

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Владимирский государственный университет  
имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых»

В. Е. ЛАПШИН Н. В. ШАМАНИН

# ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Учебное пособие



Владимир 2022

УДК 159.9:331.101

ББК 88.8

Л24

Рецензенты:

Кандидат педагогических наук  
начальник кафедры физической подготовки  
Владимирского юридического института  
Федеральной службы исполнения наказаний  
*А. Ю. Овчинников*

Кандидат педагогических наук  
ст. преподаватель кафедры психологии и педагогики  
профессиональной деятельности  
Владимирского юридического института  
Федеральной службы исполнения наказаний  
*О. Ф. Додуева*

**Лапшин, В. Е.**

Л24 Психологические основы профессиональной деятельности :  
учеб. пособие / В. Е. Лапшин, Н. В. Шаманин ; Владим. гос. ун-т. –  
Владимир : Изд-во ВлГУ, 2022. – 159 с. – ISBN 978-5-9984-1513-5.

Посвящено психологическим основам профессиональной деятельности. Описаны общенаучные и современные специфические методы психологии профессиональной деятельности, дана краткая историческая справка становления и развития зарубежной и отечественной психологии профессиональной деятельности.

Предназначено для студентов высших учебных заведений специальностей 37.03.01 «Психология», 42.03.02 «Журналистика», 42.03.04 «Телевидение», 42.03.01 «Реклама и связи с общественностью» всех форм обучения, а также для аспирантов, специалистов в области психологии труда и инженерной психологии.

Рекомендовано для формирования профессиональных компетенций в соответствии с ФГОС ВО.

Табл. 1. Библиогр.: 10 назв.

УДК 159.9:331.101

ББК 88.8

ISBN 978-5-9984-1513-5

© ВлГУ, 2022

## ВВЕДЕНИЕ

Труд занимает значительное место в жизни каждого человека. Посредством труда не только удовлетворяются материальные потребности личности, но и происходит ее рост и развитие как субъекта деятельности. Труд в основном рассматривается как социально-экономическая категория, но определяющая роль человека в трудовой деятельности обуславливает необходимость изучения различных психологических, физиологических, социальных и других характеристик труда. Трудовая активность человека реализуется в конкретной профессиональной деятельности.

В настоящее время общество предоставляет все бóльшие требования к профессионализации личности. Преобразования в различных сферах жизнедеятельности, бурно сменяющиеся условия осуществления профессиональной деятельности – все это обуславливает потребность в психологическом изучении различных сторон профессиональной деятельности.

Учебное пособие направлено на формирование у студентов знаний о закономерностях профессионализации личности, ее профессиональном становлении и развитии как субъекта труда, о психологических подходах к изучению профессий и профессиональной деятельности.

Пособие состоит из четырех глав. В первой главе дается представление о профессиональной деятельности, классификации профессий и методов исследования в психологии профессиональной деятельности, предложены схемы описаний профессиональной деятельности.

Во второй главе рассматривается профессиональное становление личности, приводятся подходы к изучению профессионального самоопределения и становления личности как субъекта труда на различных этапах жизнедеятельности.

В третьей главе изучаются различные аспекты профессионального общения и коммуникации. Рассматривается вопрос коммуникативной компетенции и организации взаимодействия субъектов профессиональной деятельности и общения.

В четвертой главе дается представление о психофизиологических компонентах профессиональной деятельности.

Авторы пособия стремились представить разностороннюю информацию о различных аспектах профессиональной деятельности личности, стараясь осветить разнообразные точки зрения и подходы.

# Глава I. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ КАК ПРЕДМЕТ ПСИХОЛОГИИ

## 1.1. Введение в психологию профессиональной деятельности

**Психология профессиональной деятельности** – научно-практическая отрасль психологии, занимающаяся изучением трудовых и профессиональных отношений человека, особенностей личности как субъекта профессиональной деятельности, а также специфики осуществления профессиональной деятельности в различных условиях.

**Профессия** (лат. *professio* – официально указанное занятие, специальность, от *profiteer* – объявляю своим делом) – это род трудовой деятельности (занятий) человека, владеющего комплексом специальных теоретических знаний и практических навыков, приобретенных в результате специальной подготовки, а также опыта работы.

Знание психологических закономерностей профессиональной деятельности, возможностей и ограничений человека в достижении профессиональных целей и решении профессиональных задач, закономерностей развития личности как субъекта профессиональной деятельности и является полем изучения научно-практической дисциплины «Психология профессиональной деятельности».

*Предмет* психологии профессиональной деятельности – трудовые и профессиональные отношения людей, их личностные особенности и способности. Психология профессиональной деятельности непосредственно связана с психологией труда, что предполагает изучение условий труда и разработку подходов и методов решения задач, связанных с трудовой и профессиональной деятельностью.

Психология профессиональной деятельности также тесно связана с другими отраслями психологии, такими как экспериментальная психология, психофизиология, организационная психология, инженерная психология, эргономика, социальная психология, психология управления, психология развития, юридическая психология, экономическая психология и др.

*Объект психологии* профессиональной деятельности – сам трудовой процесс, который включает в себя предметы, средства, задачи, цели и возможные условия его формирования.

*Задачи* психологии профессиональной деятельности:

- 1) установление начального уровня профессионализма;
- 2) определение соответствия требованиям данной профессии;
- 3) соответствие этой профессии ожиданиям человека;
- 4) раскрытие возможных потенциалов личности;
- 5) выявление условий развития и реализации потенциала личности в профессиональной деятельности.

*Методами* психологии профессиональной деятельности служат различные приемы, благодаря которым получают достоверную информацию, используемую для создания научных разработок и практических методик. Эти методы базируются на принципе объективности, системе научных знаний в четком соответствии с реальным миром. Основными методами изучения профессиональной деятельности являются общепсихологические методы.

Научные методы можно разделить на эмпирические (наблюдение, эксперимент и т. п.) и теоретические, индуктивные и дедуктивные. Эмпирические методы дают возможность получить результаты в конкретных условиях (т. е. установить факты и проверить их) и могут служить базой для теоретических выводов. Теоретические методы на рациональном уровне познания помогают объяснить аспекты определенных явлений (причины их существования, свойства и признаки явлений, взаимосвязь с другими объектами и пр.).

Инструментом научного исследования являются методы, которые в каждой научной дисциплине имеют свою специфику. Классификация методов проводится в зависимости от различных критериев. Чаще всего предлагается следующая классификация:

- эксперимент;
- наблюдение;
- экспликативные методы (собираание анамнеза, беседа, вопросник);
- специальные методы, обусловленные конкретными условиями производственной деятельности (профессиограмма, модель рабочего места, метод независимых характеристик и т. д.).

Советский психолог Ю. В. Котелова привела следующую классификацию методов психологии труда. Все разнообразие методов она распределила на три больших раздела А, Б и В.

**Раздел А**, в свою очередь, подразделяется на три блока. К *первому* относятся различные варианты метода наблюдения:

- метод непосредственного наблюдения за профессиональной деятельностью;
- трудовой метод – участие самого психолога в конкретном виде труда.

В связи с трудностью применения этих методов к ним прилагаются вспомогательные методы и средства:

- измерение различных параметров процесса труда;
- алгоритмический способ описания трудовой деятельности;
- анализ продуктов трудовой деятельности;
- анализ ошибочных действий, несчастных случаев и аварий;
- экспериментально-психологические и физиологические пробы в процессе профессиональной деятельности.

*Второй* блок раздела А содержит разновидности метода опроса:

- беседу;
- устный опрос (интервью);
- письменный опрос (анкета);
- психологический анализ биографических и автобиографических данных;
- метод обобщения независимых характеристик.

*Третий* блок методик раздела А – это анализ различной производственной документации, который помогает в работе с методиками из первого и второго блоков.

Далее в классификации методов идет **раздел Б**, содержащий виды экспериментальных методик:

- лабораторный эксперимент;
- абстрактный эксперимент;
- модель отдельных элементов трудового процесса;
- модели профессиональной деятельности в целом;
- реальную трудовую деятельность в условиях лаборатории;
- метод тестов;
- производственный эксперимент;
- внесение разнообразных изменений в оборудование, технологию, приемы, темп и ритм работы;
- метод искусственной деавтоматизации.

К разделу В Ю. В. Котелова относит разнообразные статистические методы работы с данными. Этот раздел динамично связывает разделы А и Б.

Ведущий советский и российский психолог труда Е. А. Климов в своей классификации методов психологии труда к уже перечисленным эмпирико-познавательным методам из классификации Ю. В. Котеловой добавляет:

- 1) методы построения теории;
- 2) методы построения простых и сложных теоретических объектов;
- 3) методы интерпретации;
- 4) методы номологизации;
- 5) методы определения;
- 6) методы верификации;
- 7) методы доказательства;
- 8) методы объяснения;
- 9) преобразующие, или конструктивные, методы:
  - методы обучения, развития субъекта труда, развития профессионально важных свойств (тренажеры, деловые игры);
  - консультирование – метод обогащения и преобразования знаний и представлений человека о себе, профессиях, соотношении своих возможностей и интересов с определенной группой или несколькими группами профессий;
  - методы коррекции поведения, состояния субъекта труда;
  - методы реконструкции;
  - методы преобразования рабочего пространства, органов управления и средств индикации, режима труда и отдыха, способов планирования труда, нормирования и контроля (в рамках организационного проектирования и реконструкции трудовых задач и форм организации труда).

Указанное разделение методов на группы продиктовано стремлением обеспечить определенный системный подход к их применению. Оно вовсе не означает, что они используются в практической работе изолированно. Наоборот, любая работа (теоретического или практического характера) обязательно предполагает комбинацию методов, их объединение.

Далее будут приведены две группы методов:

- 1) *общенаучные методы* психологии труда (эксперимент, наблюдение, вопросник, беседа, соби́рание анамнеза, анализ документов);
- 2) *специфические методы* (социометрия, психологическая профессиография, ассессмент, модель рабочего места).

### **Эксперимент**

Эксперимент считается основным методом в психологии. Его сущность заключается в том, что явление изучается в специально созданных или обычных, естественных, условиях. Так, например, если на современном производстве требуется определить возможности оператора по выполнению сложных операций, используется моделирование данной ситуации и, соответственно, изменяются условия, предусмотренные планом проведения эксперимента.

Преимущества эксперимента заключаются в возможности исследователя:

- скорректировать условия исследования;
- точно зафиксировать полученные результаты;
- использовать их в конкретной обстановке;
- создать определенные условия, продумать систему измерения и контролирования различных переменных;
- гарантировать точность соблюдения условий;
- повторить эксперимент (хотя это практикуется в исключительных случаях).

Если говорить о классической форме эксперимента, то при его проведении в определенной ситуации изменяется только одно из условий и прослеживается, повлияет ли это изменение на другие параметры (например, на поведение). Для нормального хода эксперимента, его чистоты и правильности результатов важно выявить независимые и зависимые переменные и определить их значение. Большая часть экспериментов не проводится в исключительных, «стерильных», условиях, поэтому в них присутствуют указанные выше два вида переменных факторов. Необходимо учитывать и другие, так называемые случайные переменные, которые «вклиниваются» в эксперимент. Традиционно выделяют два вида эксперимента: естественный и лабораторный. Однако существуют и другие классификации экспериментов.

Американский психолог У. Эдвардс выделяет следующие виды эксперимента:

- 1) опытный, пробный;
- 2) методический;
- 3) практически-прикладной;
- 4) критический.

Французский психолог, специалист по экспериментальной психологии П. Фресс подходит к эксперименту с иных позиций и выделяет:

- 1) целенаправленный эксперимент, когда воздействуют на независимую переменную и изучают результаты ее влияния;
- 2) эксперимент при заданных условиях.

Американские психологи, представители функциональной психологии Р. Вудвортс и Р. Шлосберг выделяют качественный и количественный эксперименты.

