

# **Лекция № 1 основы психологии профессиональной деятельности**

## **часть 2**

### ***План лекционного занятия:***

1. Человек как субъект труда. Периодизация развития человека как субъекта труда Е. А. Климова, Д. Сьюпера.
2. Понятия «профессиональное развитие личности» и «профессиональное становление личности», их взаимосвязь и различия.
3. Уровни профессионализма по А. К. Марковой.
4. Психологическое сопровождение личности на разных этапах профессионального становления. Адаптация в профессиональной деятельности.
5. Индивидуальный стиль деятельности.
6. Способности как фактор успешности профессиональной деятельности. Способности в профессиональной деятельности.

### ***Человек как субъект труда. Периодизация развития человека как субъекта труда Е. А. Климова, Д. Сьюпера***

Субъектом профессиональной деятельности может быть как отдельная личность, так и группа людей, называемая коллективным субъектом труда. Поэтому выделяют индивидуальный и групповой профессионализм. Кроме того, применительно к социальным общностям, объединяющим профессионалов и профессиональные коллективы, можно говорить о профессионализме (или отсутствии такового) социальной общности. Для субъекта (и для отдельной личности, и для коллектива) характерно активное построение своей трудовой деятельности - ее целей, систем действий, внешних и внутренних средств, условий, индивидуального стиля и т.д.

В данной лекции остановимся подробнее на человеке, как субъекте труда. Понимание человека как *субъекта деятельности* (по Б.Г.Ананьеву) включает три основных компонента:

- 1) сознание как отражение действительности;
- 2) деятельность как преобразование реальности;
- 3) творчество как создание чего-то нового и оригинального.

Таким образом, субъект деятельности рассматривается как интегральное понятие, в котором, осуществляется синтез требований деятельности и возможностей, стремлений, способностей, активности личности.

Профессиональное становление охватывает длительный период жизни человека (35–40 лет). В течение этого времени меняются жизненные и

профессиональные планы, происходит смена социальной ситуации, перестройка структуры личности. Поэтому возникает необходимость в разделении этого процесса периода на периоды, стадии.

Наиболее известной в России является *периодизация развития человека как субъекта труда, предложенная Евгением Александровичем Климовым*, включающая в себя 10 стадий:

1. Стадия предыгры (0–3 года). Происходит освоение функций восприятия, движения, речи, простейшие правила поведения и моральные оценки, становящиеся далее основой развития и приобщения человека к трудовой деятельности.

2. Стадия игры (3–6 (8) лет). Ребенок овладевает «основными смыслами» человеческой деятельности, знакомится с конкретными профессиями (игры в продавца, шофера, строителя...).

3. Стадия овладения учебной деятельностью (6–8 лет – 11–12 лет). Здесь активно развиваются способности планировать свою деятельность, функции самоанализа, самоконтроля и т. п.

4. Стадия «оптации» (от лат. optatio – желание, выбор) (11–12 лет – 14–18 лет). Человек (оптант) уже сознательно, ответственно планирует и выбирает профессиональный путь. Взрослый, например, безработный тоже может оказаться в ситуации «оптанта».

5. Стадия адепта. Период профессиональной подготовки выпускников школ.

6. Стадия адаптанта (несколько месяцев – 2–3 года). Это вступление в профессию после окончания профессионального обучения.

7. Стадия интернала. Интеграция в профессию как полноценного специалиста, способного стабильно работать на нормальном уровне.

8. Стадия мастера, когда о человеке говорят: «лучший» среди «хороших».

9. Стадия авторитета. То есть человек стал «лучшим среди мастеров».

10. Стадия наставника. Это высший уровень работы любого специалиста, когда он не просто великолепный специалист в своей отрасли, но и учитель, педагог, способный передать молодым свой лучший опыт.

Таким образом высший уровень развития любого специалиста – это педагогический уровень. Заметим, что именно педагогика и образование являются стержнем человеческой культуры, поскольку обеспечивают преемственность и сохранение лучшего опыта человечества.

