**Содержание**

1) Введение

2) Содержание

3) Основная часть:

3.1) Уровни, этапы, ступени профессионализма

3.2) Профессиональное и личностное самоопределение

3.3) Профессионализация и социализация

3.4) Мотивационно-смысло целевая сфера профессионализма

профессиональная адаптация

3.5) Эффективность труда, работоспособность

3.6) Трудоспособность и карьера

3.7) Способность человека к труду в профессиональной общности, профессиональная среда

3.8) Профессионализм и возраст

3.9) Профессионализм и индивидуальность

4) Заключение

5) Список литературы

**Введение**

 Далеко не каждый человек, посвятивший себя работе в той или иной сфере, является истинным профессионалом своего дела. Кто же такой профессионал? В первую очередь это человек, который обладает опытом и знаниями и эффективно их реализует в профессии. Профессия – это средство самоутверждения человека в обществе. Путь к профессионализму не лёгок и тернист, вот почему не всякому дано дойти до вершин творческого труда. И тут, собственно, не столь важно чем человек занимается: Ученый он или слесарь, главное — это любовь к выбранному делу и неустанное его совершенствование. Но чтобы прийти к этому человеку нужно пройти множество этапов, начиная с личностного самоопределения и постепенно заканчивая профессионализмом. Именно этот вопрос раскрыт во второй главе книги «Психология профессионализма» автора Маркова А.К.

**Основное содержание**

 **Уровни, этапы, ступени профессионализма**

Уровни профессионализма от низших к высшим подразделяются на такие:

1.1) Допрофессионализм - человек выполняет определенную работу, не обладая качествами профессионала. По сути, это любой новичок, пришедший на новую работу, и еще не владеющий нормами и навыками профессии.

1.2) Профессионализм — это уровень, когда человек уже освоил профессию, приобрел квалификацию, специальность, труд его самостоятельный, он начинает развиваться и самоутверждаться. Данный этап является столь длительным и постепенным.

1.3) Суперпрофессионализм или высший профессионализм – это этап на котором человек (выходит за пределы профессии или же говоря простым языком, выходит за рамки себя), становится творцом и новатором и обогащает профессию своим личным вкладом.

1.4) Непропрофессионализм или псевдопрофессионализм характеризуется тем, что человек выполняет некачественную или неэффективную работу (делая бракованые детали к примеру). Либо же человек создает видимость работы, маскируя ее отсутствие.

1.5) Послепрофессионализм – это некий уровень, который переживают люди пенсионного возраста. Человек становится либо «профессионалом в прошлом» (Экспрофессионалом), либо становится экспертом, советчиком, наставником, который делится профессиональным опытом с молодежью.

 Внутри уровня профессионализма выделяют следующие этапы:

- Этап адаптации человека к профессии (первичное освоение норм, технологии профессии).

- Самоактуализация человека в профессии (осознание человеком своих индивидуальных возможностей в профессии, осуществление профессиональной деятельности).

- Этап свободного владения человеком профессии (мастерство, усвоение высоких стандартов, инструкций).

- Овладение рядом смежных профессий (универсал, который может одновременно владеть навыками нескольких профессий).

 **Профессиональное и личностное самоопределение**

 Самоопределение бывает профессиональное (человек определяет себя как профессионала) и личностное (определяет себя как личность).

 Признаки любого самоопределения:

- установление человеком своих собственных черт и качеств, способностей.

- выбор человеком определённых критериев оценки себя, система идеалов и ценностей.

- определение соответствия или несоответствия нормам социума.

- построение задач, планов для развития у себя необходимых качеств.

- пересмотр человеком критериев, меняются ценности, менталитеты и собственные рамки возможного.

- пересамоопределение (человек заново принимает или не принимает себя).

 Все эти процессы продолжаются у человека на протяжении всец его жизни. Личностное самоопределение – это определение себя в обществе относительно своих критериев. Профессиональное самоопределение – это определение человеком себя в обществе относительно критериев профессионализма. Оно начинается с выбора профессий, а далее либо человек осваивает профессию и этого ему достаточно и комфортно, либо же «повышает планку», занимаясь творчеством, повышением квалификации. Либо наоборот, снижает требование к себе, не добившись успеха в профессии.