Известный советский ученый-экспериментатор, психолог, доктор психологических наук и доктор медицинских наук К. К. Платонов считает, что главными являются условия проведения эксперимента, поэтому достаточно придерживаться традиционно принятого деления эксперимента на естественный и лабораторный. *Естественный эксперимент* используется в промышленной психологии особенно часто потому, что его удобно проводить в конкретных условиях производства, в которых психолог исследует типичные факторы и на которые может воздействовать. Примером такого эксперимента может быть изменение существующего технологического процесса в определенном подразделении и сопоставление достигнутой производительности труда с производительностью в других подразделениях. Преимущество естественного эксперимента заключается в том, что опыт проходит в непосредственно заданных условиях, в конкретной ситуации, поэтому полученные результаты и сделанные выводы чрезвычайно важны для решения практических задач. Отрицательный момент – несовершенство контроля за многими переменными, влияющими на ход эксперимента.

*Лабораторный эксперимент* позволяет установить более точный контроль за многими переменными и создать условия, которые можно считать сходными с естественными. Речь идет о моделировании ситуаций в лабораторных условиях, что, с одной стороны, позволяет про-

водить опыты с большей точностью, но, с другой стороны, создает атмосферу «искусственной» ситуации. Отрицательный момент лабораторного эксперимента – неестественные, искусственно созданные условия. Неудобство состоит не только в том, что требуется совершенно точно моделировать действительную ситуацию, но и в том, что испытуемые объекты оказываются в новых условиях, что само по себе может оказать отрицательное воздействие на результаты эксперимента. Психологи в своей практической деятельности на предприятии, прежде чем прибегнуть к лабораторному эксперименту, должны тщательно проанализировать реальную ситуацию и выявить ее главные, узловые моменты, общие и специфические особенности. Наряду с точностью лабораторный эксперимент имеет и другие положительные свойства: возможность создать необходимые условия, неоднократно повторить эксперимент в тех же самых условиях. Основа эксперимента – его план, который может в значительной степени повлиять на качество получаемых результатов (примеры хороших и плохих планов экспериментов приводит педагог-психолог Ф. Н. Керлинггер). Экспериментатор должен располагать точными сведениями о переменных и исследуемых факторах, их группировке, знать метод ведения эксперимента, изучить все возможные ошибки, возникающие по ходу эксперимента вследствие объективных и субъективных причин. Если выполнены все эти условия и эксперимент успешно завершен, наступает следующий этап – определение и измерение результатов, их анализ, обработка данных и интерпретация.

### **Наблюдение**

Наблюдение – важный метод психологии. Оно дает много ценных сведений и в теоретической, и в практической областях деятельности психолога. Этот метод можно рассматривать как самостоятельный, но чаще всего его используют в сочетании с каким-либо другим методом. Например, наблюдение может дополнять эксперимент. Наблюдение как метод – неотъемлемая часть любого вида профессиональной деятельности субъекта труда. Оно находит применение при анализе организации рабочего места, при решении вопросов, связанных с обучением, в социально-психологических исследованиях, психодиагностике и т. п. Сущность данного метода состоит в том, чтобы наблюдать, замечать все мелочи, следить за осуществлением определенной деятельности, за явлениями или ситуацией, систематизировать и группировать виды деятельности.

Проследив историю развития и освоения метода наблюдения в научных целях, можно выделить две его формы: самонаблюдение и наблюдение за другими объектами. *Самонаблюдение* (или *интроспекция*) как научный метод обычно связывают с начальной стадией развития психологии, когда большое значение придавалось переживаниям людей, а также оценке и объяснению этих переживаний. В настоящее время нельзя отрицать важную роль данного метода. Следует реально оценить его достоинства и понять его роль в научном познании. Правильно применяя этот метод, анализируя его результаты, можно получить много ценной информации. Однако следует помнить, что при использовании метода самонаблюдения нельзя оставлять без контроля такой важный фактор, как индивидуальность личности.

Более распространенный и объективный метод – *наблюдение за другими объектами*, особенно если этот метод применяет психолог, имеющий богатый опыт и теоретическую подготовку. Эта форма наблюдения может быть спонтанной и систематической. Сущность этих видов отражена в их названиях. *Спонтанное* наблюдение проводится без плана, без определенной цели. Как правило, такое наблюдение осуществляется в ситуациях, когда наблюдатели являются также и участниками событий. В таких условиях нельзя говорить о выдающемся значении этого вида наблюдения, но его важность заключается в том, что оно помогает психологу разобраться в различных ситуациях его многосторонней деятельности. В психологии часто пользуются *систематическим* наблюдением. Это научно обоснованный вид наблюдения, для которого наряду с систематичностью характерны плановость и точность. Плановость проявляется в подготовке к эксперименту, предварительном изучении материалов и анализе явлений, а также в том, что заранее намечаются все этапы процесса наблюдения, согласуются и утверждаются формы записей протоколов и т. п. В практической деятельности нельзя недооценивать эти моменты. Если их игнорировать, то снизится ценность и изменится целенаправленность наблюдения, оно будет носить случайный и поверхностный характер.

Систематичность предполагает работу без отрывочных наблюдений, которые могут дать искаженные представления об объекте, привести к слишком высокой оценке несущественных факторов и недооценке важных показателей. Такая опасность появляется преимуще-

ственно при наблюдении явлений, подверженных постоянным изменениям; несистематическое наблюдение не позволит получить объективную оценку этих явлений. Точность, аккуратность, внимательность требуются не только при самом наблюдении, но и, что особенно важно, при регистрации показателей, оформлении результатов наблюдения. Необходимо уметь классифицировать факты, определять соответствующие критерии, правильно вести записи. Даже осуществляя самое тщательное наблюдение в точном соответствии с планом, можно столкнуться с большими трудностями, например, с появлением случайных факторов, которые могут повлиять на весь процесс наблюдения и его результаты. Непредвиденные осложнения могут быть вызваны самой природой исследуемого явления (сложность, недоступность для наблюдения) и особенностями исследователя (субъективизм, различные критерии оценки, классификации явлений и т. п.). Стремясь устранить эти негативные моменты и разобраться в сложных ситуациях, иногда психологи отказываются от проведения прямого наблюдения и используют различные технические приспособления и приборы.

Наблюдение в большинстве случаев проводится в естественных условиях, причем оно может вестись в *скрытой* или *открытой* формах. В первом случае наблюдение осуществляется без исследуемых лиц, а об открытом наблюдении исследуемые работники знают заранее. Это может оказывать влияние на процесс наблюдения в том смысле, что исследуемые будут стремиться предстать в выгодном для них свете. Наблюдатель зачастую принимает непосредственное участие в производственном процессе. В этом случае речь может идти о наблюдении участвующего лица. Психолог использует метод наблюдения в своей практической деятельности при решении любых вопросов. Иногда этот метод выступает в качестве основного, порой он считается только вспомогательным, а в некоторых случаях он воспринимается как равноценный другим методам. Наблюдение везде находит применение, начиная с основного вида деятельности психолога – составления профессиограмм, анализа индивидуальных особенностей личности. Конкретные виды деятельности, задачи и условия определяют, какая форма наблюдения применяется, как оно проходит, каким образом осуществляются записи и каково значение полученных результатов.

## **Вопросник**

Составление вопросника относится к экспликативным методам проведения эксперимента. Принцип этого метода заключается в том, чтобы получить от опрашиваемых ответы в письменной форме на предложенный перечень вопросов. При применении этого метода исследователь не вступает в прямой контакт с опрашиваемыми. С помощью вопросника можно собрать за короткий срок данные от большого количества людей, что, бесспорно, является важным преимуществом этого метода. Правда, здесь возникает вопрос о критериях отбора опрашиваемых. Отбор может быть случайным (например, раздача вопросника каждому рабочему на предприятии) или проведенным по установленным критериям, когда выбирается определенный контингент опрашиваемых. Критерии подбора исследуемого контингента зависят от назначения и цели исследования.

Важно также обеспечить репрезентативность выборки. Не только отбор опрашиваемых (их количество, состав), но и заполнение вопросника подчиняется определенным требованиям. Вопросники можно заполнять по конкретному образцу коллективно в присутствии психолога (или лица, ответственного за данное мероприятие). Обычно это практикуется при психологическом обследовании. В других случаях вопросники заполняются индивидуально (на работе или дома). Хотя последний способ наиболее удобен для ответов на вопросы по производственной тематике, можно отметить его отрицательные стороны: возможность заполнения вопросника другими лицами, отсутствие ответов на ряд вопросов и т. п. Важной является проблема возврата вопросников, поскольку на практике случается, что большое количество вопросников не возвращается исследователю. Умение организовать исследование и провести сбор вопросников влияет на достоверность результатов.

Для исследования имеет значение и структура вопросника, которая обуславливается спецификой исследуемой проблемы и методологическими принципами построения вопросника, а также плана исследования в целом. Непосредственно перед началом исследования необходимо провести предварительную проверку вопросника, чтобы опробовать все его пункты. На этом этапе можно исключить лишние вопросы, уточнить формулировки. Фактически это проверка возможности использования вопросника данного содержания. Вопросник следует сопроводить вступительной статьей, где объяснялись бы цели и

назначение исследования, инструкцией по заполнению вопросника, образцом ответов на вопросы. Что касается внешнего вида вопросника, то формуляр, или опросный лист, должен легко читаться, быть напечатанным без помарок и исправлений, графически удобно оформленным с выделением соответствующих разделов. При составлении вопросника нужно ясно и понятно формулировать вопросы.

При использовании метода вопросника необходимо придерживаться следующих принципов:

а) проинструктировать опрашиваемых, чтобы они поняли суть проблемы;

б) вопросы формулировать не только понятно, но и так, чтобы они помогали опрашиваемому составить ответ, в любом случае ответить на вопрос;

в) вопросы ставить так, чтобы они ориентировали на ответы, анализ которых принесет пользу в решении исследуемой проблемы.

Перечисленные принципы не только обоснованы с научной и профессионально-исследовательской точек зрения, но в них учтены еще материалы проведенных с помощью вопросников исследований, основанных на объективных ответах опрашиваемых, их стремлении к сотрудничеству с исследователем. Вопросник – средство осуществления такого сотрудничества.

### **Тестирование**

**Тесты** (от англ. *test* – опыт, проба) – это специализированные методы психодиагностического обследования, применяя которые можно получить точную количественную и качественную характеристику изучаемого явления. От других методов исследования тесты отличаются четкой процедурой сбора и обработки первичных данных, а также своеобразием их последующей интерпретации. Варианты тестов: тест-опросник, тест-задание, проективный тест.

Методы тестирования, применяемые в настоящее время в психологической практике, позволяют использовать различные формы вопросов, которые можно разбить на три группы.

1. *Взаимосвязанные, узко ограниченные* вопросы, так называемые блокированные, из которых опрашиваемый может выбрать лишь предлагаемые альтернативы. Последние могут быть выражены двумя ответами (например, да – нет, согласен – не согласен) или включать

несколько односложных ответов-альтернатив (политональные вопросы). Иногда применяется форма вынужденного выбора одного из предлагаемых вариантов, выбора из неправильных альтернатив.

2. *Произвольные* («свободные») вопросы, на которые требуется письменно дать любой ответ. В данном случае перед исследователем открываются широкие возможности. Например, он может попросить назвать главные недостатки на предприятии, задать вопрос о причинах увольнения работников с предприятия или предложить дополнить незаконченное предложение словом (или словами).

3. *Комбинированные* вопросы, в которых сочетаются вопросы указанных выше двух групп. Для качества исследования огромное значение имеют наряду с другими факторами структура вопросника и расположение вопросов. Это и понятно, потому что они играют роль инструмента исследования, непосредственно обуславливающего успех опыта.

### **Беседа**

**Беседа** – метод получения информации на основе ответов собеседника на вопросы, поставленные психологом при прямом контакте. Беседа базируется на личном общении, что устраняет некоторые отрицательные моменты, возникающие при использовании вопросника. Беседа дает и большую уверенность в правильном понимании вопросов, так как исследователь имеет возможность детально объяснить вопрос. Предполагается и большая достоверность ответов, поскольку устная форма беседы, которую ведут лишь два лица, создает предпосылки того, что любой ответ не будет оглашен. Недостаток метода беседы по сравнению с вопросником – растянутость, довольно медленное накопление данных при обследованиях массового характера. Именно поэтому на практике охотнее прибегают к вопроснику, так как он обеспечивает экономию времени.

