

# Критерии профессиональной компетентности педагога-психолога

**А. А. Марголис\***,

кандидат психологических наук, профессор, первый проректор Московского городского психолого-педагогического университета

**И. В. Коновалова\*\***,

кандидат психологических наук, руководитель центра учебно-методического сопровождения молодых специалистов Московского городского психолого-педагогического университета

В статье обсуждается проблема оценки профессиональной компетентности педагога-психолога. Авторами выделены критериальные позиции оценки деятельности педагога-психолога. Особое внимание уделено работе с молодыми специалистами-психологами; предложена форма их аттестации с использованием критериев анализа деятельности по степени готовности молодого специалиста педагога-психолога к самостоятельной работе. Статья может быть полезна в первую очередь методистам по психологии, руководителям образовательных учреждений, преподавателям вузов, готовящих психологов, а также самим психологам, которые стремятся к профессиональному саморазвитию.

**Ключевые слова:** профессиональная компетентность, профессионализм педагога-психолога, эффективность деятельности, критериальные позиции педагога-психолога, профессиональная адаптация, стажировка, наставничество, портфолио, аттестация, анализ деятельности, критерии компетентности.

Работа психолога, относясь к сфере «человек–человек», является одной из творческих профессий, поэтому эффективность этой деятельности с трудом поддается уни-

фикации и оценке. Отсутствие стандартных критериев оценки деятельности педагога-психолога обуславливает неадекватность ожиданий относительно его работы в обра-

\* amargolis@mail.ru

\*\* ivkonovalova@yandex.ru

звательном учреждении и является проблемой, нередко приводящей к разочарованию в данной профессии.

С другой стороны, известно, что работа педагога-психолога включает в себя ряд таких составляющих как: диагностическая, развивающая, терапевтическая, коррекционная, консультативная, а также то, что относится к аналитическим, контрольно-оценочным компонентам профессиональной деятельности. Данные элементы представлены в работе психолога в различных сочетаниях и вариациях. Это зависит как от запроса конкретного образовательного учреждения с его специфическими задачами, так и от индивидуальных особенностей психолога, его личностных качеств. Результативность деятельности специалиста в конечном итоге зависит от уровня его профессионализма. Последнее интерпретируется в разных контекстах. Когда говорят «эта работа требует профессионализма», то имеют в виду нормативные требования профессии к личности человека. Профессионализм – это высокая подготовленность к выполнению задач данной деятельности, дающая возможность достигать качественных результатов при меньших физических и умственных затратах на основе рационального использования умений и навыков. Понятие «компетентность» – степень соответствия требованиям профессии – определяется как сочетание психических качеств, позволяющее действовать самостоятельно и ответственно (действенная компетентность), как обладание человеком способностью и умением выполнять определенные трудовые функции. Факторами компетентности и некомпетентности являются: уровень профессиональной подготовки, адаптация на рабочем месте, личностные состояния, в том числе эмоциональная устойчивость или неустойчивость, хроническое или плохое здоровье и др. [1; 2; 4].

Каждый работник компетентен в той степени, в какой выполняемая им работа отвечает требованиям, предъявляемым к конечному результату данной профессиональной деятельности. Оценка или измерение конечного результата — это единственный способ определения компетентности. Неправ-

мерно судить о компетентности по тому, что вкладывается в достижение результата, например, по старанию человека. Ряд авторов, исследующих проблемы профессионализма, используют понятие «профессиограмма» – аналитическое описание человека в профессии, раскрывающее обобщенные нормативные и морфологические показатели профессиональной структуры. Построение профессиограммы легче осуществляется там, где жестко задан результат и состав профессиональных действий (например, в инженерных профессиях), а в профессиях творческих, «с плавающим результатом», к которым относится и психологическая, сопоставить критерии оценки и деятельности трудно [3; 4; 5].

В развитых странах Европы, стремящихся к формированию единого образовательного пространства, российскому термину «квалификационная характеристика» идентично понятие «Международные требования к компетентности (ICB – International Competence Baseline)». В них представлены требования к знаниям (Knowledge), опыту (Experience) и личным качествам (Personal Attitude), лежащие в основе сертификационных программ. Там принята трехфазная система обучения и выдачи профессиональных дипломов и приложений к ним (бакалавриат, магистратура и постдипломная практическая подготовка). Такая же структура высшего образования действует и в США.