Профессионал, ставший Наставником-Учителем, по-своему тоже является носителем культуры в лучшем смысле этого слова.

Переход от одной стадии к другой, начиная со стадии оптации, сопровождается нормативным кризисом профессионального становления.

За рубежом достаточно распространена периодизация профессионального развития Дональда Сьюпера. Она включает следующие этапы:

1. Этап роста, на котором развиваются основные интересы и способности (0–14 лет). Представления о будущей профессии выстраиваются на основании сначала фантазии (4–10 лет), затем – осознания собственных интересов (11–12 лет), а позже – и на основании осознания своих способностей (13–14 лет).

2. Этап разведки, направленный на исследование своих устремлений и сил. Человек пробует себя в различных видах трудовой и учебной деятельности (14–25 лет). Возможна временная работа по определенной профессии (15–17 лет). Молодой человек в этот переходный период (18–21 год) осваивает самостоятельную жизнь, временно подрабатывает, активно ищет необходимое профессиональное учебное заведение. Этот этап завершается апробацией выбранной профессии в процессе реального труда, часто параллельно с учебой (22–24 года). Необходимо отметить, что, по сравнению с Россией, на Западе больше возможностей совмещать работу и учебу. Это положительно влияет на точность профессионального выбора.

3. Пробный этап (25–30 лет). Здесь человек «пробует» себя в качестве полноценного специалиста, способного «конкурировать» с более опытными работниками. В западной культуре конкуренция в карьере – один из главных смыслов существования. Подразумевается, что стремление к успеху является стимулом и высокопроизводительного труда, и личностного развития.

4. Этап стабилизации (30–44 года). Человек утверждает себя в качестве преуспевающего и надежного работника. Здесь часто происходит дальнейшее профессиональное образование, закрепление позиций в обществе, в своей организации.

5. Этап поддержания (45–64 года). Заключается в сохранении достигнутых в ходе карьерных усилий позиций. Человек стремится создать устойчивое профессиональное и социальное положение. Именно здесь решается вопрос – получится ли построить желаемый образ жизни и добиться успеха, то есть состоится ли карьера вообще.

6. Этап спада (65 и старше). Социальная и профессиональная активность уменьшается.

## ***Понятия «профессиональное развитие личности» и «профессиональное становление личности», их взаимосвязь и различия***

Профессиональное становление можно рассматривать как прогрессивный, поэтапный процесс преобразования личности, сопровождающийся формированием и развитием устойчивых качеств и свойств на основе овладения профессиональными знаниями, умениями и навыками путём её самоактуализации и самореализации в профессиональной деятельности.

Профессиональное становление личности состоит из определенных компонентов:

- формирование позитивного отношения к выбранной профессии, определение своего места в мире профессий;
- выявление психологических возможностей личности, соотнесение их с содержанием и требованиями будущей профессии;
- овладение знаниями, формирование умений и навыков профессиональной деятельности;
- освоение профессионально ориентированных видов деятельности;
- реализация себя в профессии, самоактуализация и самореализация личностного потенциала;
- способность адаптироваться к изменяющимся условиям в процессе профессиональной деятельности;
- достижение общественного признания в процессе освоения социального пространства.

Соответственно этим компонентам выделяются сущностные характеристики профессионального становления личности:

- адекватный выбор профессии и позитивное отношение к ней;
- соотнесение психологических возможностей личности с содержанием и требованиями будущей профессии;
- знания, умения и навыки профессиональной деятельности;
- успешность в освоении профессионально ориентированных видов деятельности;
- самоактуализация и самореализация личностного потенциала в профессии;
- адаптация к изменяющимся условиям в процессе профессиональной деятельности;
- общественное признание в процессе освоения социального пространства.