В психологии труда метод беседы широко распространен, хотя чаще всего он используется в комплексе методов исследования (например для получения ориентировочных данных при социально-психологических исследованиях или психологическом обследовании и т. д.). Следует иметь в виду, что не любая беседа является специальным научным методом; беседа, проводимая специалистом, отличается целенаправленностью, плановостью, точностью формулировок от обычного

разговора и беседы, происходящих в подобных ситуациях при наблюдении. Беседа может вестись на свободные темы и по определенной тематике, целенаправленно, с соблюдением определенных правил и без правил. Различие между ними состоит в том, что целенаправленная, так называемая управляемая, беседа строится в строгом соответствии с заданными условиями, которые необходимо точно соблюдать. К таким условиям относятся, например, постановка вопросов, их очередность, продолжительность разговора.

Беседа – это метод получения психологом информации от исследуемого, который требует соблюдения ряда требований и условий, а также определенного уровня психологической обученности. Дело не только в подготовке к проведению беседы на хорошем уровне, знании сути дела, но и в умении устанавливать контакты с представителями разных социальных групп, самодисциплине и т. п. В меньшей мере требуется способность классифицировать и реально оценивать факты, проникать в сущность проблемы.

Применение данного метода психологического исследования начинается с периода подготовки к беседе, когда психолог обеспечивает себя достаточным количеством основных материалов, необходимых для ее эффективного проведения, определяет ее направленность и продолжительность. Эта работа предполагает отбор и формулирование вопросов, составление схемы листа для записи полученной информации и т. д. Если подготовительный этап осуществлен правильно, то результат зависит от продолжительности и атмосферы беседы.

Следует заметить, что в психологической практике встречаются ситуации, когда беседа используется не только для индивидуальных исследований личности, а участвует в психологическом обследовании нескольких личностей. В этом случае необходимо создать условия для полной откровенности и вызвать желание у обследуемого быть абсолютно искренним. С точки зрения ведения беседы возможны несложные ситуации, когда требуется выяснить воздействие физических факторов на работающих. В данном случае для беседы, которая проводится по стандартизированной форме, можно привлекать работников со специальным техническим образованием, а не психологов-специалистов. Но и здесь необходимо создать непринужденную атмосферу

беседы. Поскольку беседа ведется в целях сбора определенных сведений, важно записать ответы. Во многих исследованиях необходимо делать записи непосредственно во время беседы, что предполагает наличие предварительно подготовленных листов, схем. Это практикуется и в психологии труда, когда ведется беседа с целью выяснения взаимоотношений, интересов. Однако при беседах индивидуального плана, когда у психолога просят совета по тому или иному вопросу, записи в процессе разговора делать не рекомендуется. Лучше записать ход беседы по ее окончании. И хотя в этом случае может ухудшиться точность сведений, сам факт ведения записей при интимной беседе может вызвать у исследуемого отрицательную реакцию и нежелание давать правдивые ответы. Именно этим обусловлена сложность метода беседы для психолога, который должен досконально проанализировать ответы, чтобы отбросить недостоверные и несущественные факты и сосредоточить внимание на тех, которые являются в данном случае носителями нужной информации.

### **Собирание анамнеза**

Анамнез относится к экспликативным методам исследования. Его сущность состоит в определении условий развития личности. В психологии труда данный метод применяют в том случае, когда люди нуждаются в индивидуальном совете, консультации, а также при изучении широкого круга взаимосвязей исследуемой проблемы. Психолог в этом случае берет за основу пройденный жизненный путь человека, изучает особенности его психического и физического развития, условия жизни, период детства, трудовую деятельность и т. д. В Чехословакии широко использовалась схема анализа анамнеза, которая рассчитана на применение в условиях производственного предприятия. Существует два варианта этой схемы: один – для случая, когда человек меняет место работы, другой – для случая, когда человеку требуется совет.

### **Анализ документов**

Психолог на производстве изучает какую-либо проблему не изолированно, а во взаимосвязи со многими явлениями и фактами, в том числе такими, которые могут стать хорошим исходным материалом для получения новых данных. Психолог может почерпнуть ценные сведения из материалов о травматизме, текучести кадров, выполнении плана, об участии в общественных мероприятиях, о качестве продукции и др. Важно собирать информацию, содержащуюся в официальных

отчетах, знать условия труда на аналогичных предприятиях, изучать историю завода, производственную специализацию, виды, номенклатуру и особенности продукции и т. п. Такой фактический материал можно рассматривать как вспомогательную информацию для получения полного представления об исследуемой проблеме.

### **Социометрия**

Этот метод базируется на принципах вопросника, хотя имеет свои специфические особенности и используется в целях изучения формальных и неформальных структур трудового коллектива.

### **Психологическая профессиография**

В современном трудовом коллективе на трудовую деятельность влияет множество различных факторов. В связи с этим в профессиографии работа рассматривается как комплексное понятие, содержание которого включает многие элементы и предпосылки, непосредственно связанные с трудовой деятельностью:

- 1) предмет, средства, цели и задачи труда;
- 2) принципы организации труда;
- 3) управление;
- 4) трудовой коллектив, в котором осуществляется профессиональная деятельность.

Методику и технику получения и обработки значимых с точки зрения психологии характеристик труда обозначают понятием психологической профессиографии. В литературе иногда в качестве синонимов используют понятия «профессиография» и «анализ труда». Эти понятия тождественны, поскольку профессиография – лишь начальная, исходная фаза анализа труда. Под психологической профессиографией понимается весь комплекс способов и технических средств, с помощью которых определяются все оказывающие психологическое воздействие факторы (кроме собственно психологических такими факторами могут быть и некоторые физиологические, социальные, организационные, технические, экономические и др.), прямо или опосредованно влияющие на трудовую деятельность и производительность труда человека.

Профессиография согласно отдельным источникам – это определение задач, составляющих содержание работы, и способностей, знаний, умений и ответственности, требуемых от работника для успешного выполнения данной работы или осуществления определенной деятельности. Профессиография – это не только метод психологии. Это

общий метод анализа и описания трудовой деятельности. Методы профессиографии используются во всех отраслях науки, занимающихся проблематикой труда и изучающих со своих научных позиций аспекты многосторонней связи между человеком и объективными факторами труда. Кроме психологии сюда относятся антропология, физиология, гигиена, безопасность труда, социология и другие области науки о человеке и труде. Профессиография находит применение и в некоторых областях управления. В литературе по профессиографии, особенно в ранних изданиях, вместо слова «профессиограмма» употреблялись понятия «психографик», «психограмма работы», «психологический профиль профессии» или «профессиографик». В настоящее время понятие профессиограммы широко используется в ряде научных дисциплин и в экономической практике.

Профессиограммы можно подразделить на частные и комплексные. *Частные* профессиограммы дают лишь частичное с точки зрения одной науки или научной дисциплины представление о работе. Если психологическая профессиограмма отражает лишь физиологические, или санитарно-гигиенические, или социологические, или технологически-экономические показатели, такую профессиограмму относят к разряду частных. Использование подобных профессиограмм ограничивается областью, связанной с соответствующей наукой или смежными областями. *Комплексная* профессиограмма представляет собой всестороннее описание работы, в котором собраны результаты профессиографии всех дисциплин эргономики и соответствующих специальных дисциплин (техники, организации, экономики). Сведения, вошедшие в перечень характеристик, содержащихся в профессиограмме, доступны для всех специалистов, участвовавших в ее составлении, и могут быть использованы ими в их практической работе.

В зависимости от назначения профессиограммы подразделяются на универсальные и специальные. *Универсальные профессиограммы* содержат сведения и характеристики труда, действительные для всех видов работ. Такая профессиограмма бывает весьма обширной и преследует многие цели. *Специальная профессиограмма* – это узкоспециализированный отбор тех важнейших характеристик, которые необходимы для решения конкретной задачи, для конкретной цели. Специальные профессиограммы составляются, например, в целях рационализа-

ции или оптимизации работы, профилактики травматизма и заболеваний, при расстановке кадров или повышении квалификации сотрудников, при оплате труда или премировании.

В некоторых источниках можно встретиться с попыткой классифицировать профессиограммы по их целевому назначению. В такой классификации отсутствует система, о ней может идти речь лишь в том случае, если профессиограммы специальные или частные. В некоторых основных, широко распространенных профессиях, характерных для многих отраслей промышленности, иногда одна и та же работа выполняется различными способами, на более или менее отличающихся рабочих местах или в одинаковых производственных условиях. В таких случаях имеет смысл объединить общие основные характеристики работы (в том числе и профессии) и составить из них одну так называемую базальную профессиограмму. В нее потом включают дополнительные сведения о специфических особенностях и условиях труда, особых требованиях на конкретных рабочих местах. Таким образом возникают конкретные профессиограммы, которые приемлемы только для определенного рабочего места или особого варианта основной профессии.

Формальная структура профессиограммы и ее содержание определяются профессиональной схемой, т. е. детальным планом анализа и описания работы. Профессиографическая схема содержит систематически составленный и графически наглядно расположенный перечень всех важнейших понятий, характеристик, по которым должны проводиться анализ и описание работы. Указывается методический и технический инструментарий, с помощью которого будет разрабатываться профессиограмма.

### **Ассесмент-процедура**

Этимология слова ассесмент – «оценивание, определение стоимости». **Ассесмент** – это специально разрабатываемая активная процедура выявления и оценивания профессионально значимых качеств (ПЗК) работников в ситуациях, максимально приближенных к действительности. Цель процедуры ассесмент – выявление сильных и слабых сторон в личностной, эмоциональной, поведенческой сферах, подготовленности к конкретной трудовой деятельности кандидата путем проигрывания ситуаций, приближенных к реальности; диагно-

стика личностных качеств кандидатов на соискание вакантной должности (или уже работающего персонала) и уровня сформированности у них ПЗК.

Процедура включает в себя три этапа:

- 1) подготовительный (разработка сценария процедуры);
- 2) непосредственно ассесмент-процедуру;
- 3) заключительный (подведение итогов).

### **Модель рабочего места**

Предполагает описание основных характеристик элементов рабочего места:

- 1) кадровых данных;
- 2) опыта работника;
- 3) профессиональных знаний;
- 4) профессиональных умений;
- 5) личностных качеств;
- 6) психологии личности;
- 7) здоровья и работоспособности;
- 8) требуемого уровня квалификации;
- 9) типа служебной карьеры;
- 10) увлечений;
- 11) вредных привычек и недостатков;
- 12) организации труда;
- 13) оплаты труда;
- 14) социальных благ;
- 15) социальных гарантий.

Таким образом, из приведенных классификаций видно, что наряду с экспериментальным методом важное место занимают аналитические методы. Применяется метод специальных упражнений, связанных с использованием различных устройств, моделирующих основные особенности профессиональной работы. Важную роль также играют методы вариационной статистики.

## **1.2. Профессиональная деятельность. Виды профессий**

Профессиональная деятельность занимает важное место в жизни каждого человека. С первых шагов ребенка родители задумываются о его будущем, внимательно следят за интересами и склонностями своего ребенка, стараясь предопределить его профессиональную судьбу.

Под *профессиональной деятельностью* понимают социально значимую деятельность, выполнение которой требует специальных знаний, умений и навыков, а также профессионально обусловленных качеств личности. В зависимости от содержания труда (предмета, цели, средств, способов и условий) различают разные виды профессиональной деятельности. Соотнесение этих видов с требованиями, предъявляемыми к человеку, образует профессии. При этом профессия определяется как социально ценная область приложения физических и духовных сил человека, требующая специальной подготовки.

Слово «профессия» происходит от лат. *professio*, что означает «публичное выступление». Во времена Древнего Рима так называли род занятий, которому человек себя посвящал и о котором заявлял публично.

В современном обществе под профессией понимают такое занятие человека, которое:

– требует специальной подготовки, обучения. Те виды работы, которыми сразу может заниматься любой человек, взятый «с улицы» (например, разносчик конвертов по почтовым ящикам или расклейщик объявлений), – это еще не профессия. Ее нужно осваивать, а для этого требуются способности и затраты труда. В каких-то профессиях – минимальные, в каких-то – гигантские;

– практикуется человеком регулярно. Чаще всего профессия подразумевает возможность и необходимость регулярного, а не эпизодического труда. К примеру, если человек занимается преподаванием и время от времени пишет еще и статьи по тому предмету, который преподает, то его профессия – преподаватель, а не автор статей;

– служит источником средств к существованию. Этим профессия отличается от хобби. Хобби – занятие, совершаемое человеком ради собственного удовольствия, профессия же помогает зарабатывать на жизнь.