Третья фаза (постдипломная практическая подготовка) содействует повышению результативности профессиональной деятельности молодого специалиста и является, на наш взгляд, решающим критерием качества высшего образования. Каким же образом можно выявить, насколько результативно работает педагог-психолог, какие критерии оценки применить?

Молодые специалисты педагоги-психологи, приступающие к самостоятельной деятельности после окончания вуза, обладают в большей степени только теоретической подготовкой, поэтому им часто трудно избежать разочарования, когда они не могут из-за недостатка опыта осуществлять деятельность, которая вызвала бы признание

окружающих. В этой ситуации для более быстрого профессионального становления важным моментом является сертификация, то есть официальное подтверждение не только знаний, но и практических навыков по конкретным видам деятельности. Получение сертификата будет свидетельствовать о достаточно высокой специальной квалификации специалиста и это будет своего рода пропуск в мир профессионалов.

За некоторое количество времени (2–3 года) психолог может накопить материалы, по которым можно оценить уровень его профессиональной готовности к самостоятельной и продуктивной деятельности, собственно уровень профессионализма. Считаем, что вполне возможно сделать сбор данных материалов систематичным и структурированным, с тем, чтобы оценивание их было более объективно. Новым методом проведения аттестации по первичному уровню готовности специалиста педагога-психолога к самостоятельной деятельности является индивидуальная накопительная оценка профессиональных достижений. Структурирование сбора оцениваемого материала дает возможность выделить более четкие критерии для оценивания профессиональных компетентностей психолога, что в данном случае и является нашей целью.

Примером зарубежного опыта использования аналогичного подхода к оцениванию профессионализма специалиста является оформление паспорта профессиональной карьеры – «портфолио» (Portfolio/Career Passport). Он выдается выпускникам вузов в США и представляет собой индивидуальный «портфель» официальных документов, отражающих знания, умения и навыки выпускника, которые могут быть востребованы на рынке труда. Основное назначение портфолио – помочь выпускникам совершить переход от учебы к трудовой деятельности и предоставить работодателям сведения о квалификации молодых специалистов. Особо следует отметить, что внимание в портфолио уделяется и оцениванию так называемых «навыков подготовки к занятости» (Employability Skills), которые являются общими для всех профессий и представляют собой общетру-

довые и социально-психологические характеристики выпускника [6; 7].

Психологи, выпускники вуза должны продемонстрировать высокий уровень знаний и умений в следующих компетенциях.

**1. Диагностическая оценка потребности психологической деятельности в учреждении.** Владение методами групповой и индивидуальной диагностики и способность грамотно интерпретировать полученные диагностические материалы, определяющие потребность тех или иных психологических мероприятий в образовательном учреждении. Соответствие постановки целей и задач деятельности специалиста запросам учреждения. Умение анализировать условия и факторы в решаемых проблемах, делать соответствующие выводы, определять план действий, оптимизировать свою деятельность, выделяя главное и второстепенное. Теоретически научно обоснованный подбор методик и программ.

**2. Межличностное общение, сотрудничество, совещательность, определение границ компетенции.** Способность устанавливать эффективные взаимоотношения с педагогическим коллективом, родителями, детьми. Востребованность психологических услуг среди участников образовательного процесса. Умение определять границы своей компетенции, адекватно оценивать возможности и взаимодействовать со специалистами смежных профессий (дефектологом, социальным педагогом, врачом и т. д.).

**3. Психологические и образовательные принципы, организация системной структуры психологической деятельности в учреждении образования.** Уверенное владение знаниями о ключевых положениях развития детского организма в норме и патологии, социальных и психологических воздействиях на поведение детей, понимание теории обучения и структуры образовательной деятельности. Организация системной психологической помощи на всех уровнях образовательного процесса. Грамотное использование прикладных методов и технологий в соответствии с поставленными целями и задачами.

**4. Профилактические и коррекционные воздействия, способствующие повышению психологической и социальной компетенции детей.** Обо-

снованный подбор и уверенное применение превентивных и коррекционных программ и технологий в соответствии с возрастом, проблемой, индивидуальными особенностями учащихся. Обеспечение своевременной и качественной консультативной помощью учащимся, испытывающим трудности в обучении, поведении, адаптации и пр.