**Профессионализация и социализация**

 Профессионализация – это процесс становления профессионалом. Этот процесс включает: выбор профессии человеком с учетом своих возможностей и способностей, освоение правил профессии, осознание себя как профессионала. Социализация – это процесс становления личности человека, наработку человеком опыта, выработку себя как личности, члена общества, взаимодействие с другими людьми. Говоря проще, это комфортное нахождение человека в социуме. В ходе жизни человека эти два процесса то сходятся, то расходятся по разным векторам развития. Например, вид профессии определяет то – кем человек является на самом деле, у людей одной профессии становятся схожими ценностные ориентации, характер, особенности общения и даже манера одеваться и определенное поведение. Таким образом профессия накладывает отпечаток на человека. И наоборот, изменение и пересмотр человеком своей личности и потребностей часто приводит к смене профессии.

**Мотивационно-смысла целевая сфера профессионализма**

**профессиональная адаптация**

 Мотивация к профессиональной деятельности начинается с влечения человека к какой-либо профессии, осознание своих способностей, «ощущения профессии». Потребность личности в профессиональной деятельности называют профессиональной склонностью. Очень важным аспектом профессиональной мотивации является оценка труда (заработок, льготы). Если работа радует человека, то возникает удовлетворенность профессиональной деятельности. Неудовлетворенность трудом выражается в напряженности, апатии. Неудовлетворенность вызывает текучесть кадров. Соотношение всех описанных видов побуждений составляет общую характеристику мотивационной сферы труда.

 Профессиональная адаптация — это процесс приспособления человека к новым условиям труда. Профессиональная адаптация приобретает со временем активный характер поскольку человек не только приспосабливается к профессии, но и профессию приспосабливает к себе. Критериями адаптации является период времени, потраченный на освоение новых норм профессионального поведения. Нарушение адаптации или трудности в ней называют дезадаптацией, она выражается в конфликтах, текучести кадрах или даже уходе из профессии.

**Эффективность труда, работоспособность**

Эффективность – это соответствие полученного результата поставленным задачам и целям. К показателям эффективности относятся качества (соответствие продукции требованиям технологии), надежность качественная (способность выполнять за определенный период времени требуемые операции). К субъективным показателям эффективности относятся: вкладываемость человека в осуществление деятельности, заинтересованность человека трудом и удовлетворенность его процессом.

 Работоспособность это возможность человека выполнить конкретную работу в течении заданного времени и с требуемой эффективностью. Простыми словами – это тот максимум работы, которую способен выполнить человек при максимальных нагрузках.

 Работоспособность делится на такие этапы:

1) Период вырабатывания в начале работы максимальные возможности организма, в следствии чего растет производительность.

2) Период максимальных возможностей. Этот процесс стабилизирован, утомление отсутствует.

3) Период устойчивой компенсации. Утомление человека приводит к небольшому снижению максимальных возможностей организма, но усилием воли человек может работать на прежних возможностях.

4) Период неустойчивой компенсации. Несмотря на снижение резервных возможностей человек волевым напряжение способен еще сохранять уровень производительности труда.

5) Период устойчивого снижения производительности труда. Утомление настолько сильное, что человек не в состоянии сохранять уровень производительности даже на короткие промежутки времени.

Работоспособность зависит от нескольких факторов: от состояния здоровья, профессионального опыта, тренируемости, мотивации. В целом, эффективность и работоспособность человека тесно связаны между собой и колеблются в различные фазах работоспособности.

**Трудоспособность и карьера**

 Карьера представляет собой профессиональное движение, переход от одних ступеней профессионализма к другим. Результатом успешной карьеры является успешный профессионализм человека.

 Различают такие виды карьеры:

- обычная карьера (выбор профессии, овладение профессии, повышение квалификации, спад)

- стабильная карьера (прямое продвижение от обучения к единственному и постоянному типу работы)

- нестабильная карьера (множество проб и попыток смены профессии)

- комбинированная карьера (когда периоды профессиональной жизни меняются с вынужденной безработицей, сменой профессии, доучиванием)

 На карьеру человека влияют внутренние факторы: мотивация, уровень самооценки, здоровье. И внешние факторы: социальная среда, профессиональная среда, тип организации. Например, человек был хорошим рядовым работником, однако после повышения стал плохим начальном.

