

**УЧЕБНО-НАУЧНО-ПРОИЗВОДСТВЕННЫЙ КОМПЛЕКС
«МЕЖДУНАРОДНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ КЫРГЫЗСТАНА»**

«УТВЕРЖДЕНО»
к.т.н., доцент Савченко Е.Ю.



МАГИСТРАТУРА

Кафедра «Социально-гуманитарных наук»

**Название дисциплины «Практическая психология»
Учебно-методический комплекс дисциплины**

Название и код направления подготовки: 530100 «Философия»

Квалификация выпускника: «магистр»

Форма обучения: очная

График проведения модулей

неделя	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
2 курс/3 сем.								22.10							10.12	

«СОГЛАСОВАНО»

Протокол заседания кафедры «Философия»

№ 28 от 08.10.18

Зав. кафедрой д.ф.н., проф. Алиева Ч.Э.

«СОГЛАСОВАНО»

Проректор по академ. вопросам

проф. Мадалиев М.М.

«РАССМОТРЕНО»

Протокол заседания кафедры

«Социально-гуманитарных наук»

№ 4 от 12.10.2018

зав. каф. к.п.н., доцент
Наматбекова Н.М.

Составитель

к.с.н., и.о.доцента
Кожоголова Д.Т.

Директор Научной библиотеки

25.10.2018

Асанова Ж.Ш.

Бишкек 2018

Оглавление

Аннотация

Учебно-методический комплекс дисциплины

- 1. Пояснительная записка.....2**
 - 1.1. Миссия и Стратегия
 - 1.2. Цель и задачи дисциплины
 - 1.3. Формируемые компетенции, а также перечень планируемых (ожидаемых) результатов обучения по дисциплине.....2-4
 - 1.4. Место дисциплины в структуре основной образовательной программе.....4
- 2. Структура дисциплины5-6**
- 3. Содержание дисциплины.....7-9**
- 4. Конспект лекций9-66**
- 5. Информационные и образовательные технологии67-68**
- 6. Фонд оценочных средств для текущего, рубежного и итогового контролей по итогам освоения дисциплины**
 - 6.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения дисциплины69
 - 6.2. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и опыта деятельности.....70
 - 6.3. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания70
 - 6.4. Контрольные задания и материалы, необходимые для оценивания знаний, умений, навыков71-72
- 7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины**
 - 7.1. Список источников и литературы72-74
 - 7.2. Перечень ресурсов информационно-коммуникационной сети «Интернет», необходимый для освоения дисциплины ...75
- 8. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся**
 - 8.1. Планы практических (семинарских) занятий. Методические указания по организации и их проведению75
 - 8.2. Методические указания для обучающихся, по освоению дисциплины ...76
 - 8.3. Методические рекомендации по подготовке письменных работ...77
- 9. Материально-техническое обеспечение дисциплины ...78**
- 10. Глоссарий ...81**

Учебно-методический комплекс дисциплины «Практическая психология».

Аннотация

Практическая психология одна из отраслей общей психологии. Как отрасль научного знания она находит широкое применение в профессиональной деятельности специалистов относящихся к группе профессий «Человек-человек». Предметом практической психологии в профессиональной деятельности являются факты, закономерности и механизмы внутреннего мира человека в процессе его профессионального развития. В своей методолого-теоретической части она основывается на достижениях психологии человека, возрастной и педагогической психологии, психологии труда. Кроме того, практическая психология в профессиональной деятельности – практикоориентированная дисциплина, направленная на психологическое обеспечение развития и помощи человеку как субъекту профессиональной деятельности. Необходимый уровень знаний и умений магистрантов для изучения практической психологии: слушатели должны знать «Философию», «Антропологию», «Общую психологию», «Социологию», «Социальную психологию» и ряд других дисциплин, что обеспечивает наиболее целостное представление об деятельности психолога в данной области.

Выписка из государственного образовательного стандарта.

УМК составлен в соответствии с образовательным стандартом высшего профессионального образования и входит в вариативную часть учебного плана подготовки магистров по направлению 530100 - Философия

I. Пояснительная записка.

1.1. Миссии УНПК «МУК» - подготовка профессионалов в своей будущей деятельности путем создания новых знаний и умений, способствование сохранению, приумножению научных, культурных и нравственных ценностей общества. Активизация разработки и внедрения новых организационных форм и методов обучения, максимально мотивирующих активную творческую работу, как обучающихся, так и преподавателей.

Стратегии развития НОУ УНПК «МУК»- модернизация образовательной деятельности университета – совершенствование образовательного процесса в соответствии с требованиями Болонского процесса.

1.2. Необходимость в подготовке специалистов в данной области связана с потребностью современного общества продуктивно решать проблемы в сфере профессиональной деятельности.

Цель курса: овладение магистрами теоретических знаний о механизмах, фактах и закономерностях внутреннего мира человека в процессе его профессионального развития, а также умениями и навыками практической (диагностической, консультативной, реабилитационной) при решении наиболее типичных задач, возникающих в профессиональной деятельности

Задачи курса:

- Сформировать у магистрантов направленность на практическое решение психологических задач, связанных с профессиональной деятельностью
- Сформировать понимание психологических проблем в деятельности других специалистов для эффективного оказания им помощи, как со стороны психологов, так и со стороны коллег и руководителей.

1.3. Требования к ООП подготовки магистров

5.1. Требования к результатам освоения ООП подготовки магистров.

Выпускник по направлению подготовки 530100 Философия с присвоением

академической степени "магистр" в соответствии с целями основной образовательной программы и задачами профессиональной деятельности, указанными в пп. 3.4 и 3.8 настоящего ГОС ВПО, должен обладать следующими компетенциями:

а) универсальными:

- общенаучными (ОК):

- способностью к самостоятельному обучению новым методам исследования, к изменению научного и научно-производственного профиля своей профессиональной деятельности (ОК- 1);

- способностью совмещать теоретический анализ философских проблем и практическое преломление их в существе социокультурной реальности с обозначением сферы влияния и ценностных ориентаций (ОК- 2);

- владением методологией научных исследований в профессиональной области и применение ее в постановке и разработке новых идей и проблем в интересующей сфере знания и деятельности (ОК-3);

- владением основами педагогики и психологии, умением применять знания и навыки в этой области в процессе педагогической деятельности и в сфере межличностных отношений (ОК-4);

- инструментальными (ИК):

- способностью повышать уровень культуры мышления в соответствие с изменением объективных условий и процессов развития, способностью к инициации новых идей и подходов в различного рода деятельности (ИК-1);

- способностью самостоятельно приобретать знания с помощью информационных технологий, владением культурой работы с источниками информации (ИК-3);

- способностью использовать в практической деятельности новые знания и умения, в том числе в новых областях знаний, непосредственно не связанных со сферой деятельности (ИК-4);

- готовностью к организационно-управленческой работе с малыми коллективами, а также умением работать в команде в различного рода проектах, развивать лидерские качества (ИК- 7);

- социально-личностными и общекультурными (СЛК):

- способностью совершенствовать и развивать свой интеллектуальный и общекультурный уровень (СЛК- 1);

- стремлением к саморазвитию, повышению своей квалификации и мастерства и обретению опыта различных социальных ролей (СЛК-2);

- осознанием социальной значимости своей будущей профессии, обладание высокой

- мотивацией к выполнению профессиональной деятельности и совершенствованию уровня культуры мышления и культуры общения (СЛК-3);

- способностью использовать знание и понимание проблем человека в современном мире, ценностей мировой и кыргызской культуры, развитие навыков межкультурного диалога; адекватная реакция на различные проявления нестандартного поведения и общения (СЛК-4);

- способностью использовать знание прав и обязанностей человека и гражданина, ответственное отношение к делу, своему гражданскому и профессиональному долгу (СЛК-5);

- осознанием национальной и гражданской идентичности в кыргызском социокультурном пространстве (СЛК-6);

- проявлением толерантного отношения к расовым, национальным, религиозным различиям людей и применение его в практике социальной реальности (СЛК-7);

б) профессиональными (ПК):

научно-исследовательская деятельность:

- способностью самостоятельно формулировать конкретные задачи научных исследований и проводить углубленную их разработку (ПК-2);

-владением методами научного исследования, способность формулировать новые цели и достигать новых результатов в соответствующей предметной области (ПК-3);

-способностью вести экспертную работу по профилю своей специальности и представлять ее итоги в виде отчетов, оформленных в соответствии с имеющимися требованиями (ПК-4);

-готовностью вести научные исследования, соблюдая все принципы академической этики, и понимание личной ответственности за цели, средства, результаты научной работы (ПК-5);

педагогическая деятельность:

-способностью формулировать и решать дидактические и воспитательные задачи, возникающие в ходе педагогической деятельности и ее организации (ПК-6);

-умением использовать в процессе педагогической деятельности современные образовательные технологии (ПК-8);

-умением учитывать специфику аудитории и владеть вниманием слушателей (ПК-9);

организационно-управленческая деятельность:

-готовностью к практическому использованию полученных углубленных знаний в принятии управленческих решений (ПК-10);

-способностью использовать на практике умения и навыки в организации исследовательских и проектных работ, в управлении коллективом (ПК-11).

В результате освоения дисциплины обучающийся должен демонстрировать следующие результаты образования:

1. Знать:

- современные проблемы философии, уметь предлагать и аргументировано обосновывать способы их решения (ПК-1);

- методы научного исследования, способность формулировать новые цели и достигать новых результатов в соответствующей предметной области (ПК-3);

- социальную значимость своей будущей профессии, обладать высокой мотивацией к выполнению профессиональной деятельности и совершенствовать уровня культуры мышления и культуры общения (СЛК-3);

- права и обязанности человека и гражданина, ответственно относиться к делу, своему гражданскому и профессиональному долгу (СЛК-5);

-

2. Уметь:

- самостоятельно обучаться новым методам исследования, к изменению научного и научно-производственного профиля своей профессиональной деятельности (ОК- 1);

- совмещать теоретический анализ философских проблем и практическое преломление их в существе социокультурной реальности с обозначением сферы влияния и ценностных ориентаций (ОК- 2);

- повышать уровень культуры мышления в соответствии с изменением объективных условий и процессов развития, способностью к инициации новых идей и подходов в различного рода деятельности (ИК-1);

- использовать в практической деятельности новые знания и умения, в том числе в новых областях знаний, непосредственно не связанных со сферой деятельности (ИК-4);

- совершенствовать и развивать свой интеллектуальный и общекультурный уровень (СЛК-1);

- использовать знание и понимание проблем человека в современном мире, ценностей мировой и кыргызской культуры, развитие навыков межкультурного диалога; адекватная реакция на различные проявления нестандартного поведения и общения (СЛК-4);

- использовать знание осознанием национальной и гражданской идентичности в кыргызском социокультурном пространстве (СЛК-6);

- проявлять толерантное отношение к расовым, национальным, религиозным различиям людей и применение его в практике социальной реальности (СЛК-7);
- вести научные исследования, соблюдая все принципы академической этики, и понимание личной ответственности за цели, средства, результаты научной работы (ПК-5);
- использовать в процессе педагогической деятельности современные образовательные технологии (ПК-8);
- практически использовать полученные углубленные знания в принятии управленческих решений (ПК-10);
- учитывать специфику аудитории и владеть вниманием слушателей (ПК-9);

3. Владеть:

- основами педагогики и психологии, умением применять знания и навыки в этой области в процессе педагогической деятельности и в сфере межличностных отношений (ОК-4);
- способностью самостоятельно формулировать конкретные задачи научных исследований и проводить углубленную их разработку (ПК-2);
- стремлением к саморазвитию, повышению своей квалификации и мастерства и обретению опыта различных социальных ролей (СЛК-2);
- способностью вести экспертную работу по профилю своей специальности и представлять ее итоги в виде отчетов, оформленных в соответствии с имеющимися требованиями (ПК-4);
- способностью формулировать и решать дидактические и воспитательные задачи, возникающие в ходе педагогической деятельности и ее организации (ПК-6);
- готовностью к организационно-управленческой работе с малыми коллективами, а также умением работать в команде в различного рода проектах, развивать лидерские качества (ИК- 7);
- готовностью к способностью использовать на практике умения и навыки в организации исследовательских и проектных работ, в управлении коллективом (ПК-11).

1.4. Место дисциплины в структуре ООП:

Изучение курса «Практическая психология» предусматривает 3 кредита, соотносящиеся с общими целями ООП ВПО.

3 кредита

Общая трудоемкость – 90 часов

Аудиторные занятия – 48 час

В том числе:

Лекции – 16 часов

Практические занятия- 32 часа

Самостоятельная работа – 32 часов

СРСИП- 16

В том числе: самостоятельное изучение отдельных тем лекций и модулей, подготовка к рубежному контролю и промежуточной аттестации – экзамену.

2. Структура дисциплины

№	Наименование тем и разделов	Неделя семестра	Виды учебной работы (час)				Формы текущего контроля успеваемости
			Лекции	Семинары	СРС	СРС и П	
	Модуль 1		8	16	16	4	
	I. Предмет и методы практической психологии в профессиональной деятельности.						
1.	Практическая психология в профессиональной деятельности как отрасль психологической науки и практики	1	1	2	2	1	Подготовка доклада и презентаций по теме Подготовка и выступление на семинарах
2.	Методы исследования психологии в профессиональной деятельности.	2,3	2	4	4	2	Подбор психологических тестов и их выполнение Подготовка и выступление на семинарах Аннотирование учебной литературы
3.	Методологические основы практической психологии в профессиональной деятельности.	4	1	2	2		Подготовка и выступление на семинарах
	II. Психологические основы профессионального развития личности.						
4.	Психологическое сопровождение профессионального становления личности.	5	1	2	2	1	Контрольная работа Подготовка доклада и презентаций по теме
5.	Кризисы профессионального становления личности.	6, 7	2	4	4	3	Подготовка и выступление на семинарах
6.	Профессиональные деструкции личности.	8	1	4	4		Подготовка и выступление на семинарах Аннотирование учебной литературы
	Модуль 2		8	16	16		
7.	Профессиональная адаптация личности.	9	1	2	2	2	Подготовка и выступление на семинарах
8.	Психология	10,	2	2	2	2	

	безопасности труда.	11					контрольная работа
9.	Психологическое профессиональное консультирование	12, 13, 14, 15, 16	5	10	10	5	Подготовка и выступление на семинарах Аннотирование учебной литературы Подготовка доклада и презентаций по теме Подготовка доклада и презентаций по теме Контрольная работа
ВСЕГО:			16	32	32	16	
Форма итогового контроля: (экзамен)							

3. Содержание курса. Тематический план и краткое содержание.

Раздел I Предмет и методы практической психологии в профессиональной деятельности.

Тема 1. Практическая психология в профессиональной деятельности как отрасль психологической науки и практики.

Становление практической психологии профессиональной деятельности. Предмет, задачи и методы практической психологии профессий. Основные концептуальные положения. Прикладные аспекты практической психологии профессиональной деятельности. Психологические проблемы в профессиональной деятельности.

Тема 2. Методы исследования в практической психологии профессиональной деятельности.

Классификации методов исследования. Генетические, праксиметрические, психометрические, экспериментальные методы. Методы математической обработки результатов. Профессиональная диагностика.

Тема 3. Методологические основы практической психологии в профессиональной деятельности.

Профессиональное становление личности как основная проблема практической психологии в профессиональной деятельности. Психологические факторы гуманизации труда и повышения его производительности. Стадии профессионального становления. Профессиональные деформации личности. Связь практической психологии труда с другими науками.

Раздел II. Психологические основы профессионального развития личности.

Тема 4. Психологическое сопровождение профессионального становления личности

Определение понятий “Психологическое сопровождение профессионального становления личности”, “оптант”, “профессиональное самоопределение”, “наклонности” и т.д.

Основные цели и задачи психологического сопровождения профессионального становления личности. Функции психологического сопровождения.

Особенности психологическое сопровождение на различных стадиях: оптация, профессиональная подготовка, профадаптация, первичная и вторичная профессионализация и профессиональное мастерство.

Психологическое сопровождение профессионального образования (среднее профессиональное, высшее профессиональное). Специфика психологического сопровождения студентов-первокурсников ВУЗов.

Тема 5. Кризисы профессионального становления личности.

Проблема кризиса в профессиональном становлении личности. Типология и фазы кризисов. Методика изучения кризисов. Психологические особенности кризисов в профессиональном становлении личности. Типы конфликтов профессионального развития личности: мотивационный, когнитивно-деятельностный, поведенческий. Психологическое обеспечение профессиональной поддержки в условиях кризиса.

Тема 5. Профессиональные деструкции личности.

Психологические детерминанты профессиональных деструкций. Уровни профессиональных деформаций. Факторы, влияющие на профессиональные деструкции:

возрастные изменения, связанные со старением, профессиональные деформации, профессиональная усталость, монотония, длительная психическая напряженность, обусловленная сложными условиями труда, кризисы профессионального развития. Профессиональная реабилитация личности.

Тема 6. Психологическое сопровождение профессионального становления личности.

Проблема профессионального становления личности в психологии профессиональной деятельности. Стадии профессионального самоопределения. Психологическое сопровождение профессионального становления на разных стадиях.

Тема 7. Профессиональная адаптация личности.

Психологическая сущность профессиональной адаптации. Социально-психологический аспект производственной адаптации. Признаки, степень и периоды социально-профессиональной адаптации. Особенности профессиональной адаптации. Адаптивность. Дезадаптивность. Типы адаптации. Факторы, влияющие на социально-профессиональную адаптацию.

Тема 8. Психология безопасности труда и предупреждения ошибок.

Сущность психологии безопасности труда. Психология безопасности и безаварийности труда. Предмет, цели и задачи психологии безопасности труда. Психологические факторы и закономерности возникновения и предотвращения несчастных случаев. Физиологическая и психологическая основа трудового процесса. Практические аспекты обеспечения безопасности. Метод Флонагана. Психодиагностические методики для профотбора специалистов.

Тема 9. Психологическое профессиональное консультирование.

Основные направления профконсультирования.

Справочно-информационное направление, его особенности, средства (буклеты, рекламно-справочных пособий, листовки). Проблемы актуальности и достоверности сведений.

Организационно-управленческий подход: координация профконсультационной работы между различными образовательными учреждениями, службами занятости, отделами развития персонала предприятий, общественными организациями.

Адаптационное профконсультирование, его направленность на оказание помощи лицам, поступившим в профессиональное учебное заведение или устроившимся на работу

Стимулирующее профконсультирование: оказание помощи лицам, переживающим профессиональную стагнацию, депрессию.

Коррекционное профконсультирование: оказание помощи лицам, переживающим кризис профессионального становления, трудности в профессиональном общении и сотрудничестве, конфликты.

Реабилитационное консультирование: оказание помощи лицам, частично потерявшим трудоспособность, и инвалидам.

Манипулятивное профконсультирование как форма навязывания клиенту определенной профессионально ориентированной услуги.

Типы профконсультирования: диагностический; воспитательный; активизирующий.

Процесс профессионального консультирования.

Оценка проблем объекта консультирования. Процедуры и техники консультирования. Способы организации консультационного процесса. Советы начинающему консультанту.

Определение консультативного контакта. Терапевтический климат, его физические компоненты. Эмоциональные компоненты терапевтического климата. Навыки поддержания консультативного контакта. Перенос и контрперенос в профконсультировании.

Использование диагностики в профессиональном консультировании.

Этические проблемы профконсультирования.

Ответственность перед клиентом за результаты психологического консультирования. Конфиденциальность данных о клиенте и его проблемах. Взаимоотношения консультанта и клиента в ходе консультации. Действия психолога в случае разногласий.

4. Конспекты лекций

Тема 1. Психология в профессиональной деятельности как отрасль психологической науки и практики.

1. Становление практической психологии профессиональной деятельности.

Психология, в буквальном значении этого слова — наука о душе, история ее, как изучение души человека, его психического мира методом самонаблюдения (интроспекции) и самоанализа, уходит далеко в глубь веков, в философские и медицинские учения. Психология как самостоятельная наука утвердилась лишь в конце прошлого столетия, после того, как получила экспериментальную базу и естественно-научную, физиологическую основу.

Датой начала научной психологии считается 1879 г., когда в Лейпциге была открыта Вундтом первая психологическая лаборатория. Путь развития научной психологии был не простым, он отражает многообразие и сложности практики и жизнедеятельности людей. Вначале разработки в психологии носили сугубо теоретический характер, но затем, особенно в связи с развитием производства и техники, все больше и больше выдвигались практические проблемы, которые необходимо было решать психологии (работоспособность, взаимоотношения в группе, мотивация поведения и т. д.).

В середине двадцатого века наблюдается активный процесс дифференциации психологии на многочисленные отрасли — возрастная, медицинская, инженерная, социальная, педагогическая, космическая, спортивная, творчества и т. д.

Психология, развиваясь и как теоретическая наука, все ближе и ближе подходит к практике. И возникает необходимость в интеграции знаний из различных областей психологии для решения жизненно-важных проблем конкретных людей. Это приводит к появлению нового направления в психологической науке — *практической психологии*.

2. Предмет, задачи и методы практической психологии.

Предметом профпсихологии являются психологические особенности, закономерности, механизмы профессионального становления личности. Отсюда следует, что профпсихология — это отрасль прикладной психологии, изучающая закономерности формирования профессиональных намерений, выбора профессии, овладения ею, становления и оценки специалиста и профессионала, а также профессиональных деструкции личности.

Объектом профпсихологии является взаимодействие личности и профессии. В новом столетии внимание людей все больше и больше привлекают науки, связанные с человеком. Ученые предсказывают, что особую роль будет играть психология — наука о внутреннем психическом мире и духовном развитии человека.

Основываясь на анализе исходной проблемной ситуации и определении предмета профпсихологии, сформулируем ее основные задачи;

1) обоснование методологии профпсихологии, включающей концепцию профессионального становления личности, ведущие понятия и принципы исследования;

- 2) разработка исследовательских методик, адекватных предмету профпсихологии, и проектирование собственных методов;
- 3) психологический анализ, классификация и характеристика профессий; разработка принципов и методики проектирования профессий;
- 4) исследование психологических механизмов и закономерностей профессионального становления личности; определение факторов, детерминирующих анализ кризисов профессионального становления;
- 5) изучение профессиональных деструкции специалиста; стагнации и деформаций личности, снижения профессиональной работоспособности;
- 6) разработка психодиагностических средств мониторинга профессионального развития личности и аттестации специалистов;
- 7) психологическое сопровождение профессионального становления личности; поддержка, стимулирование и помощь в течение всей профессиональной жизни человека; профконсультирование, личностно-развивающие технологии профессионального образования, аттестация, психотехнологии профессионального роста, профессиональная коррекция и реабилитация, психологическая подготовка к уходу из профессии.

Исследовательские методы профпсихологии имеют общепсихологическое происхождение, методика отражает специфику предмета изучения. Профпсихология использует для исследования методы общей, возрастной, педагогической психологии, а также психологии труда. Специфическими методиками исследования профпсихологии являются метод составления профессиональной психобиографии, метод критических инцидентов, профессионально ориентированная графология, экспертная оценка профессионализма, ретроспекция профессиональных кризисов, рефлексия профессиональных деформаций и др.

Известные психологи Ю. М. Забродин и В. В. Новиков отмечают, что различие теоретической (научно-исследовательской) и научно-практической психологии состоит прежде всего в предмете и объекте изучения. Научно-практическая психология всегда имеет дело с реальным объектом, в котором есть все: и личностная структура, и система функциональных и психических состояний со своей динамикой.

Понимание природы реального объекта при работе практического психолога должно опираться не только на определенное предметное представление, которое есть в психологической науке (или ее области), но и на ту реальность, в которую включен этот объект, то есть человек.

Следовательно, в центре внимания практической психологии должен стоять реальный живой человек со всеми его особенностями, включенный в реальную сферу жизнедеятельности (профессиональную, бытовую и личную) и наполненный различными жизненными проблемами, которые могут его радовать и мучить.

Задача психологии и психологов помочь человеку разобраться в себе, в своих сложных проблемах и найти рациональный выход из сложившихся ситуаций без значительных нервно-психических напряжений.

В этом суть *практической психологии*, которая понимается нами как интеграция знаний и методов из различных областей психологии с целью решения проблем, возникающих у человека в различных сферах его жизнедеятельности.

В соответствии с этим пониманием мы рассматриваем структуру, методы практической психологии и результат, к которому можно прийти, используя рекомендации практической психологии.

Практическая психология состоит из четырех частей:

- 1) психология индивидуальности;
- 2) психология взаимоотношений и взаимодействия в группе;
- 3) психология профессиональной деятельности;
- 4) психология личной и обыденной жизни.

Логика такого разделения заключается в том, что в центре стоит человек с его неповторимой индивидуальностью, и он должен знать и понимать себя и другого

человека. Но человек редко бывает один, обычно он включен в групповые отношения, которые могут быть очень различными, но вместе с тем, имеются определенные закономерности взаимоотношений и взаимодействия в группе, знание которых помогает человеку рационально строить свое поведение. Две остальных части практической психологии раскрывают возможности и особенности поведения человека в основных сферах его жизнедеятельности: профессиональной, личной и обыденной жизни. В целом, мы подходим к пониманию того, что такое внутренняя гармония у человека, как сам человек может способствовать ее развитию и укреплению психического здоровья.

4. Психологические проблемы в профессиональной деятельности

В жизни каждого человека профессиональная деятельность занимает важное место. С первых шагов ребенка родители задумываются о его будущем, внимательно следят за интересами и склонностями своего ребенка, стараясь предопределить его профессиональную судьбу. Учеба в школе выявляет избирательное отношение школьника к разным учебным предметам; у отдельных детей очень рано обнаруживается интерес к некоторым из них, склонность к определенному виду деятельности: изобразительной, музыкальной, конструктивной и т.д.

Для некоторых школьников уже после окончания девяти классов актуальным становится выбор профессионального учебного заведения. Оправдан ли будет этот выбор?

Перед многими выпускниками школ стоит проблема выбора пути подготовки к будущей профессии. Часто профессиональное учебное заведение выбирается случайно. Для молодых людей, поступивших в профессиональное учебное заведение, проблема выбора профессии окончательно не решена. Часть из них разочаровываются в правильности своего выбора уже на первом году обучения, другие — в начале самостоятельной профессиональной деятельности, третьи — после 3 — 5 лет работы по профессии.

Некоторая часть молодежи после окончания профессиональной школы (начальной, средней, высшей) не сможет найти работу по полученной профессии и пополнит ряды безработных. Значит, вопрос выбора профессии снова станет для нее актуальным. Психическая напряженность, тревожность, беспокойство, неуверенность в будущем станут стимулировать поиск себя в мире труда.

Перед молодыми людьми, получившими профессиональную подготовку, встают вопросы трудоустройства. Чтобы определить соответствие индивидуально-психологических особенностей человека и уровня его Профессиональной подготовленности требованиям профессии, по ряду специальностей проводится профессиональный отбор. Его осуществление порождает множество новых проблем: нужно установить нормативные характеристики профессии, определить психологические свойства и качества, необходимые для выполнения этой деятельности, подобрать либо сконструировать средства диагностики профессионально значимых качеств человека.

Вхождение в новый, разновозрастный коллектив, адаптация к профессиональной деятельности, освоение новой социальной роли порождают новые веер проблем. На стадии адаптации профессия является формой социализации и развития социальной идентичности. Изменившаяся профессиональная ситуация стимулирует образование новых психологических свойств и качеств. Происходит кардинальная перестройка психологической структуры личности, так как изменяется сложившаяся система координат жизнедеятельности человека. Вместо прежней системы «школа — семья — общество» возникает новая ситуация, определяемая координатами «профессия — семья — социально-экономические условия». Отныне профессиональная картина мира станет мощным фактором развития личности.

В жизни каждого человека происходят нормативные события, изменяющие траекторию профессионального развития (например, поступление в профессиональное

учебное заведение и его окончание, трудоустройство, повышение в должности и т.п.). Наряду с этими событиями возникают ненормативные (прекращение учебы в профессиональной школе, потеря трудоспособности, вынужденное увольнение и др.). Возникновение этих событий может иметь случайный или социально обусловленный характер, а в отдельных случаях инициируется самим специалистом. Часто ненормативные события становятся профессионально нежелательными инцидентами, сопровождаются психической напряженностью и рассогласованием профессионального сознания.

