деятельности.

В данных беседах, среди прочих вопросов задавались следующие вопросы.

1. Как начиналась Ваша деятельность в качестве эксперта ЦОК?
2. Что повлияло на Ваш выбор стать экспертом ЦОК?
3. В чём, на ваш взгляд, социальная значимость деятельности эксперта ЦОК?
4. Каковы основные направления вашей деятельности в качестве эксперта ЦОК?
5. Как Вы понимаете основные цели и задачи деятельности эксперта ЦОК?
6. Как можно охарактеризовать ту предметную область, с которой Вы работаете?
7. Какие профессиональные и личностные качества определяют эффективность Вашей деятельности?
8. С какими трудностями пришлось столкнуться в процессе

профессионального становления?

9. Какие перспективы Вашего дальнейшего развития как эксперта ЦОК?

10. Какие трудности Вы прогнозируете на этом пути?

После проведения беседы-интервью результаты разговора протоколировались и обобщались.

Последующая обработка данных проводилась с помощью контент анализа. Основными смысловыми единицами анализа выступали.

1. Объективные характеристики субъекта труда (стаж, образование, успешность работы);
2. Мотивы выбора профессиональной деятельности;
3. Цели, условия и задачи деятельности эксперта ЦОК;
4. Основные функции и направления деятельности эксперта ЦОК;
5. Профессионально важные качества в деятельности эксперта ЦОК;
6. Социальная значимость и перспективы развития в профессии;
7. Проблемы, возникающие в процессе профессионального становления.

Перечень профессионально важных качеств эксперта ЦОК

Перечень составлен по результатам изучения документации, интервью-бесед с экспертами ЦОК и в процессе саморефлексии.

1. Нестандартное мышление, творческая направленность.
2. Волевая устойчивость. Способность работать в условиях высокой психологической напряжённости; самообладание.
3. Системное мышление. Умение увидеть ситуацию многопланово, комплексно.
4. Профессиональная компетентность. Знания, опыт, кругозор, позволяющий успешно решать профессиональные задачи.
5. Стратегическое профессиональное мышление. Способность отвлекаться от текущих вопросов ради перспективы.
6. Прогностические способности, дальновидность, проницательность. Способность видеть перспективы своей работы, предвидеть экономические и социальные последствия принимаемых решений.
7. Социально-психологическая компетентность. Проявляется в восприятии и понимании экспертом ЦОК соискателей, в обращении и отношениях с окружающими, в глубине его психологического включения, как в предметную, так и в коммуникативную деятельность.
8. Способность к контакту, общительность.
9. Коллегиальность. Способность согласовывать свои действия с другими людьми.
10. Способность к деловому партнёрству и сотрудничеству.
11. Личная организованность. Способность, умение упорядочивать свою деятельность.
12. Ответственность за взятые на себя обязательства, надёжность. Единство слова и дела, обязательность в выполнении данных обещаний.

13. Самостоятельность. Способность принимать ответственные решения и действовать по своей инициативе.

14. Самокритичность. Способность объективно оценить свои достижения, силы и возможности, критически осмыслить свои действия.

15. Стремление к саморазвитию, личностному росту.

16. Осознание мотивов предназначения своей профессиональной деятельности

17. Осознание мотивов и целей своей деятельности.

18. Осознание мотивов проявления личности в профессии

19. Осознание мотивов профессионального общения

20. Широкий кругозор. Знания, выходящие за рамки профессии.

21. Педагогическая компетентность. Способность реализовывать современные педагогические методы в образовательном процессе.

22. Толерантность к взглядам и мнениям других. Объективность, Умение понять чужие взгляды.

Лист экспертной оценки ПВК
(для руководителей ЦОК, экспертов ЦОК)

Данное исследование проводится с целью изучения профессионально важных качеств эксперта ЦОК.

Профессионально важные качества экспертов ЦОК

Профессионально важные качества, выделенные экспертами	Сумма оценок					
	0	1	2	3	4	сумма оценок
Нестандартное мышление						
Волевая устойчивость						
Системное мышление						
Профессиональная компетентность						
Стратегическое мышление						
Прогностические способности						
Социально-психологическая компетентность						
Способность к контакту						
Коллегиальность						
Способность к деловому партнёрству, сотрудничеству						
Личная организованность						
Осознание мотивов профессионального общения						
Ответственность за взятие обязательств						
Самостоятельность						
Осознание мотивов своей деятельности						
Осознание мотивов предназначения профессии						
Осознание мотивов проявления личности в профессии						
Самокритичность						
Стремление к саморазвитию						
Осознание мотивов своей деятельности						
Широкий кругозор						
Педагогическая компетентность						
Терпимость к взглядам и мнениям других						