Профессию надо отличать от специальности и должности. *Специальность* – конкретный вид деятельности в рамках какой-либо профессии. Например, в профессию «врач» входят такие специальности, как терапевт, хирург, окулист, а в профессию «слесарь» – сантехник, электрослесарь, слесарь по ремонту подвижного состава и др. *Должность* – это конкретный трудовой пост в организации. Встречаются должности, которые могут занимать только представители вполне

определенной профессии. Так, участковым врачом в поликлинике имеет право быть только тот, чья профессия – врач-терапевт. Но некоторые должности могут занимать и представители различных профессий. Скажем, менеджером по кадрам на предприятии бывает и психолог, и юрист.

Профессия, специальность, должность – это разные понятия; обычно в рамках одной профессии можно приобрести несколько специальностей и занимать разные должности.

Профессия как трудовая деятельность имеет определенную структуру:

- заданные цели, представления о результате труда;
- заданный предмет (любая система, например, социальная, знаковая, художественно-эстетическая и др.);
- система средств труда;
- система профессиональных служебных обязанностей;
- система прав;
- производственная среда, предметные и социальные условия труда.

Существуют различные классификации профессий, которые можно разделить на две группы:

- классификация на основании содержания труда в этих профессиях, характеристике объекта труда (по предмету, цели, средствам, способам, условиям);
- на основании характера требований к психике человека, т. е. характеристике субъекта труда.

Классификация по содержанию труда наиболее полно разработана ведущим советским и российским психологом Е. А. Климовым. Так, *по объекту труда* различаются профессии:

- человек – живая природа (агроном, садовод, животновод, биолог, биохимик и т. д.);
- человек – человек (врач, учитель, юрист и т. д.);
- человек – знаковая система (чертежник, редактор, программист, бухгалтер и т. д.);
- человек – техника (шахтер, столяр, строитель и т. д.);
- человек – художественный образ (артист, писатель и т. д.).

Профессии могут различаться *по средствам их осуществления*:

- профессии ручного труда;

- профессии машинно-ручного труда;
- профессии, связанные с применением автоматизированных систем.

*По условиям труда* также выделяют следующие группы профессий:

- труд в условиях обычного (бытового) микроклимата (бухгалтер, инженер, программист, секретарь-референт);
- труд с пребыванием на открытом воздухе с резкими перепадами температуры, влажности (строитель, пожарник, полевод, агроном);
- труд в необычных условиях: под землей, под водой, на высоте, в воздухе, в горячих цехах, в цехах с неизбежными производственными вредностями (летчик, шахтер, водолаз, аппаратчик);
- труд с повышенной моральной ответственностью за здоровье, жизнь людей, за большие общественные, материальные ценности (учитель, врач, инженер по технике безопасности, аудитор);
- труд, связанный с экстремальными ситуациями или повторяющимися монотонными условиями труда (сотрудник МЧС, спасатель).

В зависимости от *средств труда* профессии подразделяют на четыре группы:

- профессии, связанные с использованием ручного труда (столяр, монтажник радиоаппаратуры, ювелир, музыкант, хирург);
- профессии, связанные с использованием машин с ручным управлением (токарь, водитель, машинист, оператор связи);
- профессии, связанные с использованием полуавтоматов, автоматов, автоматических линий, робототехнических комплексов (сталевар, печатник, аппаратчик, диспетчер энергосистемы);
- профессии, связанные с использованием функциональных средств, орудий труда (преподаватель, актер, дирижер, режиссер, спортсмен).

В зависимости от *цели труда* можно выделить три класса профессий:

- гностические: распознать, различить, оценить, проверить (санитарный врач, литературный критик, контролер, товаровед, эксперт, следователь);
- преобразующие: обработать, переместить, организовать, преобразовать (водитель, живописец, преподаватель, паркетчик, слесарь, портной);

– изыскательские: изобрести, придумать, найти новый вариант, сконструировать (закройщик, разметчик, селекционер, художник-оформитель).

*Пример формулы профессии: юрист.*

Предмет труда: человек (юрист прежде всего обслуживает людей, общается с ними, помогает решать их проблемы, анализирует их).

Условия труда: с повышенной моральной ответственностью (за жизнь и честь человека).

Средства труда: функциональные (мышление и интеллект, язык, жесты, мимика), иногда – автоматизированные (компьютер).

Цели труда: гностическая (определить/опознать причину, выяснить, к какому классу ситуаций относится случай клиента – сортировать, классифицировать).

Как уже отмечалось, профессии могут классифицироваться по требованиям к психике человека. Так, описаны профессии, для которых необходимы определенные природные данные, требующие абсолютной профессиональной пригодности, и профессии, где отсутствие необходимых качеств может компенсироваться мотивацией, опытом человека, что означает относительную профессиональную пригодность.

Профессии отличаются друг от друга по необходимой для их осуществления квалификации, степени активности и уровню ответственности личности, степени удовлетворенности, типу личности, по характеру деформации личности в профессии и др.

Для упорядочивания и классификации профессий применяется модульный подход. *Модуль* (от лат. *modulus* – маленькая мера) *профессии* – это единица анализа профессии, типовой элемент. Модуль профессии состоит из двух частей: объективные характеристики типового элемента и психологические характеристики требований, предъявляемых к человеку и соответствующих данному типовому элементу. Каждая профессия обычно состоит из нескольких модулей.

Профессиональная деятельность образует основную форму активности субъекта, ей посвящена значительная часть жизни человека. Для большинства людей именно этот вид деятельности предоставляет возможность удовлетворить всю гамму их потребностей, раскрыть свои способности, утвердить себя как личность, достигнуть определенного уровня сознательной жизни человека, тем самым определить ее

сущность как основы развития самой личности. Богатство внутренней структуры личности человека во многом зависит от его деятельности, а профессия составляет основную, наиболее существенную, целенаправленную ее часть.

В профессиональных сообществах, характеризующихся тем, что люди, их составляющие, занимают однородные социальные позиции (профессиональные категории), идентичность усвоения ценностей обеспечивается идентичностью требований, диктуемых профессиональным статусом. Механизм этого процесса – профессиональная роль, путем усвоения которой познаются и усваиваются ценности профессиональной деятельности. Таким образом, профессиональная роль выступает в качестве своеобразного транслятора ценностей.

### **1.3. Практическое занятие. Разработка схемы описания профессиональной деятельности по Е. А. Климову**

*Цель.* Изучить и апробировать схему описания профессиональной деятельности Е. А. Климова.

*Ход работы*

1. Выбор профессии, хорошо знакомой по личному опыту.
2. Знакомство со схемой описания профессиональной деятельности Е. А. Климова.

#### **Схема описания профессиональной деятельности**

I. Цель труда.

1. Гностическая. Не создавать новый продукт, а оценивать уже имеющийся (его отдельные параметры, характеристики), какое-либо изделие, произведение искусства, поведение людей и так далее, т. е. различать, оценивать, анализировать что-либо.

2. Преобразующая. Преобразовывать какой-либо продукт, изделие, человеческие отношения, здоровье, информацию и тому подобное с целью их усовершенствования, доработки: а) организовывать, упорядочивать; б) оказывать влияние, воздействовать; в) перемещать, обслуживать.

3. Изыскательская. Создавать новый, не существовавший ранее продукт, изобретать, придумывать что-либо, находить новый вариант, результат, образец.

## II. Орудия и средства труда.

### 1. Внешние:

- а) ручные инструменты;
- б) машинное оборудование, различные виды транспорта;
- в) автоматическое оборудование;
- г) приборы, измерительные устройства.

### 2. Внутренние, функциональные:

#### а) речь:

- эмоциональная, выразительная;
- деловая, бесстрастная;

#### б) поведение (мимика, жесты):

- эмоциональное, выразительное;
- деловое;

#### в) интеллектуальные средства.

## III. Степень проблемности трудовых ситуаций.

1. Низкая. Работа четко определена правилами, инструкциями, в ней практически нет новых, неожиданных для работника ситуаций.

2. Средняя. Деятельность достаточно четко определена, но иногда в ней возникают ситуации, требующие принятия новых, нестандартных решений.

3. Высокая. Часто встречаются новые, сложные ситуации, требующие творческой активности и нестандартного подхода.

## IV. Социально-психологические параметры.

### 1. Степень коллективности процесса:

- а) низкая (индивидуальный труд);
- б) высокая (коллективный труд).

### 2. Степень самостоятельности в организации работы:

- а) исполнитель;
- б) организатор собственной деятельности;
- в) организатор работы других людей.

### 3. Особенности трудового взаимодействия (контактов):

#### а) по количеству контактов:

- немногочисленные;
- многочисленные;

#### б) по типу партнера:

- посетители, клиенты;
- сотрудники;
- группа (класс, аудитория);

в) по степени постоянства круга партнеров:

- постоянный;
- меняющийся.

V. Эмоционально-волевые параметры.

1. Характер ответственности:

а) повышенная:

- материальная;
- моральная;
- за жизнь и здоровье других людей;

б) средняя, обычная.

2. Работа в различных микроклиматических условиях:

а) в помещении;

б) на открытом воздухе;

в) в необычных условиях (в горах, под водой, под землей, в лесу и т. д.).

3. Факторы, вызывающие психическую напряженность:

а) риск для жизни;

б) сложные, аварийные ситуации;

в) общение с правонарушителями;

г) четко заданные ритм и темп работы;

д) физические нагрузки;

е) длительное пребывание в одном положении;

ж) ночные смены;

з) специфические условия (температура, влажность, шум, вибрация, неприятные запахи и т. п.).

*Пример использования схемы описания профессиональной деятельности по Е. А. Климову*

Тренер-преподаватель по баскетболу

I. Цель труда.

1. Гностическая. Не создавать новый продукт, а оценивать уже имеющийся (или его отдельные параметры и характеристики), какое-либо изделие, произведение искусства, поведение людей и так далее, т. е. различать, оценивать, анализировать что-либо.

Тренер-преподаватель способствует развитию физических способностей и задатков, оценивает, анализирует уровень развития физических качеств и работоспособности для дальнейшего их улучшения и совершенствования.

2. Преобразующая. Преобразовывать какой-либо продукт, изделие, человеческие отношения, здоровье, информацию и тому подобное с целью их изменения, усовершенствования, доработки:

б) оказывать влияние, воздействовать, обрабатывать.

Способствует развитию межличностных отношений; с помощью средств физического воспитания оказывает влияние на формирование личностных и коллективных, коммуникативных и других качеств спортсменов (воспитанников, обучающихся); через различные формы физического воспитания повышает уровень здоровья спортсменов (воспитанников, обучающихся).

II. Орудия и средства труда.

1. Внешние:

а) ручные инструменты.

Для подготовки и проведения тренировочных занятий по баскетболу используются различные мячи (баскетбольные мячи разного диаметра, мячи для фитбола и др.), для тренировки прыгучести – скакалка, для тренировки мышц под нагрузкой – эспандер, для разминки и тренировки рук – гантели;

б) механизмы.

Для проведения силовых тренировок используются различные спортивные тренажеры и станки, предназначенные для тренировки определенных групп мышц;

г) приборы, измерительные устройства.

Для оценки уровня воздействия физических упражнений используется различное оборудование, например, тонометр – для оценки уровня повышения артериального давления (АД) и измерения частоты сердечных сокращений (ЧСС).

Для оценки силы кисти руки используют динамометр, для измерения скорости прохождения дистанции и быстроты реакции – секундомер. Для оценки технической подготовленности спортсменов (воспитанников, обучающихся) может использоваться фото- и видеосъемка.

2. Внутренние, функциональные:

а) речь: эмоциональная, выразительная.

Речь тренера-преподавателя всегда должны быть интересной, эмоционально окрашенной, особенно при работе с детьми. Тренер должен уметь заинтересовать спортсменов, только тогда он добьется успехов в тренировках;

- б) поведение (мимика, жесты):
  - эмоциональное, выразительное;
  - деловое.

Поведение тренера-преподавателя во многом может зависеть от специфики проведения тренировки, например, если он проводит групповые занятия;

- в) интеллектуальные средства.