Вариантов становления профессионализма много. Вхождение в рыночную экономику остро ставит проблему профессиональной пригодности, конкурентоспособности работников, аттестации уровня их профессионализма — и снова будут нужны психологические модели деятельности и личности профессионала, понадобятся средства профессиональной оценки и диагностики.

Огромное число проблем порождает безработица. Возрастает психологическая напряженность вследствие неуверенности в завтрашнем дне. Для многих безработных актуальной станет переквалификация. Новая профессия потребует кардинальной перестройки уже сложившихся профессиональных установок, качеств и черт личности. Помимо квалифицированной профессиональной консультации нужна будет коррекция профессионального становления. Все эти проблемы требуют психологического обеспечения служб занятости населения.

В профессиональной жизни каждого человека периодически возникают критические моменты, кризисы профессионального развития. После нескольких лет выполнения одной и той же деятельности специалист начинает «не совпадать» с профессией, перерастает нормативно одобряемые способы осуществления профессиональных функций. Необходимы новые перспективы профессионального роста, а если человек не находит их, то наступает профессиональная стагнация, застой. Профессиональное смирение снижает активность личности, побуждает искать возможность самоутверждения в сфере досуга. В процессе многолетнего выполнения одной и той же профессиональной деятельности у специалиста развиваются профессионально важные качества. Наряду с ними появляются качества, деформирующие личность. Профессионализация личности порождает образование качеств, деструктивно влияющих на продуктивность деятельности. Как преодолеть неизбежные профессиональные деструкции, как поддержать, а иногда и восстановить работоспособность специалиста? Очевидно, специалист периодически нуждается в коррекции профессионально-психологического профиля.

Актуальными для нашего общества становятся психологические проблемы, возникающие при уходе работника на пенсию. Изменение социально-экономических условий, новая социальная роль, иной режим жизнедеятельности, уменьшение поля социальных контактов порождают психологические трудности у пенсионеров. И конечно, они нуждаются в психологической поддержке и помощи.

Перечисленные выше проблемы лежат в плоскости взаимодействия личности и профессии. Реализуется этот сложный и подчас драматический процесс на фоне социально-экономической жизни общества. Важное значение в согласовании личности с профессией, в разрешении возникающих на протяжении всей профессиональной биографии ненормативных ситуаций, кризисов, противоречий имеет психология. Именно она призвана ответить на поставленные вопросы, должна помочь установить оптимальные взаимоотношения человека и профессии, «согласовать» человека с миром профессий.

Многоаспектные психологические феномены согласования личности и профессии традиционно исследовались психологией труда. Но целостной картины профессионального становления личности при этом не складывалось. Психология труда, возникшая на рубеже XX в., изучала различные виды профессиональной деятельности, требования деятельности к человеку, его психофизиологическим возможностям, морально-волевым качествам, необходимые профессиональные способности и навыки. Одной из важных задач психологии труда был анализ содержания, средств и условий

труда. Большое значение придавалось профилактике режима труда и др. Однако в центре внимания исследователей стояли в основном исполнительские, операционные аспекты труда, его психофизиологические характеристики¹. Центральной проблемой отечественной психологии труда являлось приспособление человека к орудиям, процессам и условиям труда. При этом адаптация работника изучалась преимущественно по линии психофизиологических характеристик человека. Ценностные, смыслообразующие, мотивационные аспекты труда не исследовались.

Таким образом, психологические исследования трудовой деятельности не давали целостного представления о профессиональном становлении работников, формировании профессиональных намерений, причинах выбора или смены профессии, этапах трудовой карьеры, проблемах профессионализации и дезадаптации.

Для того чтобы выполнить объяснительную функцию, раскрыть механизмы взаимосвязи, найти пути согласования человека с профессией, нужно вычленив из раскидистого древа психологической науки ветвь, которая бы специально занималась этими проблемами. Речь идет о выделении самостоятельной отрасли психологической науки — профпсихологии. К сожалению, в отечественной системе психологии такой прикладной отрасли нет. За рубежом, в англоамериканских и немецкоговорящих странах, в последние годы появились обобщающие труды по психологии профессий.

Тема 2. Методы исследования в практической психологии

В практической психологии применяются методы, используемые в научной психологии. Мы предлагаем описание сущности основных методов психологии.

Экспериментальный метод может применяться в лабораторных и естественных условиях. Суть этого метода заключается в выявлении причинно-следственной зависимости между определенными свойствами психических явлений. Выявление этой зависимости способствует созданию экспериментальных условий, при которых можно получать больше нужных сведений об изучаемом психическом явлении. При подготовке эксперимента надо помнить о наличии трех групп переменных факторов: независимые, зависимые и контролируемые переменные.

Независимая переменная — это фактор, который экспериментатор вводит в эксперимент, для того, чтобы оценить его воздействие на процесс.

Зависимые переменные — факторы, связанные с поведением испытуемых и зависящие от состояния их организма.

Контролируемые переменные — факторы, которые можно строго контролировать в эксперименте. Между независимыми и зависимыми переменными лежат *промежуточные*, внутренние факторы, которые нельзя строго контролировать.

Таким образом, отмечает Ж. Годфруа в своей книге «Что такое психология», экспериментировать — это значит изучать влияние *независимой* переменной на одну или несколько *зависимых* при строгом контроле всех прочих переменных, называемых *контролируемыми*.

Метод анкетирования и тестирования.

Анкеты дают возможность получить информацию о больших группах людей путем опроса какой-то части этих людей, составляющих репрезентативную (представительную) выборку. Анкетирование дает возможность выявить определенные тенденции и понять путь дальнейших более глубоких психологических исследований с помощью тестирования или экспериментирования.

Тесты — это стандартизированный метод, используемый для измерения различных характеристик отдельных лиц, служащих объектами исследования. Тесты позволяют оценивать уровень развития интеллектуальных или перцептивных способностей, личностных особенностей, характер, темперамент и т. д.

В практике применяются два основных вида тестов: опросники и проективные тесты.

Опросники опираются на возможность человека сознательно оценивать себя и свои

поступки.

Проективные тесты построены так, что больше обращены к подсознательной сфере, и помогают выявлять такие особенности индивидуальности, о которых человек сам не подозревает. К проективным методам относятся цветовой тест Люшера, тест «Дерево», «Несуществующее животное», различные рисуночные тесты и т. д.

Опросники обрабатываются по определенным ключам, а затем интерпретируются в зависимости от полученных данных. В нашем учебнике приведены тесты-опросники, которые опубликованы и могут быть использованы в целях самопознания. Проективные тесты сложны в обработке и требуют специальной психологической подготовки для их интерпретации, поэтому в учебнике они не используются.

Метод наблюдения — это описательный метод, при помощи которого исследователь систематически наблюдает за поведением другого человека, внешними проявлениями психики и по ним делает выводы о психических процессах, состояниях и свойствах данного человека. Научные наблюдения имеют организованный, планомерный характер, в ходе него составляются карты наблюдения. Этот метод часто используется в педагогическом процессе.

Метод самонаблюдения (интроспективный) — самый древний метод, используемый в психологии, он предполагает наблюдение человека над своим внутренним, психическим миром. Этот метод помогает в применении других методов исследования, а также для оказания самопомощи в трудных случаях и в самореализации.

В психологии также применяется метод беседы (интервью) и анализа продуктов деятельности (сочинений, писем, результатов профессиональной деятельности и т. д.).

Тема 3. Методологические основы психологии в профессиональной деятельности

Методологической основой профпсихологии является концепция профессионального становления личности. Суть этой концепции заключается в том, что, выбирая профессии, осваивая их, профессионально совершенствуясь, личность изменяется; обогащается направленность, формируется опыт и компетентность, развиваются профессионально важные качества. Профессиональное становление сопровождается кризисами, конфликтами и деструктивными изменениями. Темп и траектория этого процесса детерминируются биологическими и социальными факторами, собственной активностью личности, а также случайными обстоятельствами, жизненно важными событиями и профессионально обусловленными инцидентами.

Профессиональное становление — это большая часть онтогенеза человека, которая охватывает период с начала формирования профессиональных намерений до завершения профессиональной жизни. В этом гетерохронном процессе можно выделить стадии оптации, профессионального образования и подготовки, профадаптации, профессионализма и мастерства. Кратко профессиональное становление можно определить как «формообразование» личности, адекватное деятельности, и индивидуализацию деятельности личностью.

Ведущие понятия и основные концептуальные положения профпсихологии обобщены в табл.3.

Таблица 3

Ведущие понятия	Концептуальные положения
Профессиональное становление	Профессиональное становление — это развитие личности в процессе выбора профессии, профессионального образования и подготовки, а также продуктивного выполнения профессиональной деятельности
Стадии профессионального становления	Профессиональное становление — процесс гетерохронный, в отдельные периоды наблюдаются спады и скачки (вершинные достижения), конфликты и кризисы в зависимости от

взаимодействия факторов индивидуального, личностного и профессионального развития. В этом индивидуальном целостном процессе можно выделить стадии, характеризующиеся социальной ситуацией и ведущей деятельностью. К ним относятся стадии оптации, профессиональной подготовки, профессиональной адаптации, первичной и вторичной профессионализации и профессионального мастерства

Вариативность профессионального становления

Темп и траектория профессионального становления вариативны и определяются четырьмя группами факторов: возрастными, индивидуально-психологическими, профессионально-технологическими и социально-экономическими

Профессиональный рост

Профессиональный рост предполагает постоянное обогащение направленности, компетентности и профессионально важных качеств, повышение эффективности трудового функционирования

Психологическое сопровождение профессионального становления

Создание условий и возможностей для продуктивного решения задач профессионального развития и саморазвития личности, профессионального самоопределения и самореализации, оказание психологической поддержки и помощи человеку в преодолении деструктивных тенденций личностного и профессионального развития

Профессиональное самоопределение

Самостоятельное осознанное согласование профессионально-психологических возможностей человека с содержанием и требованиями профессиональной деятельности, а также нахождение смысла выполняемого труда в конкретной социально-экономической ситуации

Профессиональное самосохранение

Личностно ориентированная система продуктивного профессионального функционирования человека, заключающаяся в готовности к постоянному самоизменению и самореализации своих профессиональных возможностей, самопроектированию и реализации продуктивных сценариев профессиональной жизни, преодолению деструктивных вариантов профессионального развития и карьеры

Деструкции профессионализации

Количественные (кумулятивные) и качественные (инновационные) изменения в процессе профессионализации сопровождаются стагнацией и деформацией личности

Профессиональная самоактуализация

Ускорение профессионального роста путем активизации потенциала личности, проявление сверхнормативной профессиональной активности, а также участие в разного рода развивающих психотехнологиях

Профессиональная социализация

Вхождение в профессию и ее освоение сопровождаются профессиональной социализацией: нахождением своего места в профессиональной стратификации, выработкой профессионального менталитета, формированием ролевого поведения и профессиональной идентификации

Технологии реализации практической направленности психологии профессий

По задачам, формам и методам психотехнологии представляют собой многообразные виды практик психологической помощи и поддержки людей. Основными из них являются психологическое консультирование, психопрофилактика, психокоррекция, психологическая реабилитация, личностно-ориентированная терапия и др. Приведем их краткую характеристику.

Психологическая профилактика — содействие полноценному социально-профессиональному развитию личности, малых групп и коллективов, предупреждение возможных личностных и межличностных проблем, неблагополучия и социально-психологических конфликтов, включая выработку рекомендаций по улучшению социально-психологических условий самореализации личности, малых групп и коллективов с учетом формирующихся социально-экономических отношений.

Психологическое консультирование — оказание помощи личности в самопознании, адекватной самооценке, адаптации к реальным жизненным условиям, формировании ценностно-мотивационной сферы, преодолении кризисных ситуаций, профессиональных деформаций и достижении эмоциональной устойчивости, способствующей непрерывному личностному и профессиональному росту и саморазвитию, включая консультации руководителей по вопросам работы с персоналом.

Психологическая коррекция — активное психолого-педагогическое воздействие, направленное на устранение отклонений в личностном и профессиональном развитии, гармонизацию личности и межличностных отношений в конкретных социально-экономических условиях.

Личностно-ориентированная терапия ставит задачу содействия пациенту в изменении его отношения к социальному окружению и собственной личности. Жесткого разделения методов клинической и личностно-ориентированной психотерапии не существует: одни и те же методы могут с успехом использоваться и здесь и там. Основой многих форм психотерапии, а также самой психологической практики стал психоанализ, разработанный З.Фрейдом.

Психологическая реабилитация — процесс, мобилизующий личностные адаптационные механизмы при обеспечении необходимых условий во внешней среде (социальной, психологической, природной). Реабилитация предполагает возвращение того, что утрачено или может быть утрачено в связи с изменением условий. Главное в реабилитации — правильное определение предмета и реструктуризация виртуальных атрибутов личностных жизненных смыслов.

Процесс реабилитации предполагает, как правило, проведение процедуры профотбора, профконсультации и профориентации, которая сводится к поиску соответствия между личностными и профессиональными качествами кандидата и требованиями профессии. Средства решения задач профориентации достаточно развиты и включают в себя составление профиограмм для различных видов деятельности, индивидуальное социопсихологическое и психологическое обследование кандидатов, систему обучения и переподготовки и т.п.

Прикладные аспекты профпсихологии

Профпсихология как самостоятельная научная дисциплина в нашей стране еще только оформляется. Это область исследовательской деятельности, направленная на получение нового знания. Каково же прикладное значение этого знания?

В характеристике исходной проблемной ситуации уже обозначены основные направления профпсихологии. Конкретизируем их. Это профконсультация оптантов и профотбор кандидатов на занятие должности, психологическое обеспечение профессионального образования и подготовки кадров на предприятиях, профиография и проектирование новых профессий, оценка профессиональной успешности и аттестация специалистов, психокоррекция и профессиональное развитие личности, профессиональная

реабилитация и уход из профессиональной жизни.

Каждый из перечисленных практических аспектов профпсихологии обеспечивается разветвленной сетью прикладных отраслей психологии. Возникает вопрос о целесообразности выделения еще одной отрасли. Объединение всего комплекса научных и практических проблем, связанных с профессиональным развитием личности, позволит ставить и решать новые задачи, методологически упорядочить уже имеющиеся знания, создать целостную систему психологической помощи человеку в профессиональной жизни.

Психология профессий как учебная дисциплина

Развитие профпсихологии как отрасли прикладной психологии обуславливает необходимость проектирования адекватной учебной дисциплины. Введение такого учебного предмета в профессиональной школе существенно обогатит профессиональную культуру будущих специалистов, будет способствовать их профессиональному самоопределению, станет фактором психологически обоснованного проектирования ими своей профессиональной биографии.

Учебная дисциплина должна быть изоморфна соответствующей отрасли науки и в то же время иметь отличительные особенности. К ним относятся прикладной характер учебного предмета, дидактическая обработка научного знания, построение содержания в соответствии с логикой учебно-профессиональной деятельности, учет возрастных психических возможностей обучающихся.

Существенное отличие имеется в целях науки и учебного предмета. Целью науки является получение объективно нового знания, раскрытие закономерностей, механизмов психических явлений. Цель учебного предмета — усвоение систематизированных, дидактически обработанных научных знаний, формирование научно и профессионально ориентированных умений, развитие учебно-профессионального интеллекта и гуманистическое воспитание личности.

Активное использование учебных знаний и умений в профессиональной жизни возможно при владении различными способами взаимодействия с миром профессий, саморегуляции профессиональной деятельности, диагностики профессионального развития.

Тема 4. ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ ЛИЧНОСТИ

- 1. Определение понятий**
- 2. Основные подходы к психологическому сопровождению.**
- 3. Функции психологического сопровождения**
- 4. Психологическое сопровождение на стадии оптации**
- 5. Психологическое сопровождение профессионального образования**

Профессиональное становление охватывает длительный период онтогенеза человека. В первой главе данного учебного пособия выделены шесть стадий этого процесса: оптация, профессиональная подготовка, профадаптация, первичная и вторичная профессионализация и профессиональное мастерство. При рассмотрении проблемы профессионального самоопределения выделены еще две стадии: предоптация и этап прекращения профессиональной деятельности (выход на пенсию). При таком временном подходе профессиональное становление практически полностью совпадает с онтогенезом человека, если рассматривать онтогенез как жизнь индивида со дня рождения до старости. Значит, есть все основания считать профессиональное становление процессом, пронизывающим всю жизнь человека. Конечно, сценарии профессионального становления индивидуальны. Для одного человека профессия определяет смысл его

существования, является делом всей его жизни, для другого служит фоном, средством удовлетворения личностно важных потребностей, третий не придает ей особого значения, – т.е. профессия имеет разный личностный смысл. Огромная вариативность траекторий, сценариев профессиональной жизни затрудняет ее полноценное сопровождение. Следует также иметь в виду значительное социальное расслоение, низкий уровень социальной защищенности, возможность безработицы и утраты профессиональной дееспособности, которые неизбежно порождают множество проблем профессионального становления. Основываясь на материале предыдущих глав, попытаемся наметить возможные пути психологического сопровождения профессионального становления личности.

Прежде всего, определим, что же такое «психологическое сопровождение». Согласно «Словарю русского языка», сопровождать – значит следовать рядом, вместе с кем-либо в качестве спутника или провожатого. Отсюда психологическое сопровождение профессионального становления – это движение вместе с изменяющейся личностью, рядом с ней, своевременное указание возможных путей, при необходимости – помощь и поддержка.

Кто же осуществляет это сопровождение? Профессиональный путь – длинная дорога. Начинается она в детстве и заканчивается в пожилом возрасте. Поэтому сопровождающих профессиональное становление человека много: это родители, учителя, коллеги, руководители, социальные работники. Компетентное и продуктивное психологическое сопровождение может осуществлять специально подготовленный человек – психолог-профконсультант. Оказывая человеку помощь и поддержку в выборе траектории профессионального развития, психолог не навязывает ему свое мнение, а помогает наметить ориентиры. Выбор своего пути становления – право и обязанность каждой личности, но на перекрестках и развилках, при появлении усталости, при подъемах на гору и спусках человек нуждается в помощи и поддержке. Неплохо, если рядом окажется квалифицированный, компетентный специалист – психолог. Именно о таком сопровождении и идет речь.

Таким образом, психологическое сопровождение – это целостный процесс изучения, формирования, развития и коррекции профессионального становления личности.

2. Основные подходы к психологическому сопровождению.

Философским основанием системы сопровождения человека является концепция свободного выбора как условия развития. Исходным положением для формирования теоретических основ психологического сопровождения стал личностно ориентированный подход, в логике которого развитие понимается нами как выбор и освоение субъектом тех или иных инноваций, путей профессионального становления. Естественно, каждая ситуация выбора порождает множественность вариантов решений, опосредованных социально-экономическими условиями. Сопровождение может трактоваться как помощь субъекту в формировании ориентационного поля развития, ответственность за действия в котором несет он сам.

В психологическом сопровождении нуждаются прежде всего те люди, которые испытывают потребность в психологической поддержке и помощи. К ним относятся оптанты, лица с высоким или низким уровнем познавательной и профессиональной активности, с ограниченными способностями, безработные и др.

Цель психологического сопровождения – полноценная реализация профессионально-психологического потенциала личности и удовлетворение потребностей субъекта деятельности. Главное – помочь человеку реализовать себя в профессиональной деятельности.

Выделим основные концептуальные положения психологического сопровождения профессионального становления личности:

- наличие социально-экономических условий для того, чтобы личность могла осуществить себя в профессиональной жизни;

- необходимость для полноценного профессионального становления социально-психологического обеспечения, помощи и поддержки со стороны общества;
- признание права личности на самостоятельный выбор способов реализации своих социально-профессиональных функций,
- принятие личностью всей ответственности за качество профессионального становления и реализации своего профессионально-психологического потенциала на себя;
- гармонизация внутреннего психического развития личности и внешних условий социально-профессиональной жизни.

3. Функции психологического сопровождения:

- информационно-аналитическое сопровождение отдельных этапов профессионального становления (выбора профессии, начального этапа профадаптации, профессионализации и т.д.);
- проектирование и самопроектирование сценариев отдельных этапов профессионального становления;
- психологически компетентное оказание поддержки и помощи личности в преодолении трудностей профессионального становления, особенно при изменении социально-профессиональной среды;
- профессиональная реабилитация личности в случаях длительного перерыва в профессиональной деятельности (женщин после рождения ребенка, безработных, людей, вышедших из мест заключения, и др.);
- обеспечение социально-профессионального самосохранения;
- профилактика развития профессиональных деформаций, оказание помощи в преодолении кризисов и стагнации;

■ коррекция социально-профессионального и психологического профиля личности. Учитывая субъектность и субъективность как важные характеристики профессионального становления, приведем основные направления психологического сопровождения этого процесса:

- изучение условий и факторов, влияющих на продуктивность труда и эмоционально-психологическое состояние персонала;
- эффективное воспроизводство и сохранение профессионально подготовленного персонала предприятий и организаций,
- проектирование профессиограмм, отражающих динамику профессионального становления личности и альтернативные варианты профессионального развития;
- формирование операциональной структуры будущей деятельности, а также целенаправленная подготовка к устойчивой и безопасной реализации профессиональной карьеры (включая профессиональную миграцию, социальную адаптацию, ре-ориентацию, профессиональное самосохранение и комфортную жизнь после завершения карьеры);
- формирование и развитие акмеологической культуры персонала, его потребности в самореализации и способности к оптимальной деятельности, профессиональной и индивидуальной компетенции, коммуникации;
- обеспечение психологической безопасности персонала, комфортных условий его деятельности, а также восстановление профессионально-психологического ресурса специалистов;
- психологическое содействие при решении проблем профессионального становления личности на всех его стадиях.

Реализация функций психологического сопровождения возможна при использовании личностно ориентированных технологий профессионального развития:

- развивающей диагностики;
- тренингов личностного и профессионального развития и саморазвития;
- мониторинга социально-профессионального развития;
- технологий формирования психологической аутокомпетентности;
- психологического консультирования по проблемам социально-профессионального развития;

- проектирования альтернативных сценариев профессиональной жизни,
- лично ориентированных тренингов повышения социально-профессиональной и психолого-педагогической компетентности,
- ретроспекции профессиональной жизни (метода психобиографии),
- тренингов самоуправления, саморегуляции эмоционально-волевой сферы и самовосстановления личности.

Одна из главных задач психологического сопровождения профессионального становления – не только оказывать своевременную помощь и поддержку личности, но и научить ее самостоятельно преодолевать трудности этого процесса, ответственно относиться к своему становлению, помочь личности стать полноценным субъектом своей профессиональной жизни.

Результатом психологического сопровождения профессионального становления является профессиональное развитие и саморазвитие личности, реализация профессионально-психологического потенциала персонала, обеспечение профессионального самосохранения, удовлетворенность трудом и повышение эффективности профессиональной деятельности

Таким образом, психологическое сопровождение – это технология, основанная на единстве четырех функций диагностики существа возникшей проблемы, информации о проблеме и путях ее решения, консультации на этапе принятия решения и выработки плана решения проблемы, первичной помощи на этапе реализации плана решения

4. Психологическое сопровождение на стадии оптации

На стадии оптации важное значение приобретает профессиональное консультирование оптантов, которое осуществляет школьный психолог, если речь идет о школьнике, или психолог-профконсультант, если в психологической помощи нуждается безработный. Для изучения их профессиональных намерений используются разнообразные анкеты, беседы, сочинения на тему о выборе профессии. При этом необходимо выяснить, есть ли у оптанта предпочитаемые профессии, продуманы ли пути овладения ими (в учебных заведениях или на предприятиях и т.д.), существуют ли резервные профессиональные планы, имеет ли оптанта представление о содержании труда, привлекательных сторонах профессии, режиме и условиях работы и т.д.

На основе информации, извлеченной из изучения профессиональных намерений оптанта, психолог строит дальнейшую индивидуальную работу с ним' выявляет интересы и склонности к определенным видам деятельности, профессиям. Как правило, оптанты с выраженными интересами и склонностями практически не испытывают затруднений в выборе профессии, ориентируются на содержание труда, его процесс, результат. Для диагностики способностей (в частности, специальных, обеспечивающих успешное овладение конкретными видами деятельности) применяются разнообразные методы: наблюдение, естественный и лабораторный эксперимент, анализ продуктов деятельности, тесты. Для диагностики артистических, музыкальных, художественных способностей требуется участие специалистов-экспертов

Одним из признаков способностей школьников является высокая результативность в каком-либо виде деятельности. Успешное обучение по определенным дисциплинам – одно из свидетельств наличия способностей к ним.

Чтобы выявить степень развития этих способностей, можно использовать не только тесты специальных способностей, но и некоторые тесты интеллекта. Например, тест Р.Амтхауэра позволяет получить тестовый профиль испытуемого по трем параметрам, выраженности гуманитарных, математических и технических способностей.

Центральным моментом стадии оптации является выбор профессии. Психологически компетентное обеспечение принятия столь значимого для оптанта решения обуславливает необходимость анализа возможных способов этого выбора.

При выборе профессии необходимо учитывать следующие обстоятельства:

- потребности экономического региона в кадрах той или иной профессии и квалификации;

- требования, которые предъявляет профессия к состоянию здоровья, психофизиологическим свойствам и психологическим качествам человека;
- профессионально-образовательные возможности оптанта (уровень образования, допрофессиональная и профессиональная подготовка, квалификация);
- перспективы профессионального роста, карьеры, повышения квалификации;
- особенности выбираемой профессии (условия труда и оплаты);
- противопоказания и ограничения по возрасту и полу.

Ситуация выбора профессии оптантом осложняется рядом факторов: отсутствием информации о некоторых существенных характеристиках профессионального выбора, немедленной обратной связи о результатах выбора; несформированностью (или недостаточной сформированностью) правил, критериев и способов выбора; трудностями самообучения; отсутствием подобных решений в прошлом опыте.

Необходимость учета многих факторов, высокая неопределенность при выборе профессии приводят к ошибкам и затруднениям. Выделяют следующие причины ошибочного выбора профессии:

- отношение к выбору профессии как к выбору пожизненного пристанища. В условиях динамичного экономического развития общества, технологического прогресса человеку нередко приходится несколько раз в течение жизни менять специальность и профессию;
- предрассудки чести – необоснованный взгляд на некоторые важные профессии, считающиеся непрестижными и «неприличными»;
- выбор профессии под прямым или косвенным влиянием друзей, родственников, знакомых;
- перенос отношения к человеку – представителю той или иной профессии – на саму профессию;
- увлечение только внешней или какой-нибудь частной стороной профессии. К таким привлекательным профессиям относятся профессии менеджера, топ-модели, летчика, актера и др.;
- отождествление учебного предмета в школе с профессией;
- незнание или недооценка своих физических возможностей и способностей;
- незнание основного содержания трудовых действий и операций выбираемой профессии или слабое представление о нем¹.

Психологическая помощь оптанту, испытывающему трудности профессионального самоопределения, осуществляется психологом-профконсультантом по преимуществу двумя способами: путем индивидуальной работы и через работу в группах.

При индивидуальной работе взаимодействие с оптантом ориентировано прежде всего на самосознание индивида; используются психотехнологии на осознаваемой основе: беседа, интервью, диагностика, сочинения, психобиография и др. При групповой работе значительно большую роль играют процессы идентификации эмоционального заражения, внушения, т.е. неосознаваемые процессы. К групповым формам консультативного взаимодействия относятся профориентационные игры, тренинги, психологические практикумы и др.

В настоящее время в отечественной психологии накоплен значительный материал, характеризующий разные формы и методы социально-психологического сопровождения профессионального самоопределения школьников (Е.А.Климов, Л.М.Митина, Н.С.Пряжников, С.Н.Чистякова и др.).

Таблица 23 Психологическое сопровождение оптантов

Проблемы психологического сопровождения	Психотехнологии профконсультирования
1 Определение реальной проблемы профессионального самоопределения	Беседа, интервью, сочинение, психобиография
2. Социально-экономические и бытовые условия жизнедеятельности оптанта	Анализ семейных отношений, материального обеспечения, жилищных условий и т.п.