Э. Ф. Зеер на основе социальной ситуации и уровня реализации ведущей деятельности выделяет следующие стадии профессионального становления:

- профессиональное самоопределение (старший школьный возраст);
- профессиональная самоидентификация (годы профессионального образования),
- распредмечивание профессиональной деятельности (период приобретения профессионального опыта),
- опредмечивание профессиональной деятельности (непосредственная профессиональная деятельность).

Е. А. Климов выявляет фазы оптанта, адепта, адаптанта, интернала, мастерства, авторитета, наставничества (см. подробнее в начале лекции.)

Профессиональное становление личности не ограничивается рамками вузовского или средне-профессионального обучения и охватывает длительный период жизни человека. Причем этот процесс может повторяться в ряде случаев, например, если профессионал частично утрачивает трудоспособность, оказывается без работы, вынужден переменить профессию. Календарный возраст в этом случае может быть любым в интервале трудоспособности.

Профессиональное развитие в широком смысле – это расширение диапазона профессиональных возможностей личности. Смысл профессионального развития личности зависит от многих факторов, в том числе и от субъективно значимой направленности на развитие той или иной стороны.

Профессиональное развитие также и расширение диапазона представлений о профессиональной сфере и о самом себе как представителе этой сферы. Неотъемлемой частью профессионального развития является активная, практико-ориентированная и результативная заинтересованность в развитии профессиональной области и себя в ней.

В более узком смысле профессиональное развитие — это процесс принятия мер для карьерного роста. Это может быть освоение практических навыков, которые помогут работать лучше, или активизация в своей отрасли посредством нетворкинга и посещения мероприятий. Совершенствование себя в профессиональном плане — это непрерывный процесс.

Профессиональное развитие и профессиональное становление два близких понятия, имеющие сходную динамику. Однако, профессиональное развитие более узко, и является неотъемлемой составной частью профессионального становления.

### ***Уровни профессионализма по А. К. Марковой***

*Профессионализм* - особое свойство людей систематически, эффективно и надёжно выполнять сложную (*профессиональную*) деятельность в самых разнообразных условиях.

Человек становится профессионалом не сразу, проходит на этом пути много больших и малых этапов. Более того, в профессиональной жизни каждого отдельного человека возможны повторы и возвращения («откаты»), на предыдущие уровни, а также зигзаги и кризисы. Траектории пути к профессионализму у разных людей могут очень отличаться друг от друга. Тем не менее, каждому человеку важно представлять себе в общем виде тот путь, те вехи профессионализма, которые, так или иначе, проходит всякий в течение профессиональной жизни.

Антонина Капитоновна Маркова выделяет следующие уровни профессионализма:

*Допрофессионализм.* Человек работает, но как новичок, дилетант, не овладев еще нормами и правилами профессии, и еще не достигая в труде высоких и творческих результатов. Такой уровень обычно проходят все люди в процессе своей трудовой деятельности, но некоторые (пассивные, нездоровые) могут оставаться на нем долгие годы.

*Профессионализм.* На этом уровне человек находит большую часть своей жизни, приобретает профессиональные качества. Так, он усваивает нормы и правила профессии, выполняя задачи исполнителя и работая по инструкции, затем, овладев специальностью и квалификацией, осуществляет квалифицированную деятельность. Далее, по мере развития мотивационной сферы человек начинает более сознательно относиться к своему труду. Усвоив профессиональные нормы, он повышает результативность своего труда, осознает себя как профессионал, самоутверждается как специалист и стремится повысить свою квалификацию. Понятно, что столь сложная метаморфоза происходит в течение длительного времени, причем у всех людей по-разному.

*Суперпрофессионализм* (высший профессионализм). На этом уровне профессиональная деятельность достигает своего расцвета. Человек из субъекта труда и профессионала превращается в творца, новатора, суперпрофессионала, в профессионала высокой квалификации. Главной особенностью этого уровня является «выход человека за пределы профессии», это есть творческое ее обогащение своим личным вкладом.