**5. Рефлексия и оценка деятельности.** Конструктивное отношение к собственной деятельности. Способность оценивать эффективность проводимых психологических мероприятий, владение методами статистики, самоанализом, самокоррекцией. Наличие профессионально-личностной позиции, желание лично и профессионально расти, развиваться.

**6. Владение специальной терминологией, логика, речь, формулирование рекомендаций.** Развитая речь, высокий уровень логического мышления, способность анализировать и обобщать информацию, делать соответствующие выводы. Адекватное использование специальной терминологии, формулирование психологических рекомендаций доступным и понятным языком с учетом особенностей клиента.

**7. Соблюдение правовых и этических принципов.** Знание и применение всех необходимых нормативно-правовых документов, регламентирующих деятельность психолога. Строгое соблюдение этических принципов в работе и конфиденциальность в работе с информацией. Построение работы на уважении личности клиента независимо от возраста, статуса, социального положения, национальной принадлежности, вероисповедания и других особенностей клиента.

Эти компетенции представляют собой конгломерат из стандартов, требований к уровню подготовки психологов образования и осуществляемой ими практической деятельности. Хотя они и перечислены по отдельности, данные компетенции тесно переплетаются в ходе профессиональной подготовки психолога и в его практической деятельности.

Предполагается, что приступающие к деятельности специалисты педагогические психологи уже имеют необходимый объем знаний в области современных технологий,

необходимых для выполнения ими своих профессиональных обязанностей, и способны использовать современные технологии для обеспечения своей деятельности и осуществления ее на должном уровне. В то же время, для высоких оценок по данным компетенциям педагогу-психологу нужно иметь определенную практику и лучше, если эта практика будет проходить под руководством опытного наставника-супервизора.

В Московском городском психолого-педагогическом университете успешно апробирована система первичного повышения квалификации молодого специалиста. Она включает три года обучения практическим навыкам под руководством наставника и системный подход в сборе методического материала для портфолио молодого специалиста.

Портфолио включает как формальные документы (копии профессионального диплома, трудовой книжки, удостоверений о курсах повышения квалификации, дипломы участия в конкурсах и пр.), так и коллекцию работ молодого специалиста, демонстрирующих его усилия, прогресс или достижения в определенной области, а именно набор кейсов (описаний рабочих ситуаций и их профессиональных решений). В качестве иллюстраций к описываемым рабочим ситуациям могут прилагаться видеоматериалы по проведению отдельных рабочих мероприятий (диагностики, консультации, коррекционно-развивающего занятия). Видеоматериалы сопровождаются комментариями, которые показывают умение анализировать работу, отражают факты эффективности проводимой работы.

Для оценки представленного материала выделены критерии, созданы оценочные листы и правила оценивания. В этом плане мы решаем проблему создания комплексной модели первичной аттестации в форме определенных задач, решение которых будет позволять судить об уровне профессиональной компетентности специалиста. Для такого оценивания нами предлагается три уровня деятельности специалиста, определяющих его профессиональное развитие:

1) проведение отдельного психологического мероприятия (сеанса консультирова-

ния или коррекционно-развивающего занятия);

2) описание и анализ рабочей психологической ситуации, которая решается специалистом в течение некоторого времени (ситуация выбирается на основе реального случая из практики специалиста);

3) анализ организации системы психологической деятельности в образовательном учреждении.

Рассмотрим подробнее эти три составляющие для оценивания (экспертизы) деятельности педагога-психолога.

Нами предлагается алгоритмический подход для оценивания результата решения специалистом задач, представленных в виде проблемных психологических ситуаций, содержание которых – краткое описание случая из практики педагога-психолога.

Для этого выделяются основные этапы деятельности педагога-психолога в процессе решения ситуации:

1) постановка гипотезы решения проблемы;

2) изучение проблемы, уточнение гипотезы;

3) выбор программы психологической помощи;

4) выполнение программы психологической помощи;

5) рефлексия работы специалиста в процессе оказания психологической помощи;

6) формулирование рекомендаций по дальнейшей работе.

Содержание **рабочей психологической ситуации** может быть разным в зависимости от характера проблемы. Объектами здесь могут быть и группа детей, и семья или класс и т. п. Описание проводится по определенному алгоритму для возможно более объективного оценивания этапов работы специалиста.