3. Комплексное изучение индивидуально-психологических особенностей личности	Диагностика ценностных ориентации, установок, самооценки, интересов, склонностей, способностей
4. Компетентное отражение мира профессий и образа выбираемой профессии	Диагностические и профориентационные игры, тренинги профессионального самоопределения
5. Рассогласование идеального и реального образа профессии, мотивации профессионального выбора, неадекватная самооценка	Психолого-педагогический консилиум, методики самопознания и самоанализа, профессиональная рефлексия и др.
6. Поиск смысловых опор личности в ситуациях кризисов профессионального самоопределения	Метод критических событий, психобиография, тестирование и др.
7. Коррекция профессионального выбора	Составление планов профессионального развития, альтернативных сценариев профессионального становления, проспектированное профессиографирование и др.

В табл.23 приведены основные технологии психологического сопровождения выбора профессии.

Таким образом, социально-психологическое сопровождение на стадии оптации предусматривает участие психолога-профконсультанта на этапах формирования профессиональных намерений, выбора профессии и профессиональной подготовки, а также коррекции выбора и реориентации. Реализация этих видов профориентации осуществляется путем применения развивающих психотехнологий: профессионального консультирования, психодиагностики, психотренингов, психолого-педагогических консилиумов. Эти технологии обращены к личностным механизмам, регулирующим активность оптанта, формирующим позитивное самоотношение, готовность к изменениям и способность проектировать альтернативные сценарии профессионального становления, принятие на себя ответственности за свое профессиональное будущее.

5. Психологическое сопровождение профессионального образования

В настоящее время в профессиональном образовании утверждается новая парадигма – личностно-ориентированная.

Системообразующим фактором личностно ориентированного профессионального образования становится профессиональное развитие обучаемых в процессе организации взаимодействия всех субъектов обучения с учетом их предшествующего опыта, личностных особенностей, специфики учебного материала и конкретной учебно-пространственной среды.

Центральным звеном личностно ориентированного профессионального образования является профессиональное становление – развитие личности в процессе профессионального обучения, освоения профессии и выполнения профессиональной деятельности. На начальных этапах профессионального образования источником профессионального развития выступает уровень личностного развития. На последующих стадиях профессионального становления соотношение личностного и профессионального развития приобретает характер динамической неравновесной целостности. На стадии профессионализации профессиональное развитие личности начинает доминировать над личностным и определять его.

Объектами профессионального развития личности являются ее интегральные характеристики: социально-профессиональная направленность, компетентность, профессионально важные качества и психофизиологические свойства.

Цель личностно ориентированного профессионального образования – развитие направленности, компетентности, профессионально важных качеств и

психофизиологических свойств. Важное значение в реализации личностно ориентированного профессионального образования принадлежит социально- профессиональной направленности, интегральной составляющей которой является профессиональное самосознание. В процессе его становления происходит психологическая перестройка личности от профессионального самоопределения к самореализации в учебно- профессиональной деятельности.

Исходя из сущности личностно ориентированного профессионального образования, определим основное содержание психологического сопровождения обучаемых. Важнейшим принципом психологического сопровождения выступает признание права субъекта образования самому принимать решения о путях своего профессионального становления и нести ответственность за их последствия. Сопровождение же сводится к созданию условий для полноценного профессионального становления личности, оказанию своевременной помощи и поддержки, а при необходимости – к осуществлению коррекции профессионального развития.

Решение задач психологического сопровождения соотносится с этапами профессионального обучения и воспитания: адаптации, интенсификации и идентификации.

На этапе адаптации бывшие школьники (первокурсники) приспособляются к условиям и содержанию профессионально-образовательного процесса, осваивают новую социальную роль, налаживают взаимоотношения друг с другом и с педагогами. Ведущая деятельность – учебно-познавательная – существенно отличается от прежней.

Психологическое сопровождение заключается в оказании первокурсникам помощи в адаптации к новым условиям жизнедеятельности. К технологиям психологического сопровождения относятся:

- диагностика готовности к учебно-познавательной деятельности, мотивов учения, ценностных ориентации, социально-психологических установок;
- помощь в развитии учебных умений и регуляции своей жизнедеятельности;
- психологическая поддержка первокурсников в преодолении трудностей самостоятельной жизни и установлении комфортных взаимоотношений с однокурсниками и педагогами;
- консультирование первокурсников, разочаровавшихся в выбранной специальности;
- коррекция профессионального самоопределения при компромиссном выборе профессии.

Психологическими критериями успешного прохождения этого этапа являются адаптация к учебно-познавательной среде, личностное самоопределение и выработка нового стиля жизнедеятельности.

На этапе интенсификации происходит развитие общих и специальных способностей обучаемых, интеллекта, эмоционально-волевой регуляции, ответственности за свое становление, самостоятельности. Ведущая деятельность – научно-познавательная. Этот этап относительно благополучный.

Психологическое сопровождение сводится к диагностике личностного и интеллектуального развития по оказанию помощи, поддержки в решении проблем взаимоотношений со сверстниками и педагогами, а также сексуальных отношений. К технологиям сопровождения относятся развивающая диагностика, психологическое консультирование, коррекция личностного и интеллектуального профиля.

Психологическими критериями продуктивности этого этапа становления обучаемого являются интенсивное личностное и интеллектуальное развитие, социальная идентичность, самообразование, оптимистическая социальная позиция.

На завершающем этапе профессионального образования – этапе идентификации – важное значение приобретает формирование профессиональной идентичности, готовности к будущей практической деятельности по получаемой специальности.

Тема 5. Кризисы профессионального становления

1. Основные подходы к исследованию проблемы
2. Типология кризисов личности
3. Методика изучения кризисов
4. Факторы, детерминирующие кризисы профессионального развития
5. Психологические особенности кризисов профессионального становления

1. Кризисы профессионального становления личности не стали еще предметом пристального изучения психологов. Кризисы же психического развития, возрастные и жизненные кризисы широко представлены в психологических исследованиях. Прежде чем рассматривать кризисы профессионального становления, проведем краткий анализ интерпретации различных кризисов личности.

В отечественной психологии глубоко исследованы кризисы детства. Обычно выделяют кризис первого года жизни, кризис 3 лет, кризис 6 — 7 лет и подростковый кризис 10—12 лет (Л.И.Божович, Л.С.Выготский, Т.В.Драгунова, Д.Б.Эльконин и др.). Форма, длительность и острота переживания кризисов заметно различаются в зависимости от индивидуально-типологических особенностей ребенка, социальных условий, особенностей воспитания в семье и педагогической системы в целом. Кризисы детства возникают при переходе детей на новую возрастную ступень и связаны с разрешением подчас острых противоречий между сложившимися у них формами взаимоотношений с окружающими людьми, а также возрастными физическими и психологическими возможностями и притязаниями. Негативизм, упрямство, капризность, состояние повышенной конфликтности — характерные поведенческие реакции детей в период кризиса.

Р.А.Ахмеров, исследуя биографические кризисы личности, в качестве факторов, обуславливающих их, указывает на события и отношения между ними. В зависимости от межсобытийных отношений он выделяет следующие кризисы:

- кризис нереализованности — субъективное отрицательное переживание жизненной программы;
- кризис опустошенности — душевная усталость и переживание отсутствия достижений;
- кризис бесперспективности — отсутствие перспектив профессионального роста, реальных планов на будущее.

По мнению большинства ученых эти кризисы не всегда напрямую связаны с возрастом человека, по его мнению, они определяются субъективными переживаниями. В индивидуальной жизни человека основные кризисы встречаются в разных вариантах: опустошенность + бесперспективность; нереализованность + опустошенность + бесперспективность. Такие сочетания кризисов весьма трудно переживаются человеком, и выход может быть деструктивным, вплоть до суицида.

В.И. Слободчиков при разработке категории возраста в качестве основания его периодизации избрал понятие человеческой общности, внутри которой формируются многообразные способности человека, позволяющие ему входить в различные общности и выходить из них, т.е. быть самобытным. Начало каждой возрастной ступени — это всегда новое «рождение», переход в новую форму жизни. В.И. Слободчиков подчеркивает, что последовательная смена ступеней — это не просто условное членение непрерывного процесса эволюционирования, а прежде всего смена режима индивидуальной жизни как кризис самости и единичности.

Соответственно он выделяет две группы кризисов: 1) кризисы «рождения» («так жить нельзя»); 2) кризисы развития («хочу быть, как ты») и поиск новых способов самоопределения (см.табл.).

Кризисы «рождения» и развития

Стадии развития субъектности	Кризисы «рождения»	Кризисы развития
-	Родовой кризис: разрыв биологического симбиоза [(-2) – (+3) месяца]	Кризис новорожденности (3,5 – 7 месяцев)
Оживление	Кризис младенчества: разрыв психологического симбиоза (11-18 месяцев)	Кризис раннего детства (2,5 – 3,5 года)
Одушевление	Кризис детства, разрыв единства «Я-реального» и «Я-идеального» (5,5 – 7,5 года)	Кризис отрочества (11-14 лет)
Персонализация	Кризис юности: разрыв идеала и реальности (17-21 год)	Кризис молодости (27-33 года)
Индивидуализация	Кризис взрослости: разрыв личного и общечеловеческого смысла жизни (39-45 лет)	Кризис зрелости (55-65 лет)
Универсализация	Кризис индивидуальной жизни: разрыв телесного и духовного существования	

Разрыв, противоречие между актуальной и потенциальной формами совместного существования и создают, по мнению В.И.Слободчикова, явление кризиса, когда ребенок, юноша, взрослый к чему-то стремятся, о чем-то томятся, сами не ведая, что душе угодно.

Жизненные кризисы являются предметом пристального внимания зарубежных психологов Ш.Бюлер, Б.Ливехуда, Э.Эриксона и др. Разделяя человеческую жизнь на периоды, стадии, они обращают внимание на трудности перехода от одной стадии к другой. При этом подчеркиваются особенности кризисных явлений у женщин и у мужчин, анализируются факторы, инициирующие кризисы.

В зависимости от научной ориентации одни исследователи видят причины кризисов в биологическом развитии человека, обращают внимание на сексуальные изменения, другие большее значение придают социализации личности, третьи — духовному, нравственному становлению.

Широкую популярность в 1980-е гг. в США приобрела книга американской журналистки Гейл Шинхи «Предсказуемые кризисы в жизни взрослого человека» (1976). На основе обобщения жизни верхних слоев американского среднего класса она выделяет четыре кризиса: 1) «вырывания корней», эмансипации от родителей (16 лет); 2) максимальных достижений (23 года); 3) коррекции жизненных планов (30 лет); 4) середины жизни (37 лет) — наиболее тяжелый, рубежный.

Э.Эриксон выдвинул постулат, что каждый возрастной этап имеет свою точку напряжения — кризис, порожденный конфликтом развития «Я» личности. Человек сталкивается с проблемой соответствия внутренних и внешних условий существования. Когда у него вызревают те или иные качества личности, он встречается с новыми задачами, которые ставит жизнь перед ним как человеком определенного возраста. «Каждая последующая стадия... есть потенциальный кризис вследствие радикального изменения перспективы. Слово «кризис»... употребляется в контексте представлений о развитии для того, чтобы выделить не угрозу катастрофы, а момент изменения, критический период повышенной уязвимости и возросших потенций и, вследствие этого, онтогенетический источник возможного формирования хорошей или плохой приспособляемости».

Жизненный путь Э.Эриксона разделен на восемь стадий, дав их качественное описание. В соответствии с выделенными возрастными ступенями он обосновал основные кризисы психосоциального развития (табл.20). Указаны два возможных выхода из каждого возрастного кризиса и названа сильная сторона личности, которая укрепляется в случае успешного разрешения возрастной проблемы. Основанием периодизации кризисов психосоциального развития у Э.Эриксона являются понятия «идентичность» и «самоидентичность». Потребность быть самим собой в глазах значимых других и в собственных глазах определяет движущие силы развития, а противоречия между

идентичностью и самоидентичностью обуславливают кризисы и направления развития на каждой возрастной ступени. Краткий анализ исследований кризисов личности свидетельствует об отсутствии их общепринятой классификации. Нередко одни и те же кризисные явления называют по-разному. Поэтому необходима типология кризисов личности.

2. Типология кризисов личности

В отечественной психологии большое значение придавалось исследованию кризисов психического развития. Изучение работ отечественных психологов показывает, что при исследовании одного и того же психологического явления используются разные термины. Как синонимы употребляются понятия «возрастные кризисы» и «кризисы психического развития». Это представляется некорректным. Чтобы объяснить правомерность нашей позиции, рассмотрим факторы, инициирующие кризисы.

В обобщающей статье К.Н.Поливановой, посвященной кризисам психического развития детей, убедительно показано, что ведущими факторами кризисов детства являются изменение социальной ситуации развития, перестройка системы отношений со взрослыми и окружающим миром, а также смена ведущей деятельности.

Развитие кризисных явлений наблюдается в определенные относительно кратковременные периоды. Но они никак не инициируются возрастом. Возраст — всего лишь фон, на котором проявляется кризис, главное — перестройка, изменение социальной ситуации и ведущей деятельности. И конечно, кризисы психического развития не ограничиваются периодом детства.

Социальная ситуация развития и ведущая деятельность изменяются и за пределами детского возраста. Таким образом, кризисы психического развития — это переход от одной стадии развития к другой, характеризующийся изменением социальной ситуации, сменой ведущей деятельности и возникновением психологических новообразований.

Стадии психосоциального развития (по Э. Эриксону)

№	Стадия	Психосоциальное развитие	Сильная сторона личности
1	Младенчество (0-1 год)	Основополагающая вера и надежда против основополагающей безнадежности (доверие — недоверие)	Надежда
2	Раннее детство (1-3 года)	Самостоятельность против чувства вины и страха порицания (автономия — стыд, сомнение)	Сила воли
3	Возраст игры (3-6 лет)	Личная инициатива против чувства вины и страха порицания (инициативность — чувство вины)	Целенаправленность
4	Младший школьный возраст (6- 12 лет)	Предприимчивость против чувства неполноценности (трудолюбие — чувство неполноценности)	Компетентность
5	Подростковый возраст — ранняя юность (12- 19 лет)	Идентичность против смешения идентичности (эго-идентичность — ролевое смешение)	Верность
6	Юность (20-25 лет)	Интимность против изоляции (интимность — изоляция)	Любовь
7	Взрослость (26-64 года)	Продуктивность против застоя, поглощенности собой (продуктивность — застой)	Забота
8	Старость (65 лет-смерть)	Целостность, универсальность против отчаяния (эго-интеграция — отчаяние)	Мудрость

С 14—16 лет изменение ведущей деятельности и социальной ситуации продолжает инициировать возникновение кризисов психического развития. Поскольку ведущей деятельностью взрослого человека становится учебно-профессиональная и профессиональная, оправданно называть эти кардинальные изменения кризисами профессионального развития личности. Решающее значение в возникновении этих кризисов принадлежит смене и перестройке ведущей деятельности. Разновидностью профессиональных кризисов являются творческие кризисы, обусловленные творческой несостоятельностью, отсутствием значимых достижений, профессиональной беспомощностью. Эти кризисы крайне тягостны для представителей творческих профессий: писателей, режиссеров, актеров, архитекторов, изобретателей и др.

А как же быть с возрастными кризисами? Могут ли возрастные изменения стать фактором возникновения кризисных явлений? Возраст— это в первую очередь биологический фактор, обусловленный созреванием, перестройкой, старением организма человека.

В исследованиях ленинградских психологов, начатых еще под руководством Б.Г.Ананьева, показана гетерохронность интеллектуального развития взрослых. Изменения психических способностей являются следствием возрастных изменений. Значит, правомерно считать возрастные изменения человека, порождаемые биологическим развитием, самостоятельным фактором, детерминирующим возрастные кризисы. Эти кризисы относятся к нормативным процессам, необходимым для нормального поступательного хода личностного развития.

Следующую группу кризисов обуславливают внутриличностные изменения: перестройка сознания, бессознательные впечатления, инстинкты, иррациональные тенденции — все то, что порождает внутренний конфликт, рассогласование психологической целостности. Это кризисы невротического характера. Они традиционно являются предметом исследования фрейдистов, неопрейдистов и других психоаналитических школ.

Наряду с названными группами психологических кризисов имеется еще один огромный пласт кризисных явлений, обусловленных значительными резкими изменениями условий жизни. Детерминантами этих жизненных кризисов становятся такие важные события, как окончание учебного заведения, трудоустройство, вступление в брак, рождение ребенка, смена местожительства, уход на пенсию и другие изменения индивидуальной биографии человека. Эти изменения социально-экономических, временных и пространственных обстоятельств сопровождаются значительными субъективными трудностями, психической напряженностью, перестройкой сознания и поведения.

И наконец, следует выделить еще одну группу кризисов, обусловленных критическими обстоятельствами жизни: драматическими, а иногда и трагическими событиями. Эти факторы имеют разрушительный, подчас катастрофический исход для человека. Происходит кардинальная перестройка сознания, пересмотр ценностных ориентации и смысла жизни вообще. Протекают эти кризисы на грани человеческих возможностей и сопровождаются запредельными эмоциональными переживаниями. Их вызывают такие ненормативные события, как потеря трудоспособности, инвалидность, развод, вынужденная безработица, миграция, неожиданная смерть близкого человека, лишение свободы и т.п. Назовем эту группу критическими кризисами.

Первые три группы психологических кризисов имеют относительно выраженный хронологический, возрастной характер. Они являются нормативными; все люди их переживают, но уровень выраженности кризиса не всегда приобретает характер конфликта. Преобладающая тенденция нормативных кризисов — конструктивная, развивающая личность. Вторые три группы жизненных кризисов имеют ненормативный, вероятностный характер. Время наступления, жизненные обстоятельства, сценарии, участники кризиса случайны. Эти событийные кризисы возникают вследствие стечения обстоятельств. Выход из таких кризисов проблематичен. Иногда он бывает

деструктивным, и тогда общество получает циников, маргиналов, бомжей, алкоголиков, самоубийц.

Типология рассмотренных кризисов схематически представлена на рис.11.

Рассмотренные шесть групп кризисов в жизни каждого человека переплетены, и когда отдельные из них совпадают, то кризисы протекают очень остро, конфликтно. Предметом нашего анализа являются кризисы профессионального развития, а проведенный типологический анализ позволит рассматривать их на фоне других кризисов.

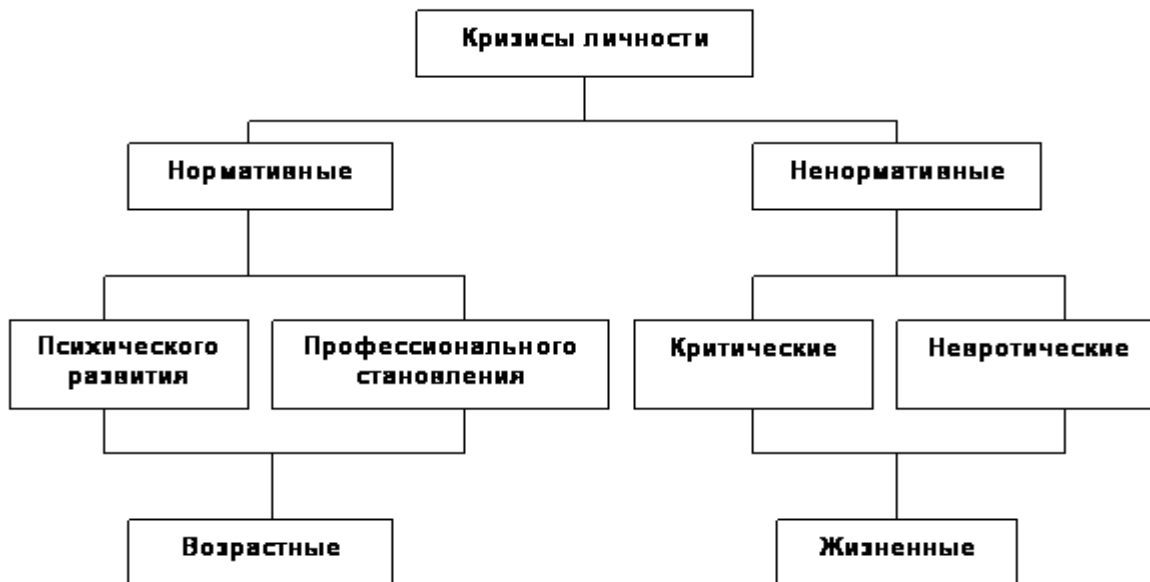


Рис.11. Типология кризисов

3. Методика изучения кризисов

Изучение кризисов велось на основе метода ретроспекции критических событий и метода психобиографии. Суть метода ретроспекции заключается в том, что испытуемые схематически отражают в системе эмоциональных и возрастных координат наиболее значимые, эмоционально напряженные события жизни. Введем ключевые понятия.

Критические события — это поворотные моменты индивидуальной жизни человека, сопровождающиеся значительными эмоциональными переживаниями.

Все профессионально обусловленные критические события можно разделить на три группы:

- нормативные, обусловленные логикой профессионального становления и жизни человека: окончание школы, поступление в профессиональное учебное заведение, создание семьи, трудоустройство и др.;
- ненормативные, характеризующиеся случайными или неблагоприятными обстоятельствами: неудача при поступлении в профессиональную школу, вынужденное увольнение, распад семьи и др.;
- экстраординарные (сверхнормативные), происходящие вследствие проявления сильных эмоционально-волевых усилий личности: самостоятельное прекращение учебы, инновационная инициатива, смена профессии, добровольное взятие на себя ответственности и др.

Критические события могут иметь две модальности: положительную и отрицательную. Модальность событий определяется способами эмоционального реагирования на изменение жизненных, профессиональных обстоятельств и трудности. Одно и то же событие для двух людей может приобретать противоположную модальность. События положительной модальности назовем эпическими, отрицательной — инцидентами. Переживание критических событий приводит, как правило, к принятию жизненно и профессионально важных решений. Назовем их поступками. Содержание

поступка определяется менталитетом, позицией, личностными смыслами и ценностями человека, кардинально изменяет темп и траекторию профессионального становления

4. Факторы, детерминирующие кризисы профессионального развития

Основываясь на концепции профессионального становления личности, кризисы можно определить как резкие изменения вектора ее профессионального развития. Непродолжительные по времени, они наиболее ярко проявляются при переходе от одной стадии профессионального становления к другой. Кризисы протекают, как правило, без ярко выраженных изменений профессионального поведения. Однако происходящая перестройка смысловых структур профессионального сознания, переориентация на новые цели, коррекция и ревизия социально-профессиональной позиции подготавливают смену способов выполнения деятельности, ведут к изменению взаимоотношений с окружающими людьми, а в отдельных случаях — к смене профессии.

Подробнее рассмотрим факторы, детерминирующие кризисы профессионального развития. В качестве детерминант могут выступать постепенные качественные изменения способов выполнения деятельности. На стадии первичной профессионализации наступает момент, когда дальнейшее эволюционное развитие деятельности, формирование ее индивидуального стиля невозможны без коренной ломки нормативно одобряемой деятельности. Личность должна совершить профессиональный поступок, проявить сверхнормативную активность либо смириться. Сверхнормативная профессиональная активность может выразиться в переходе на новый образовательно-квалификационный либо творческий уровень выполнения деятельности.

Другим фактором, инициирующим кризисы профессионального становления, может стать возросшая социально-профессиональная активность личности вследствие ее неудовлетворенности своим социальным и профессионально-образовательным статусом. Социально-психологическая направленность, профессиональная инициатива, интеллектуально-эмоциональная напряженность нередко приводят к поиску новых способов выполнения профессиональной деятельности, путей ее совершенствования, а также к смене профессии или места работы.

В качестве факторов, порождающих профессиональные кризисы, могут выступать социально-экономические условия жизнедеятельности человека: ликвидация предприятия, сокращение рабочих мест, неудовлетворительная зарплата, переезд на новое местожительство и др.

Факторами, обуславливающими кризис профессионального развития, становятся возрастные психофизиологические изменения: ухудшение здоровья, снижение работоспособности, ослабление психических процессов, профессиональная усталость, интеллектуальная беспомощность, синдром «эмоционального сгорания» и т.д.

Профессиональные кризисы нередко возникают при вступлении в новую должность, участии в конкурсах на замещение вакантной должности, аттестации и тарификации специалистов.

Наконец, фактором длительного кризисного явления может стать полная поглощенность профессиональной деятельностью. Канадский психолог Барбара Киллинджер в книге «Трудоголики, респектабельные наркоманы» отмечает, что специалисты, одержимые работой как средством достижения признания и успеха, иногда серьезно нарушают профессиональную этику, становятся конфликтными, проявляют жесткость во взаимоотношениях. Кризисы профессионального развития могут инициироваться изменениями жизнедеятельности (смена местожительства; перерыв в работе, связанный с уходом за малолетними детьми; «служебный роман» и т.п.).

Кризисные явления нередко сопровождаются нечетким осознанием недостаточного уровня своей компетентности и профессиональной беспомощностью.

Иногда наблюдаются кризисные явления при уровне профессиональной компетентности, более высоком, чем требуется для выполнения нормативной работы. Как следствие возникает состояние профессиональной апатии и пассивности.

Л.С.Выготский при анализе возрастных кризисов выделил три фазы: предкритическую, собственно критическую и посткритическую. По его мнению, в первой фазе происходит обострение противоречия между субъективной и объективной составляющими социальной ситуации развития; в критической фазе это противоречие начинает проявляться в поведении и деятельности; в посткритической — противоречие разрешается путем образования новой социальной ситуации развития.

Основываясь на этих положениях, можно анализировать кризисы профессионального развития личности:

1. Предкритическая фаза обнаруживается в неудовлетворенности существующим профессиональным статусом, содержанием деятельности, способами ее реализации, межличностными отношениями. Эта неудовлетворенность не всегда отчетливо осознается, но проявляется в психологическом дискомфорте на работе, раздражительности, недовольстве организацией, оплатой труда, руководителями и т.п.

2. Критическая фаза отличается осознанной неудовлетворенностью реальной профессиональной ситуацией. Намечаются варианты ее изменения, проигрываются сценарии дальнейшей профессиональной жизни, усиливается психическая напряженность. Противоречия усугубляются, и возникает конфликт, который становится ядром кризисных явлений.

Анализ конфликтных ситуаций в кризисных явлениях позволяет выделить следующие типы конфликтов профессионального развития личности:

- мотивационный, обусловленный потерей интереса к учебе, работе, утратой перспектив профессионального роста, дезинтеграцией профессиональных ориентации, установок, позиций;
- когнитивно-деятельностный, детерминированный неудовлетворенностью содержанием и способами осуществления учебно-профессиональной и профессиональной деятельности;
- поведенческий, обусловленный противоречиями в межличностных отношениях в первичном коллективе, неудовлетворенностью своим социально-профессиональным статусом, положением в группе, уровнем зарплаты и т.п.

Конфликт сопровождается рефлексией, ревизией учебно-профессиональной ситуации, анализом своих возможностей и способностей.

3. Разрешение конфликта приводит кризис в посткритическую фазу. Способы разрешения конфликтов могут иметь конструктивный, профессионально-нейтральный и деструктивный характер.

Конструктивный выход из конфликта предполагает повышение профессиональной квалификации, поиск новых способов выполнения деятельности, изменение профессионального статуса, смену места работы и переквалификацию. Такой путь преодоления кризисов требует от личности проявления сверхнормативной профессиональной активности, совершения поступков, которые прокладывают новое русло для ее профессионального развития.

Профессионально-нейтральное отношение личности к кризисам приводит к профессиональной стагнации, равнодушию и пассивности. Личность стремится реализовать себя вне профессиональной деятельности: в быту, различного рода хобби, садоводстве и т.п.

Деструктивные последствия кризисов выражаются в нравственном разложении, профессиональной апатии, пьянстве, безделье.

5. Психологические особенности кризисов профессионального становления

В развиваемой нами концепции профессионального становления личности выделены следующие стадии этого процесса: оптация, профессиональное образование и подготовка, профессиональная адаптация, первичная и вторичная профессионализация и мастерство. Согласно определению кризисов, переход от одной стадии к другой порождает нормативные кризисные явления.

Рассмотрим их психологические особенности, следуя логике профессионального становления:

1. Профессиональное становление личности начинается со стадии оптации — формирования профессиональных намерений. В 14—16 лет, в возрасте ранней юности, оптанты начинают профессионально самоопределяться. К 14 годам у девушек и юношей уже сформированы разносторонние знания о мире профессий, имеется представление о желаемой профессии. Нужен конкретный профессионально ориентированный план: продолжить ли учебу в общеобразовательной или профессиональной школе. Для кого-то все решено, кто-то вынужден уже профессионально определяться. На стадии оптации происходит переоценка учебной деятельности: в зависимости от профессиональных намерений изменяется и мотивация. Учеба в старших классах приобретает профессионально ориентированный характер, а в профессиональных учебных заведениях она имеет отчетливо выраженную учебно-профессиональную направленность. Есть все основания считать, что на стадии оптации происходит смена ведущей деятельности с учебно-познавательной на учебно-профессиональную.