### III. Степень проблемности трудовых ситуаций.

3. Высокая. Часто встречаются новые, сложные ситуации, требующие творческой активности и нестандартного подхода.

Каждый спортсмен уникален в своем роде, поэтому в различных ситуациях необходим индивидуальный подход, что требует от тренера-преподавателя способности находить решения в самых нестандартных ситуациях, применяя порой удивительные средства и методы, не характерные для его деятельности.

### IV. Социально-психологические параметры.

#### 1. Степень коллективности процесса:

- б) высокая (коллективный труд).

Тренер-преподаватель всегда работает в коллективе с группами спортсменов.

#### 2. Степень самостоятельности в организации работы:

- а) исполнитель;
- б) организатор собственной деятельности;
- в) организатор работы других людей.

Тренер-преподаватель активно включен в деятельность, он должен уметь показать на собственном примере различные техники и упражнения, также он должен организовывать собственную деятельность, которая включает в себя подготовку мест для проведения занятий и тренировок, инвентаря и оборудования, собственную подготовку: разработку комплекса упражнений, на тренировках он является организатором деятельности групп спортсменов.

#### 3. Особенности трудового взаимодействия (контактов):

- а) по количеству контактов:
  - многочисленные.

Контакты всегда многочисленны, так как работа осуществляется в коллективе;

- б) по типу партнера:
  - группа (группа, зал).

Тренер-преподаватель в основном работает с группой спортсменов (за исключением спортивного совершенствования);

в) по степени постоянства круга партнеров:

– постоянный.

В течение всего учебного года тренерско-преподавательский состав, как и состав групп спортсменов, остается относительно постоянным (за исключением спортсменов, которые по болезни (травме) могут быть временно отстранены от занятий).

V. Эмоционально-волевые параметры.

1. Характер ответственности:

а) повышенная:

– материальная;

– моральная;

– за жизнь и здоровье других людей.

Характер ответственности повышенный в связи с тем, что тренер-преподаватель, проводя занятие, одновременно отвечает как за жизнь и здоровье спортсменов, так и за сохранность инвентаря и оборудования, используемого при проведении занятий, а также за уровень подготовки спортсменов, их физическую форму.

2. Работа в различных микроклиматических условиях:

а) в помещении;

б) на открытом воздухе.

Тренер-преподаватель проводит занятия как в помещениях (спортивный и тренажерный залы), так и на открытом воздухе.

3. Факторы, вызывающие психическую напряженность:

а) риск для жизни;

б) сложные, аварийные ситуации.

В процессе организации и проведения занятий, тренировок при неправильной эксплуатации инвентаря и оборудования, а также при нарушении правил техники безопасности могут возникать ситуации, угрожающие жизни и здоровью как спортсменов, так и тренера-преподавателя;

г) четко заданные ритм и темп работы.

Тренировки имеют четко ограниченные временные рамки 45 – 90 мин;

д) физические нагрузки.

Так как занятия и тренировки предполагают не только теоретическое объяснение упражнений, но и их визуальный показ спортсменам для обеспечения правильного повторения упражнений.

#### **1.4. Практическое занятие. Ориентировочно-диагностическая анкета интересов (ОДАНИ)**

##### **ОДАНИ (ориентировочно-диагностическая анкета интересов)**

*Цель.* Выявление познавательных интересов ученика, сферы его предпочтений и отрицаний. Результаты, полученные с помощью анкеты, нельзя рассматривать как окончательные. Они могут быть отправной точкой на пути поиска профессии. Анкета позволяет выявить лишь область деятельности, для осуществления которой потребуется овладение несколькими специальностями.

*Материалы.* Бланк А (лист вопросов), бланк Б (лист ответов с инструкцией), бланк-дешифратор.

*Бланк А*

Любите ли вы? Нравится ли вам?

1. Читать книги по занимательной физике или занимательной математике.
2. Читать об открытиях в химии.
3. Выяснять устройство электро- и радиоприборов.
4. Читать технические журналы (по технике, конструированию, моделированию и т. п.).
5. Узнавать о жизни людей в разных странах, о государственном устройстве этих стран.
6. Знакомиться с жизнью растений и животных.
7. Читать произведения классиков мировой литературы.
8. Обсуждать текущие политические события в стране и за рубежом.
9. Читать книги о школе.
10. Знакомиться с работой врачей.
11. Заботиться об уюте в доме, школе, классе.
12. Посещать театры, музеи, художественные выставки.
13. Читать книги о войнах и сражениях.
14. Читать научно-популярную литературу о физических (математических) открытиях.

15. Выполнять домашние задания по химии.
16. Исправлять бытовые электро- и радиоприборы.
17. Посещать выставки техники или слушать (смотреть) передачи о новинках техники.
18. Ходить в походы по родному краю (для его изучения).
19. Изучать биологию, ботанику, зоологию.
20. Читать критические статьи по литературе.
21. Участвовать в общественной работе.
22. Объяснять товарищам, как выполнять учебное задание, если они сами не могут его сделать.
23. Читать о том, как люди научились бороться с болезнями.
24. Шить, вышивать, готовить пищу.
25. Читать об искусстве.
26. Знакомиться с военной техникой.
27. Проводить опыты по физике.
28. Проводить опыты по химии.
29. Читать статьи в научно-популярных журналах о новинках радиотехники.
30. Собирать и ремонтировать машины (например, велосипед).
31. Собирать коллекции минералов.
32. Работать в саду, на огороде.
33. Письменно излагать свои наблюдения, мысли (писать стихи).
34. Читать книги по истории.
35. Читать и рассказывать детям сказки, играть с ними.
36. Ухаживать за больными, следить за правильным приемом лекарств.
37. Помогать дома по хозяйству.
38. Заниматься в каком-либо кружке художественной самодеятельности.
39. Участвовать в военных играх, походах.
40. Заниматься в математическом (или физическом) кружке.
41. Готовить растворы.
42. Собирать радиоприемники.
43. Моделировать (например, изготавливать модели планеров и т. д.).
44. Участвовать в географических или геологических экскурсиях.
45. Наблюдать за живой природой.
46. Изучать иностранный язык.

47. Выступать с сообщениями на исторические темы.
48. Выполнять организаторскую работу.
49. Ухаживать за детьми.
50. Делать различные покупки.
51. Беседовать с товарищами об искусстве.
52. Заниматься в спортивных секциях.
53. Участвовать в физических (математических) олимпиадах.
54. Решать задачи по химии.
55. Выполнять работы с измерительными приборами.
56. Выполнять работы по механике с простыми расчетами.
57. Заниматься с географическими (геологическими) картами.
58. Проводить опытническую работу по биологии.
59. Обсуждать с товарищами прочитанные книги.
60. Изучать политический строй в разных странах.
61. Обсуждать вопросы воспитания.
62. Знакомиться с тем, как устроен организм человека.
63. Убеждать в чем-либо людей.
64. Знакомиться с историей искусства.
65. Быть организатором в походах и играх.
66. Выполнять математические действия по формулам.
67. Находить химические явления в природе.
68. Разбираться в радиосхемах.
69. Выполнять чертежи.
70. Производить топографическую съемку местности.
71. Ухаживать за животными.
72. Выступать с сообщениями по вопросам литературы.
73. Знакомиться с историей культуры.
74. Давать объяснения младшим школьникам.
75. Изучать причины возникновения различных болезней.
76. Знакомиться, общаться с разными людьми.
77. Принимать участие в смотрах художественной самодеятельности или выставках изобразительного творчества.
78. Соблюдать режим (распорядок дня).

*Инструкция испытуемому.* Составьте таблицу из 13 столбиков; заполняйте ее слева направо по горизонтали. Прочитайте внимательно каждый вопрос анкеты и постарайтесь дать как можно более точный

ответ. Если вам очень нравится делать то, о чем говорится в вопросе, то поставьте два плюса (++). Когда просто нравится (знать, но не делать), то поставьте один плюс (+). Если не знаете – поставьте ноль (0). Не нравится – поставьте один минус (-). Очень не нравится – поставьте два минуса (--).

*Обработка.* Подсчитайте количество плюсов и минусов (отдельно тех и других) в каждом столбике (I, II, III, IV, V... XIII), результаты запишите в свободные клеточки в виде дроби: в «числителе» – количество плюсов, в «знаменателе» (под чертой) – количество минусов.

Внизу напишите, что вы больше всего хотели бы знать и делать. На обороте напишите, почему вам нравится то, что выбрали, и насколько вы уверены в своем выборе.

*Анализ результатов.* После подсчета плюсов выделите три-четыре столбца, содержащих наибольшее количество плюсов (то, что в числителе). Это будет показателем интересов школьников.

Если же окажется несколько столбцов с одинаковым числом плюсов, то следует выбрать тот, что содержит меньшее число минусов.

На основе полученных данных можно определить также склонности учащихся, подсчитав по столбцам «+ +», условно обозначенные пятью баллами. Наибольшее количество баллов будет показателем склонности к определенной деятельности.

Записи школьников на обороте листа ответов позволяют углубить понимание их интересов.

Столбцы соответствуют:

- 1) физике и математике;
- 2) химии;
- 3) электро- и радиотехнике;
- 4) технике;
- 5) геологии и географии;
- 6) биологии и сельскому хозяйству;
- 7) филологии и журналистике;
- 8) истории и общественной деятельности;
- 9) педагогической и воспитательной работе;
- 10) медицине и врачебной деятельности;
- 11) домашнему хозяйству;
- 12) искусству;
- 13) военному делу.

## **Глава II. ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ СТАНОВЛЕНИЕ И РАЗВИТИЕ ЛИЧНОСТИ КАК СУБЪЕКТА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

### **2.1. Профессиональное самоопределение личности**

**Профессиональное самоопределение личности** – сложный и длительный процесс, охватывающий значительный период жизни человека. Его эффективность, как правило, определяется степенью согласованности психологических возможностей человека с содержанием и требованиями профессиональной деятельности, а также сформированностью у личности способности адаптироваться к изменяющимся социально-экономическим условиям в связи с устройством своей профессиональной карьеры.

Профессиональное самоопределение – важная задача, поэтому обращение к данной проблеме занимает существенное место в творческом поиске не только педагогов и психологов, но и философов, методологов, писателей.

По мнению автора методов по профессиональному самоопределению Н. С. Пряжникова, важнейший критерий развития профессиональной ориентации – появление перед значительным числом людей реальной проблемы свободы выбора.

В отечественной педагогике и психологии накоплен богатый опыт в области теории профессионального самоопределения, который во многом предопределил современные подходы к данной проблеме. Это ставшие классическими в области профессиональной ориентации исследования Е. А. Климова, А. Е. Голомшток, Л. А. Йовайши, В. В. Назимова, Б. А. Федоришина, С. Н. Чистяковой. Примечательно, что один из вариантов концепций профессионального самоопределения основан на разработанной английским психологом Р. Бернсом «Я-концепции» развития личности.

Интересны также работы зарубежных исследователей в области профессионального самоопределения. Например, американские психологи Дж. Крумбольц и Р. Киннер рассматривали роль профконсультанта как «менторскую», воспитывающую, как «поставщика информации клиенту». Специалист по профориентации Е. Герр считал, что

современный профконсультант – это прикладной ученый-бихевиорист, задача которого с помощью различных игр, тренингов, трудовых проб тренировать действия клиента, планировать и прогнозировать их.

Психологи труда и профориентологи Н. Гисберс и И. Мур рассматривали процесс профконсультации как помощь, прежде всего, в жизненном самоопределении. Пожизненное самоопределение – саморазвитие через интеграцию ролей, среды и событий в жизни человека.

Представитель гуманистического направления психологии А. Маслоу предложил концепцию профессионального развития и выделил в качестве центрального понятия самоактуализацию как стремление человека совершенствоваться, выражаться, проявлять себя в значимом для себя деле.

Американский ученый, профессор психологии Дж. Холланд выделил шесть личностных типов, позволяющих определить «личностный код» и соотнести его с требованиями той или иной профессиональной среды.

Японский исследователь С. Фукуяма разработал и внедрил целую систему подготовки школьников к сознательному профессиональному выбору, важнейшим элементом которой являются специально организованные в 16 видах деятельности «трудовые пробы».