*Непрофессионализм* (*псевдопрофессионализм*). Человек либо выполняет неэффективную, не соответствующую нормам и требованиям работу, либо прикрывает своими действиями отсутствие профессионализма. Внешне человек кажется активным в профессиональной сфере, но на самом

деле результат его работы стремится к нулю. По сути, о профессионализме говорить в этом случае не приходится – имитацию бурной деятельности вряд ли можно назвать поведением, свойственным настоящим профессионалам.

*Послепрофессионализм (постпрофессионализм).* Этого уровня достигают все люди пенсионного возраста и переживают его в разной степени. Человек может либо оказаться просто "профессионалом в прошлом", либо стать желанным консультантом, советчиком, наставником, экспертом, открыть новые грани профессионализма, помочь другим людям и духовно обогатить их.

### ***Психологическое сопровождение личности на разных этапах профессионального становления Адаптация в профессиональной деятельности***

*Психологическое сопровождение* – это целостный процесс изучения, формирования и коррекции профессионального становления с учетом своеобразия и психологических особенностей каждой стадии, а также права личности нести ответственность за свою профессиональную жизнь.

*Профессиональная адаптация* – приспособление уже имеющегося профессионального опыта и стиля профессиональной деятельности к требованиям нового рабочего места, освоение сотрудником новых для него профессиональных функций, обязанностей, включение в профессиональное сотрудничество, партнерство.

*Профессиональная адаптация* – это установление равновесия в системе «человек – профессиональная среда». Проявляется в удовлетворенности человеком процессом и результатом труда, собой как специалистом, взаимоотношениями в коллективе, в эффективности труда, что повышает шанс на более высокую оплату труда и профессиональный рост.

Существует первичная и вторичная адаптация.

*Первичная адаптация* происходит при первоначальном включении молодых работников, не имеющих опыта в профессии, в деятельность профессиональной группы.

*Вторичная адаптация* – это приспособление специалиста к изменениям профессиональной деятельности в связи с переходом в другой коллектив, на новое место работы, а также при технических, технологических или организационных нововведениях. Происходит легче, так как освоение новой деятельности происходит на базе предшествующего профессионального опыта.

### Основные стадии профессиональной адаптации:

1. Ознакомление. Работник получает информацию о новой ситуации в целом, о нормах поведения, о критериях оценки различных действий.
2. Приспособление. Сотрудник переориентируется, признает новую систему ценностей, сохраняя прежние установки.
3. Ассимиляция. Работник приспосабливается к среде, идентифицируется с новой группой.
4. Идентификация. Происходит отождествление личных целей сотрудника с целями организации.

### Направления профессиональной адаптации:

1. *Психофизиологическая адаптация* (к физическим условиям профессиональной среды). Критериями психофизиологической адаптации выступают состояние здоровья, динамика работоспособности и утомления, активность поведения, уровень тревожности и др.
2. *Функциональная адаптация*. Характеризуется приспособлением личности к требованиям профессиональной деятельности, овладением способами ее осуществления, выработкой оптимального режима выполнения профессиональных функций. Наблюдается перестройка психических процессов и свойств в соответствии с условиями и требованиями деятельности. Происходит профессионализация восприятия, памяти, мышления, эмоционально-волевой сферы, формируются профессионально важные качества. Формируется индивидуальный стиль деятельности.
3. *Социально-психологическая адаптация*. Предполагает вхождение молодого специалиста в систему профессиональных межличностных отношений, принятие новой социальной роли, норм поведения, традиций, культуры организации.

При психофизиологической адаптации психологическое сопровождение заключается в диагностике профессионально значимых психофизиологических свойств, так как этот вид адаптационного синдрома часто детерминирован скрытой профессиональной непригодностью.