Кардинально изменяется социальная ситуация развития. При этом неизбежно столкновение желаемого будущего и реального настоящего, которое приобретает характер кризиса учебно-профессиональной ориентации.

Старшеклассники, продолжившие учебу в 10—11-х классах, отчетливо переживают этот кризис в 16—17 лет, перед завершением школьного образования. Ядром кризиса является необходимость выбора способа получения профессионального образования или профессиональной подготовки. Следует подчеркнуть, что в этом возрасте, как правило, выбирается вариант продолжения учебы, ориентированной на определенное профессиональное поле, а не на конкретную профессию.

Переживание кризиса, рефлексия своих возможностей приводят к коррекции профессиональных намерений. Вносятся также коррективы в оформившуюся к этому возрасту «Я-концепцию». Деструктивное разрешение кризиса приводит к ситуативному выбору профессиональной подготовки или профессии, выпадению из нормальной социальной сферы. Девушки и юноши попадают в сообщества с отклоняющимся поведением. Асоциальное поведение часто является формой компенсации внутриличностного конфликта: переживания своей неполноценности, отторгнутости, ненужности.

2. На стадии профессиональной подготовки многие учащиеся и студенты переживают разочарование в получаемой профессии. Возникает недовольство отдельными учебными предметами, появляются сомнения в правильности профессионального выбора, падает интерес к учебе. Наблюдается кризис профессионального выбора. Как правило, он отчетливо проявляется в первый и последний годы профессионального обучения. За редким исключением этот кризис преодолевается сменой учебной мотивации на социально-профессиональную. Увеличивающаяся год от года профессиональная направленность учебных дисциплин снижает, неудовлетворенность.

Таким образом, кризис ревизии и коррекции профессионального выбора на данной стадии не доходит до критической фазы, когда неизбежен конфликт. Можно отметить вялотекущий характер этого кризиса. Но изменение социальной ситуации развития и перестройка ведущей учебно-познавательной деятельности в профессионально ориентированную позволяют выделить его в самостоятельный нормативный кризис профессионального становления личности.

3. После завершения профессионального образования наступает стадия профессиональной адаптации. Молодые специалисты приступают к самостоятельной трудовой деятельности. Кардинально изменяется профессиональная ситуация развития: новый разновозрастной коллектив, другая иерархическая система производственных отношений, новые социально-профессиональные ценности, иная социальная роль и, конечно, принципиально новый вид ведущей деятельности.

Уже при выборе профессии молодой человек имел определенное представление о будущей работе. В профессиональном учебном заведении оно значительно обогатилось. И вот наступило время реального выполнения профессиональных функций. Первые недели, месяцы работы вызывают большие трудности. Но они не становятся фактором возникновения кризисных явлений. Основная причина психологическая, являющаяся следствием несовпадения реальной профессиональной жизни со сформировавшимися представлениями и ожиданиями. Несовпадение профессиональной деятельности ожиданиям вызывает кризис профессиональных ожиданий.

Переживание этого кризиса выражается в неудовлетворенности организацией труда, его содержанием, должностными обязанностями, производственными отношениями, условиями работы и зарплатой.

Возможны два варианта разрешения кризиса:

- конструктивный: активизация профессиональных усилий по скорейшей адаптации и приобретению опыта работы;
- деструктивный: увольнение, смена специальности; неадекватное, некачественное, непродуктивное выполнение профессиональных функций.

4. Следующий нормативный кризис профессионального становления личности возникает на завершающей стадии первичной профессионализации, после 3 — 5 лет работы. К этому времени специалист освоил и продуктивно (производительно и качественно) выполняет нормативно одобряемую деятельность, определил свой социально-профессиональный статус в иерархии производственных отношений. Динамика прошлого опыта, инерция профессионального развития, потребность в самоутверждении вызывают протест, неудовлетворенность профессиональной жизнью. Осознанно или неосознанно личность начинает испытывать потребность в дальнейшем профессиональном росте, в карьере. При отсутствии перспектив профессионального роста личность испытывает дискомфорт, психическую напряженность, появляются мысли о возможном увольнении, смене профессии.

Кризис профессионального роста может временно компенсироваться разного рода непрофессиональными, досуговыми видами деятельности, бытовыми заботами или же кардинально решаться путем ухода из профессии. Но вряд ли такое разрешение кризиса можно считать продуктивным.

Стабилизация же всех сторон профессиональной жизни способствует профессиональной стагнации личности: смирению и профессиональной апатии. Стагнация может длиться годами, иногда до ухода на пенсию.

5. Дальнейшее профессиональное развитие специалиста приводит его ко вторичной профессионализации. Особенностью этой стадии является высококачественное и высокопроизводительное выполнение профессиональной деятельности. Способы ее реализации имеют отчетливо выраженный индивидуальный характер. Специалист становится профессионалом. Ему присущи социально-профессиональная позиция, устойчивая профессиональная самооценка. Кардинально перестраиваются социально-профессиональные ценности и отношения, изменяются способы выполнения деятельности, что свидетельствует о переходе специалиста на новую стадию профессионального развития, так как эти изменения приводят к существенному преобразованию и социальной ситуации, и ведущей деятельности, которая характеризуется индивидуальным стилем и элементами творчества.

Во многих случаях качественное и высокопродуктивное выполнение деятельности приводит к тому, что личность перерастает свою профессию. Усиливается неудовлетворенность собой, своим профессиональным положением. Сформировавшееся к этому времени профессиональное самосознание подсказывает альтернативные сценарии дальнейшей карьеры, и не обязательно в рамках данной профессии. Личность испытывает потребность в самоопределении и самоорганизации. Противоречия между желаемой карьерой и ее реальными перспективами приводят к развитию кризиса профессиональной карьеры. При этом серьезной ревизии подвергается «Я-концепция», вносятся коррективы

в сложившиеся производственные отношения. Можно констатировать: идет перестройка профессиональной ситуации развития.

Возможные сценарии выхода из кризиса: увольнение, освоение новой специальности в рамках той же профессии, переход на более высокую должность. Одним из продуктивных вариантов снятия кризиса является переход на следующую стадию профессионального становления — стадию мастерства.

6. Стадия мастерства характеризуется творческим и инновационным уровнем выполнения профессиональной деятельности. Движущим фактором дальнейшего профессионального развития личности становится потребность в самореализации, самоосуществлении. Профессиональная самоактуализация личности приводит к неудовлетворенности собой, окружающими людьми.

Кризис нереализованных возможностей, или, точнее, кризис социально-профессиональной самоактуализации, — это душевная смута, бунт против себя. Продуктивный выход из него — новаторство, изобретательство, стремительная карьера, социальная и профессиональная сверхнормативная активность. Деструктивные варианты разрешения кризиса — увольнение, конфликты, профессиональный цинизм, алкоголизм, создание новой семьи, депрессия.

7. Следующий нормативный кризис профессионального развития обусловлен уходом из профессиональной жизни. По достижении определенной возрастной границы человек уходит на пенсию. Предпенсионный период для многих работников приобретает кризисный характер. Это связано с необходимостью усвоения новой социальной роли и поведения. Уход на пенсию означает сужение социально-профессионального поля и контактов, снижение финансовых возможностей. Острота протекания кризиса утраты профессиональной деятельности зависит от характера трудовой деятельности (работники физического труда переживают его легче), семейного положения и здоровья. Для снятия кризисных явлений оправданно было бы проводить курсы по подготовке к уходу на пенсию, тренинги социально-экономической взаимопомощи, организовывать клубы досуга пенсионеров.

8. После ухода на пенсию начинается социально-психологическое старение. Оно проявляется в ослаблении интеллектуальных процессов, повышении или снижении эмоциональных переживаний. Снижается темп психической деятельности, появляется настороженность к нововведениям, ко всему новому, наблюдается постоянная погруженность в прошлое и ориентация на прошлый опыт. Отмечается также пристрастие к морализированию и осуждению поведения молодежи, четко прослеживается противопоставление своего поколения поколению, идущему на смену. Неудачно прожитая жизнь завершается страхом смерти, постоянными жалобами на здоровье, близких родственников, упущенные возможности. Эта неудовлетворенность современной жизнью обусловлена укорочением жизненной перспективы, аморфностью профессиональной идентичности, социальной изоляцией и одиночеством. Назовем это беспокойное и тревожное состояние души кризисом социально-психологической адекватности. Каковы же способы преодоления этого кризиса? Психологические исследования последних лет показывают, что пожилые люди могут активно противостоять наступлению беспомощной старости.

Л.И. Анциферова отмечает, что условием преодоления развивающегося кризиса может стать определение областей приложения накопленного опыта, в которых можно получить подтверждение своей полезности, нужности. «Новые старики» могут осваивать и новые профессии, не говоря уже о совершенствовании в привычных сферах профессиональной деятельности.

Пожилые люди могут, наконец, заняться обобщением своего индивидуального опыта в форме книги воспоминаний, любительскими видами декоративно-прикладных ремесел и т.п. Главное — насытить жизнь активной деятельностью. В настоящее время актуальным становится обеспечение полноценной социально-профессиональной деятельности пожилых людей.

Мы рассмотрели основные нормативные кризисы профессионального становления личности. Каждый из них отличается своеобразием профессиональной ситуации развития и индивидуально окрашенными способами выполнения ведущей деятельности. Решающее значение в возникновении кризисов на первых стадиях профессионального становления имеют объективные факторы: смена ведущей деятельности, кардинальное изменение социальной ситуации. На последующих стадиях все большую роль играют субъективные факторы: изменение «Я-концепции», перестройка профессионального сознания, возрастание уровня притязаний и самооценки, проявление потребности в самоутверждении и самоосуществлении, т.е. личность сама становится инициатором кризисов профессионального развития. Продуктивное выполнение деятельности приводит к тому, что профессионализм личности перерастает саму деятельность (табл.21).

Помимо нормативных кризисов профессиональное становление сопровождается ненормативными, обусловленными жизненными обстоятельствами. Такие события, как вынужденное увольнение, переквалификация, смена места жительства, перерывы в работе, связанные с рождением ребенка, потеря трудоспособности вызывают сильные эмоциональные переживания и часто приобретают отчетливо выраженный кризисный характер.

К эффективным психотехнологиям преодоления кризисов профессионального становления относятся психопрофилактика кризисов, диагностика социально-профессиональных качеств личности как информационная основа коррекции профессионально-психологического профиля личности, тренинги личностного и профессионального роста, рефлексия профессионального развития и составление альтернативных сценариев профессиональной жизни, индивидуальное консультирование, прогноз желаемых профессиональных достижений.

Кризисы профессионального развития личности

Таблица 21

Кризис	Факторы, обуславливающие кризис	Способы преодоления кризиса
1	2	3
Кризис учебно-профессиональной ориентации (14-15 или 16-17 лет)	Формирование профессиональных намерений и их реализация. Становление «Я-концепции» и ее коррекция. Случайные судьбоносные моменты жизнедеятельности	Выбор профессионального учебного заведения или способа профессиональной подготовки
Кризис профессионального выбора (16-18 лет)	Неудовлетворенность профессиональным образованием и профессиональной подготовкой. Изменение социально-экономических условий жизнедеятельности. Перестройка ведущей деятельности	Смена мотивов учебно-профессиональной деятельности. Коррекция выбора профессии
Кризис профессиональных ожиданий (18-20 лет)	Трудности профессиональной адаптации. Освоение новой ведущей деятельности. Несовпадение профессиональных ожиданий и реальной действительности	Активизация профессиональных усилий. Корректировка мотивов труда и «Я-концепции». Увольнение, смена специальности и профессии
Кризис профессионального роста (23-25 лет)	Неудовлетворенность возможностями занимаемой должности и карьерой. Потребность в дальнейшем повышении квалификации. Создание семьи и ухудшение финансовых возможностей	Повышение квалификации. Карьера. Смена места работы, вида деятельности. Хобби, семья, быт
Кризис профессиональной карьеры (30-33 года)	Стабилизация профессиональной ситуации. Неудовлетворенность собой и своим профессиональным статусом. Ревизия «Я-концепции». Новая доминанта профессиональных ценностей	Переход на новую должность или работу. Освоение новой специальности и повышение квалификации. Уход в быт, семью, досуговые занятия,

		социальная изоляция, эротические приключения
Кризис социально-профессиональной самоактуализации (40—42 года)	Неудовлетворенность возможностями реализовать себя в сложившейся профессиональной ситуации. оррекция «Я-концепции». Недовольство собой, своим социально-профессиональным статусом. психофизиологические изменения и ухудшение состояния здоровья. Профессиональные деформации	Переход на инновационный уровень выполнения деятельности (творчество, изобретательство, новаторство). Сверхнормативная социально-профессиональная деятельность. Переход на новую должность или работу. Смена профессиональной позиции, сексуальные увлечения, создание новой семьи
Кризис утраты профессиональной деятельности (55-60 лет)	Уход на пенсию и новая социальная роль. Новый способ жизнедеятельности. Сужение социально-профессионального поля. Сужение финансовых возможностей. Психофизиологические изменения и ухудшение состояния здоровья	Социально-психологическая подготовка к новому виду жизнедеятельности. Организация социально-экономической взаимопомощи пенсионеров. Вовлечение в общественно-полезную деятельность
Кризис социально-профессиональной адекватности (65-70 лет)	Социально-психологическое старение, утрата профессиональной идентификации, неудовлетворенность жизнью	Социально-психологическая активность, освоение новых социально полезных видов деятельности

Психотехнологии преодоления кризисов профессионального становления создают условия для прогрессивного целенаправленного профессионального становления, способствуют профессиональной самоактуализации работников.

Кризисы профессионального развития могут также стать следствием внедрения новой организации труда, новых технологий, аттестации, тарификации и т.п. Но они не являются предметом нашего анализа, как и кризисы, вызванные крупными жизненными неудачами и провалами.

Тема 6. Профессиональные деструкции

1. Определение понятия «Профессиональные деструкции».
2. Концептуальные позиции
3. Психологические детерминанты профессиональных деструкции
4. Профессиональные деформации менеджеров

1. Определение понятия «Профессиональные деструкции».

Известно, что труд положительно влияет на психику человека. Применительно же к разным видам профессиональной деятельности принято считать, что существует большая группа профессий, выполнение которых приводит к профессиональным заболеваниям разной степени тяжести.

Исследователи отмечают также, что многолетнее выполнение одной и той же профессиональной деятельности приводит к появлению профессиональной усталости, возникновению психологических барьеров, обеднению репертуара способов выполнения деятельности, утрате профессиональных умений и навыков, снижению

работоспособности. Можно констатировать, что на стадии профессионализации по многим видам профессий происходит развитие профессиональных деструкции.

Профессиональные деструкции – это изменения сложившейся структуры деятельности и личности, негативно сказывающиеся на продуктивности труда и взаимодействии с другими участниками этого процесса.

А.К.Маркова на основе обобщения исследований нарушения профессионального развития личности выделила следующие тенденции профессиональных деструкции:

- отставание, замедление профессионального развития сравнительно с возрастными и социальными нормами;
- дезинтеграцию профессионального развития, распад профессионального сознания и как следствие – нереалистические цели, ложные смыслы труда, профессиональные конфликты;
- низкую профессиональную мобильность, неумение приспособиться к новым условиям труда и дезадаптацию;
- рассогласованность отдельных звеньев профессионального развития, когда одна сфера как бы забегает вперед, а другая отстает (например, мотивация к профессиональному росту есть, но мешает отсутствие целостного профессионального сознания);
- ослабление ранее имевшихся профессиональных данных, профессиональных способностей, профессионального мышления;
- искаженное профессиональное развитие, появление ранее отсутствовавших негативных качеств, отклонений от социальных и индивидуальных норм профессионального развития, меняющих профиль личности;
- появление деформаций личности (например, эмоционального истощения и выгорания, а также ущербной профессиональной позиции);
- прекращение профессионального развития из-за профессиональных заболеваний или потери трудоспособности.

Таким образом, профессиональные деформации нарушают целостность личности, снижают ее адаптивность, устойчивость, отрицательно сказываются на продуктивности деятельности.

Анализируя причины, препятствующие профессиональному развитию человека, А.К.Маркова указывает на возрастные изменения, связанные со старением, профессиональные деформации, профессиональную усталость, монотонию, длительную психическую напряженность, обусловленную сложными условиями труда, а также кризисы профессионального развития.

В психологии труда основательно исследованы проблемы профессионального старения, обеспечения надежности труда, повышения работоспособности, а также виды профессиональной деятельности, связанные с неблагоприятными и экстремальными условиями труда. В меньшей степени исследованы профессиональные деформации личности, несмотря на то что С.Г.Геллерштейн еще в 1930-е гг. писал: «Надо постоянно помнить, что сущность профессиональной работы заключается не только в выполнении работником ряда активных и реактивных действий, но и в приспособлении организма к тем специфическим особенностям профессии, на фоне которых эти действия совершаются. Происходит непрерывное взаимодействие внешних условий и организма работника. При этом очень часто наблюдается деформация не только тела, но и психики работника».

Далее С.Г.Геллерштейн уточняет, что деформацию следует понимать как изменение, наступающее в организме и приобретающее стойкий характер (искривление позвоночника и близорукость у конторских служащих, угодливость приказчиков, лживость кельнера и др).

Отдельные аспекты этой проблемы освещены в работах С.П.Безносова, Р.М.Грановской, Л.Н.Корнеевой. Исследователи отмечают, что деформации развиваются под влиянием условий труда и возраста. Деформации искажают конфигурацию личностного профиля персонала и негативно сказываются на продуктивности труда. В

наибольшей степени профессиональным деформациям подвержены профессии типа «человек–человек». Это вызвано, по мнению С.П.Безносова, тем, что общение с другим человеком обязательно включает и его обратное воздействие на субъект данного труда. Профессиональные деформации по-разному выражаются у представителей различных профессий.

А.В.Филиппов, анализируя психологические механизмы реализации нововведений, выделяет несколько типов психологических барьеров: организационно-психологические, социально-психологические, когнитивно-психологические и психомоторные¹. Возникновение этих барьеров обусловлено стереотипизацией организационных процессов, межличностных отношений, квалификацией, режимом труда.

Развитие производства, модернизация техники, новые технологии обуславливают необходимость перестройки, изменения устоявшейся профессионально обусловленной структуры специалиста. Психологические барьеры порождают конфликтные ситуации, вызывают психическую напряженность, неудовлетворенность трудом, руководителями. Все эти негативные явления приводят к развитию профессионально нежелательных качеств: консерватизма, догматизма, индифферентности и др.

А.М.Новиков подчеркивает необходимость смены места работы, должности и квалификации работников. Если человек всю жизнь работает на одном и том же рабочем месте, то это приводит, по мнению исследователя, к деградации личности.

Таким образом, можно констатировать: многолетнее выполнение одной и той же деятельности устоявшимися способами ведет к развитию профессионально нежелательных качеств и профессиональной дезадаптации специалистов.

2. Концептуальные позиции

Основываясь на анализе литературы и собственных исследованиях, мы сформулировали следующие концептуальные положения развития профессиональных деструкции личности:

1. Профессиональное становление сопровождается разнонаправленными онтогенетическими изменениями личности. Профессиональное развитие – это приобретения и потери, а значит, становление специалиста, профессионала – не только совершенствование, но и разрушение, деструкция.
2. Профессиональные деструкции в самом общем случае – это нарушение уже усвоенных способов деятельности, разрушение сформированных профессиональных качеств, появление стереотипов профессионального поведения и психологических барьеров при освоении новых профессиональных технологий, новой профессии или специальности. Это также изменения структуры личности при переходе от одной стадии профессионального становления к другой. Профессиональные деструкции возникают и при возрастных изменениях, физическом и нервном истощении, болезнях.
3. Переживание профессиональных деструкции сопровождается психической напряженностью, психологическим дискомфортом, а в отдельных случаях конфликтами и кризисными явлениями. Успешное разрешение профессиональных трудностей приводит к дальнейшему совершенствованию деятельности и профессиональному развитию личности.
4. Деструкции, которые возникают в процессе многолетнего выполнения одной и той же профессиональной деятельности, негативно влияют на ее продуктивность, порождают профессионально нежелательные качества и изменяют профессиональное поведение человека, назовем профессиональными деформациями.
5. Любая профессиональная деятельность уже на стадии ее освоения, а в дальнейшем при выполнении, деформирует личность. Осуществление конкретных видов деятельности не требует всех многообразных качеств и способностей личности, многие из них остаются невостребованными. По мере профессионализации успешность выполнения деятельности начинает определяться ансамблем профессионально важных качеств, которые годами «эксплуатируются». Отдельные из них постепенно трансформируются в профессионально нежелательные качества. Одновременно исподволь развиваются профессиональные

акцентуации – чрезмерно выраженные качества и их сочетания, отрицательно сказывающиеся на деятельности и поведении специалиста. Некоторые функционально-нейтральные свойства личности, развиваясь, могут трансформироваться в профессионально отрицательные качества. Результатом всех этих психологических метаморфоз становится деформация личности специалиста.

6. Очевидно, многолетнее выполнение профессиональной деятельности не может постоянно сопровождаться ее совершенствованием и непрерывным профессиональным развитием личности. Неизбежны, пусть временные, периоды стабилизации. На начальных стадиях профессионализации эти периоды недолговременны. На последующих стадиях профессионализации у отдельных специалистов период стабилизации может продолжаться достаточно долго: год и более. В этих случаях уместно говорить о наступлении профессиональной стагнации личности. Уровни выполнения профессиональной деятельности при этом могут сильно отличаться. И даже при достаточно высоком уровне осуществления профессиональной деятельности, реализуемой одними и теми же способами, стереотипно и стабильно, проявляется профессиональная стагнация.

7. Сенситивными периодами образования профессиональных деформаций являются кризисы профессионального становления личности. Непродуктивный выход из кризиса искажает профессиональную направленность, инициирует возникновение негативной профессиональной позиции, снижает профессиональную активность. Эти изменения активизируют процесс образования профессиональных деформаций. Проблема профессиональных деформаций и станет предметом нашего научного анализа.

3. Психологические детерминанты профессиональных деструкции

Все многообразие факторов, детерминирующих профессиональные деструкции, можно разделить на три группы:

- объективные, связанные с социально-профессиональной средой: социально-экономической ситуацией, имиджем и характером профессии, профессионально-пространственной средой;

- субъективные, обусловленные особенностями личности и характером профессиональных взаимоотношений;

- объективно-субъективные, порождаемые системой и организацией профессионального процесса, качеством управления, профессионализмом руководителей.

Рассмотрим психологические детерминанты деформаций личности, порождаемые этими факторами. Следует отметить, что одни и те же детерминанты проявляются во всех трех группах факторов.

1. Предпосылки развития профессиональных деформаций коренятся уже в мотивах выбора профессии. Это как осознаваемые мотивы: социальная значимость, имидж, творческий характер, материальные блага, – так и неосознаваемые: стремление к власти, доминированию, самоутверждению.

2. Пусковым механизмом деформации становятся деструкции ожидания на стадии вхождения в самостоятельную профессиональную жизнь. Профессиональная реальность сильно отличается от представления, сформировавшегося у выпускника профессионального учебного заведения. Первые же трудности побуждают начинающего специалиста к поиску «кардинальных» методов работы. Неудачи, отрицательные эмоции, разочарования инициируют развитие профессиональной дезадаптации личности.

3. В процессе выполнения профессиональной деятельности специалист повторяет одни и те же действия и операции. В типичных условиях труда становится неизбежным образование стереотипов осуществления профессиональных функций, действий, операций.

Они упрощают выполнение профессиональной деятельности, повышают ее определенность, облегчают взаимоотношения с коллегами. Стереотипы придают профессиональной жизни стабильность, способствуют формированию опыта и

индивидуального стиля деятельности. Можно констатировать, что профессиональные стереотипы обладают несомненными достоинствами для человека и являются основой образования многих профессиональных деформаций личности.

Стереотипы – неизбежный атрибут профессионализации специалиста; образование автоматизированных профессиональных умений и навыков, становление профессионального поведения невозможны без накопления бессознательного опыта и установок. И наступает момент, когда профессиональное бессознательное превращается в стереотипы мышления, поведения и деятельности.

Но профессиональная деятельность изобилует нестандартными ситуациями, и тогда возможны ошибочные действия и неадекватные реакции. П.Я.Гальперин указывал, что «...при неожиданном изменении ситуации нередко случается, что действия начинают выполняться по отдельным условным раздражителям, без учета фактического положения в целом. Тогда говорят, что автоматизмы действуют вопреки пониманию»¹. Другими словами, стереотипизация является одним из достоинств психики, но вместе с тем вносит большие искажения в отражение профессиональной реальности и порождает разного типа психологические барьеры.

4. К психологическим детерминантам профессиональных деформаций относятся разные формы психологической защиты. Многие виды профессиональной деятельности характеризуются значительной неопределенностью, вызывающей психическую напряженность, часто сопровождаются отрицательными эмоциями, деформациями ожиданий. В этих случаях вступают в действие защитные механизмы психики. Из огромного многообразия видов психологической защиты на образование профессиональных деформаций влияют отрицание, рационализация, вытеснение, проекция, идентификация, отчуждение

5. Развитию профессиональных деформаций способствует эмоциональная напряженность профессионального труда. Часто повторяющиеся отрицательные эмоциональные состояния с ростом стажа работы снижают фрустрационную толерантность специалиста, что может привести к развитию профессиональных деформаций

Эмоциональная насыщенность профессиональной деятельности приводит к повышенной раздражительности, перевозбуждению, тревожности, нервным срывам. Такое неустойчивое состояние психики получило название синдрома «эмоционального сгорания». Этот синдром наблюдается у педагогов, врачей, управленцев, социальных работников. Его следствием могут стать неудовлетворенность профессией, утрата перспектив профессионального роста, а также разного рода профессиональные деформации личности.

6. В исследованиях Н.В.Кузьминой на примере педагогической профессии установлено, что на стадии профессионализации по мере становления индивидуального стиля деятельности снижается уровень профессиональной активности личности, возникают условия для стагнации, профессионального развития². Развитие профессиональной стагнации зависит от содержания и характера труда. Труд монотонный, однообразный, жестко структурированный способствует профессиональной стагнации. Стагнация же, в свою очередь, инициирует образование различных деформаций.

7. На развитие деформаций специалиста большое влияние оказывает снижение уровня его интеллекта. Исследования общего интеллекта взрослых показывают, что с ростом стажа работы он снижается. Конечно, здесь имеют место возрастные изменения, но главная причина заключается в особенностях нормативной профессиональной деятельности. Многие виды труда не требуют от работников решения профессиональных задач, планирования процесса труда, анализа производственных ситуаций. Невостребованные интеллектуальные способности постепенно угасают. Однако интеллект работников, занятых теми видами труда, выполнение которых связано с решением профессиональных проблем, поддерживается на высоком уровне до конца их профессиональной жизни.

8. Деформации обусловлены также тем, что у каждого человека есть предел развития уровня образования и профессионализма. Он зависит от социально-профессиональных

установок, индивидуально-психологических особенностей, эмоционально-волевых характеристик. Причинами образования предела развития могут стать психологическое насыщение профессиональной деятельностью, неудовлетворенность имиджем профессии, низкой зарплатой, отсутствием моральных стимулов.

9. Факторами, инициирующими развитие профессиональных деформаций, являются различные акцентуации характера личности. В процессе многолетнего выполнения одной и той же деятельности акцентуации профессионализируются, вплетаются в ткань индивидуального стиля деятельности и трансформируются в профессиональные деформации специалиста. У каждого акцентуированного специалиста свой ансамбль деформаций, и они отчетливо проявляются в деятельности и профессиональном поведении. Другими словами, профессиональные акцентуации – это чрезмерное усиление некоторых черт характера, а также отдельных профессионально обусловленных свойств и качеств личности.