Одной из наиболее интересных и прогрессивных концепций профессионального развития за рубежом считается концепция «профессиональной зрелости» американского психолога, специалиста по проблемам психологии развития Д. Сьюпера. Выбор профессии Д. Сьюпер рассматривает как событие, а сам процесс профессионального самоопределения (построения карьеры) – как постоянно чередующиеся выборы. В основе всего этого лежит «Я-концепция» личности как относительно целостное образование.

Сложность формулировки самого понятия (сущности) самоопределения связана еще и с тем, что имеются другие близкие понятия: самоактуализация, самореализация, самоосуществление, которые нередко раскрываются «через увлеченность значимой работой» (А. Маслоу), через «дело, которое делает человек» (К. Ясперс); П. Г. Щедровицкий видит смысл самоопределения в способности человека «стро-

ить самого себя», свою индивидуальную историю, в умении переосмысливать собственную сущность. Рассуждая о самоопределении и самореализации, советский социолог и психолог И. С. Кон связывает их с выполняемым делом и взаимоотношениями с окружающими людьми. Появляется все больше работ, где делается попытка связать профессиональную деятельность с отношением к миру, обозначить связь труда, жизни, счастья, судьбы.

Все это позволяет сделать вывод о неразрывной связи профессионального самоопределения с самореализацией человека в других важных сферах жизни, а следовательно, и о влиянии профессионального самоопределения на формирование структур самосознания, таких как самопознание, самоотношение, саморегуляция.

Итак, сущность профессионального самоопределения составляет самостоятельное и осознанное нахождение смыслов выполняемой работы и всей жизнедеятельности в конкретной культурно-исторической (социально-экономической) ситуации.

В качестве содержательно-процессуальной модели профессионального самоопределения предлагается модифицированный вариант схемы построения личного профессионального плана (ЛПП), дополненный ценностно-нравственными компонентами самоопределения (Пряжников Н. С.):

- осознание ценности честного (общественно-полезного) труда (ценностно-нравственная основа самоопределения);
- общая ориентировка в социально-экономической ситуации в стране и прогнозирование перспектив ее изменения (учет конкретной социально-экономической ситуации и прогнозирование престижности выбираемого труда);
- осознание необходимости профессиональной подготовки для полноценного самоопределения и самореализации;
- общая ориентировка в мире профессионального труда (макроинформационная основа самоопределения);
- выделение дальнейшей профессиональной цели (мечты) и ее согласование с другими важными жизненными целями (досуговыми, семейными, личностными);

- выделение ближних и ближайших профессиональных целей как этапов и путей к дальней цели;

- знание о выбираемых целях: профессиях и специальностях, соответствующих профессиональных учебных заведениях и местах трудоустройства (микроинформационная основа самоопределения);

- представления об основных внешних препятствиях на пути к выделенным целям;

- знание путей и способов преодоления внешних препятствий;

- представление о внутренних препятствиях (недостатках), осложняющих достижение профессиональных целей, а также знание своих достоинств, способствующих реализации намеченных планов и перспектив (самопознание как важная основа самоопределения);

- знание путей и способов преодоления внутренних недостатков (и оптимального использования достоинств), способствующих подготовке к самостоятельному и осознанному выбору и будущей профессиональной деятельности;

- наличие системы резервных вариантов выбора на случай неудачи по основному варианту самоопределения;

- начало практической реализации личной профессиональной перспективы и постоянное совершенствование (корректировка) намеченных планов по принципу обратной связи.

Неоднозначность в оценке включенности человека в конкретную трудовую деятельность, осложняющая оценку самого качества самоопределения и самореализации, вызывает необходимость выделения специальных типов и уровней самоопределения. Рассмотрим следующие основные типы самоопределения человека:

- самоопределение в конкретной трудовой функции, операции;

- самоопределение на конкретном трудовом посту;

- самоопределение в специальности;

- самоопределение в профессии (в группе различных специальностей);

- жизненное самоопределение (где профессиональное самоопределение важнейшая составляющая часть);

- личностное самоопределение (как высший уровень жизненного самоопределения);

– самоопределение в культуре, выход на «социальное бессмертие» (по А. Г. Асмолову – как высший уровень личностного самоопределения).

Рассмотрим, насколько реализуется в выделенных типах степень свободы человека в рамках выполняемой деятельности.

Для *самоопределения в конкретной трудовой функции* характерна самореализация в рамках осуществляемой деятельности. Работник находит смысл своей деятельности в качественном выполнении отдельных трудовых функций или операций. Свобода выбора человека в данном случае минимальна. Для многих работников такой однообразный монотонный труд почти невыносим, поэтому организаторы производства стараются обогатить его дополнительными функциями за счет смены характера выполняемых операций; усиления кооперативного начала в деятельности, расширяя возможности самореализации работников.

Вместе с тем следует отметить, что некоторые люди получают удовлетворение от такого однообразного труда.

*Самоопределение на конкретном трудовом посту* предполагает выполнение довольно многообразных (и нередко довольно сложных) функций, например, труд высококлассного токаря или художника. Возможности самореализации здесь уже значительно выше, однако у некоторых работников смена конкретного трудового поста может привести к значительному снижению качества работы.

*Самоопределение на уровне конкретной специальности* предполагает сравнительно безболезненную смену различных трудовых постов, и в этом смысле возможности самореализации еще больше расширяются. Но успешное самоопределение в конкретной специальности еще не приводит автоматически к успешному самоопределению в профессии.

*Самоопределение в конкретной профессии* предполагает, что работник способен осуществлять близкие, смежные виды трудовой деятельности, т. е. его возможности выбора еще больше расширяются. Работник выбирает не только трудовые посты (в рамках своей специальности), но и сами специальности уже в рамках профессии. Само понятие «профессия» включает в себя следующие характеристики: это ограниченный вследствие разделения труда, общественно-полезный,

требующий специальной подготовки вид деятельности, выполняемый за определенное вознаграждение, а также дающей человеку определенный социальный, общественный статус и признание.

Следующий тип – *жизненное самоопределение*, куда помимо профессиональной деятельности относятся учеба, досуг, вынужденная безработица и др. По сути, речь идет о выборе того или иного образа жизни человека. И хотя профессиональное самоопределение является довольно значимым для многих людей, но и оно реализуется в определенном контексте жизни.

Современное понимание карьеры – это не только успешность в данной профессиональной деятельности, но и успешность всей жизни.

*Личностное самоопределение* может рассматриваться как высшее проявление жизненного самоопределения, когда человеку действительно удается стать хозяином ситуации и всей своей жизни. Окружающие могут сказать о человеке не просто как о хорошем семьянине, учителе или руководителе, но и как об уважаемом человеке, уникальном и неповторимом, жизнь которого является целым событием в глазах окружающих его людей.

Самый сложный тип – это *самоопределение личности в культуре*. Это высший тип самоопределения, когда вся жизнь человека и его дела являются значительным вкладом в развитие культуры, понимаемой в широком смысле, когда о человеке можно сказать словами М. Горького, что он стал «человеком всего человечества».

Обычно человек самоопределяется сразу по нескольким типам, но уровни самоопределения по каждому из этих типов могут быть разными. Например, по своей профессии человек – настоящий творец, а в личной жизни – неудачник, боится жить, любить...

Вышесказанное позволяет выделить основные моменты, характеризующие соотношение понятий «профессиональное самоопределение» и «личностное самоопределение». По мнению Е. А. Климова, «профессиональное самоопределение, понимаемое как одно из важнейших проявлений субъекта деятельности, может рассматриваться, по крайней мере, на двух взаимосвязанных, но различных уровнях: гностическом (в форме перестройки сознания, включая самосознание) и практическом (в форме реальных изменений социального статуса, места человека в системе межличудских отношений)» (Климов Е. А.

Психолого-педагогические проблемы профессиональной консультации. М. : Знание, 1983. С. 62 – 63).

Ю. Б. Гиппенрейтер, рассматривая этапы развития личности, выделяет сначала усвоение («инверсию») ребенком норм, опосредующих его физическое существование, затем – формирование «социального» слоя личности и, наконец, формирование духовного центра личности, ее нравственное самопознание, связанное с усвоением идеалов и духовных норм культуры.

При этом высшие уровни развития личности, выделенные Ю. Б. Гиппенрейтер, соответствуют выделенному выше типу самоопределения человека в культуре. Во многих определениях подчеркивается деятельный характер личности, утверждающей себя своими делами среди людей и, что особенно важно, действующей для людей.

Личностное самоопределение – более широкое понятие, но это не означает, что профессиональное самоопределение целиком включается в личностное.

Профессиональное самоопределение по сравнению с личностным предполагает часто более конкретную деятельность, определяемую специфическим предметом, условиями, средствами труда, а также спецификой межличностных производственных отношений и ответственности за данную работу, что связано с самим определением профессии как ограниченного вида деятельности. Реально, в конкретных культурно-исторических условиях помощь человеку в профессиональном самоопределении осуществляется более целенаправленно (различными учебными заведениями и специалистами), тогда как помощь в личностном самоопределении проходит более хаотично, так «научить быть личностью» и тем более «сдать экзамен на право называться личностью» намного сложнее.

Рассматривая основные этапы становления профессионала, Е. А. Климов специально выделяет стадию «оптации» (от лат. *optatio* – желание, выбор), примерно соответствующую стадии «подростничества» (по Д. Б. Эльконину), когда человек принимает принципиальное решение о выборе пути профессионального развития. Однако сам Е. А. Климов оговаривает, что в ситуации выбора может оказаться не только подросток, но и взрослый человек, например, человек, меняющий свою прежнюю профессию или место работы, а также безработный.

Если соотнести задачи профессионального самоопределения и различные возрастно-образовательные группы, то окажется, что для детей основной задачей является формирование общей готовности к самоопределению (в особых случаях это может быть и конкретный выбор, например выбор специализированной школы для одаренных), а для старшеклассников и выпускников школ основная задача – помощь в конкретном выборе. В то же время при работе со школьниками-подростками, кроме помощи в принятии конкретных решений, важное место занимает формирование общей готовности к самоопределению и начало профессиональной подготовки по несложным специальностям или по освоению общих для разных профессий навыков трудовой деятельности.

Главная цель профессионального самоопределения заключается в постепенном формировании у подростка внутренней готовности к осознанному и самостоятельному построению, корректировке и реализации перспектив своего развития (профессионального, жизненного и личностного), готовности рассматривать себя развивающимся во времени и самостоятельно находить лично значимые смыслы в конкретной профессиональной деятельности.

На выбор профессии влияет множество факторов, в числе которых социоэкономический статус, этническая принадлежность, интеллект, специальные способности, пол, а также профессии родителей. Многие из этих социальных и психологических влияний, направляющих этот выбор, осуществляются в детстве. К 15 годам люди уже намечают предварительный план своей будущей карьеры, формируют общие представления о будущей деятельности, приобретают черты характера, необходимые для успешной работы в избранной области.

На выбор профессии влияют различные факторы. Они включают в себя пол и расу, родительские установки, «Я-концепцию», индивидуальные особенности человека и практические соображения. После того как человек делает выбор, начинается процесс формальной и неформальной профессиональной подготовки, который в свою очередь оказывает влияние на человека, в том числе и на его сознание и самосознание. Так или иначе, профессионально определяясь, подросток устанавливает для себя определенный уровень профессиональных притязаний. В случае успеха (поступления в учебное заведение, успешного его

окончания, начала работы, освоения профессии) самоуважение человека возрастает, его самооценка повышается, поведение становится более уверенным. В результате анализа своих действий человек приходит к выводу, что он поступил правильно, сделал верный выбор профессии и жизненного пути в целом.

При этом можно предположить, что, выбирая более престижную профессию (престижное учебное заведение), подросток существенно увеличивает профессиональные притязания и, следовательно, в случае успеха его самооценка существенно возрастет, он станет более уверенным и откорректирует свой «Я-образ».