**Способность человека к труду в профессиональной общности, профессиональная среда**

 Совместная деятельность нескольких участников процесса называется трудом. Он состоит из обмена смыслом труда и ценностными ориентациями. Профессиональная общность – это социальное объединение людей, которое организовано для достижения профессиональных задач, к ней относятся профессиональные группы. Например: учителя, врачи, инженеры. Она имеет общие задачи профессиональной деятельности, а также нормы поведения труда.

 Общим для всех профессиональных общностей является профессиональное мышление, характерные психологические качества ее членов, а также направленность на создание совместного продукта труда.

 Профессиональная среда – это совокупность предметных и социальных условий труда. Предметная подсистема профессиональной среды включает в себя непосредственно сам предмет труда, орудия труда, а также систему организаций отношений. Социальная подсистема профессиональной среды – это межчеловеческие отношения, восприятия участниками разных сторон труда. Комфортная рабочая среда обеспечивает оптимальную работоспособность человека, сохранение его здоровья, хорошее самочувствие.

 Относительно комфортная рабочая среда также обеспечивает нужный уровень работоспособности, однако вызывает чувство напряженности, которое не выходит за пределы нормы.

 Экстремальная рабочая среда приводит к снижению работоспособности человека, вызывает негативные изменения, которые выходят за пределы нормы (сенсорная депривация, скученность).

 Сверхэкстремальная рабочая среда приводит к паталогическим изменениям в организме и невозможности выполнения работы. Предметная среда различается через информационную среду: одни работают в избытке информации, другие в условиях дефицита ее. Также немаловажное значение имеет социальная подсистема профессиональной среды, она включает:

- восприятие людьми друг друга

- общение людей в группе, обмен информацией о способах, ролях в профессиональной деятельности, профессиональная лексика, психологический климат.

- совместную деятельность (кооперация, специализация, соревнования)

Способность человека работать в профессиональной общности включает ряд качеств его личности, такие как реальный профессионализм, приоритетное внимание к духовным ценностям сообщества, определение степени своего индивидуального вклада, быструю ориентировку в нестандартных профессиональных ситуациях.

**Профессионализм и возраст**

 На протяжении жизни человека его профессиональная жизнь не является одинаковой, а зависит в том числе от возрастных факторов. Этот процесс профессионального становления человека, обусловленный его возрастом, называется профессиональным возрастным развитием.

 Профессионал складывается позднее личности. Зрелость личности является предпосылкой к тому, чтобы человек состоялся как профессионал. Например, человек становится профессионалом, когда он еще не сложился в зрелую личность. Для возрастного психического развития характерна необратимость. Нельзя объективно вернуть себя в предыдущий возраст. Для возрастного развития свойственно преемственность. Например: человек на данном возрастном этапе выполняет определённую профессиональную деятельность. Человека перестает удовлетворять что-то в этой деятельности (условия труда, зарплата), и он меняет свое отношение к профессиональной деятельности, меняется мотивация, рождаются новые цели. Человек меняет свою профессиональную деятельность, переходит на новый профессиональный уровень. Так начинается новый цикл профессионального возрастного развития.

 Для возрастного развития характерны переходный и критический периоды.

 Проявлениями кризиса в зрелом возрасте является снижение уровня профессионализма, растерянность, переоценка себя, расхождение между уровнем профессиональных притязаний и своим реальным статусом. Для зрелого человека нормально иметь противоречия. Главное их продуктивно решать. Женщины в зрелом возрасте нередко возвращаются в профессию вырастив детей. Профессиональному развитию человека на каждом из этапов свойственны как приобретения так и потери. В пожилом преклонном возрасте сужаются сферы потребностей, мотивации, активная деятельность сворачивается, возникает мотивация к уходу из профессии. Каждому работающему взрослому человеку важно осознавать профессиональные задачи своего возраста, чтобы заблаговременно к ним подготовится.