10. Фактором, инициирующим образование деформаций, являются возрастные изменения, связанные со старением. Специалисты в области психогеронтологии отмечают следующие виды и признаки психологического старения человека:

- социально-психологическое старение, которое выражается в ослаблении интеллектуальных процессов, перестройке мотивации, изменении эмоциональной сферы, возникновении дезадаптивных форм поведения, росте потребности в одобрении и др.;
- нравственно-этическое старение, проявляющееся в навязчивом морализировании, скептическом отношении к молодежной субкультуре, противопоставлении настоящего прошлому, преувеличении заслуг своего поколения и др.;
- профессиональное старение, которое характеризуется невосприимчивостью к нововведениям, канонизацией индивидуального опыта и опыта своего поколения, трудностями освоения новых средств труда и производственных технологий, снижением темпа выполнения профессиональных функций и др.

Исследователи феномена старости подчеркивают, да и примеров тому много, что фатальной неизбежности профессионального старения нет. Это действительно так. Но нельзя отрицать очевидного: физическое и психологическое старение деформирует профессиональный профиль человека, отрицательно сказывается на достижении вершин профессионального мастерства.

Таким образом, мы определили основные детерминанты профессиональных деструкции специалиста. Это стереотипы мышления и деятельности, социальные стереотипы поведения, отдельные формы психологической защиты: рационализация, проекция, отчуждение, замещение, идентификация. Образование деструкции инициируется профессиональной стагнацией специалиста, а также акцентуацией черт характера. Но главным фактором, ключевой детерминантой развития деструкции является сама профессиональная деятельность. Каждая профессия имеет свой ансамбль профессиональных деформаций.

Уровни профессиональных деформаций

Исследователи С.П.Безносков, Р.М.Грановская, Л.Н.Корнеева, А.К.Маркова отмечают, что в наибольшей степени профессиональные деформации развиваются у представителей социомических профессий, постоянно взаимодействующих с людьми: врачей, педагогов, работников сферы обслуживания и правоохранительных органов, госслужащих, руководителей, предпринимателей и др.

У представителей этих профессий профессиональные деформации могут проявляться на четырех уровнях:

1. Общепрофессиональные деформации, типичные для работников этой профессии. Эти инвариантные особенности личности и поведения профессионалов прослеживаются у большей части работников со стажем, хотя уровень выраженности данной группы деформаций различен. Так, для врачей характерен синдром «сострадательной усталости», выражающийся в эмоциональной индифферентности к страданиям больных. У

работников правоохранительных органов развивается синдром «асоциальной перцепции», при котором каждый гражданин воспринимается как потенциальный нарушитель; у руководителей – синдром «вседозволенности», выражающийся в нарушении профессиональных и этических норм, в стремлении манипулировать профессиональной жизнью подчиненных. Ансамбль общепрофессиональных деформаций делает работников одной профессии узнаваемыми, похожими.

2. Специальные профессиональные деформации, возникающие в процессе специализации по профессии. Любая профессия объединяет несколько специальностей. Каждая специальность имеет свой состав деформаций. Так, у следователя появляется правовая подозрительность, у оперативного работника – актуальная агрессивность, у адвоката – профессиональная изворотливость, у прокурора – обвинительность. Врачи разных специальностей тоже обрастают своими деформациями. Терапевты ставят угрожающие диагнозы, хирурги циничны, медсестры черствы и равнодушны.

3. Профессионально-типологические деформации, обусловленные наложением индивидуально-психологических особенностей личности – темперамента, способностей, характера – на психологическую структуру деятельности. В результате складываются профессионально и личностно обусловленные комплексы:

- деформации профессиональной направленности личности: искажение мотивации деятельности («сдвиг мотива на цель»), перестройка ценностных ориентации, пессимизм, скептическое отношение к новичкам и нововведениям;

- деформации, развивающиеся на основе каких-либо способностей: организаторских, коммуникативных, интеллектуальных и др. (комплекс превосходства, гипертрофированный уровень притязаний, завышенная самооценка, психологическая герметизация, нарциссизм и др.);

- деформации, обусловленные чертами характера: ролевая экспансия, властолюбие, «должностная интервенция», доминантность, индифферентность и др.

Эта группа деформаций развивается в разных профессиях и не имеет четкой профессиональной ориентации.

4. Индивидуализированные деформации, обусловленные особенностями работников самых различных профессий. В процессе многолетнего выполнения профессиональной деятельности, психологического сращивания личности и профессии отдельные профессионально важные качества, как, впрочем, и профессионально нежелательные, чрезмерно развиваются, что приводит к возникновению сверхкачеств, или акцентуаций. Это могут быть сверхответственность, суперчестность, гиперактивность, трудовой фанатизм, профессиональный энтузиазм. Данные деформации можно назвать «профессиональным кретинизмом».

Следствием всех этих деформаций являются психическая напряженность, конфликты, кризисы, снижение продуктивности профессиональной деятельности личности, неудовлетворенность жизнью и социальным окружением.

4. Профессиональные деформации менеджеров

Подтвердим выдвинутые выше положения о развитии профессиональных деформаций на примере профессии менеджера.

В трудах отечественных ученых убедительно показаны роль и значение профессионально важных качеств в осуществлении продуктивной деятельности и достижении вершин профессионального мастерства. Всесторонне исследовались механизмы, закономерности и динамика развития профессиональных способностей, профессионально значимых констелляций, их переструктурирование в процессе профессионализации.

Анализ многочисленных публикаций по проблемам деятельности и личности специалиста показывает, что основное внимание исследователи уделяли профессионально важным качествам, в меньшей степени изучались функционально-нейтральные и профессионально нежелательные качества. По мнению исследователей,

профессиональные деформации неизбежно возникают в процессе возрастных, профессиональных и личностных изменений, а также под влиянием содержания и особенностей деятельности.

Изучение работ зарубежных ученых (Г.Беккера, К.Зейферта, И.Ландшира, К.Роджерса, Д.Сьюпера и др.) также показывает, что при исследовании профессионального становления личности в основном обращалось внимание на профессионально важные качества, на продуктивные психологические новообразования. Профессионально значимые способности изучались при профессиональном отборе, определении профпригодности и аттестации специалистов. Психологические особенности профессионализации исследовались в контексте становления «Я-концепции» специалиста. Деструктивные же изменения личности не являлись специальным предметом исследования. В 1974 г. американский психолог Х.Дж.Фрейденберг ввел термин «синдром эмоционального сгорания», характеризующий состояние истощения и усталости специалистов, находящихся в тесном общении с клиентами. В профессиональную группу людей, подверженных этому синдрому, были включены врачи, учителя, менеджеры. Проявление синдрома «эмоционального сгорания» приводит к возникновению дегуманизации, агрессивности, пессимизма, тревожности и иных разрушающих личность состояний и качеств.

Рассмотрим деформации менеджеров. Основанием для выделения деформаций стали диагностирующие семинары-тренинги актуализации профессионального развития. На тренинговых занятиях менеджерам предлагалось погрузиться в профессию, попытаться почувствовать, что хорошего и чтостораживающего привнесла управленческая деятельность в индивидуальную жизнь каждого. Слушатели получали домашнее задание написать по предложенному сценарию психобиографию своего профессионального становления, подробно рассмотрев возможные профессиональные деформации. Применялся также ретроспективный анализ критических событий профессиональной жизни.

Всестороннее обсуждение педагогических деформаций позволило определить их состав. Часть из них мы диагностировали, результаты диагностики коллегиально обсуждались. Таким образом было выделено 11 деформаций, которые в дальнейшем диагностировались по уже известным опросникам, а для отдельных деформаций были сконструированы новые. Средние показатели по группам почти не отличались. Индивидуальные же показатели существенно различались и были статистически значимы. Анализ результатов диагностики показал, что степень выраженности деформации определяется стажем работы, полом, содержанием профессиональной деятельности и индивидуально-психологическими особенностями личности менеджера.

Кратко охарактеризуем основные профессиональные деформации менеджеров.

1. Авторитарность проявляется в жесткой централизации управленческого процесса, единоличном осуществлении руководства, использовании преимущественно распоряжений, рекомендаций, указаний. Авторитарные менеджеры тяготеют к различным наказаниям, нетерпимы к критике. Авторитарность обнаруживается в снижении рефлексии – самоанализа и самоконтроля менеджера, проявлении высокомерия и черт деспотизма.
2. Демонстративность – качество личности, проявляющееся в эмоционально окрашенном поведении, желании нравиться, стремлении быть на виду, проявить себя. Эта тенденция реализуется в оригинальном поведении, демонстрации своего превосходства, нарочитых преувеличениях, расцветивании своих переживаний, в позах, поступках, рассчитанных на внешний эффект. Эмоции яркие, выразительны в проявлениях, но неустойчивы и неглубоки. Известная де-монстративность менеджеру профессионально необходима. Однако когда она начинает определять стиль поведения, то снижает качество управленческой деятельности, становясь средством самоутверждения менеджера.
3. Профессиональный догматизм возникает вследствие частого повтора одних и тех же ситуаций, типовых профессиональных задач. У менеджера исподволь формируется

склонность к упрощению проблем, применению уже известных приемов без учета всей сложности управленческой ситуации. Профессиональный догматизм проявляется также в игнорировании управленческих теорий, пренебрежительном отношении к науке, инновациям, в самоуверенности и завышенной самооценке. Догматизм развивается с ростом стажа работы в одной и той же должности, снижением уровня общего интеллекта, а также обуславливается особенностями характера.

4. Доминантность обусловлена выполнением менеджером властных функций. Ему даны большие права: требовать, наказывать, оценивать, контролировать. Развитие этой деформации определяется также индивидуально-типологическими особенностями личности. В большей мере доминантность проявляется у холериков и флегматиков. Она может развиваться на основе акцентуации характера. Но в любом случае работа менеджера создает благоприятные условия для удовлетворения потребности во власти, в подавлении других и самоутверждении за счет своих подчиненных.

5. Профессиональная индифферентность характеризуется эмоциональной сухостью, игнорированием индивидуальных особенностей работников. Профессиональное взаимодействие с ними строится без учета их личностных особенностей.

Профессиональное равнодушие развивается на основе обобщения личного отрицательного опыта менеджера. Эта деформация характерна для черствых, закрытых людей со слабо выраженной эмпатией, испытывающих трудности в общении.

Индифферентность развивается с годами как следствие эмоциональной усталости и отрицательного индивидуального опыта взаимодействия с подчиненными и коллегами.

6. Консерватизм проявляется в предубеждении против нововведений, приверженности устоявшимся технологиям, настороженном отношении к творческим работникам.

Развитию консерватизма способствует то обстоятельство, что менеджер регулярно репродуцирует одни и те же хорошо зарекомендовавшие себя формы и методы управления. Стереотипные приемы воздействия постепенно превращаются в штампы, экономят интеллектуальные силы менеджера, не вызывают дополнительных эмоциональных переживаний. По мере профессионализации эти штампы в управленческой работе становятся тормозом развития организации, предприятия или учреждения.

Обращенность в прошлое при недостаточно критичном к нему отношении формирует у менеджеров предубеждение против инноваций. Сказываются также возрастные изменения личности. С годами растет потребность в стабильности, приверженность устоявшимся и отработанным формам и методам управления.

7. Профессиональная агрессия проявляется в отсутствии стремления учитывать чувства, права и интересы подчиненных, приверженности к «карательным» воздействиям, в требовании безоговорочного подчинения. Конечно, в деятельности менеджера неизбежно принуждение. Агрессивность проявляется также в иронии, насмешках и навешивании ярлыков: «тупица», «бездельник», «хам», «кретин» и т.п. Агрессивность как профессиональная деформация обнаруживается у менеджеров с ростом стажа работы, когда усиливаются стереотипы мышления, уменьшаются самокритичность и способность конструктивно решать конфликтные ситуации.

8. Ролевой экспансионизм проявляется в тотальной погруженности в профессию, фиксации на собственных проблемах и трудностях, в неспособности и нежелании понять другого человека, в преобладании обвинительных и назидательных высказываний, беспепелляционных суждений. Эта деформация обнаруживается в жестком ролевом поведении за пределами организации, предприятия, в преувеличении собственной роли и значения. Ролевой экспансионизм характерен почти для всех менеджеров, проработавших руководителями более 10 лет.

9. Социальное лицемерие менеджера обусловлено необходимостью оправдывать высокие нравственные ожидания подчиненных и коллег, пропагандировать моральные принципы и нормы поведения. Социальная желательность с годами превращается в привычку морализирования, неискренность чувств и отношений. Эта деформация с годами

становится нормой социального поведения большинства менеджеров, и дистанция между декларируемыми и реальными жизненными ценностями увеличивается.

10. Поведенческий трансфер (проявление синдрома ролевого трансфера) характеризует формирование черт ролевого поведения и качеств, присущих подчиненным и вышестоящим руководителям. Поговорка «С кем поведешься – от того и наберешься» справедлива в отношении менеджеров правоохранительных органов: в их поведении, эмоциональных реакциях, речи, интонациях отчетливо проявляются психологические особенности правонарушителей.

Менеджеры вынуждены много внимания уделять нарушителям норм профессионального поведения. Нерадивые работники нередко оказывают сопротивление управленческим воздействиям, порождают трудности, провоцируют негативные эмоциональные реакции. Ненормативное поведение «трудных» работников – агрессивность, враждебность, грубость, эмоциональная неустойчивость – переносится, проецируется на профессиональное поведение менеджера, и он присваивает отдельные проявления отклоняющегося поведения.

11. Сверхконтроль проявляется в чрезмерном сдерживании своих чувств, ориентации на инструкции, уход от ответственности, подозрительной осмотрительности, скрупулезном контроле деятельности подчиненных.

Обобщенные характеристики профессиональных деформаций приведены в табл.22.

Таблица 22 Профессиональные деформации менеджера

Профессиональная деформация	Психологические детерминанты профессиональной деформации	Проявление деформации в профессиональной деятельности
Авторитарность	Психологическая защита – рационализация. Завышенная самооценка своих профессиональных способностей. Властность, агрессивность, схематизация мотивов подчиненных	Жесткая централизация процесса управления. Преимущественное использование распоряжений, указаний, наказаний. Нетерпимость к критике, переоценка собственных возможностей, потребность командовать другими, черты деспотизма
Демонстративность	Психологическая защита – идентификация. Завышенная самооценка «Я-образа». Акцентуация характера – эгоцентризм	Чрезмерная эмоциональность, самопрезентация. Управленческая деятельность – средство самоутверждения на фоне профессионального коллектива. Демонстрация своего превосходства
Профессиональный догматизм	Стереотипы мышления. Возрастная интеллектуальная инертность	Стремление к упрощению профессиональных задач и ситуаций, игнорирование социально-психологических знаний. Склонность к мыслительным и речевым штампам. Преувеличенная ориентация на свой опыт
Доминантность	Неконгруэнтность эмпатии. Индивидуально-типологические особенности. Акцентуации характера	Превышение властных функций, склонность к распоряжениям, приказам. Требовательность и безапелляционность. Нетерпимость к критике коллег
Профессиональная индифферентность	Психологическая защита – отчуждение. Синдром «эмоционального сгорания». Генерализация личностного отрицательного профессионального опыта	Проявление равнодушия, эмоциональной сухости и жесткости. Игнорирование индивидуальных особенностей коллег. Негативное восприятие этических норм и правил поведения

Консерватизм	Психологическая защита – рационализация Стереотипные способы выполнения деятельности Социальные барьеры Хроническая перегрузка профессиональной деятельностью	Стереотипные приемы воздействия постепенно превращаются в штампы, экономят интеллектуальные силы менеджера, не вызывают дополнительных эмоциональных переживаний.
--------------	--	---

Завершая анализ проблемы, Э. Ф. Зеер обозначает и возможные пути профессиональной реабилитации:

- 1) повышение социально-психологической компетентности и ауто-компетентности;
- 2) диагностика профессиональных деформаций и разработка индивидуальных стратегий их преодоления;
- 3) прохождение тренингов личностного и профессионального роста;
- 4) анализ профессиональной биографии и разработка альтернативных сценариев дальнейшего личностного и профессионального роста;
- 5) профилактика профессиональной дезадаптации начинающего специалиста;
- 6) овладение приемами саморегуляции эмоционально-волевой сферы и самокоррекции профессиональных деформаций;
- 7) систематическое повышение квалификации, периодический переход на новую квалификационную категорию или должность.

Тема 7. Профессиональная адаптация личности

1. Внешние и внутренние факторы, влияющие на процесс профессиональной адаптации личности.
2. Средства и этапы адаптации.

1. Внешние и внутренние факторы, влияющие на процесс профессиональной адаптации личности.

Разные аспекты адаптации человека как субъекта к условиям его профессиональной деятельности традиционно рассматриваются в разных психологических дисциплинах (психологии труда, психологии личности, социальной, психологии развития и акмеологии, дифференциальной психологии, дифференциальной психофизиологии, социологии и др.), что приводит к неизбежной потере для научного изучения некоторых из системных свойств целостного феномена.

Существуют веские основания предполагать, что адаптация человека к организации (к трудовой деятельности на конкретном рабочем месте в конкретном коллективе) имеет многоуровневую структуру, в соответствии с которой каждый новый уровень смещает "центр" регуляторных механизмов от отдельного субъекта в пространство его межличностных взаимодействий, актуализируя множество новых феноменов.

Следовательно, все большую роль в эффективности адаптации человека к деятельности в специфических условиях приобретают ресурсы, потенциал других людей, характер их взаимодействия, особенности пространства деятельности, порождаемые самим процессом взаимодействий субъектов.

В целом состояние вопроса системных механизмов адаптации можно свести к следующим положениям.

1. Адаптация есть постоянный процесс активного согласования человеком своих индивидуальных особенностей (индивидуальных, личностных) с условиями внешней среды (требованиями рабочего места, особенностями партнеров, социальных групп, организационной культуры и др.), обеспечивающими успешность его профессиональной деятельности и полноценную личностную самореализацию во всех сферах

жизнедеятельности.

2. Адаптация человека к труду есть совокупность психологических механизмов, проявляющаяся в успешности его профессиональной деятельности, удовлетворенности своим трудом, оптимальной психической и физиологической "цене", затраченной на достижение результата. Они должны быть согласованы с нормативами деятельности, групповыми нормами, требованиями организационной культуры, взаимодействий с партнерами, проявляющимися как оптимальная профессиональная карьера. В целом карьера должна отражать качество согласования "внешних" и "внутренних" условий жизни субъекта, успешность его полноценной самореализации в разных сферах жизнедеятельности.

3. Адаптация являет собой фазовый процесс периодических изменений ее форм, обусловленных динамикой совокупности биологических, личностных, профессиональных особенностей человека как субъекта деятельности. Эти фазы проявляются в периодических изменениях структуры ПВК, в периодизации профессиональной карьеры (служебные перемещения, кризисы и др.), в периодах большей и меньшей эффективности его как субъекта труда, в периодах большего или меньшего социального благополучия, в общей динамике жизненных кризисов и возможностей максимальной самореализации — в стадиях подъема ("акме"), достижения и сохранения стабильности ("плато") и инерции (спада).

Следовательно, можно выделить, как минимум, пять качественно отличающихся друг от друга уровней в отношениях человека как субъекта деятельности и организации (в системе "человек — организация") и более или менее адекватных им "единиц" анализа.

1. "Человек-профессия" (рабочее место, трудовой пост, подразделение) — "профессионально важные качества" (ПВК), "трудовые функции", "индивидуальный стиль деятельности".

2. "Человек-человек" (как субъекты совместной деятельности) — "профессионально важные качества", "трудовые функции", "социальные роли", "стили профессиональной деятельности".

3. "Человек - социальная группа" (профессиональные и межличностные взаимоотношения в трудовом коллективе) — "ПВК", "трудовые функции", "социальные роли", "стили профессиональной деятельности".

4. "Человек-организация" (все вышеупомянутые процессы в дополнительном контексте корпоративной культуры) — "трудовые функции", "социальные роли", "стили профессиональной деятельности".

5. "Человек-социум" (как совокупность политических, социально-экономических условий исторической эпохи) — "социальные роли", "стили жизни".

Едва ли не все стороны отношений людей в системе "человек-организация", входящие в компетенцию психологии труда и других дисциплин, являются различными по своему происхождению, содержанию и психологическим механизмам управления поведением и деятельностью людей.

Привлечение психологии труда к решению практических задач вызвано, в частности, тем, что разные люди с разной степенью успешности овладевают профессией, с разной успешностью справляются со своими профессиональными задачами. Развитие профессиографии способствовало лучшему пониманию объективных и субъективных причин этих явлений.

Анализ содержания профессиональной деятельности и "симметричных" ей профессионально важных качеств субъекта и принятие решения о целесообразности его использования на данном рабочем месте отнюдь не является дискриминацией человека. Как отмечал К. М. Гуревич, "любой человек способен овладеть любой профессией. Все дело в том, сколько на это потребуются сил и времени" Таким образом, вопрос овладения профессией имеет свою абсолютную (материально-финансовую) и относительную (лично-смысловую) цену. Как долго будет продолжаться профессиональное обучение, пока у субъекта не сформируются необходимые качества для успешного,

высокоэффективного и надежного (безаварийного) выполнения требований трудовой деятельности? Время пребывания человека в стадии ученичества имеет объективную стоимость — материальную (затраты на обучение, амортизация и "простой" оборудования и техники, их неполная занятость и др.) и субъективную (самооценка человеком своей личностной и профессиональной состоятельности, "идентичности" и пр.).

Очевидно, что в интересах отдельного человека, организации и государства необходимо оптимально распределять людей по рабочим местам в пространстве профессии. Успешное решение задач профессионального самоопределения — первоначального и в продолжение всей профессиональной карьеры позволяет максимально использовать природные склонности людей к определенному типу профессий, их профессиональный и личностный потенциал — в пространстве жизнедеятельности личности, а также как "человеческие ресурсы" организации и государства.

В отечественной психологии "классической" считается позиция К. М. Гуревича, выделившего два типа профессиональной пригодности — абсолютную и относительную. В профессиях первого типа (связанных с высокой ответственностью за принимаемые решения, стрессовыми ситуациями и т. п.) успешно проявляют себя лишь лица без специфических психофизиологических ограничений (к которым относятся, например, слабость и инертность нервных процессов, эмоциональная неустойчивость, слабое распределение и переключение внимания и др.). К профессиям этого типа относятся деятельность летчика, оператора АЭС и т. п. В профессиях второго типа успеха могут добиться люди с разными природными задатками благодаря эффективному обучению, адаптации к требованиям и условиям рабочего места, развитию и взаимной компенсации психических функций.

2. Средства и этапы адаптации.

Основными путями адаптации как активного приспособления человека к требованиям трудовой деятельности специалисты считают обучение и воспитание, привыкание, отбор и формирование индивидуального стиля деятельности.

В. А. Бодров в процессе формирования профессиональной пригодности выделяет ряд этапов:

- трудовое воспитание и обучение;
- профессиональная ориентация;
- профессиональный отбор;
- профессиональная подготовка;
- профессиональная адаптация;
- профессиональная деятельность;
- профессиональная аттестация;
- профессиональная реабилитация

Профессиональное обучение и воспитание являются неотъемлемыми условиями овладения тем или иным видом деятельности. Если деятельность достаточно сложная, то необходим особый этап приспособления субъекта к ее специфическим требованиям. Однако не всегда полученных знаний и опыта достаточно для надежного выполнения работником требований деятельности в любых условиях, в том числе сложных и экстремальных. В этом случае решающую роль может играть не опыт, не стаж работы, а наличие или отсутствие определенных психологических качеств. Чаще всего таковыми выступают эмоциональная устойчивость, объем и переключаемость внимания и т. п., т. е. качества, обеспечивающие стабильность и надежность деятельности субъекта при резких изменениях факторов внешней и внутренней среды. Профессиональный отбор претендентов, наиболее пригодных для данной работы, обычно используется там, где есть избыток кандидатов или же существуют высокие требования к определенным психологическим особенностям человека (способность противостоять действию стрессогенных факторов, оперативно принимать ответственные решения и т. п.)

Во многих случаях, когда деятельность достаточно сложна, эффективным путем приспособления человека к ее требованиям может стать формирование индивидуального стиля деятельности. Под ним понимают индивидуально-своеобразную систему психологических средств, которые использует человек для наилучшего согласования своей индивидуальности с объективными требованиями выполняемой работы. Внешне индивидуальный стиль проявляется в своеобразии приемов и способов работы, в предпочтительном темпе и режиме, в особенностях планирования и прогнозирования развития событий, в характере привлечения других лиц и перераспределения между ними некоторых трудовых функций и т. д.

Итак, в решении вопроса профессиональной пригодности можно выделить:

- 1) внутренние условия: индивидуальные и личностные особенности субъекта (задатки, способности, мотивы, установки; профессиональная подготовленность и др.);
- 2) внешние условия: профессионально-технологические и социально-экономические, исторические, национально-культурные, корпоративно-культурные.

Их взаимодействие определяет наиболее оптимальные пути профессиональной адаптации конкретных лиц. Заметим, однако, что первоначальная логика решения этого вопроса формировалась в профессиях типа "человек-техника", где сама система предъявляла к одному из своих "компонентов" — человеку, стабильные и довольно жесткие требования (композиция приборного щита, количество приборов, минимально необходимое время реагирования и т. п.), а адаптация понималась как приспособление человека к "машине". Идет дальнейшее развитие технологии, средств и способов гуманизации труда, его содержательного наполнения, адаптации конструкции и дизайна техники к особенностям человека. Соответственно значительно расширились и будут расширяться в последующем возможности успешного выполнения человеком требований трудовой деятельности благодаря компенсации части его психических функций теми или иными средствами труда.

Профессиональная адаптация - это процесс вхождения человека в профессию и гармонизация взаимодействий его с профессиональной средой и деятельностью. Своеобразие профессиональной адаптации специалиста связано с обстоятельствами внешнего и внутреннего характера.

Внешние обстоятельства, факторы, влияющие на процесс профессиональной адаптации специалиста, включают в себя:

- а) особенности содержания, целей, организации, используемых средств, технологий профессиональной деятельности;
- б) своеобразие социальных и других условий, в которых осуществляется профессиональная деятельность;
- в) сложившиеся системы неформальных, психологических связей и отношений сотрудников в организации.

Все это и создает специфику предметных областей, сфер профессиональной адаптации специалиста.

Внутренние обстоятельства профессиональной адаптации специалиста - это уровень его адаптационного потенциала, степень развитости адаптивности как качества личности и организма, адекватность мотивации профессиональной деятельности требованиям этой деятельности.

Базовую, определяющую роль в профессиональной адаптации специалиста играют внешние обстоятельства, предметные области, сферы профессиональной адаптации человека. Именно они выступают своеобразным профессиональным полем, на которое приходит, попадает молодой (и не только) специалист.

Профессиональная адаптация специалиста осуществляется в следующих основных предметных областях его профессионального взаимодействия со средой:

- профессионально-деятельностной: адаптация к профессиональной деятельности (ее содержанию, целям, средствам, технологии осуществления, режиму и интенсивности деятельности);
- организационно-нормативной: адаптация к требованиям производственной, трудовой дисциплины, организационным нормам, правилам и т.п.;
- социально-профессиональной: адаптация к профессионально-ролевым социальным функциям, социально-профессиональному статусу (учитель, врач, военнослужащий, юрист, инженер) и т.д.;
- социально-психологической: адаптация к социально-психологическим ролевым функциям, неписаным, неофициальным нормам, правилам, ценностям, отношениям и т.п. в трудовом коллективе, организации;
- социальной в широком смысле слова: адаптация к тем социальным обстоятельствам, в которых происходит профессиональная деятельность специалиста, - социально-политической, этнической, правовой, религиозной и другой среде.

Каждая из этих предметных областей профессиональной адаптации специалиста предполагает наличие определенного уровня его подготовленности, адаптационного потенциала. При адаптации личности в тех или иных предметных областях доминируют разные тенденции, так как, адаптация к организационно-нормативным и профессионально-деятельностным обстоятельствам в первую очередь осуществляется как процесс овладения их требованиями. Это связано с тем, что данные предметные области профессиональной адаптации не подлежат коррекции и адаптация к ним преимущественно происходит как приспособление, овладение ими.