К каждому этапу выделены наиболее важные критерии компетентности, например, правильность постановки целей и задач, адекватность использования практических техник, умение интерпретировать полученные материалы, выделять показатели результативности, давать рекомендации доступным образом и т. д. В качестве об-

щих компетентностей оцениваются уровень владения терминологией, полнота описания и его логика, умение обобщать и делать выводы, соблюдение границ компетентности и т. д.

Выявление и формулирование проблемы рабочей ситуации включает в себя профессионально грамотный «перевод» первичного запроса в собственно содержание психологической проблемы и построение гипотез.

Изучение проблемы, т. е. уточнение ее с помощью дополнительных процедур, включает в себя подбор инструментария, для оценки адекватности которого мы просим специалиста обосновать произведенный выбор, а также описать, как эти методики использовались (условия, особенности и т. д.). Также на этом этапе специалисту необходимо указать результаты диагностики. Здесь обращается внимание на такой параметр как осуществление сбора информации из разных источников. Описывая этот этап, специалисту нужно обобщить полученные данные и сделать соответствующие выводы, обосновывающие выбор коррекционно-развивающей программы. В качестве примера умения вести профессиональную документацию необходимо приложить психологические заключения на 1–2 детей. Программа работы с проблемой может быть короткой или продолжительной в зависимости от самой решаемой проблемы и поставленных целей и задач. Она может быть построена как на основе готовых известных технологий, так и с использованием авторских приемов. Если технологии известные, то достаточно указать их. Если программа построена для индивидуального случая, необходимо описать применяемые техники и обосновать их необходимость. В любом случае нужно представить планы-конспекты 1–2 типовых занятий, конкретизировать условия их проведения.

В процессе проведения коррекционно-развивающих занятий педагогу-психологу важно отслеживать динамику проявления проблемы. Возможны промежуточные диагностические процедуры, которые нужно описать и указать результат. На основе диагностики возможно корректирование самой

программы. Тогда следует внести в описание эти изменения и сопоставить их с начальными целями и задачами.

В критерии оценки входит и то, что характеризует завершающий этап работы специалиста:

- показатели результативности работы;
- его умение рефлексировать собственную деятельность, т. е. проводить анализ не только изменений, произошедших в процессе работы с проблемой, но и внутренний анализ профессиональной деятельности, показывающий способность видеть причины успеха и сложностей в работе;
- характер рекомендаций по дальнейшему конструктивному взаимодействию социального окружения (педагога, родители, сверстники) с ребенком, группой, классом (в частности, – ясность в их изложении, доступность для применения клиентом и т. п.).

**Психологическое мероприятие** представляется в качестве иллюстрации к общему описанию деятельности специалиста в учреждении для определения его профессиональной готовности. Желательно, чтобы представляемое открытое мероприятие было частью работы с проблемой, описываемой в «рабочей ситуации». Специалист сам определяет тематику и возраст участников мероприятия. Анализ мероприятия и его оценка проводится методистом или наставником, непосредственно присутствующим на занятии или по видеосъемке.

В качестве открытого мероприятия может быть представлено:

коррекционно-развивающее занятие с детьми;

сеанс психологической консультации;

занятие с группой родителей, педагогов.

В плане-конспекте мероприятия должны быть отражены следующие пункты:

- 1) тема мероприятия и дата его проведения;
- 2) контингент участников данного мероприятия;
- 3) цели и задачи мероприятия и их обоснование;
- 4) план мероприятия;

5) методы и методики, использованные при подготовке и проведении мероприятия;

6) описание результатов (планируемых или полученных).

В процессе рефлексии проведенного мероприятия необходимо оценить уровни компетентности молодого специалиста по различным аспектам: коммуникативным, организаторским, аналитическим и другим.

**Коммуникативные** умения включают в себя активное слушание, установление контакта, заинтересованность в получении обратной связи и адекватное реагирование на нее.

**Организаторские:** умение создавать мотивацию, интерес, благоприятный психологический климат; способность ориентироваться во времени (планирование и соблюдение протяженности основных этапов), гибкое поведение в нестандартной ситуации.

К **аналитическим** умениям относятся: способность критически осмыслить результаты своей деятельности (видеть достоинства и недостатки, определять их причины и намечать возможные пути дальнейшей работы) умение грамотно, свободно и доступно формулировать свои мысли, делать выводы и обобщения.