Перед тем как пополнить ряды профессиональных работников, люди приобретают множество новых навыков, ценностей и установок – как формальным, так и неформальным образом. *Формальная профессиональная подготовка* включает в себя профессиональное обучение в средней школе, получение специального профессионального образования, учебу в колледже, техникуме, университете, а также обучение на рабочем месте. *Неформальная профессиональная подготовка* принимает более неуловимые формы: это процесс усвоения установок, норм и ролевых ожиданий, соответствующих конкретной работе. Задолго до формальной подготовки человек усваивает неформальные нормы и ценности, носителями которых являются родители, учителя, представители тех или иных профессий, теле- и киноактеры. Человек учится, наблюдая за другими людьми и участвуя каждый день в жизни определенной социальной группы. Неформальная подготовка часто обуславливает сознательный выбор формальной подготовки к профессиональной карьере.

Для многих людей колледж становится важнейшей ступенью профессиональной подготовки. В ходе обследования сотен тысяч студентов колледжей выяснилось, что для большинства из них смена установок и изменения в эмоциональной сфере, произошедшие в годы учебы в колледже, намного более значимы, чем подготовка к конкретной профессии. Пересматриваются взгляды, убеждения и «Я-концепция». Студенты постепенно учатся оценивать себя все более комплексно и реалистично и становятся точнее в анализе таких качеств, как оригинальность, художественные способности, технические навыки, в умении излагать свои мысли в письменном виде и общаться с людьми.

В общем, если говорить в перспективах профессионального развития, у них повышается мнение о своих интеллектуальных способностях, лидерских качествах и популярности, особенно если выбранная профессия является престижной и успешно ими осваивается.

Профессиональное самоопределение тесным образом связано с понятием *профессиональной ориентации* (это многоаспектная, целостная система научно-практической деятельности общественных институтов, ответственных за подготовку подрастающего поколения к выбору профессии и решающих комплекс социально-экономических, психолого-педагогических и медико-физиологических задач по формированию у школьников профессионального самоопределения, соответствующего индивидуальным особенностям каждой личности и запросам общества в кадрах высокой квалификации).

Профориентация, являясь целостной системой, состоит из взаимосвязанных подсистем (компонентов), объединенных общностью целей, задач и единством функций.

*Организационно-функциональная подсистема* – деятельность различных социальных институтов, ответственных за подготовку школьников к сознательному выбору профессии, выполняющих свои задачи и функциональные обязанности на основе принципа координации.

*Логико-содержательная подсистема* – профессиональное просвещение учащихся, развитие их интересов и склонностей, максимально приближенных к профессиональным; профессиональная консультация, профессиональный подбор, социально-профессиональная адаптация.

*Личностная подсистема* – личность школьника рассматривается в качестве субъекта развития профессионального самоопределения. Личностная подсистема характеризуется активной позицией, т. е. стремлением к творческой деятельности, самовыражением и самоутверждением в профессиональной деятельности; направленностью, т. е. устойчивой доминирующей системой мотивов, убеждений, интересов, отношением к усваиваемым знаниям и умениям, социальным нормам и ценностям; уровнем нравственной и эстетической культуры; развитием самосознания; представлением о себе, своих способностях, особенностях характера.

Нас интересует главным образом личностная подсистема. Профессиональная ориентация направлена на активизацию внутренних

психологических ресурсов личности, чтобы, включаясь в ту или иную профессиональную деятельность, человек мог в полной мере реализовать себя в ней. Переход к новым социально-экономическим отношениям вызывает изменение роли человека в хозяйственной системе общества, пересмотр требований к нему как к профессиональному работнику. В частности, на первый план выходят такие личные качества профессионала, как предприимчивость, социально-профессиональная мобильность, склонность к коммерческому риску, способность принимать самостоятельные решения и т. д. Зарождающийся новый хозяйственный механизм, ориентированный на стимулирование частной инициативы человеческих возможностей, поощрение творческих возможностей, в конечном счете создает условия для свободы личности в выборе жизненного и профессионального пути.

Результат процесса профессионального самоопределения в старшем школьном возрасте – выбор будущей профессии. Помощь учащимся в правильном выборе профессии предполагает специальную организацию их деятельности, включая формирование знаний о себе и о мире профессионального труда с последующим соотношением знаний о себе со знаниями о профессиональной деятельности. Эти компоненты – основные составляющие процесса профессионального самоопределения на этапе выбора профессии.

Выделим ряд направлений, способствующих решению практических вопросов профессионального самоопределения подрастающего поколения. К ним относятся: система профориентации, вооружающая школьников необходимыми знаниями для ориентации в мире профессий, умениями объективно оценивать свои индивидуальные особенности; диагностические методики изучения личности школьников в целях оказания индивидуальной помощи в выборе профессии; теоретические и методические основы профессиональной консультации молодежи, банк профессиокарт; системный подход к профориентации школьников; общественно значимые мотивы выбора профессии.

Однако, несмотря на некоторые положительные результаты, профориентация в современных условиях все еще не достигает своих главных целей: формирования у учащихся профессионального самоопределения, соответствующего индивидуальным особенностям каждой личности и запросам общества в кадрах, его требованиям к современному труженику.

О низкой результативности профориентационной работы со школьниками свидетельствуют и противоречия, связанные с профессиональным самоопределением учащихся: между их склонностями, способностями и требованиями избираемой профессии; осознанием уровня своего общего развития и возможностью менее квалифицированной работы; их профессиональными притязаниями и реальными возможностями заполнения вакантных мест; склонностью и представлениями о престиже профессии; желанием заранее попробовать себя в избираемой профессиональной деятельности и отсутствием таковой возможности в школе и ближайшем ее окружении; несоответствием здоровья, характера, привычек требованиям, предъявляемым профессией, и др. Перечисленные противоречия можно отнести к группе внутренних, личностно-психологических.

Таким образом, профессиональное самоопределение тесно связано с профориентацией и рассматривается как сложный динамический процесс формирования личностью системы своих основополагающих отношений к профессионально-трудовой среде, развития и самореализации духовных и физических возможностей, формирования им адекватных профессиональных намерений и планов, реалистического образа себя как профессионала.

Проблемы становления личности мы рассматриваем, основываясь на методологическом положении Б. Г. Ананьева, согласно которому развитие личности, с одной стороны, «есть возрастающая по масштабам и уровням интеграция – образование крупных “блоков”, систем или структур, синтез которых в определенный момент жизни человека выступает как наиболее общая структура личности... С другой стороны, развитие личности есть и все возрастающая дифференциация ее психофизиологических функций, процессов, состояний и личностных свойств, соразмерная прогрессирующей интеграции» (Ананьев Б. Г. Структура индивидуального развития как проблема современной педагогической антропологии // Избранные психологические труды. В 2 т. Т. 2. М. : Педагогика, 1980. С. 255 – 256).

Е. А. Климов, анализируя понятие «профессиональное самоопределение», подчеркивает, что это не однократный акт принятия решения, а постоянно изменяющийся выбор. Наиболее актуальным выбор профессии становится в отрочестве и ранней юности, но и в последующие годы возникает проблема ревизии и коррекции профессиональной

жизни человека. Профессиональное становление личности обогащает психику, наполняет жизнедеятельность человека особым смыслом, придает профессиональной биографии значимость.

В процессе профессионального становления возникают противоречия двоякого рода:

- 1) между личностью и внешними условиями жизнедеятельности;
- 2) внутриличностные.

Основное противоречие, детерминирующее развитие личности, – противоречие между сложившимися свойствами, качествами личности и объективными требованиями профессиональной деятельности.

В становлении личности выделяют стадийное и так называемое функциональное развитие, осуществляемое внутри определенной стадии и ведущее к количественному накоплению качественно новых элементов, которые образуют потенциальный резерв.

Создание внутренних потенций профессионального развития специалиста – результат активного взаимодействия личности с социально-профессиональными группами и средствами труда. При этом происходит обогащение психики. Результатом деятельности является не только создание материальных и духовных ценностей, но также и развитие личности.

Следует оговориться, что не любая профессиональная деятельность развивает личность. Есть много профессиональных видов труда, которые не обогащают личность, а, наоборот, деформируют ее.

Многое зависит от самой личности, от ее отношения к профессиональному труду. Выполняя ту или иную работу, определенным образом относясь к ней, личность воспроизводит в себе новые свойства и качества. В процессе профессионального становления они объединяются с уже имеющимися свойствами, а также между собой, образуя комплексы качеств.

Образование, профессиональные знания и умения, общие и специальные способности, социально значимые и профессионально важные качества составляют профессиональный потенциал развития специалиста. Реализация потенциала зависит от многих факторов: биологической организации человека, социальной ситуации, характера профессиональной деятельности, активности личности, ее потребности в саморазвитии и самоактуализации. Но ведущим фактором профессио-

нального становления личности является система объективных требований к ней, детерминированных профессиональной деятельностью, в процессе осуществления которой и возникают новые свойства и качества. Смена или перестройка способов ее выполнения, изменение отношения к ведущей деятельности обуславливают стадиальность развития личности.

В профессиональном становлении также большое значение имеют социально-экономические условия, социально-профессиональные группы и активность самой личности. Субъективная активность человека определяется системой устойчиво доминирующих потребностей, мотивов, интересов, ориентации и т. п.

Изучение научной литературы позволило определить профессиональное становление как формирование профессиональной направленности, компетентности, социально значимых и профессионально важных качеств и их интеграцию, готовность к постоянному профессиональному росту, поиск оптимальных приемов качественного и творческого выполнения деятельности в соответствии с индивидуально-психологическими особенностями человека.

Профессиональное становление предполагает использование совокупности развернутых во времени приемов социального воздействия на личность, включение ее в разнообразные профессионально значимые виды деятельности (познавательную, учебно-профессиональную и др.) с целью формирования у нее системы профессионально важных знаний, умений, качеств, форм поведения и индивидуальных способов выполнения профессиональной деятельности. Иными словами, профессиональное становление – это «формообразование» личности, отвечающей требованиям профессиональной деятельности.

Детерминация профессионального становления личности различными психологическими школами трактуется по-разному. *Социально-психологические теории* рассматривают профессиональное развитие как результат социальной селекции и предшествующей выбору профессии социализации. Большое значение придается случайности. *Психодинамические теории* в качестве детерминант профессионального развития рассматривают инстинктивные побуждения и эмоционально окрашенный опыт, полученный в раннем детстве. Важную роль играет реальная ситуация в мире профессий, которую наблюдает личность в

детстве и ранней юности. Представители *психологии развития* факторами профессионального становления считают предшествующее (до выбора профессии) образование и психическое развитие ребенка.

Известный российский психолог в области педагогической психологии, психологии развития и акмеологии, психологии труда учителя Л. М. Митина выделяет две модели становления профессиональной деятельности:

– *адаптивную модель*, при которой в самосознании человека доминирует тенденция к подчинению профессионального труда внешним обстоятельствам в виде выполнения предписаний, алгоритмов решения профессиональных задач, правил, норм;

– *модель профессионального развития*, которая характеризуется способностью личности выйти за пределы сложившейся практики, превратить свою деятельность в предмет практического преобразования и тем самым преодолеть пределы своих профессиональных возможностей.

Адаптивная модель отражает становление специалиста, который является носителем профессиональных знаний, умений и опыта. Модель профессионального развития характеризует профессионала, владеющего профессиональной деятельностью в целом, способного к ее самопроектированию и совершенствованию.

Движущими силами развития специалиста являются противоречия между усложняющимися требованиями профессионального труда и индивидуальным стилем, опытом и способностями. Основная движущая сила развития профессионала – внутриличностное противоречие между «Я-действующим» и «Я-отраженным». Переживание этого противоречия побуждает профессионала к поиску новых способов самоосуществления деятельности.

Важное значение в детерминации профессионального становления личности имеет характер профессионального труда. Монотонный, однообразный, алгоритмизированный труд способствует профессиональному развитию работника лишь на стадиях профессиональной подготовки и адаптации. В дальнейшем наступает профессиональная стагнация. Разнообразный, неалгоритмизированный труд предоставляет большие возможности для профессионального развития специалиста и становления профессионала.

Исследование закономерностей профессионального становления в отечественной психологии привело к определению детерминации этого процесса, выделению объективных и субъективных факторов этого процесса. Активным, производящим началом признаются объективные обстоятельства – социально-экономические условия, а следствием отражения этих воздействий – изменения в субъектах.

Положение о первичности социальной детерминации развития личности не означает полного игнорирования биологических особенностей человека. В отечественной психологии признается влияние биологической сущности человека на личностное развитие. Особо подчеркивается ее воздействие на темп и уровень развития.