Успешность или неуспешность адаптации молодого специалиста в этих сферах носит относительно автономный характер. Вместе с тем эти процессы взаимосвязаны, особенно в таких сферах, как профессионально-деятельностная и социально-психологическая. Особенности социально-психологической адаптации специалиста существенно влияют на успешность профессионально-деятельностной и в целом профессиональной адаптации специалиста. Однако ведущую роль в профессиональной адаптации молодых специалистов играет успешность их профессионально-деятельностной адаптации. И потому трудности, противоречия, возникающие у специалиста в этой сфере и в сфере неформальных связей отношений, выступают источником его активности по осуществлению процесса профессиональной адаптации. Следовательно, в подготовке современного специалиста акцент должен быть на формировании профессиональной и психологической готовности к профессиональной деятельности. Это никак не умаляет роли, значения его подготовки в организационно-нормативном, социально-профессиональном и социальном в широком смысле слова отношениях.

Профессиональная адаптация молодого специалиста - это перманентно идущий процесс, имеющий свою динамику, содержательные и другие особенности. Ее успешность зависит от многих обстоятельств, среди которых ведущую роль играют:

- 1) наличие у специалиста необходимых внутренних предпосылок: соответствующей подготовленности, достаточного уровня адаптивности, мотивации профессиональной деятельности, четких представлений о содержании и условиях этой деятельности;
- 2) особое внимание самого специалиста, руководителей и трудового коллектива в целом к процессу профессиональной адаптации;
- 3) осуществление процесса адаптации с учетом особенностей специалиста, закономерностей, как самого этого процесса, так и развития социальной среды;
- 4) специальное психологическое обеспечение этого процесса, основанное на прогнозе его особенностей и оказании специалисту необходимой психологической помощи.

Вполне очевидно, что с позиций системного подхода эти условия взаимосвязаны и проявляются в основных предметных областях профессиональной адаптации молодого специалиста: организационно-нормативной, профессионально-деятельностной, а также в сферах социальных и психологических ролевых отношений.

Успешность профессиональной адаптации молодого специалиста в первую очередь зависит от его личностных и других психологических особенностей.

Одной из таких особенностей выступает соответствие представлений специалиста об условиях жизни и деятельности при осуществлении профессиональной деятельности. Иными словами, адекватность образа профессиональной деятельности способствует более успешной адаптации, и наоборот, несоответствие представлений и ожиданий человека о реальных условиях его предстоящей жизнедеятельности делает его психологически неподготовленным к встрече с неожиданными трудностями, к осуществлению процесса психологической адаптации. Хотя полной адекватности ожиданий и реальности сформировать у специалиста обычно не удается.

Изучение показало, что у подавляющего большинства молодых специалистов их представления и ожидания не совпадают с тем, с чем они встретились в реальной жизни после окончания вуза. И поэтому в своей профессиональной адаптации они сталкиваются с большими препятствиями. В связи с этим одной из коренных проблем подготовки специалистов является формирование у студентов правильных представлений о своей профессии, адекватных своим возможностям и условиям деятельности ожиданий.

Важным индивидуально-личностным параметром, оказывающим влияние на процесс адаптации, выступают уровень и характер самооценки как сложного системного психического образования личности. Самооценка личности по уровню развития может быть высокой, средней и низкой, что характеризует уровень развития личности, как в целом, так и ее отдельных сфер, структур, качеств. При этом по характеру каждая из этих самооценок может оказаться завышенной, адекватной либо заниженной. Это характеризует способность личности к рефлексии в системе тех или иных обстоятельств. Уровень самооценки личности преимущественно влияет на направленность ее активности, а характер самооценки - на стабильность и динамику поведения и действий личности, на стиль ее взаимодействия с окружающей средой, на степень уверенности личности в себе. Исключительно большую роль в успешности профессиональной адаптации играет саморегуляция личности своих психических состояний и поведения.

Профессиональная адаптация молодого специалиста - перманентный процесс преодоления внутренних и внешних трудностей, препятствий. Это создает те или иные стрессовые состояния, преодоление и недопущение которых требует дополнительных усилий и специальной подготовленности. К тому же успешная адаптация невозможна без постоянного самообразования и самовоспитания специалиста. Все это предполагает наличие у молодого специалиста навыков саморегулирования, достаточной волевой подготовленности. П. А. Просецкий справедливо считал, что одной из трудностей адаптации личности является "...несформированность саморегулирования поведения и деятельности, которая вызвана недостаточной подготовленностью, слабостью воли, неумением самоорганизовываться, управлять собой, своим поведением, неумением составить и выполнить правильный режим дня, организованный личный быт и досуг".

На успешность профессиональной адаптации молодых специалистов оказывает своеобразие их индивидуально-психологических и психотипических особенностей. Ведущую роль в этом играет система ценностей личности специалиста, определяющая его ориентации и отношения к себе самому, к сотрудникам и руководителям, избранной профессии, к своим служебным обязанностям. И вполне очевидно, что эти отношения могут оказаться как позитивными, так и негативными. На особенности адаптационного поведения личности оказывают влияние наличие у нее так называемых дезадаптивных комплексов.

Тема 8. Психология безопасности труда

- 1. Цели и задачи психологии безопасности труда**
- 2. Личность и проблемы её безопасности**
- 3. Основные факторы предрасположенности к несчастным случаям**

4. Применение моделирования безопасности по предупреждению несчастных случаев

1. Психология безопасности - это отрасль психологической науки, изучающая психологические причины несчастных случаев, возникающих в процессе труда и других видов деятельности, и пути использования психологии для повышения безопасности деятельности.

Задача психологии труда -- способствовать тому, чтобы трудовая деятельность становилась легче, безопаснее, доставляла больше радости, чтобы человеческие отношения на предприятии становились гармоничнее, а отношение к труду как можно более сознательным и активным.

В процессе труда участвует человек, который обычно при посредстве соответствующих орудий воздействует на предмет труда в существующих условиях среды. Непосредственным источником повреждений - причинителем повреждений может явиться любой из компонентов труда: предмет труда, орудия труда, внешняя среда. Виновником может быть сам рабочий или неправильные действия рабочего, или техника. Процесс труда и взаимодействие его компонентов обычно регулируются соответствующей организацией.

Фактор организации связывает не только человека с предметом труда, орудиями труда и средой, но и все эти компоненты между собой. Он определяет поведение человека, применение орудий и предметов труда, а также допустимые условия окружающей среды. Среди различных факторов производства принято выделять опасные производственные факторы, воздействие которых на рабочего приводит к травме, и вредные производственные факторы, воздействие которых на рабочего влечёт за собой профессиональное заболевание.

Опасные производственные факторы можно подразделить также на явные, когда их опасность очевидна и для её устранения необходимы соответствующие меры, и потенциальные, которые могут стать объектом опасности лишь в результате ненормального поведения человека.

Билинт и Мурани считают, что «необходимым и достаточным условием несчастного случая являются непреднамеренность и неожиданность его возникновения». [Балинт И., Мурани М. Психология безопасности труда. - М.: Профиздат, 1968, с. 184].

Несчастный случай - это внезапное непреднамеренное повреждение человека, происшедшее в результате воздействия опасного производственного фактора или собственного опасного поведения. Необходимым условием того, чтобы возник несчастный случай от опасного производственного фактора, является нахождение человека в опасной зоне. Вторым необходимым условием возникновения несчастного случая являются нарушения, появляющиеся именно в тот момент, когда человек находится в опасной зоне. Кроме них, требуется обычно ещё определённое стечение целого ряда других обстоятельств.

Несчастный случай можно определить как событие, возникающее в результате некоторого нарушения трудового процесса и стечения определённых обстоятельств, когда человек находится в опасной зоне.

Ситуацию, в которой создаётся достаточно большая возможность возникновения несчастного случая, принято называть опасной, или аварийной. Если же нарушения в работе техники приводят к несчастным случаям, вызывающим гибель хотя бы одного человека, подобное событие иногда квалифицируется уже как катастрофа. Несчастный случай порой расценивают как следствие неадекватного поведения человека в опасной ситуации, как результат его неправильных реакций на такую ситуацию. Основная сложность поведения в связи с опасной ситуацией заключается в её своевременном обнаружении, диагностировании и выборе адекватного способа реагирования на неё. Жестокие же временные ограничения, которые обычно возникают в таких ситуациях, и большая цена ошибки делают опасную ситуацию эмоционально напряжённой.

Для выявления отношения человека к различным задачам и ситуациям, возникающим в трудовой или любой другой деятельности, необходимо установить смысл, который он усматривает в этих задачах и ситуациях. Эмоции, возникающие в процессе деятельности, бесконечно разнообразны. Однако для процесса труда можно выделить две главные категории переживаний: эмоции, обусловленные успешным течением процесса деятельности, успешным достижением цели, и эмоции, связанные с трудностями, препятствиями, возникшими на пути к цели, порождённые различными опасностями для человека, угрозами его ценностями.

Уровень тревоги, возникающей в опасной ситуации, оказывается обусловлен как тяжестью вытекающих из неё последствий, так и возможностью из реализации. Можно предположить, что осознание человеком высокой опасности решаемой задачи вызывает у него чрезмерно сильное волнение, которое приводит к дезорганизации деятельности и понижению его физических возможностей по решению подобной задачи.

2. Личность и проблемы её безопасности

Можно выделить четыре фактора, обуславливающих способность человека противодействовать опасности в труде:

- чисто биологический фактор, вытекающий из природных свойств человека и проявляющийся в бессознательной регуляции;
- фактор, определяющий индивидуальные особенности психического отражения и психических функций человека;
- фактор, вытекающий из опыта человека, его навыков, знаний, умений;
- фактор, характеризующий направленность человека, то есть его мотивы, интересы;

В сфере производства система безопасности труда, решает ряд задач:

- способствует обеспечению общей организации безопасности производства;
- способствует разработке и использованию индивидуальных и стационарных средств защиты от опасных производственных факторов;
- способствует организации обучения безопасной работе, выполнению правил по безопасному труду, контролирует готовность техники и людей к безопасной работе;
- осуществляет воспитание и пропаганду безопасной работы;

3. Основные факторы предрасположенности к несчастным случаям

Существуют общие дифференцирующие показатели предрасположенности к опасности: эмоциональные свойства и качества темперамента; низкие качества внимания (его концентрации, распределения и переключения); малая наблюдательность (осмотрительность); недостаточная сенсомоторная координация; низкая выносливость; склонность к риску.

Показателем предрасположенности к несчастным случаям является и большая вариативность в результате тестирования по указанным показателям.

Существует мнение, что причины предрасположенности к несчастным случаям следует искать в том, как субъект воспринимает ситуацию и возникшую в ней задачу, в какой мере он устремлён к достижению цели и насколько реальным при этом он считает возникновение несчастного случая.

Женщины реже создают опасные ситуации, а мужчины в таких ситуациях способны скорее избегать несчастных случаев. Из сказанного следует, что для обеспечения безопасности труда женщин следует в первую очередь стремиться к созданию нормальных условий труда и устранению, по возможности, причин, портящих настроение, вызывающих у них переживания тревоги и страха.

М.И. Котик констатирует: «в исследовании причин несчастных случаев на железнодорожном транспорте, происшедших по вине рабочих.

Советский психотехник Колодная выделила следующие социальные факторы:

- снижение взаимного контроля в результате развития доверия друг другу при многолетней совместной работе;

- влияние поведения одного члена поездной бригады на остальных;
- получение одновременно различных указаний». [Котик М.И. Психология и безопасность. Монография по психологии труда, Питер, 2006, с. 195].

Наиболее распространённым производственным показателем рабочих, с которым принято соотносить уровень травматизма, является стаж работы. Можно сделать вывод, что с повышением возраста рабочего его предрасположенность к несчастным случаям ни в производственных, ни в непроизводственных условиях не увеличивается. Наиболее опасным в отношении травматизма является возраст между 20 и 25 годами. Если предположить, что с увеличением возраста рабочего будет непрерывно расти и его профессиональный стаж, то с увеличением возраста и стажа успешность труда будет даже несколько повышаться. Фактически же травматизм падает за счёт роста профессионального стажа.

На связь возраста и стажа с трудовым травматизмом позднее, в 60 -е гг., указывала А. Анастаси. Исследование показало, что в группе более молодых рабочих число несчастных случаев постоянно было выше, чем в старшей группе. Примерно в первые полгода в группе неопытных было значительно больше травм, чем в группе опытных, однако, после этого периода показатели травматизма обеих групп уравнились. Таким образом, Анастаси показала, что не только недостаток профессионального опыта, но и фактор молодости сам по себе способствует травматизму. [Анастаси Анна. Психологическое тестирование. Нью-Йорк, 1968, с. 98].

Можно заключить, что в начале освоения профессии из-за малого стажа и обычно молодого возраста имеет место пик травматизма, тогда, как в дальнейшем, с ростом стажа, действует общая тенденция снижения количества несчастных случаев. Однако при профессиональном стаже примерно 5 лет, обнаруживается второй скачок числа несчастных случаев.

Первый пик оказывается обусловленным недостатком знаний рабочего: он ещё не может точно определить, что опасно и что не опасно, где последствия ошибок невелики, а где это чревато несчастным случаем. Названные факторы авторы определяют как проявление неопытности рабочего. Второй пик возникает при наличии примерно пятилетнего профессионального стажа.

О неопытности здесь не может быть и речи. Причина же второго скачка кроется уже в факторе неосторожности, недостаточной осмотрительности. Можно назвать первый пик травматизма, порождённый неопытностью, незнанием, первичной беспечностью, а второй пик, вызванный небрежным, пассивным отношением к опасности, - вторичной беспечностью.

Среди психофизиологических состояний в первую очередь следует выделить трудовое утомление - комплекс соответствующих физиологических сдвигов в организме, вызванных процессом труда, понижающих работоспособность и создающих конфликт между внешними требованиями работы и снизившимися возможностями человека. Данный конфликт отражается в сознании рабочего и переживается им в виде состояния усталости, развитие которого, кроме физиологических, в значительной мере обусловлено и психологическими факторами - потребностью в работе, мотивацией, интересами. Во многих психологических исследованиях было показано, что подверженность несчастным случаям существенно повышается с ухудшением состояния здоровья рабочего.

Под стрессом принято понимать состояние психической напряжённости, вызванное трудностями, опасностями, возникающими у человека при решении важной для него задачи. Сам по себе стресс является не только целесообразной защитной реакцией человеческого организма, но и механизмом, содействующим успеху трудовой деятельности в условиях помех, трудностей и опасностей. Было экспериментально показано, что с ростом активации нервной системы до определённого уровня продуктивность поведения повышается, тогда как с дальнейшим ростом активации она начинает падать. Из этого следует, стресс оказывает положительное влияние на результаты труда лишь до тех пор, пока он не превысил определённого критического

уровня. При превышении этого уровня в организме развивается процесс гипермобилизации, который влечёт за собой нарушение механизмов саморегуляции и ухудшение результатов деятельности, вплоть до её срыва. Поэтому стресс, превышающий критический уровень, иногда называют дистрессом.

Пока стресс, вызванный усложнением условий труда, не превышает определённого уровня, он способствует преодолению трудностей. Однако всё это достигается за счёт мобилизации ресурсов организма. И те виды трудовой деятельности, где необходимость в подобной мобилизации возникает довольно часто, отрицательно сказываются на здоровье занятых в них людей.

Можно выделить шесть групп производственных стрессоров: интенсивность работы; давление фактора времени; изолированность рабочих мест и недостаточные межличностные контакты у рабочих; однообразная и монотонная работа; недостаточная двигательная активность; различные внешние воздействия.

К перечисленным можно добавить и фактор нарушения стереотипной системы труда, возникающего в связи с поломками техники и другими внешними причинами, препятствующими привычной системе деятельности. Каждый из названных факторов в отдельности порождает экстремальные условия деятельности и вытекающие из них стрессовые состояния. Причём для современного производства типичны экстремальные ситуации двух крайних типов.

Первый тип экстремальной ситуации возникает тогда, когда требования интенсивной работы и жестокие ограничения во времени вынуждают рабочего предельно напрягать силы и мобилизовать внутренние резервы.

Другой тип экстремальной ситуации возникает из-за недостатка или однородности поступающей информации, недостатка межличностного контакта, низкой двигательной активности.

Для стрессовых ситуаций того и другого типа характерна одна общая черта - появление у человека острого внутреннего конфликта между требованиями, которые предъявляет к нему работа, и его возможностями. В первом случае этот конфликт возникает в основном в результате роста требований, предъявляемых к человеку, во втором - из-за снижения возможностей человека по выполнению прежних требований. В том и в другом случае человек уже не может справиться с заданием и в результате такой конфликтной ситуации становится предрасположенным к несчастным случаям.

Можно предположить, кто долго настроен на возможность допущения ошибки, тот станет жертвой тревожащей опасности, поскольку волнение перед ожидаемым несчастным случаем непременно приведёт его к реальному возникновению. Однако не только уверенность в том, что несчастный случай должен непременно произойти, но уже само сознание того, что такая возможность имеется, уже может нарушить нормальное состояние волнения - боязни, что это событие произойдет. Подобные состояния принято называть беспокойством тревоги - предвидения нежелательных результатов. Если состояние страха является эмоциональной реакцией на неизбежность, то беспокойство тревоги - это реакция на отрицательное событие, которое можно предотвратить. Поэтому и природа этих реакций будет различной. Реакция страха будет заключаться в направленности организма на самосохранение, реакция же беспокойства тревоги - скорее на мобилизацию его внутренних ресурсов с целью предупреждения возникновения нежелательного события.

Существует две категории ошибок:

К первой категории можно отнести такие ошибки, когда человек, выполняя относительно безопасную работу, создаёт опасную ситуацию своими неправильными действиями. Ко второй категории можно отнести такие ошибки, которые возникают в связи с тем, что человек не смог решить задачу данной сложности, не смог вовремя отреагировать. В первом случае несчастные случаи связаны с не использованием индивидуальных ресурсов, а во втором - с их нехваткой. Качества, связанные мотивационными

особенностями субъекта, определяют главным образом не использование возможностей, а психофизиологические качества - их ограниченность.

Факторы, способствующие предрасположенности человека к несчастным случаям: особенности темперамента; функциональные изменения в организме (сердечно-сосудистые заболевания, диабет); недостатки органов чувств (ухудшение зрения, слуха); функциональные нарушения связи между сенсорными и моторными процессами (замедленное или поспешное реагирование на сигнальные раздражители); пристрастие к алкоголю, наркотикам.

Факторы, временно повышают предрасположенность рабочего к несчастным случаям:

- неопытность. Это отсутствие у рабочего навыков и умений, достаточных для приложения полученных при обучении знаний в конкретном труде;
- неосторожность. Это результат не использования возможностей из-за недооценки сложности задач и переоценки своих трудовых качеств;
- утомление. Это соответствующие временные изменения в организме, проявляющиеся в понижении работоспособности при интенсивной или длительной работе;
- дистресс. Он может возникать, например, вследствие несовпадения характера труда с темпераментом рабочего, из-за неприятностей в личной жизни;
- влияние биологических ритмов и атмосферных факторов.

Тяжесть несчастного случая не является достоверным свидетельством предрасположенности пострадавшего к травматизму; более достоверным показателем этого качества является неоднократная повторность микротравм. Микротравмы же дают большую текущую статистику, позволяющую вести непрерывный контроль закономерностей трудового травматизма и их изменений.

Таким образом, система безопасности труда способствует повышению профессиональных умений человека производительно и безопасно работать, способствует мотивации к безопасному труду, а также обеспечивает человека правилами, индивидуальными средствами защиты и увеличивает его результирующую защищённость. Необходимым условием возникновения несчастного случая является нахождение человека в опасной зоне и нарушения, появляющиеся именно в момент, когда человек находится в опасной зоне. Предрасположенность к несчастным случаям следует рассматривать не просто как функцию индивидуально - психологических качеств рабочего, но и как результат соединения эти качеств с определёнными производственными условиями.

Следовательно, при взаимодействии подструктур (человек, производство, система безопасности труда) складывается фактический уровень безопасности труда. Было выяснено, что пока стресс, вызванный усложнением условий труда, не превышает определённого уровня, он способствует преодолению трудностей. Стресс оказывает положительное влияние на результаты труда лишь до тех пор, пока он не превысил определённого критического уровня.

Реакция страха будет заключаться в направленности организма на самосохранение, реакция же беспокойства тревоги - на мобилизацию его внутренних ресурсов с целью предупреждения возникновения нежелательного события.

4. Применение моделирования безопасности по предупреждению несчастных случаев

Моделью явления в общем случае принято называть его отображение, используемое в качестве его заместителя, а моделирование - исследование этого явления на модели. Для сбора данных о побудителях несчастных случаев иногда используются методы моделирования поведения или моделирования безопасности. Предупреждение об опасности, то есть придание ситуации соответствующей ей значимости, нужно считать важным путём профилактики несчастных случаев. Все обстоятельства, характерные для ситуации, в которой возник несчастный случай,

связываются с несчастным случаем и на будущее становятся настораживающими; это способствует избеганию опасностей при встрече с подобными ситуациями или их элементами. Одним из наиболее распространённых средств оповещения рабочего об опасности является использование аварийной сигнализации, отдельные внешние условия, актуализация предпосылок. Те же опасные ситуации, которые по тем или иным причинам не привели к происшествиям, обычно остаются неизученными. Такие случаи можно назвать предпосылками к несчастным случаям.

Опасные по соображениям безопасности труда точки - это особые места, выделяющиеся высокой концентрацией на них несчастных случаев. Однако точки приходится считать опасными не только по соображениям частоты несчастных случаев, но также и исходя из степени их тяжести. Можно разделить опасные точки на абсолютные и относительные и определять первые по высокой частоте несчастных случаев, а вторые - по степени их тяжести, независимо от частоты возникновения. Опасные точки можно ранжировать, располагая их в соответствующей иерархии: в первую очередь, по тяжести последствий отказов, далее по вероятности их возникновения и, наконец, по сложности ликвидации таких отказов или их последствий.

М.И. Котик уточняет, «важно, чтобы люди знали, что в таких состояниях они являются более предрасположенными к опасности, и это обстоятельство уже будет дополнительно содействовать их самосохранению». [Котик М.И. Психология и безопасность. Монография по психологии труда, Питер, 2006, с.237].

Однако существует категория внешних факторов, снижающих уровень защищённости, действие которых непосредственно не ощущается и не осознаётся человеком (воздействия космоса на человека). Внутренние факторы, незаметно для человека повышают его предрасположенность к несчастным случаям (биологические ритмы человека).

Плакаты по безопасности являются наиболее массовыми, наиболее признанными, а поэтому и самым распространённым средством наглядного воспитания безопасного поведения в труде. Если кратко сформулировать конкретное назначение плаката по безопасности, то это можно сделать, выделив три его главные цели: привлечь к себе внимание; быть правильно понятым и запомниться; вызвать желаемую эмоциональную реакцию, желаемое отношение.

Плакаты бывают разных типов: положительные плакаты, где изображались способы правильного использования средств защиты, применения правил и положительный эффект этого; отрицательные плакаты демонстрировали результаты невыполнения правил, непринятия надлежащих мер по безопасности.

Плакат не должен ограничиваться призывами «не делай так», а «делай так»; его главная задача - инструктируя, объяснять и убеждать рабочего, как именно создаётся безопасное поведение.

По результатам исследований учёных можно сделать следующие выводы: оценивать воздействие плаката следует только на тех людях, которым он адресован, эмоциональная реакция на плакат зависит от времени его обзора.

Рабочего интересуют на плакате не столько последствия ошибки, сколько причина происшедшего. Вывод о том, как надо действовать, должен вытекать не из надписи на плакате, а из рисунка. Если на плакате изображается производственная обстановка, то она должна быть абсолютно точной. Плакат должен создавать мотивацию к безопасной работе. Плакаты наиболее эффективно предупреждали несчастные случаи средней опасности. Также могут быть плакаты - аллегории, воспитывающие общую мотивацию к безопасной работе. Среди положительных выделяют комические и нейтральные плакаты. Существуют и двойные плакаты, где противопоставляются польза безопасности и вред пренебрежения ею.

Комбинированный плакат (двойной) был лучшим потому, что он практически передавал сюжет, по которому можно было составить целый рассказ: о характере опасности, её воздействии, способе защиты и эффекте.

Устрашающий плакат хорош тем, что он эмоционален и убедительно показывает опасность. Комический плакат невольно обращает на себя внимание. Однако он не очень хорошо передаёт мысль. Положительный плакат малоубедителен, в нём нет момента опасности, не виден эффект. Показ благополучия без выделения фактора опасности мало впечатляет. Нейтральный плакат - это скорее объявление, немотивированный «прейскурант», экспонат на витрине.

Если расценивать плакаты по их целенаправленности, то по этому критерию можно выделить следующие классы плакатов: напоминающие о правилах поведения; напоминающие о запрещённых приёмах труда; напоминающие о необходимости использования средств защиты; указывающие безопасную последовательность действий; призывающие к безопасной работе.

Таким образом, при обучении, нужно последовательно переводить ученика от уровня знания к уровню понимания до способности критически оценивать сложившуюся ситуацию. Способность критической оценки является важной для избежания категорий ошибок и именно к этому уровню обученности следует стремиться для обеспечения безопасной работы.

Для клинического подхода важно, чтобы любая используемая в нём методика позволяла собирать однородные сведения по каждому оцениваемому показателю. Статистический подход направлен на выявление общих закономерностей проявления производственного или любого другого травматизма. По характеру изображённых на плакате надписей их можно подразделить на запрещающие, предупреждающие, предостерегающие.

Главной задачей безопасности в труде является создание положительного отношения, настроя к вопросам безопасности, - в таком случае почти все методы будут давать положительный эффект. Вывод о том, как надо действовать, должен вытекать не из надписи на плакате, а из рисунка и создавать мотивацию к безопасной работе. Применяемые плакаты должны привлечь к себе внимание, быть правильно понятым и запомниться и вызвать правильную эмоциональную реакцию, желаемое отношение.

Тема 9. Психологическое профессиональное консультирование

1. Сущность психологического консультирования

2. Клиническое интервьюирование
3. Информирование клиента
4. Обучение навыкам саморегуляции
5. Методики, применяемые при психологическом консультировании

1. Сущность психологического консультирования

Одной из наиболее значимых проблем клинической психологии является оказание психологической помощи клиентам с разнообразными житейскими проблемами, находящимся в кризисных ситуациях, а также пациентам с соматическими и психическими заболеваниями, имеющим невротические, психосоматические расстройства, характерологические девиации и личностные аномалии.

Под психологической помощью понимается предоставление человеку информации о его психическом состоянии, причинах и механизмах появления психологических феноменов или психопатологических симптомов и синдромов, а также активное целенаправленное психологическое воздействие на индивида с целью гармонизации его психической жизни, адаптации к социальному окружению, купированию психопатологической симптоматики и реконструкции личности для формирования фрустрационной толерантности, стрессо- и невротозустойчивости.

Психологическая помощь является практической реализацией теоретических изысканий клинического психолога на основе научного анализа психического статуса и индивидуально-психологических особенностей человека, типов его реагирования на различные фрустрирующие события, в первую очередь болезни и конфликтные ситуации.

Традиционно выделяют три вида психологической помощи: психологическое консультирование, психокоррекцию и психотерапию. Они представляют собой воздействие на различные стороны личности и имеют различающиеся цели и способы, могут применяться раздельно и в сочетании.

Основной целью психологического консультирования является формирование личностной позиции, специфического мировоззрения и взгляда на жизнь, принципиальные и непринципиальные стороны человеческого существования, формирование иерархии ценностей.

Психологическое консультирование - это проведение анализа психического состояния клиента или пациента с использованием различных методов психологической диагностики (интервьюирования, экспериментов и пр.) с предоставлением ему объективных данных и научных интерпретаций их результатов, которые должны способствовать разрешению стоящих перед человеком общежитских проблем, формированию новых представлений о различных подходах к решению психологических проблем, вариантах их предотвращения и методах психологической защиты и компенсации, а также расширению его психологической культуры и личностному росту.

Консультирование в процессе оказания психологической помощи подразумевает совместное обсуждение врача, клинического психолога, с одной стороны, и пациента или клиента, с другой, возникших у человека проблем, возможных вариантов их преодоления и профилактики, а также информирование индивида о его индивидуально-психологических качествах, специфических типах реагирования, методах саморегуляции. Консультирование направлено на выработку активной позиции человека по отношению к психологическим проблемам, фрустрациям и стрессам с целью обучения способам восстановления или сохранения эмоционального комфорта в критических жизненных ситуациях.

Диагностический процесс в структуре психологического консультирования включает клиническое интервьюирование и использование батареи экспериментально-психологических методик для определения особенностей функционирования психических процессов и параметров индивидуальности. Существенным при консультировании в практическом отношении является процесс информирования человека об объективных параметрах его психической деятельности и свойствах индивидуальности, а также обучение способам психической саморегуляции.