Использование предлагаемых критериев анализа деятельности при аттестации молодых специалистов показывает, что наибольшие затруднения они испытывают в осуществлении аналитико-прогностической деятельности, интерпретации получаемых данных, рефлексии собственной деятельности (умении выделять показатели результативности, владении самоанализом и самокоррекцией).

Следующим по сложности аспектом является проведение групповой коррекционно-развивающей работы, что, как правило, связано с недостаточным навыком использования практических техник и неумением владеть детским коллективом. Часто проявляются сложности в проведении консультаций со взрослыми: родителями и учителями, что также объясняется отсутствием должного опыта.

Описание профессиональных случаев, планы-конспекты показательных занятий и

аналитические годовые отчеты показывают продвижение молодого специалиста по ступеням профессионального мастерства.

Все методические материалы складываются в папку «Портфолио», которая по окончании стажировки выдается молодому специалисту. Создание этого продукта требует от специалиста методичности и временных затрат, но это способствует осознанному отношению к своему профессиональному развитию. Молодой педагог-психолог значительно быстрее почувствует себя уверенным, так как будет обладать фактами своей профессиональной компетентности. Эти материалы являются подтверждаю-

щими представление специалиста о себе как о человеке нужном и способном. Они показывают, что некоторые поставленные жизненные планы успешно реализованы, а также есть то, к чему стоит стремиться в будущем. Следовательно, уже сам факт наличия такой методической папки является стимулом к саморазвитию специалиста, его профессиональных компетентностей в разных областях деятельности. Как правило, имея достаточный методический багаж, в данном случае портфолио, специалист может подать запрос на повышение квалификационной категории, рассчитывая на более высокую оплату труда.

#### Литература

1. Борисова Е. М., Логинова Г. П. Индивидуальность и профессия. М., 1991.
2. Дубровина И. В. Психологическая служба образования. Научные основания, цели, средства // Психологическая наука и образование. 1998. № 2.
3. Иванова Е. М. Основы психологического изучения профессиональной деятельности. М., 1987.
4. Карандашев В. Н. Введение в профессию педагог-психолог. М., 1999.
5. Климов Е. А. Психология профессионала. М.-Воронеж, 1996.
6. EuroPSY Европейский диплом по психологии // [www.europsy.eu.com](http://www.europsy.eu.com).
7. Справочник выпускника факультета психологии и консультирования Университета Центрального Арканзаса (США). Университет Центрального Арканзаса (США), 2007.

## Professional Competence Criteria of Educational Psychologists

**A. A. Margolis,**

*PhD in Psychology, First Vice-Rector of the Moscow State University  
of Psychology and Education*

**I. V. Konovalova,**

*PhD in Psychology, Head of the Center of Educational and Methodical Support  
for Young Specialists, Moscow State University of Psychology and Education*

The problem of assessment of an educational psychologist's professional competence is discussed in the article. The authors outline criteria-based positions of an educational psychologist's activity assessment. Particular attention is paid to the work with young specialists. The certification form applying criteria for analysis of activity and revealing level of a novice educational psychologist's readiness for self-contained practice was proposed. The article is of practical significance for education content specialists, educational institutions administration, lecturers of higher educational institutions as well as for practicing psychologists striving for professional development.

**Keywords:** professional competence, an educational psychologist's professionalism, effectiveness of activity, criteria-based positions of an educational psychologist, professional adaptation, traineeship, mentoring, portfolio, certification, analysis of activity, competence criteria.

### References

1. *Borisova E. M., Loginova G. P.* Individual'nost' i professiya. M., 1991.
2. *Dubrovina I. V.* Psihologicheskaya sluzhba obrazovaniya. Nauchnye osnovaniya, celi, sredstva // Psihologicheskaya nauka i obrazovanie. 1998. № 2.
3. *Ivanova E. M.* Osnovy psihologicheskogo izucheniya professional'noi deyatel'nosti. M., 1987.
4. *Karandashev V. N.* Vvedenie v professiyu pedagoga-psihologa. M., 1999.
5. *Klimov E. A.* Psihologiya professionala. M.-Voronezh, 1996.
6. EuroPSY Evropeiskii diplom po psihologii [www.europsy.eu.com](http://www.europsy.eu.com).
7. Spravochnik vypusknika fakul'teta psihologii i konsultirovaniya Universiteta Central'nogo Arkanzasa (SShA). Universitet Central'nogo Arkanzasa (SShA), 2007.