Для снятия тревожности и мобилизации профессиональной активности специалиста целесообразно использовать психологическое консультирование, а в отдельных случаях и тренинги саморегуляции эмоциональных состояний. Таким образом, психологическая поддержка и помощь состоят в снятии состояния тревоги, формировании позитивной установки на преодоление трудностей, развитии чувства востребованности и социальной защищенности, актуализации резервных возможностей специалиста. Критериями успешного преодоления психофизиологического адаптационного синдрома являются комфортное эмоциональное состояние



специалиста, привыкание к рабочему ритму и режиму труда, установление оптимальной работоспособности.

В рамках функциональной адаптации психологическое сопровождение представляет собой помощь работнику в приспособлении к требованиям профессиональной деятельности в соответствии со своими психическими особенностями, в выработке индивидуального стиля деятельности.

Психологическое сопровождение при социально-психологической адаптации заключается в том, что работнику помогают освоить нормы профессионального поведения, предупредив о возможных последствиях их нарушения. В некоторых случаях могут возникнуть конфликтные ситуации, тогда необходима оперативная помощь психолога.

На успешность профессиональной адаптации влияют факторы:

1. Объективные факторы: организация технологического процесса, условия труда, режим труда и отдыха.

2. Субъективные характеристики специалиста: социально-демографические (пол, возраст, семейное положение), физиологические особенности, эмоциональная стабильность, адекватная самооценка, активность личности, социальная и профессиональная готовность к деятельности (установка на преодоление трудностей, настроенность на профессиональную деятельность, ожидание успеха), предадаптивный уровень знаний, умений, навыков.

Критерии оценки успешности профессиональной адаптации:

- объективные: быстрота приобретения и повышение квалификационного разряда, степень взаимодействия и согласованности специалиста с коллегами и руководителем, стабильность количественных показателей труда, продуктивность деятельности (высокая производительность при оптимальных нервно-психических затратах), отсутствие нарушений;

- субъективные: удовлетворенность работой в целом и специальностью, адекватная оценка своих профессиональных способностей и умений, стремление к совершенствованию, повышению квалификации.

На адаптационный период приходится самый высокий процент текучести кадров. Часто задачи, которые спокойно решаются сотрудниками со стажем, оказываются не под силу молодым специалистам, плохо ориентированным в имеющейся организационной ситуации.

Часто причинами затруднений являются:

1) несвоевременность, недостаток получения необходимой информации, помогающей определиться в новой ситуации и найти правильное решение;

2) избыток информации, который, с одной стороны, требует предельного внимания и запоминания, а с другой – мешает выбрать необходимую информацию для оптимального воздействия на новую ситуацию;

3) необходимость решать одновременно несколько равнозначных задач: изучать ситуацию, выполнять свои новые обязанности, принимать решения, устанавливать полезные контакты, осваивать новые элементы профессиональной деятельности, особенно тщательно строить свое поведение.

4) постоянное пребывание в зоне оценивания, необходимость формировать определенное позитивное мнение окружающих о себе.

Результатом процесса адаптации является состояние *адаптированности* специалиста – состояние динамического равновесия в системе «человек – профессиональная среда», проявляющееся в успешности деятельности.

### ***Проблема формирования индивидуального стиля деятельности***

*Индивидуальный стиль деятельности* - это индивидуальная система приемов и способов действия, которая характерна для данного человека и обеспечивает достижение успешных результатов деятельности (понятие введено Е.А. Климовым).

Индивидуальный стиль деятельности позволяет людям с различными особенностями нервной системы, с разным характером и темпераментом добиваться одинаковой эффективности при выполнении работы разными способами.

Согласно исследованиям Е.А. Климова выделяют следующие особенности структуры индивидуального стиля деятельности.

Во-первых, существуют такие особенности, которые стихийно возникают на основе имеющихся у человека топологических свойств нервной системы. Эти особенности принято обозначать за ядро ИСД. Они определяют первый приспособительный эффект и предопределяют направление дальнейшего взаимодействия с профессиональной средой.