2. Клиническое интервьюирование

Основными целями клинического интервьюирования являются оценка индивидуально-психологических особенностей клиента или пациента, ранжировка выявляемых особенностей по качеству, силе и тяжести, отнесение их к психологическим феноменам или к психопатологическим симптомам.

Клиническое интервью - это метод получения информации об индивидуально-психологических свойствах личности, психологических феноменах и психопатологических симптомах и синдромах, внутренней картине болезни пациента и структуре проблемы клиента, а также способ психологического воздействия на человека, производимый непосредственно на основании личного контакта психолога и клиента.

Интервью отличается от обычного расспроса тем, что нацелено не только на активно предъявляемые человеком жалобы, но и на выявление скрытых мотивов поведения человека и оказание ему помощи в осознании истинных (внутренних) оснований для измененного психического состояния. Существенным для интервью считается также психологическая поддержка клиента (пациента).

Функциями интервью в клинической психологии являются: диагностическая и терапевтическая. Они должны осуществляться параллельно, поскольку только их сочетание может привести к желаемому для психолога результату - выздоровлению и реабилитации пациента. В этом отношении практикующийся клинический расспрос,

игнорирующий психотерапевтическую функцию, превращает врача или психолога в статиста, чью роль мог бы с успехом выполнять и компьютер.

Клиенты и пациенты зачастую не могут точно описать свое состояние и сформулировать жалобы и проблемы. Именно поэтому способность выслушать изложение проблем человека - это лишь часть интервью, вторая -- способность тактично помочь ему сформулировать его проблему, дать ему понять истоки психологического дискомфорта -- кристаллизовать проблему. «Речь дана человеку для того, чтобы лучше понимать себя», -- писал Л. Выготский, и это понимание через вербализацию в процессе клинического интервью может считаться существенным и принципиальным.

3. Информирование клиента

Информирование клиента представляет довольно деликатный и сложный процесс, поскольку предполагает не только беспристрастное преподнесение фактов, но и учет возможных реакций человека на информацию о себе. Существует несколько стратегий информирования, принципиально различающихся степенью использования оценочных категорий, фокусировкой и используемой терминологией.

Учитывая тот факт, что клинический психолог или врач получает в процессе обследования клиента (пациента) достаточно большое количество объективных данных, возможна различная фокусировка при информировании. Можно фиксировать внимание на: а) явных отклонениях функционирования организма и психики; б) всех имеющихся отклонениях; в) отклонениях, которые индивид способен осмыслить и изменить; г) всем спектре проявлений -- и нормальных и аномальных; д) нормативных признаках и проявлениях.

Известны три подхода при фокусировке внимания и информировании человека: оптимистическая, пессимистическая и нейтральная. Одна и та же информация может быть воспринята как положительная, отрицательная или индифферентная. Классическим примером может служить информирование о количестве жидкости в стакане воды: 1) стакан наполовину полон; 2) наполовину пуст или 3) жидкость в стакане занимает половину объема. Возможен выбор различных объектов фокусировки внимания человека в процессе оказания психологической помощи. Это могут быть отдельные функции или деятельность всего организма и личности («У Вас качественно нарушен процесс мотивационного опосредования деятельности и изменена иерархия ценностей») или «У Вас отмечаются существенные отклонения в поведении вследствие акцентуаций характера и нарушения волевой регуляции деятельности»).

В процессе информирования отмечается различный подход не только к фокусировке, но и к описанию и оценке выявляемых в процессе интервьюирования и диагностики клинических феноменов. Возможны оценочный или описательный подходы. В первом случае информирование включает оценочные категории (адекватный--неадекватный, нормальный--патологический, здоровый--больной, дефектный и т.д.). Во втором -- психолог или врач при информировании старается избегать оценочных категорий и ориентируется лишь на описание клинических феноменов, предоставляя в случае необходимости многовариантность истолкования полученных фактов.

Существенным в процессе информирования является также используемая клиницистом (психологом или врачом) терминология. Он может применять специфическую научную терминологию и даже жаргон («разноплановость мышления», «использование каузальной атрибуции» и пр.), непонятные обследованному, или, учитывая языковые и иные параметры клиента, делать заключение на быденном языке.

4. Обучение навыкам саморегуляции

Обучение навыкам саморегуляции в процессе психологического консультирования осуществляется различными способами с ориентацией на приоритетность предоставления клиенту или пациенту максимально возможной информации о способах и методах психологической защиты и компенсации, сано- и патогенетических паттернах мышления

и прогнозировании закономерностях развития, этапах и исходах межличностных и внутриличностных конфликтов. Индивид в процессе консультирования обучается навыкам рефлексивного стиля мышления, здравомыслию и адаптивным формам реагирования исключительно с помощью информирования, поскольку тренинговый способ входит в структуру иного вида психологической по мощи -- психокоррекции. В первую очередь, клиент или пациент приобретают знания способов психологической защиты. Сутью их является сохранение баланса между внешними силами, действующими на человека, и внутренними ресурсами. Выделяй и следующие варианты психологических защитных механизмов: рационализация, проекция, вытеснение, идентификация, компенсация, гиперкомпенсация, фантазирование, доминирующие идеи.

Рационализация-- стремление к самооправданию, поиск причин и мотивов своих поступков во внешней среде. Обвинение, например, окружающий людей в возникновении болезни или психологической проблемы. Больной при этом старается найти максимально убедительные и правдоподобные доказательства внешней обусловленности его болезненных высказываний и неадекватных поступков, стремясь сознательно или подсознательно уйти от признания тягостного факта развития у него болезни.

Проекция - приписывание другим своих неблагоприятных черт характера, Такой механизм личностной защиты наиболее часто отмечается у пациентов с пограничной психической патологией (при личностных расстройствах и неврозах). Больной осознанно или неосознанно старается создать у врача впечатление, что его болезненный срыв является следствием отрицательных черт характера близких ему людей.

Вытеснение - проявляется в забывании, игнорировании очевидных фактов неправильного поведения или симптомов болезни вплоть до полного ее непризнания. Наиболее ярко вытеснение проявляется при истерических расстройствах -- пациент часто не помнит наиболее неприятные и тяжелые для него события.

Идентификация - достижение внутреннего психического успокоения путем сопоставления, идентификации себя с кем-либо другим (например, со своими детьми -- желание, чтобы они достигли в жизни того, чего он не достиг сам).

Компенсация основана на стремлении к достижению успеха в какой-то области и, таким образом, к компенсации неудач в другой области, вызванных, например, недостаточными физическими способностями, отсутствием дарований, дефектом речи (например, усиленные занятия музыкой, чтобы чем-то отличаться от кого-то и привлечь к себе внимание).

Гиперкомпенсация- стремление к достижению успеха и чувства значимости именно в той области, которая до сих пор была наиболее трудной (физически слабый с помощью интенсивных тренировок старается быть самым сильным в каком-либо виде спорта, робкий и трусливый человек прикрывается напускной развязностью и грубостью, лживый человек стремится убедить других и отчасти даже сам убежден в своей исключительной честности).

Фантазирование проявляется в виде воображения исполнения неосуществимых желаний или успешного разрешения какой-то тягостной ситуации, в идентификации себя с каким-то литературным или былинным героем. Оно способствует снижению тягостного внутриспсихического напряжения, вызванного жизненной неудачей или болезнью.

Доминирующие или сверхценные идеи - убеждения с сильным эмоциональным зарядом, которые принимаются за самые важные в жизни и служат мотивационным стимулом к достижению какой-то определенной цели, несмотря на возникающие трудности. При этом собственные неудобства и наносимые окружающим обиды не принимаются в расчет.

Основные защитные механизмы личности имеют как преимущества, так и недостатки, о чем важно информировать клиента в процессе психологического консультирования для формирования у него осознанного или неосознанного отношения к психологическим проблемам, связанным с жизненными сложностями или внутриличностным конфликтом (см. табл.1).

Таблица 1

Преимущества и недостатки методов психологической защиты

Преимущества	Недостатки
Рационализация	
Подыскиваются обоснования своих действий, скрывающие истинные мотивы. Она служит сохранению самоуважения и самоутверждения против внешней критики	Деловое и конструктивное обсуждение проблемы устраняется, человек сам создает себе препятствие, чтобы с точки зрения других людей выглядеть лучше
Проекция	
Можно «не видеть бревна в собственном глазу» и критиковать его «в глазу другого». Можно бороться с собственными ошибками, ничего не делая с самим собой	Затрудняются самопознание и созревание личности. Невозможно объективное восприятие внешнего мира. Проекция с трудом различима личностью, это лишает ее реалистичности
Вытеснение	
Неисполнимые желания и неприемлемые представления вытесняются из сознания ради спокойствия, что приносит моментальное освобождение	Вытеснение требует энергии для его поддержания. Проблема не решается, она остается, и это становится угрозой психическому здоровью
Идентификация	
Благодаря интроекции происходит формирование Сверх-Я, перенимаются нормы, приносящие освобождение от конфликтов	Контролер (Сверх-Я) становится внутренним тираном, а человек - рабом интроецированных норм и поэтому несвободным. Через идентификацию с агрессором и авторитетом дальше распространяется принцип: что мне делают, то делаю другим я
Сублимация	
Энергия напряжения полностью отреагируется в социально полезной деятельности: творчестве, спорте и др.	Упускаются причины напряжения. Сублимированное напряжение не исчезает, поэтому возникает более или менее осознанное состояние фрустрации
Образование реакций	
Маскировка уже имевшихся чувств, уменьшение напряжения за счет новых видов взаимодействия	Образование реакций приводит ко лжи, которая затягивает и самого человека, и окружающих его людей
Бегство	

Человек избегает критики и благодаря этому фрустрации	Позиция наблюдателя уменьшает продуктивность и активность человека, в будущем возникают проблемы с саморегуляцией
Оглушение	
Благодаря алкоголю или наркотическому веществу устраняются конфликты, фрустрации, страхи, вина, достигается ощущение силы. Это спасение от пугающей действительности	Зависимость от алкоголя и наркотиков. Изменение органических структур, болезнь
Экранированность	
Отгораживание от психических нагрузок, депрессивных настроений, страхов, беспокойства происходит в короткий срок. Возникает преходящее чувство покоя, стабильности, расслабления, уравновешенности	Симптомы исчезают без устранения причин. Это приводит к накоплению отрицательных переживаний
Толкование бессилием	
«Я ничего не могу сделать -- таковы обстоятельства» -- таким образом человек избегает решения проблем	Психологические проблемы не устраняются, а распространяются дальше. Появляется опасность манипуляций
Разыгрывание ролей	
Маска роли приносит безопасность. Потребность в безопасности сильнее, чем блокированная свобода самовыражения индивидуальности	Неспособность найти себя за надетой, запрограммированной маской
Окаменение, притупление чувств	
Деловая маска, картина полной безэмоциональности и психической невозмутимости. Панцирь на чувствах не позволяет им проявляться вовне и попасть вовнутрь. Человек ориентируется на поведение автомата	Межличностные контакты обедняются, подавленные чувства ложатся грузом на органы и мышцы. Кто не позволяет себе быть эмоциональным, тот становится больным телесно и психически

Усвоение индивидом знаний о механизмах психологической защиты способно сформировать новый взгляд на собственную психику, закономерности и особенности психического реагирования в стрессовых ситуациях; изменить эти представления, если

они оказываются неприемлемыми после соответствующего анализа. Таким образом, в процессе консультирования и получения информации о методах психологической защиты сам человек сможет выбрать из предлагаемых вариантов подходящие ему. При консультировании не происходит навязывание клиенту или пациенту единственно верного пути решения межличностных или внутриличностных проблем, а дается многовариантный обзор возможного поведения. В отличие от психокоррекции и психотерапии выбор способа разрешения проблем или личностной трансформации остается за индивидом.

Психологическое консультирование используется при любых психологических проблемах человека как начальный этап терапии и «реконструкции личности». Нередко его использование сочетается с применением психокоррекции и психотерапии.

Классическим примером столкновения различных видов психологического воздействия являются суицидальные намерения индивида, обусловленные межличностным или внутриличностным конфликтом. После исключения психопатологических (неосознанных или болезненных) мотивов стремления человека к совершению суицида клинический психолог, как правило, может выбрать три известных пути психологического воздействия на человека: «путь консультирования», «путь психокоррекции» и «психотерапевтический путь». Его выбор будет основываться, в первую очередь, на теоретических предпочтениях и понимании механизмов суицидального поведения, тогда как индивидуально-психологические особенности потенциального суицидента могут вообще не рассматриваться.

В силу теоретических (мировоззренческих и профессиональных) воззрений психолог может выбрать либо консультирование с использованием совместного обсуждения экзистенциальных вопросов и переноса ответственности за принятие решения на самого клиента; либо психокоррекцию, в условиях которой станет заниматься тренингом, направленным на поддержание нацеленности на сохранение жизни с помощью системы искоренения «неправильного мировоззренческого настроения» на смерть; либо психотерапию, при которой будет рассматривать суицидальные мысли и намерения как патологию, требующую купирования, например, суггестией.

Мишенью для психологического консультирования являются также межличностные конфликты: развод, измена, увольнение, наказание и другие, которые рассматриваются индивидом сквозь призму мировоззренческих и нравственных проблем. Внешние психотравмирующие события трактуются человеком как безнравственные и вызывают к жизни принципиальные вопросы бытия-справедливости, верности, доверия и др. Следовательно, и в этих случаях наиболее адекватным следует признать применение психологического консультирования и отдать ему предпочтение по сравнению с другими методами психологического воздействия. Сходный процесс происходит и при появлении у человека соматического заболевания. Он также требует не коррекции или терапии, но, в первую очередь, консультирования.

5.Методики, применяемые при психологическом консультировании

Наиболее известными методиками, которые относятся к способам психологического консультирования, являются:

1. патогенетическая психотерапия
2. рациональная психотерапия
3. логотерапия
4. психология самореализации
5. позитивная психотерапия
6. когнитивная терапия
7. рационально-эмотивная психотерапия
8. психотерапия «здравым смыслом».

Несмотря на то, что в названии методик присутствует термин психотерапия, фактически данные методики следует признать консультативными. Это связано, во-

первых, с тем, что психологическая помощь оказывается посредством влияния на мировоззрение; во-вторых, потому, что основным методом является метод информирования клиента и, в-третьих, из-за «терапевтической мишени», которой в данном случае является мировоззрение и миропонимание человека и вторично психологические проблемы и невротические симптомы.

К отечественным методикам, которые также следует причислить к консультативным, в первую очередь, относится так называемая патогенетическая психотерапия, основанная на теории отношений личности В.Н.Мясищева.

Основной задачей патогенетической психотерапии является информирование пациента или клиента с целью:

- * осознания мотивов своего поведения, особенностей своих отношений, эмоциональных и поведенческих реакций;
- * осознания неконструктивного характера ряда своих отношений, эмоциональных и поведенческих стереотипов;
- * осознания связи между различными психогенными факторами и невротическими (психосоматическими) расстройствами;
- * осознания меры своего участия и ответственности в возникновении конфликтных и психотравмирующих ситуаций;
- * осознания более глубоких причин своих переживаний и способов реагирования, корнящихся в детстве, а также условий формирования своей системы отношений;
- * научения понимания и вербализации своих чувств;
- * обучения саморегуляции.

Патогенетическая психотерапия осуществляется в четыре этапа. На первом происходит преодоление неправильных представлений пациента о его болезни; на втором - осознание психологических причин и механизмов болезни; на третьем - решение конфликта и на четвертом - реконструкция системы отношений личности.

В рамках психологии самореализации упор делается на выработку психологической стратегии максимально использовать в жизни собственный личностный потенциал, который включает:

1. Внутреннюю природу человека, его индивидуальную самость в виде основных потребностей, способностей, индивидуально-психологических особенностей.
2. Потенциальные возможности, а не реальные окончательные состояния, реализация которых детерминирована экстрапсихическими факторами (цивилизацией, семьей, окружением, образованием и т.п.).
3. Аутентичность- способность познать истинные собственные потребности и возможности.
4. Способность принимать себя.
5. Потребность в любви.

А. Маслоу признавал, что у индивида существуют ценности бытия (Б-ценности) и ценности, формирующиеся по принципу ликвидации дефицита (Д-ценности).

К ценностям бытия относятся такие, как:

- 1) целостность - единство, интеграция, стремление к однородности, взаимосвязанность;
- 2) совершенство - необходимость, естественность, уместность;
- 3) завершенность - конечность;
- 4) справедливость - законность, долженствование;
- 5) жизненность - спонтанность, саморегуляция;
- 6) полнота - дифференцированность, сложность;
- 7) простота - искренность, сущностность;
- 8) красота - правильность;
- 9) праведность - правота, желанность;
- 10) уникальность - неповторимость, индивидуальность, несравненность;
- 11) непринужденность - легкость, отсутствие напряженности, изящество;
- 12) игра - веселье, радость, удовольствие;

13) истинность - честность, реальность;

14) самодостаточность - автономность, независимость, умение быть самим собой без участия других людей.

Позитивная психотерапия исходит из принципа обладания человеком способностей к саморазвитию и гармоничности. Основными целями позитивной психотерапии являются:

- * изменение представлений человека о себе, своих актуальных и базисных способностях;
- * познание традиционных для него, его семьи и субкультуры механизмов переработки конфликтов;
- * расширение целей его жизни, выявление резервов и новых возможностей для преодоления конфликтных ситуаций и болезней.

Для этих целей используется транскультуральный подход к оценке тех или иных психологических феноменов и болезненных симптомов. Суть его заключается в предоставлении клиенту или пациенту информации об отношении к имеющимся у него психологическим проявлениям, симптомам, проблемам или болезням в иных культурах. Например, при патологической эмоциональной реакции индивида на выявляемую у него алопецию (облысение) ему приводят пример отношения к облысению в некоторые африканских племенах, где эталоном красоты считается не густая шевелюра, а лысая голова. Такие культуральные сравнения направлены на выработку у клиента понимания относительности жизненных ценностей. Еще одним способом в позитивной психотерапии является позитивная интерпретация любых проблем и симптомов (например, импотенция трактуется как способность избегать конфликтов в сексуальной сфере, фригидность - как способность телом сказать «нет», анорексия - как способность обходиться минимумом пищи и т.д.).

Особое внимание в позитивной психотерапии уделяется формированию личностной и характерологической гармоничности с помощью предоставления информации о традиционных транскультуральных способах переработки конфликтов и формирования ценностей.

Когнитивная терапия рассматривает механизмы возникновения различных эмоциональных феноменов в связи с имеющимися у пациента отклонениями в оценке реальной действительности в виде «систематических предубеждений». Считается, что эмоциональные расстройства возникают из-за «когнитивной уязвимости» - предрасположенности к стрессу в силу использования при анализе внешних событий жестко заданных иррациональных заблуждений («когнитивных искажений»). Среди них выделяются:

- * сверхгенерализация (неоправданное обобщение на основании единичного случая);
- * катастрофизация (преувеличение последствий каких-либо событий);
- * произвольность умозаключений (бездоказательность и противоречивость при вынесении умозаключений);
- * персонализация (склонность интерпретировать события в контексте личных значений);
- * дихотомичность мышления (склонность к использованию в мышлении крайностей);
- * выборочность абстрагирования (концептуализация ситуации на основе детали, извлеченной из контекста).

Целью когнитивной терапии являются исправление ошибочной переработки информации и модификация убеждений в сторону ее рационализации и выработки жизненной стратегии здравого смысла.

Близкой по смыслу к когнитивной терапии считается рационально-эмотивная терапия, нацеливающая на искоренение когнитивных искажений и так называемых «иррациональных установок и мыслей».

А.Еллис описал двенадцать основных иррациональных идей, которые в процессе консультирования должны быть исправлены:

1. Для взрослого человека совершенно необходимо, чтобы каждый его шаг был привлекателен для окружающих.

2. Есть поступки порочные, скверные. И повинных в них следует строго наказывать.
3. Это катастрофа, когда все идет не так, как хотелось бы.
4. Все беды навязаны нам извне - людьми или обстоятельствами.
5. Если что-то пугает или вызывает опасение - постоянно будь начеку.
6. Легче избегать ответственности и трудностей, чем их преодолевать.
7. Каждый нуждается в чем-то более сильном и значительном, чем то, что он ощущает в себе.
8. Нужно быть во всех отношениях компетентным, адекватным, разумным и успешным.
9. То, что сильно повлияло на вашу жизнь один раз, всегда будет влиять на нее.
10. На наше благополучие влияют поступки других людей, поэтому надо сделать все, чтобы эти люди изменялись в желаемом для нас направлении.
11. Плыть по течению и ничего не предпринимать - вот путь к счастью.
12. Мы не властны над своими эмоциями и не можем не испытывать их.

В соответствии с принципами рационально-эмотивной терапии со стороны клиента или пациента должен произойти «отказ от требований» к действительности и самому себе, основанных на иррациональных идеях (установках), которые делятся на четыре группы: установка должностования («люди должны быть честными», «супруг должен быть верным»); катастрофическая установка («все ужасно и непоправимо»); установка обязательной реализации своих потребностей («я должен быть счастливым»); оценочная установка. Основным способом терапии является сократовский диалог - когнитивный диспут с использованием законов логики.

На логическом переубеждении клиента или пациента основан также метод рациональной психотерапии, направленный на обучение человека правильному мышлению, умению избежать логических ошибок и заблуждений с целью предотвращения появления невротических симптомов.

Психотерапия «здравым смыслом» включает в себя, наряду с элементами рациональной психотерапии, т.е. переубеждения человека на основании логической аргументации и формирования правильного мышления, основанного на определенности, последовательности и доказательности, становление многовариантного способа осмысления действительности. Он противопоставляется одновариантному (ригидному), являющемуся частью патологического мыслительного паттерна при так называемой каузальной атрибуции. Базой личностной позиции при психотерапии «здравым смыслом» считается «антиципационная состоятельность» - способность человека предвосхищать ход событий, строить процесс прогнозирования на многовариантной гибкой основе, исполним прошлый жизненный опыт.

Считается, что гармоничные характерологические черты и свойства личности, а также невротическая устойчивость способны формироваться лишь в случае использования таких принципов, как:

- а) отказ от претензий («мне никто ничего не должен»);
- б) отказ от однозначности (при истолковании происходящих событий - «это может значить все, что угодно»);
- в) отказ от фатальности (при истолковании будущих событий - «все возможно»);
- г) выработка стратегии «антиципирующего совладания» и «предвосхищающей печали» взамен «предвосхищающей радости».

5. Информационные и образовательные технологии

№	Наименование раздела	Виды учебной работы	Формируемые компетенции	Информационные и образовательные технологии
	Модуль 1			
	I. Предмет и методы практической психологии в профессиональной деятельности.			
1	Практическая психология профессиональной деятельности как отрасль психологической науки и практики	Лекция 1. Семинар 1. Самостоятельная работа	ОК-1, ИК-1 ОК-1, ИК-1 ИК-4	Видеопрезентация Подготовка презентации и докладов студентами Консультирование и проверка домашних заданий
2	Методы исследования практической психологии в профессиональной деятельности.	Лекция 2 Семинар 2.1 Семинар 2.2 Самостоятельная работа	ОК-2, ИК-4 ИК-3, СЛК -1 ИК-3, СЛК -1	Видеопрезентация методик по определению наклонностей личности Подбор психологических тестов с использованием Интернет ресурсов, выполнение и обработка психологических тестов в письменной форме и режиме Онлайн Аннотирование учебной литературы
3	Методологические основы практической психологии в профессиональной деятельности.	Лекция 3 Семинар 3	ОК-3, ПК-2	Лекция с опорой на научные источники Подготовка и обсуждение докладов и рефератов
	II. Психологические основы профессионального развития личности.			
4	Психологическое сопровождение профессионального становления личности.	Лекция 4 Семинар 4 Самостоятельная работа	ПК-4, ОК-1, ОК-3, ПК-4 СЛК-2, ПК-2	Проблемная лекция Дискуссия Подготовка докладов и рефератов
5	Кризисы	Лекция 5	ОК-4, СЛК-7,	Проблемная лекция

	профессионального становления личности.	Семинар 5.1 Семинар 5.2	СЛК-3 ОК-4, СЛК-2	Выполнение практических тестов
6	Профессиональные деструкции личности.	Лекция 6 Семинар 6 Самостоятельная работа	СЛК-4, ПК-11 ИК-7 ПК-8	Лекция с разбором конкретных ситуаций Групповая работа Аннотирование учебной литературы
	Модуль 2			
7	Профессиональная адаптация личности.	Лекция 7 Семинар 7 Самостоятельная работа	ОК-2, СЛК-2 ПК-6, ПК-10 ИК-3	Проблемная лекция Групповая работа Ознакомление с психологическими методиками по теме
8	Психология безопасности труда.	Лекция 7 Семинар 7 Самостоятельная работа	ИК-1, ПК-10 СЛК-7, ПК-9 ПК-10	Ознакомительная лекция Фронтальный опрос домашнего задания Подготовка докладов и рефератов
9	Психологическое профессиональное консультирование	Лекция 9 Семинар 9.1 Семинар 9.2 Семинар 9.3 Семинар 9.4 Семинар 9.5 Самостоятельная работа	ПК-9, ИК-7, ПК-5	Лекция-беседа Выполнение практических тестов Групповая работа Проверка домашних заданий Написание контрольных работ Презентация докладов Подбор психологических тестов с использованием Интернет ресурсов, выполнение и обработка психологических тестов в письменной форме и режиме Онлайн Аннотирование учебной литературы Подготовка докладов и рефератов

6. Фонд оценочных средств для текущего, рубежного и итогового контроля по итогам освоения дисциплины

6.1.Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения дисциплины

№	Контролируемые разделы дисциплины (модулей)	Код контролируемой компетенции	Оценочные средства
1.	Лекция 1.	ОК-1, ИК- 1	Посещаемость, беседа
2.	Лекция 2 Семинар 2.1. Семинар 2.2 Самостоятельная работа	ОК-2, ИК-4 ИК-3, СЛК -1 ИК-3, СЛК -1	Посещаемость, опрос, аннотирование, выполнение СРС
3	Лекция 3 Семинар 3	ОК-3, ПК-2	Посещаемость, опрос, выполнение СРС
4	Лекция 4 Семинар 4 Самостоятельная работа	ПК-4, ОК-1, ОК-3, ПК-4 СЛК-2, ПК-2	Посещаемость, опрос, выполнение СРС
5.	Лекция 5 Семинар 5.1 Семинар 5.2	ОК-4, СЛК-7, СЛК-3 ОК-4, СЛК-2	Посещаемость, опрос, тестирование
6.	Лекция 6 Семинар 6 Самостоятельная работа	СЛК-4, ПК-11 ИК-7 ПК-8	Посещаемость, опрос, аннотирование, выполнение СРС
7	Лекция 7 Семинар 7 Самостоятельная работа	ОК-2, СЛК-2 ПК-6, ПК-10 ИК-3	Посещаемость, опрос, работа в группе, тестирование
8	Лекция 7 Семинар 7 Самостоятельная работа	ИК-1, ПК-10 СЛК-7, ПК-9 ПК-10	Посещаемость, опрос, выполнение СРС
9	Лекция 9 Семинар 9.1 Семинар 9.2 Семинар 9.3 Семинар 9.4 Семинар 9.5 Самостоятельная работа	ПК-9, ИК-7, ПК-5	Посещаемость, опрос, выполнение СРС. Групповая работа. Выполнение контрольной работы Тестирование Аннотирование учебной литературы, подготовка докладов и рефератов

6.2. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

Форма контроля	Срок отчетности	Максимальное количество баллов	
		За одну работу	Всего
Текущий контроль:			
- опрос	1, 2, 3, 4 недели	10 баллов	До 40 баллов
- участие в дискуссии на семинаре	3, 4, 5, 6, 7 недели	6 баллов	До 30 баллов
- посещаемость	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 недель	0,2	10 баллов
Рубежный контроль: (сдача модуля)	7 неделя	100%×0,2=20 баллов	
Итого за 1 модуль			До 100 баллов
Текущий контроль:			
- опрос	9, 10, 11, 12 недели	10 баллов	До 40 баллов
- участие в дискуссии на семинаре	13, 14, 15, 16, 17 недели	6 баллов	До 30 баллов
- посещаемость	9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16 недели	0,2	10 баллов
Рубежный контроль: (сдача модуля)	15 неделя	100%×0,2=20 баллов	
Итого за 2 модуль			До 100 баллов
Итоговый контроль (экзамен)	Сессия	ИК= Бср × 0,8 + Б экз × 0,2	

При согласии обучающегося экзаменатор может автоматически выставить по результатам балльной системы в семестре экзаменационную оценку без сдачи экзамена, если суммарное количество баллов составляет от 55 и выше.