**Профессионализм и индивидуальность**

Профессиональная деятельность человека напрямую зависит от его индивидуальных особенностей. Способ приспособления человека к объективно заданной структуре трудовой деятельности называется индивидуализация. Она имеет различные выражения:

- индивидуальное различие как проявление непохожести людей в поведении и профессиональной деятельности

- индивидуальный стиль в профессиональной деятельности, в решении способов и задач

- индивидуальный тип личности в труде

 Все люди отличаются друг от друга и не похожи друг на друга в выборе профессии, специализации, мотивации к профессии, в разной обучаемости и работоспособности, в динамике профессионализма. Индивидуальное различие способствует проявлению индивидуального стиля профессиональной деятельности. Индивидуальный стиль профессиональной деятельности зависит от природных особенностей человека (состояние организма, нервной системы, высшей нервной деятельности), а также качествами его личности

**Заключение**

Подводя итог, мы понимаем, что путь к профессионализму формируется с самого раннего детства и на протяжении всей нашей жизни, складываясь из множества мелких, но важных нюансов. Знание, изучение и понимание этих тонкостей значительно облегчит прохождение каждого из этапов.

В любом случае достижение высшего профессионализма – тяжкий труд, требующий самоотдачи, во многом – самоорганизации и колоссальной настойчивости. Истинные профессионалы думают о деле, хоть иногда и не осознанно, днем и ночью, прогоняя в мыслях наилучшие решение проблем. Что и говорить, гениальные мысли приходят к таким не по волшебству, а на основе опыта, глубоких знаний, сути предметов и работоспособности, которая движет человека к цели. А наивысшая награда победителю – суперпрофессионализм, понимание, что он смог, он сделал, и сделанное лучшие из возможных.

**Список литературы**

1. Бодалев А.А. Вершина в развитии взрослого человека: характеристики и условия достижения.- М.: Флинта: Наука, 2008.
2. Зеер Э.Ф. Психология профессионального развития: учеб. пособие для студ. высш. Учеб. заведений / Э.Ф. Зеер. – М.: Издательский центр «Академия», 2007.
3. Климов Е.А. Введение в психологию труда. - М., 2008.
4. Ломов Б.Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии / Б.Ф. Ломов.- М.: Наука, 2008.
5. Маркова А.К. Психология профессионализма. М.: РАГС, 2006.
6. Психология человека от рождения до смерти / под ред. А.А. Реана.- СПб.: прайм – ЕВРОЗНАК, 2006.
7. Ричи Ш., Мартин П. Управление мотивацией: Учеб. пособие для вузов \ Пер. с англ. Под ред. Проф. Е.А.Климова. - М.:ЮНИТИ-ДАНА, 2008.
8. Ситников А.П. Акмеологический тренинг: Теория. Методика. Психотехнологии / А.П. Ситников. – М.: Технол. шк. бизнеса, 2007.
9. Андреева И.Н. Эмоциональный интеллект: исследования феномена // Вопросы психологии. – 2006. - №3.
10. Люсин Д.В., Марютина О.О., Степанова А.С. Структура эмоционального интеллекта и связь его компонентов с индивидуальными особенностями: эмпирический анализ // Социальный интеллект: Теория, измерение, исследования / Под ред. Д.В.Люсина, Д.В. Ушакова. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2004.
11. Анцупов А.Я. Социально-психологическая оценка персонала / А.Я. Анцупов, В.В. Ковалёв. – М.: ЮНИТА-ДАНА, 2008.
12. Шевцов В.С. Материалы 10-х социально-педагогических чтений факультета социальной работы, педагогики и ювенологии / Под ред. Л.В. Мардахаева. Основные направления научных исследований профессионального становления специалиста в отечественной психологии
13. *Маркова А.К. Психология профессионализма*
14. Локалова, Н.П. Психология. Введение в профессию [Текст]: учебное пособие / Н.П.Локалова.
15. Карандашев, В.Н. Психология: Введение в профессию [Текст]: учеб. пособие для студ.высш.учеб.заведений / В.Н.Карандашев. – М.: Смысл; Индательский центр «Академия»