Для обеспечения более полного приспособительного эффекта в меру необходимости возникает другая группа особенностей деятельности, которые вырабатываются в течение некоторых более или менее продолжительных поисков (сознательных или стихийных). Эта группа составляет своеобразную пристройку к ядру индивидуального стиля. Например, на основе инертности сама собой возникает склонность не отрываться от начатой работы, а значит, и такая особенность деятельности, которая может быть осмыслена как

своеобразный способ эффективного уравнивания со средой как доведение действий до конца. На основе инертности легко осуществляются медленные и плавные движения, возникает предпочтение стереотипных способов действия, пунктуальное соблюдение однажды принятого порядка. Аналогичным образом и на основе подвижности стихийно складываются противоположные черты деятельности

Наиболее общепризнанными формальными признаками индивидуального стиля деятельности можно считать следующие:

- а) устойчивая система приемов и способов деятельности;
- б) эта система обусловлена определенными личными качествами;
- в) эта система является средством эффективного приспособления к объективным требованиям.

Говоря о способах, имеют в виду не только исполнительные, и тем более двигательные акты, но и гностические, ориентировочные действия, и смену функциональных состояний, если они выступают как средство достижения цели (например, «самовозбуждение» у некоторых ораторов, актеров).

Иначе говоря, индивидуальный стиль есть индивидуально-своеобразная система психологических средств, которым сознательно или стихийно прибегает человек в целях наилучшего уравнивания своей (типологически обусловленной) индивидуальности с предметными, внешними условиями деятельности.

Среди особенностей такого рода, составляющих ядро индивидуального стиля, всегда оказываются две их категории: особенности, благоприятствующие успеху в данной обстановке (обозначим их литерой «А»), и особенности, противодействующие успеху («Б»). При этом следует подчеркнуть чисто функциональный характер этого деления, т. е. одна и та же особенность деятельности может оказаться в одном случае в категории «А», в другом — в категории «Б» в зависимости от характера объективных требований. Предпочтение однообразных неторопливых движений у инертных окажется в категории «А», например, при ручной полировке изделия, и в категории «Б», если стоит задача срочно и часто менять характер движений, например при удержании равновесия на неустойчивой опоре.

Если мы имеем дело с особенностью, противодействующей успешному осуществлению деятельности, то рано или поздно, стихийно или сознательно она «обрастает» компенсаторными механизмами. Так, условленная инертностью недостаточная расторопность возмещается предусмотрительностью, более высоким уровнем ориентировочной деятельности. Обусловленная подвижностью снижения сопротивляемость действию монотонной ситуации компенсируется тем, что человек искусственно разнообразит свою деятельность и т. д.

Однако в меру наличия у человека типологически обусловленных особенностей деятельности, благоприятствующих успешному ее выполнению, возникают и другие элементы пристройки к ядру стиля, а именно поиски и максимальное использование всех возможностей, которые открываются в связи с этой категорией особенностей деятельности. Так, например, инертные спортсмены-акробаты предпочитают упражнения, включающие статические позы, медленные и плавные движения, и добиваются здесь наибольшего эффекта. Рабочие-станочники инертного типа доводят до совершенства стереотипную упорядоченность рабочего места и систематичность в работе. Подвижные максимально используют свои скоростные ресурсы и способность часто переключаться с одной ситуации на другую и именно на этом пути «находят себя». Таким образом, среди особенностей, составляющих пристройку к ядру индивидуального стиля, также можно выделить две их категории: особенности, имеющие компенсаторное значение («В»), и особенности, связанные с максимальным использованием положительных приспособительных возможностей («Г»).

Таким образом, индивидуальный стиль тем в большей степени сформирован и выражен, чем больше наблюдается особенностей, относящихся к категориям «А», «В», «Г», и чем меньше остается некомпенсированных особенностей категории «Б».

Если бы индивидуальный стиль деятельности в труде однозначно определялся комплексом природных особенностей человека, то задача описания его детальной структуры, классификации и даже предсказания его особенностей была бы и относительно простой и актуальной.