Полученный совокупный результат (максимум 100 баллов) конвертируется в традиционную шкалу:

Рейтинговая оценка (баллы)	Оценка экзамена
От 0 – до 54	неудовлетворительно
От 55 – до 69 включительно	удовлетворительно
От 70 – до 84 включительно	хорошо
От 85 – до 100	отлично

6.3. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования

5.3. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Текущий контроль (0 - 80 баллов)

При оценивании посещаемости, опроса и участия в дискуссии на семинарах учитываются:

- посещаемость (10 баллов)

- изложение материала (грамотность речи, точность использования терминологии и символики, логическая последовательность изложения материала (20 баллов));

- знание теории изученных вопросов, сформированность и устойчивость используемых при ответе умений и навыков (30 баллов).

Рубежный контроль (0 – 20 баллов)

При оценивании контрольной работы учитывается:

- полнота выполненной работы (задание выполнено не полностью и/или допущены две и более ошибки или три и более неточности) – 7 баллов;
- обоснованность содержания и выводов работы (задание выполнено полностью, но обоснование содержания и выводов недостаточны, но рассуждения верны) – 14 баллов;
- работа выполнена полностью, в рассуждениях и обосновании нет пробелов или ошибок, возможна одна неточность - 18 баллов.

Итоговый контроль (экзаменационная сессия) - $ИК = Бср \times 0,8 + Бэкз \times 0,2$

При проведении итогового контроля обучающийся должен ответить на 3 вопроса (два вопроса теоретического характера и один вопрос практического характера).

При оценивании ответа на вопрос теоретического характера учитывается:

- теоретическое содержание не освоено, знание материала носит фрагментарный характер, наличие грубых ошибок в ответе (2 балла);
- теоретическое содержание освоено частично, допущено не более двух-трех недочетов (4-5 баллов);
- теоретическое содержание освоено почти полностью, допущено не более одного-двух недочетов, но обучающийся смог бы их исправить самостоятельно (7-8 баллов);
- теоретическое содержание освоено полностью, ответ построен по собственному плану (10 баллов).

При оценивании ответа на вопрос практического характера учитывается:

- ответ содержит менее 20% правильного решения (2 балла);
- ответ содержит 21-89 % правильного решения (3-9 баллов);
- ответ содержит 90% и более правильного решения (10 баллов).

6.4. Контрольные задания

Вопросы 1 модуля

1. Психология профессиональной деятельности как отрасль психологической науки и практики.
2. Становление психологии профессиональной деятельности.
3. Взаимодействие индивидуального, личностного и профессионального в развитии человека.
4. Профессионально-обусловленная структура деятельности.
5. Профессионально обусловленная структура личности.
6. Профессиональные деформации личности.
7. Классификации методов исследования в психологии профессиональной деятельности.
8. Генетические методы в психологии профессиональной деятельности.
9. Праксиметрические методы в психологии профессиональной деятельности.
10. Психометрические методы в психологии профессиональной деятельности.
11. Экспериментальные методы в психологии профессиональной деятельности.
12. Методы математической обработки в психологии профессиональной деятельности.
13. Сущность профессионального самоопределения личности.
14. Понятие профессии.
15. Психологическая классификация профессий.
16. Методы анализа профессиональной деятельности.

Вопросы модуля 2

1. Методы профессиографических исследований.
2. Понятие кризиса в профессиональном становлении личности.
3. Типология кризисов в профессиональном развитии.
4. Психологические особенности проявления кризисов в профессиональном становлении личности.
5. Факторы, детерминирующие кризисы профессионального развития.
6. Психологические детерминанты профессиональных деструкций.
7. Структура и уровни профессиональных деструкций личности.
8. Психологическое сопровождение профессионального становления личности на стадии оптации и профессионального образования.
9. Психологическое сопровождение профессионального становления личности на стадии профессионализации и мастерства.
10. Психологическое сопровождение профессионального становления личности на стадии прекращения деятельности.
11. Профессиональное психологическое консультирование как прикладное направление психологии профессиональной деятельности.
12. Основные направления профессионального консультирования.
13. Типы профессионального консультирования.
14. Психотехнологии профконсультирования.
15. Психодиагностика в профессиональном консультировании.
16. Этические проблемы в профессиональном консультировании.

7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

7.1. Список основной и дополнительной литературы.

Основная литература.

1. Абрамова Г.С. Введение в практическую психологию. М, 1994.
2. Абульханова-Славская К. А. Стратегия жизни. М., 1991.
3. Анастаси А. Психологическое тестирование: В 2 кн.: Пер. с англ./Под ред. К.М.Гуревича, В.И. Лубовского. М., 1982.
4. Асмолов А.Г. Психология личности. М., 1990. Базаров Т.Ю. Управление персоналом развивающейся организации. М, 1996.
5. Батышев С.Я. Реформа профессиональной школы: опыт, поиск, задачи, пути реализации. М., 1987.
6. Бодалев А. А. Вершина в развитии взрослого человека: характеристики и условия достижения. М., 1998.
7. Бурлачук Л.Ф., Морозов СМ. Словарь-справочник по психодиагностике. СПб., 1999.
8. Гарбер Е.И., Козача В.В. Методика профессиографии. Саратов, 1992.
9. Гейжан Н.Ф. Теория и практика профессиональной консультации. М., 1991.
10. Голомшчок А.Е. Выбор профессии и воспитание личности школьника. М., 1979.
11. Головаха Е.И. Жизненная перспектива и профессиональное самоопределение молодежи. Киев, 1988.
12. Деркач А.А., Кузьмина Н.В. Акмеология: пути достижения вершин профессионализма. М., 1993.
13. Захаров Н.Н. Профессиональная ориентация школьников. М., 1988.
14. Зеер Э.Ф. Личностно ориентированное профессиональное образование. Екатеринбург, 1998.
15. Иванова Е.М. Основы психологического изучения профессиональной деятельности. М., 1987.
16. История советской психологии труда: Тексты/Под ред. В.П.Зинченко, В.М.Мунипова, О.Г.Носковой. М., 1983.

17. Климов Е.А. Введение в психологию труда. М., 1988.
18. Климов Е.А. Психология профессионала. М.—Воронеж, 1996.
19. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. М., 1996.
20. Климов Е.А. Развивающийся человек в мире профессий. Обнинск, 1993.
21. Котелова Ю.В. Очерки по психологии труда/Под ред. Е.М.Ивановой. М., 1986.
22. Ливенхуд Б. Кризисы жизни — шансы жизни: Развитие человека между детством и старостью. Калуга, 1994.
23. Маркова А.К. Психология профессионализма. М., 1996.
24. Новиков А.М. Профессиональное образование в России. М., 1997.
25. Общая психодиагностика/Под ред. А.А.Бодалева, В.В.Столина. М., 1987.
26. Основы психодиагностики/Под ред. А.Г.Шмелева. М.—Ростов н/Д, 1996.
27. Поливанова К.Н. Психологический анализ кризисов профессионального развития//Вопр.психологии. 1995. № 1.
28. Практикум по психодиагностике/Под ред. Н.С.Глухатк Екатеринбург, 1999.
29. Профессиональная ориентация учащихся/А.Д.Сазонов, В.Д.Симоненко, В.С.Аванесов, Б.И.Буха\ов. М., 1988.
30. Пряжников Н.С. Профессиональное и личностное самоопределение. М.—Воронеж, 1996.
31. Психологическое сопровождение выбора профессии/Под ред. Л.М.Митиной. М., 1998.
32. Рабочая книга практического психолога: Технология эффективной профессиональной деятельности. М., 1996. Толстых А.В. Возрасты жизни. М., 1988.

Дополнительная литература.

1. Анастаси А. Психологическое тестирование М., 1982.
2. Артемьева Е.Ю. Основы психология субъективной семантики. М., 1999.
3. Артемьева Е.Ю., Вяткин Ю.Г. Психосемантические методы описания профессии // Вестник МГУ. Психология. М., 1985, № 3.
4. Базаров Т.Ю. Технология центров оценки для государственных служащих. Проблемы конкурсного отбора. М., 1995.
5. Базаров Т.Ю. Управление персоналом развивающейся организации. М., 1996.
6. Березин Ф.Б. Психическая и психофизиологическая адаптация человека. Л., 1988.
7. Бодров В.А. Информационный стресс. М., 2000.
8. Бодров В.А. Психологический стресс. М., 2000.
9. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности. М., 2001.
10. Водопьянова Н.Е., Старченкова Е.С. Синдром выгорания: диагностика и профилактика. СПб: Питер, 2005.
11. Гуревич К.М. Профессиональная пригодность и основные свойства нервной системы. М., 1970.
12. Загайнов Р.М. Проклятие профессии: бытие и сознание практического психолога. М., 2001.
13. Зеер Э.Ф. Личностно- ориентированное профессиональное образование. Екатеринбург, 1998.
14. Зеер Э.Ф. Психология профессий. М., 2001.
15. Иванова Е.М. Психотехнология изучения человека в трудовой деятельности. М., 1992.
16. Кабаченко Т.С. Психология в управлении человеческими ресурсами. СПб, 2003.
17. Кабаченко Т.С. Психология управления (учебное пособие). М., 2000.
18. Каверин С.Б. Мотивация труда. М., 1998.

19. Казначеев В.П. Современные аспекты адаптации. М., 1980.
20. Климов Е.А. Введение в психологию труда (учебник). М., 1998.
21. Климов Е.А. Образ мира в разнотипных профессиях (учебное пособие). М., 1995.
22. Климов Е.А. Психология профессионала. М.- Воронеж, 2003.
23. Кокс Т. Стресс. М., 1983.
24. Корнилова Т.В. Психология риска и принятия решений. М., 2003.
25. Котик М.Л. Психология и безопасность. Таллин, 1981.
26. Котик М.Л., Емельянов А.М. Природа ошибок человека-оператора. М., 1993.
27. Кулагин Б.В. Основы профессиональной психодиагностики. Л., 1984.
28. Купер Д., Робертсон А. Психология в отборе персонала. СПб., 2003.
29. Кузнецова А.С., Леонова А.Б. Методы и прикладные программы психологической саморегуляции // Ю.К.Стрелков (ред.). Практикум по инженерной психологии и эргономике. М., 2003.
30. Леонова А.Б. Комплексная стратегия анализа профессионального стресса: от диагностики к профилактике и коррекции // Психологический журнал, М., 2004, № 2, с. 75-85.
31. Леонова А.Б. Основные подходы к изучению профессионального стресса. «Вестник МГУ. Серия 14: Психология», 2000, №3, с. 4-21.
32. Леонова А.Б. Психодиагностика функциональных состояний человека. М., 1984.
33. Леонова А.Б., Капица М.С. Функциональное состояние человека // Ю.К.Стрелков (ред.). Практикум по инженерной психологии и эргономике. М., 2003, сс.136-227.
34. Леонова А.Б., Кузнецова А.С. Психопрофилактика неблагоприятных функциональных состояний в трудовой деятельности. М., 1987.
35. Леонова А.Б., Кузнецова А.С. Психопрофилактика стрессов. М., 1993.
36. Леонова А.Б., Медведев В.И. Функциональные состояния человека в трудовой деятельности. М., 1981.
37. Леонова А.Б., Чернышева О.Н. Психология труда и организационная психология: современное состояние и перспективы развития. М., 1995.
38. Маркова А.К. Психология профессионализма. М., 1996.
39. Мерлин В.С. Психология индивидуальности. М., 1996.
40. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. М., 1992.
41. Моросанова В.И. Индивидуальный стиль саморегуляции. М., 2001.
42. Никифоров Г.С. (ред.). Психология здоровья (учебник). СПб., 2003.
43. Никифоров Г.С. (ред.). Психология менеджмента. СПб., 2000.
44. Никифоров Г.С. (ред.). Практикум по психологии здоровья. СПб., 2005.
45. Никифоров Г.С., Дмитриева М.А., Снетков В.М. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности. СПб., 2003.
46. Носкова О.Г. История психологии труда в России. М., 1988.
47. Носкова О.Г. Психология труда. М., 2004.
48. Основы психодиагностики (учебное пособие) / Под ред. А.Г.Шмелева. М., 1996.
49. Прохоров А.О. Семантические пространства психических состояний. Дубна, 2002.
50. Психологические аспекты подбора и проверки персонала/ Составитель Н.А.Литвинцева. М.,1997.
51. Резапкина Г.В. Отбор в профильные классы. М., 2005.
52. Стамбулова Н.Б. Психология спортивной карьеры. СПб., 1999.
53. Стрелков Ю.К. Психологическое содержание профессионального труда. М., 1999.
54. Стрелков Ю.К. Инженерная и профессиональная психология. М., 2001.
55. Шадриков В.Д. Проблемы системогенеза профессиональной деятельности. М., 1982.
56. Эверли Дж. С., Розенфельд Р. Стресс. Природа и лечение. М., 1985.

7.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:

1. http://www5.at.ua/news/www_koob_ru_ehlektronnaja_biblioteka_skachat_besplatno_kub_ru
2. <https://ru.wikipedia.org/wiki>
3. <https://studopedia.ru/>
4. <http://www.testio.ru/prof/psi-test.html>
5. <http://aleksejev.ru/order/detail>.
6. <https://referat.co>
7. <http://kyrlibnet.kg>

8. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся.

8.1. Планы семинарских занятий. Методические указания по организации и проведению.

Раздел I. Предмет и методы практической психологии в профессиональной деятельности.

Тема 1. Практическая психология в профессиональной деятельности как отрасль психологической науки и практики.

1. Практическая психология в профессиональной деятельности как отрасль психологической науки и практики.
2. Становление практической психологии профессиональной деятельности.
3. Психологические основы профессиональной коррекции.
4. Психологические основы профессионального консультирования.
5. Проблемы профессиональной адаптации личности.
6. Психологические основы профессиональной реабилитации.
7. Психологические основы профессиональной диагностики.

Тема 2. Методы исследования в практической психологии профессиональной деятельности.

1. Использование диагностики в профессиональном самоопределении личности.
2. Факторный анализ в практической психологии профессиональной деятельности.
3. Использование психометрических методов в психологии профессиональной деятельности.

Тема 3. Методологические основы практической психологии в профессиональной деятельности.

1. Индивидуальное, личностное и профессиональное в развитии человека.
2. Психология труда как теоретико-методологическая основа практической психологии профессиональной деятельности.
3. Связь практической психологии труда с другими науками.

Раздел II. Психологические основы профессионального развития личности.

Тема 4. Психологическое сопровождение профессионального становления личности

6. Определение понятий
7. Основные подходы к психологическому сопровождению.
8. Функции психологического сопровождения
9. Психологическое сопровождение на стадии оптации
10. Психологическое сопровождение профессионального образования

Тема 5. Кризисы профессионального становления личности.

<i>изучение тем лекций, подготовка к вопросам семинарского (практического) занятия</i>	11,4	1	1,2	0,7	0,7	0,7	0,7	0,7	0,7	0,7	0,7	0,7	0,7	0,7	0,7	0,7	0,7	0,7	1	1
<i>проработка конспекта лекций и учебной литературы (в т. ч. дополнительной)</i>	12,2	1	1,2	0,7	0,7	0,7	0,7	0,7	0,7	0,7	0,7	0,7	0,7	0,7	0,7	0,7	0,7	0,7	1	1
<i>написать реферат/контент-анализ/ивент-анализ</i>	4			1	1	1	1													
<i>подготовить презентацию по выбранной тематике – на PowerPoint</i>	3,4							1	1	1										
<i>домашнее задание -SWOT-анализ/ситуационный анализ</i>	7										1	1	1	1	1					

7.2.Методические рекомендации по подготовке письменных работ

В самостоятельную работу студента входит: освоение теоретического материала и сведений, полученных в ходе лекционного курса; изучение трудов отечественных и зарубежных авторов по данной проблематике, проведение прикладного исследования, подготовка и составление прогнозно-аналитического проекта или заключения, написания реферата по выбранной теме. На самостоятельную работу отводится 38 часов.

Общие требования к написанию реферата

Новизна текста: а) актуальность темы исследования; б) новизна и самостоятельность в постановке проблемы, формулирование нового аспекта известной проблемы в установлении новых связей (межпредметных, внутриспредметных, интеграционных); в) умение работать с исследованиями, критической литературой, систематизировать и структурировать материал; г) явленность авторской позиции, самостоятельность оценок и суждений; д) стилевое единство текста, единство жанровых черт.

Степень раскрытия сущности вопроса: а) соответствие плана теме реферата; б) соответствие содержания теме и плану реферата; в) полнота и глубина знаний по теме; г) обоснованность способов и методов работы с материалом; е) умение обобщать, делать выводы, сопоставлять различные точки зрения по одному вопросу (проблеме).

Обоснованность выбора источников: а) оценка использованной литературы: привлечены ли наиболее известные работы по теме исследования (в т.ч. журнальные публикации последних лет, последние статистические данные, сводки, справки и т.д.).

Соблюдение требований к оформлению: а) насколько верно оформлены ссылки на используемую литературу, список литературы; б) оценка грамотности и культуры

изложения (в т.ч. орфографической, пунктуационной, стилистической культуры), владение терминологией; в) соблюдение требований к объёму реферата.

Для устного выступления магистранту дается 10-20 минут.

Критерий оценки

Оценка 5 ставится, если выполнены все требования к написанию и защите реферата: обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы.

Оценка 4 – основные требования к реферату и его защите выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём реферата; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы.

Оценка 3 – имеются существенные отступления от требований к реферированию. В частности: тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании реферата или при ответе на дополнительные вопросы; во время защиты отсутствует вывод.

Оценка 2 – тема реферата не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы.

Оценка 1 – реферат выпускником не представлен.

9. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Реализация программы дисциплины требует наличия учебного кабинета

оборудование учебного кабинета:

- посадочные места по количеству обучающихся;
- рабочее место преподавателя;
- учебно-методическая литература;
- учебно-методические рекомендации;
- дидактический и раздаточный материал по темам курса;

Технические средства обучения:

- компьютер с лицензионным программным обеспечением;
- мультимедийный проектор;
- проекционный экран или интерактивная доска.

8.4. Организация самостоятельной работы студентов.

Темы для самостоятельного изучения	Изучаемые вопросы	Форма СРС	Количество часов.	Форма отчетности д/о
Психология профессиональной деятельности как отрасль психологической науки и практики	Становление психологии профессиональной деятельности.	Реферат		Конспект
Методы исследования психологии в профессиональной деятельности.	Классификация методов в психологии профессиональной деятельности.	реферат		Конспект
Методологические основы психологии в профессиональной деятельности.	Психология профессиональной деятельности в трудах психологов XX в.	реферат		Конспект
Психологическое сопровождение профессионального становления личности.	Диагностика структуры и уровня профессионального самоопределения личности.	диагностика		Результаты диагностики
Кризисы профессионального становления личности.	Проявления профессиональных кризисов.	реферат		Доклад
Профессиональные деструкции личности.	Структура и уровни профессиональных деструкций личности	реферат		Доклад
Профессиональная адаптация личности.	Разработка модели деятельности по профессиональной адаптации личности.	Проектирование		Проект
Психология безопасности труда и профессиональных ошибок.	Диагностика методом Флонагана.	Диагностика методом Флонагана.		Результаты диагностики
Психологическое профессиональное консультирование.	Анализ 1 сессии по профессиональному консультированию	Наблюдение и анализ.		Аналитическая справка
Итого:				

V. Примерные темы рефератов

1. Психологические основы профессиональной профилактики.
2. Профессиональное самоопределение личности в юношеском возрасте.
3. Психологические деструкции личности и их проявления во взрослом возрасте.
4. Психологические основы профессиональной коррекции.
5. Психологические основы профессионального консультирования.
6. Проблемы профессиональной адаптации личности.
7. Психологические основы профессиональной реабилитации.
8. Психологические основы профессиональной диагностики.
9. Методы исследования в психологии профессиональной деятельности.
10. Биографические методы в психологии профессиональной деятельности.
11. Профессиональное самоопределение личности в старшем школьном возрасте.
12. Использование интерактивных методов в формировании профессионального самоопределения личности.
13. Методы диагностики профессиональных деструкций.
14. Социально-психологические аспекты профессиональных деструкций. Структура и уровни профессиональных деструкций личности.
15. Психологическое сопровождение профессионального становления личности на стадии оптации и профессионального образования.
16. Психологическое сопровождение профессионального становления личности на стадии профессионализации и мастерства.
17. Психологическое сопровождение профессионального становления личности на стадии прекращения деятельности.
18. Профессиональное психологическое консультирование как прикладное направление психологии профессиональной деятельности.
19. Основные направления профессионального консультирования.

Глоссарий

Акмеология (от греч. акме — вершина, острие) — наука, изучающая феноменологию, закономерности и механизмы развития человека на ступени его духовной и социально-профессиональной зрелости при достижении наиболее высокого уровня развития.

Аттестация (от лат. attestatio — свидетельство) — процесс оценивания соответствия кого-либо или чего-либо некоторым критериям, степени наличия или отсутствия тех или иных признаков, в совокупности характеризующих качество объекта оценки. Различают следующие виды аттестации: аттестацию персонала, учащихся, студентов, слушателей; рабочих мест; продукции; товара; учебных заведений.

Биографические методы (от греч. bios — жизнь, grapho — пишу) — способы исследования жизненного пути человека. Помимо ретроспективного описания прошедших этапов жизни включают анализ предполагаемых в будущем событий.

Депривация — лишение возможности удовлетворения или недостаточное удовлетворение какой-либо психической потребности в течение достаточно длительного времени. Наиболее опасны для полноценного развития сенсорная, эмоциональная и коммуникативная формы депривации.

Деформация личности профессиональная — изменение психической структуры, качеств личности под влиянием выполнения профессиональной деятельности.

Идентичность — условие, при котором человек ощущает себя неизменным (в своих существенных проявлениях), действуя в самых разных жизненных ситуациях.

Имидж (от англ. imadg — образ) — эмоционально окрашенный стереотип восприятия массовым, обыденным сознанием кого-либо, чего-либо, например, политического лидера, профессии, товара.

Индивидуальный стиль деятельности — устойчивая личностно окрашенная система относительно однородных приемов, способов, методов, навыков выполнения той или иной деятельности.

Карьера — успешное продвижение работника в сферах общественной, служебной, профессиональной, научной деятельности и др.

Каузометрия (от лат. causa — причина и греч. metreo — измеряю) — метод исследования субъективной картины жизненного пути и психологического времени личности. Направлен на описание прошедших и предполагаемых этапов профессиональной биографии.

Когорта (от лат. cohors — множество, подразделение) — группировка индивидов по признаку переживания одних и тех же событий в одни и те же периоды времени. Люди, входящие в когорту, характеризуются общими социально-психологическими качествами. Понятие «когорты» в профпсихологии используется при выявлении индикаторов профессиональных изменений разных возрастных групп.

Консалтинг психологический (от англ. consulting — консультирующий) — анализ и регулирование групповых и личностных взаимоотношений, управление конфликтами, оценка и отбор персонала, планирование карьеры, адаптация персонала.

Консультация психологическая — одна из форм оказания психологической помощи людям, испытывающим потребность в оптимизации своей психической активности, в преодолении неприятных психических состояний и психических затруднений, чувства безысходности, в организации самовоспитания и др.

Контент-анализ (от англ. contents — содержание) — метод анализа и оценки информации (содержащейся в документах, видеозаписях, радиопередачах, интервью и т.д.) путем выделения в формализованном виде смысловых единиц информации и замера частоты упоминания этих единиц в выборочной совокупности.

Лонгитюдное исследование, или лонгитюд (от англ. longitude — долгота), — многократное систематическое изучение одних и тех же испытуемых (или групп) в процессе их развития. В процессе лонгитюда фиксируются изменения и различия людей

при относительном постоянстве внешних факторов. Лонгитюд позволяет определить профессиональные изменения в течение трудоспособного возраста человека.

Менеджер по работе с персоналом — специалист, занимающийся отбором, определением профпригодности и развитием персонала, оценкой его профессиональной эффективности и прогнозированием карьеры.

Метод профессиональной пробы — один из способов профессионального отбора, заключающийся в исследовании поведения испытуемого (например, абитуриента) в условиях искусственного включения его в предполагаемую будущую профессиональную деятельность.

Онтогенез (от греч. on — род, падеж; ontos — сущее; genesis — рождение, происхождение) — психическое развитие индивида от рождения до конца жизни.

Оптация (от лат. optatio — желание, выбор) — принятие решения о выборе пути профессионального развития.

Персонал — личный состав или работники учреждения, предприятия, составляющие группу по профессиональным или служебным признакам. Различают технический, медицинский, педагогический, обслуживающий персонал и т.д.

Праксиметрические методы (от греч. praxis — действие) — эмпирические способы получения научных данных путем анализа процессов и продуктов деятельности: хронометрия, циклография, профессиография, оценка изделий и выполненных работ и т.д.

Профессиограмма — характеристика профессии, включающая описание условий труда, прав и обязанностей работника, необходимых знаний, умений и навыков, профессионально важных качеств, а также противопоказаний по состоянию здоровья. Профессиограмма позволяет определить профессиональную пригодность человека.

Профессиология — научная дисциплина, находящаяся на стыке философии, социологии и психологии, изучающая закономерности и тенденции профессионализации личности.

Профессиональная идентичность — профессиональный «Я-образ», включающий профессиональные стереотипы и уникальность собственного «Я»; осознание своей тождественности с профессиональным образом «Я».

Профессиональная миграция — смена вида профессиональной деятельности, места работы, специальности и профессии.

Профессиональная мобильность — готовность и способность работника к смене выполняемых производственных заданий, освоению новых специальностей или изменений в них, возникающих под влиянием технических и технологических преобразований.

Профессиональная ориентация — система научно обоснованных психолого-педагогических и медицинских мероприятий, направленных на подготовку молодежи к выбору профессии с учетом индивидуально-психологических особенностей личности и потребностей общества.

Профессиональная пригодность — соответствие личностных характеристик обследуемого требованиям профессиограммы, его способность овладеть данной профессиональной деятельностью.

Профессиональная социализация — присвоение специалистом групповых норм, ценностей, правил профессионального поведения; идентификация себя с профессией.

Профессиональное самоопределение — активный и долговременный процесс выбора профессии, внутренние психологические основания и результат этого процесса. Содержание профессионального самоопределения — осведомленность о мире профессий, путях их выбора, способах освоения профессий; самоанализ и самооценка.

Профессиональный профиль — совокупность критериев оценки личности специалиста. Включает виды деятельности, профессионально важные качества, ключевые квалификации, социально-профессиональные роли и способы поведения.

Профессия — вид трудовой деятельности, требующий определенных знаний и умений, приобретаемых в результате специального образования, подготовки и опыта работы.

Название профессии определяется исходя из применяемых орудий труда (машинист, крановщик, токарь), предметов труда (машиностроитель, горняк), способа воздействия на предмет труда (сверловщик, штамповщик) или характера и содержания труда.

Психобиография (от греч. *psyche* — душа и *biographia* — жизнеописание) — метод психологического анализа конкретных лиц. Первоначально использовался для анализа становления политических деятелей, в дальнейшем психобиография стала применяться для изучения деятелей науки и культуры, а также исследования индивидуальных профессиональных биографий людей.

Психограмма — часть профессиограммы, отражающая требования к личности специалиста, а также психофизиологические свойства, психологические качества и способности, обеспечивающие успешное овладение данной профессией.

Психометрия (от греч. *metron* — мера) — исследование количественных сторон, соотношений, характеристик психических процессов и явлений.

Реориентация — смена профессионального учебного заведения или профессии в связи с острой неудовлетворенностью выбором профессиональной деятельности или обнаружившейся профессиональной непригодностью.

Самоопределение личности — сознательный акт выявления и утверждения собственной позиции в проблемных ситуациях.

Таксономия (от греч. *taxis* — расположение по порядку, *nomos* — закон) — классификация и систематизация предметов и явлений.