Если же под индивидуальным стилем понимать интегральный эффект взаимодействия человека с предметной и социальной средой, то более насущной представляется несколько иная задача, а именно мы должны в каждом конкретном случае уметь быстро распознать, где есть или где должен быть сформирован индивидуальный стиль, под которым понимается некоторая (не обязательно всеобъемлющая) система индивидуально-своеобразных приемов и способов решения задачи (будет ли задача двигательной или гностической, будет ли она предполагать взаимодействие с вещами или людьми, будет ли связана с однократными или повторяющимися разнообразными или монотонными действиями, потребует ли отдельных реакций или сложного иерархического плана поведения — все это зависит от стечения обстоятельств).

Наиболее общий путь, ведущий нас к ситуациям, где есть или возможен индивидуальный стиль, состоит в следующем.

1. Необходимо выделить, определить конкретную систему «субъект—объект» и определить то желательное состояние, к которому она должна прийти (иначе говоря, указать цель управления).

2. Выделить как можно больше существенных условий, от которых зависит достижение желаемого результата (т. е. указать определенную группу входных воздействий, как управляющих, так и возмущающих).

3. Выделить такие (из упомянутых в предыдущем пункте) управляющие воздействия, в отношении которых какое-либо типологическое свойство или сочетание свойств является по своему биологическому смыслу противодействующим фактором (например, частому переключению внимания противодействует инертность, быстрой реакции, длительному поддержанию внимания в монотонной обстановке — подвижность и т. п.). Кроме того, выделить и такие особенности деятельности, в отношении которых определенные типологические особенности являются благоприятным или хотя бы нейтральным (явно не противодействующим) фактором.

4. После того как все это проделано, остается искать пути управления формированием индивидуального стиля за счет конструирования необходимых элементов пристройки к его ядру (см. общую схему основных этапов научно-практической работы по организации индивидуального подхода). Формирование индивидуального стиля продвигает личность на все более высокие уровни осуществления деятельности, а значит, и способствует обоснованной реализации принципа «от каждого по способностям»...

Могут сказать, что мы рекомендуем слишком хлопотный способ (разбираться в каждом, буквально отдельном, единичном случае индивидуального стиля), и спросить: где же представление о детальной типовой структуре индивидуального стиля? Спросим и мы: а почему она должна быть, если стиль действительно индивидуальный?

### ***Способности как фактор успешности профессиональной деятельности*** ***Способности в профессиональной деятельности***

*Способности* — свойства личности, являющиеся условиями успешного осуществления определённого рода деятельности. Способности развиваются из *задатков* (врожденные, устойчивые психофизиологические особенности человека) в процессе деятельности, в частности, учебной, трудовой.

Они не сводятся к имеющимся у человека знаниям, умениям, навыкам.

И проявляются в скорости, глубине и прочности овладения способами и приемами некоторой деятельности и являются внутренними психическими регуляторами, обуславливающими возможность их приобретения.

*Профессиональные способности* – индивидуально-психологические свойства личности человека, отличающие его от других, отвечающие требованиям данной профессиональной деятельности и являющиеся условием ее успешного выполнения.

Профессиональные способности являются и условием, и результатом профессиональной деятельности, профессионального типа личности.

Профессиональные способности формируются на основе общечеловеческих способностей (способность к труду, к активности, к саморегуляции, к общению, к ответственности) и позднее их, а также с опорой на специальные способности (музыкальные, математические и т. д.). Выделяют общие и специальные профессиональные способности.

*Общие профессиональные способности* – это психологические свойства личности, требуемые от человека данной конкретной профессиональной деятельностью. Они определяются предметом труда в профессии (человек, техника, природа, знаковые системы, художественный образ).

*Специальные профессиональные способности* – определяются конкретными условиями труда, в том числе особыми (дефицит времени, информации, перегрузки). Чем сложнее профессиональная деятельность, тем более важна необходимость развития специальных профессиональных способностей