В какой мере биологическое развитие определяет становление личности? На этот вопрос отечественные психологи отвечают по-разному. Одни придают наследственности в детерминации психических свойств большее значение, другие – меньшее. Советский и российский психолог А. В. Брушлинский специально проанализировал проблему предпосылок психического развития личности и пришел к выводу, что на ранних стадиях онтогенеза биологическое выступает в качестве внутренних условий развития. По мере становления личности усиливается влияние внешних (социальных) факторов. При этом внешние причины действуют опосредованно, через внутренние условия. Профессиональное становление специалиста в основном обусловлено внешними воздействиями. Однако его нельзя непосредственно выводить из внешних условий и обстоятельств, так как они всегда преломляются в жизненном опыте человека, индивидуальных психических особенностях, психическом складе. В этом смысле внешнее влияние опосредуется внутренними условиями, к которым и относится своеобразие психики личности, ее социальный и профессиональный опыт.

В процессе становления профессионала, увеличения масштаба личности субъект все больше выступает фактором своего развития, изменения, преобразования объективных обстоятельств в соответствии со своими личными свойствами. Другими словами, профессионал может сам сознательно изменять свою профессиональную биографию, заниматься саморазвитием, самосовершенствованием, но и в данном случае этот процесс мотивируется социальным окружением, экономическими условиями жизнедеятельности. Влияние рассмотренных факторов на сценарий (траекторию и темп) профессионального становления

личности зависит от возраста, пола и стадий становления. Гипотетически можно выделить следующие наиболее часто встречающиеся варианты сценариев профессионального становления.

1. Плавное, бесконфликтное и бескризисное профессиональное становление в рамках одной профессии.

2. Ускоренное развитие на начальных стадиях становления с последующими стагнацией и спадом. Реализуется, как правило, также в рамках одной профессии.

3. Ступенчатое, скачкообразное личностное и профессиональное развитие, приводящее к вершинным достижениям (не обязательно в рамках одной профессии) и сопровождающееся кризисами и конфликтами профессионального становления.

Изменение темпа и вектора развития происходит в основном при смене стадии становления. Решающее значение при этом имеют изменения социальной ситуации развития, ведущей деятельности и собственной активности личности. Каждый из трех основных вариантов становления имеет разнообразные версии. Следует подчеркнуть, что решающее значение в профессиональном становлении личности принадлежит ее профессиональной активности; важную роль играют социально-экономические условия; биологические факторы выполняют функцию предпосылок профессионального развития, влияют на его темп, а также на профессиональную пригодность и результативность.

Для ранней юности характерна устремленность в будущее. Если в 15 лет жизнь кардинально не изменилась и старший подросток остался в школе, он тем самым отсрочил на два года выход во взрослую жизнь и, как правило, сам выбор дальнейшего пути. В этот относительно короткий срок необходимо создать жизненный план: решить вопросы, кем быть (профессиональное самоопределение) и каким быть (личностное или моральное самоопределение). Старшеклассник должен не просто представлять себе свое будущее в общих чертах, а осознавать способы достижения поставленных жизненных целей.

В выпускном классе дети сосредотачиваются на профессиональном самоопределении. Оно предполагает самоограничение, отказ от подростковых фантазий, в которых ребенок мог стать представителем любой профессии. Старшекласснику приходится ориентироваться в различных профессиях, что совсем не просто, поскольку в основе отношения к профессии лежит не свой собственный, а чужой опыт: сведения, полученные от родителей, друзей, знакомых, из телепередач

и т. д. Этот опыт обычно абстрактен, не пережит, не выстрадан. Кроме того, нужно верно оценить свои объективные возможности: уровень учебной подготовки, здоровье, материальные условия семьи и, главное, свои способности и склонности.

На что ориентируются старшеклассники при выборе профессии? В 1980-е гг. для них наиболее значимыми были три фактора: престижность профессии (ее социальная ценность), качества личности, присутствующие представителям этой профессии, и принципы, нормы отношений, характерные для данного профессионального круга. Сейчас одним из наиболее важных факторов становится материальный – возможность много зарабатывать в будущем. Такие ценности, как творчество, познание, «интересная работа», не свойственны большинству старшеклассников.

Насколько престижной окажется выбранная профессия или вуз, в который старшеклассник собирается поступать, зависит от его уровня профессиональных притязаний. Существует четкая тенденция, проявляющаяся в старших классах: чем ближе школьный выпуск, тем чаще школьники пересматривают свои жизненные планы и тем у них ниже уровень притязаний. Это может быть следствием разумного отказа от беспочвенных надежд, но может быть и проявлением малодушия, страхом перед решительным шагом.

Профессиональное самоопределение становится центральным новообразованием ранней юности. Это новая внутренняя позиция, включающая осознание себя как члена общества, принятие себя в нем.

Поскольку в старшем школьном возрасте появляются планы и желания, реализация которых отсрочена, а в юности существенны коррективы, иногда новообразованием считается не само самоопределение, а психологическая готовность к нему (И. В. Дубровина).

Самоопределение связано с новым восприятием времени – соотношением прошлого и будущего, восприятием настоящего с точки зрения будущего. В детстве время осознанно не воспринималось и не переживалось, теперь осознается временная перспектива, «Я» охватывает принадлежащее ему прошлое и устремляется в будущее. Но восприятие времени противоречиво. Чувство необратимости времени часто сочетается с представлением о том, что время остановилось. Старшеклассник чувствует себя то очень молодым, даже совсем маленьким,

то, наоборот, совсем старым и все испытавшим. Лишь постепенно устанавливается связь между восприятием себя «как ребенка» и как «того взрослого, которым я стану», преемственность настоящего и будущего, что важно для личностного развития.

Устремленность в будущее только тогда благотворно влияет на формирование личности, когда есть удовлетворенность настоящим. При благоприятных условиях развития старшеклассник стремится в будущее не потому, что ему плохо в настоящем, а потому, что впереди будет еще лучше.

Начинает развиваться нравственная устойчивость личности. В своем поведении старшеклассник все больше ориентируется на собственные взгляды, убеждения, которые формируются на основе приобретенных знаний и своего жизненного опыта. Знания об окружающем мире и нормах морали объединяются в его сознании в единую картину. Благодаря этому нравственная саморегуляция становится более полной и осмысленной.

Самоопределение, стабилизация личности в ранней юности связаны с выработкой мировоззрения. Старшеклассники пишут: «Трудный возраст означает скорее период физических перемен, тогда как кризис юности означает ряд моральных или философских проблем»; «В трудном возрасте ты еще ребенок, который капризничает и хочет показать свою самостоятельность. Кризис юности состоит в выработке собственных убеждений».

Как известно, в подростковом возрасте ребенок открывает для себя свой внутренний мир. В это же время он достигает уровня формально-логического мышления. Интеллектуальное развитие, сопровождающееся накоплением и систематизацией знаний о мире, и интерес к личности, рефлексия оказываются в ранней юности той основой, на которой строятся мировоззренческие взгляды. Картина мира при этом может быть материалистической или идеалистической, создаваться на базе религиозных представлений и т. д.

Сам процесс познания окружающего мира имеет свою специфику в разные возрастные периоды. Как считает ведущий научный сотрудник Психологического института РАО В. Э. Чудновский, подросток идет к познанию действительности во многом от себя, через свои переживания. Старшеклассник, наоборот, познавая окружающее, возвращается к себе и задается мировоззренческими вопросами: «А что я значу в этом мире?», «Какое место я занимаю в нем?», «Каковы мои

возможности?», «Какой я?». Он ищет четкие, определенные ответы и в своих взглядах категоричен, недостаточно гибок. Максимализм характерен не только для подросткового, но и для юношеского возраста.

Следует иметь в виду, что мировоззренческие проблемы не решаются один раз в жизни, раз и навсегда. Последующие кризисы, осложнения, повороты жизни приведут к пересмотру юношеских позиций.

Не у всех старшеклассников вырабатывается мировоззрение – система ясных, устойчивых убеждений. Учителя дают отдельным школьникам следующие характеристики: «Беспринципный, никогда не знаешь, как он поступит, всегда смотрит, откуда ветер дует»; «Всегда идет на поводу у других, не имеет своего мнения».

Смещение ценностей не позволяет личности найти свое место в мире человеческих отношений, затрудняет процесс профессионального самоопределения и не способствует таким образом ее психическому здоровью.

## **2.2. Развитие личности как субъекта профессиональной деятельности**

Профессиональное становление охватывает длительный период жизни человека. В течение этого времени меняются жизненные и профессиональные планы, происходит смена социальной ситуации, перестройка структуры личности. Поэтому возникает необходимость в разделении этого процесса на периоды, стадии.

Наиболее известной в России является *периодизация развития человека как субъекта труда*, предложенная Е. А. Климовым. Она включает в себя следующие стадии:

- стадия предыгры (от рождения до 3 лет);
- стадия игры (от 3 до 6 – 8 лет);
- стадия овладения учебной деятельностью (от 6 – 8 до 11 – 12 лет);
- стадия оптации (от 11 – 12 до 18 лет);
- стадия адепта;
- стадия адаптанта;
- стадия интернала;
- стадия мастера;
- стадия авторитета;
- стадия наставника.

Таким образом, высший уровень развития любого специалиста – это педагогический уровень. Заметим, что именно педагогика и образование являются стержнем человеческой культуры, поскольку обеспечивают преемственность и сохранение лучшего опыта человечества. Профессионал, ставший наставником-учителем, по-своему тоже является носителем культуры в лучшем смысле этого слова.

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

*Допрофессионализм.* Человек работает, но как новичок, дилетант, не овладев еще нормами и правилами профессии, тем более не достигая в труде высоких и творческих результатов.

*Профессионализм.* Человек выполняет сначала работу по образцу, по инструкции в ходе исполнительского труда, затем приобретает специальность, квалификацию и осуществляет квалифицированный труд.

*Суперпрофессионализм* (высший профессионализм). Человек из субъекта труда и профессионала превращается в творца, новатора, суперпрофессионала, профессионала высокой квалификации. Главная особенность этого уровня – «выход человека за пределы профессии», это есть творческое ее обогащение своим личным вкладом.

*Непрофессионализм.* Человек осуществляет внешне достаточно активную трудовую деятельность, но при этом выполняет неэффективную, не соответствующую нормам деятельность (допускает брак); либо осуществляет внешне кипучую трудовую деятельность, маскируя ею отсутствие профессионализма;

*Послепрофессионализм.* На этом уровне человек может оказаться просто «профессионалом в прошлом» (экспрофессионалом), а может остаться желанным советчиком, наставником, экспертом, щедро делившимся своим профессиональным опытом.

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

**Психологическое сопровождение на стадии адаптации.** Под профессиональной адаптацией понимают взаимное приспособление специалиста и коллектива предприятия, в результате чего работник осваивается на предприятии.

Различаются психофизиологическая адаптация, социально-психологическая адаптация, собственно профессиональная адаптация.

При *психофизиологической адаптации* психологическое сопровождение заключается в диагностике профессионально значимых психофизиологических свойств, так как этот вид адаптационного синдрома часто детерминирован скрытой профессиональной непригодностью. Для снятия тревожности и мобилизации профессиональной активности специалиста целесообразно использовать психологическое консультирование, а в отдельных случаях и тренинги саморегуляции эмоциональных состояний. Таким образом, психологическая поддержка и помощь заключаются в снятии состояния тревоги, формировании позитивной установки на преодоление трудностей, развитии чувства востребованности и социальной защищенности, актуализации резервных возможностей специалиста. Критерии успешного преодоления психофизиологического адаптационного синдрома: комфортное эмоциональное состояние специалиста, привыкание к рабочему ритму и режиму труда, установление оптимальной работоспособности.

*Социально-психологическая адаптация* – приспособление к новой социальной среде, включение в уже сложившуюся систему межличностных отношений. Психологическое сопровождение заключается в том, что новому работнику помогают освоить нормы профессионального поведения, предупредив его о возможных последствиях их нарушения. В некоторых случаях могут возникнуть конфликтные ситуации, тогда необходима оперативная помощь психолога.

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

профессиональное сотрудничество, партнерство. Успешная профессиональная адаптация делает работу привлекательной, повышает шанс на более высокую оплату труда и профессиональный рост.

Психологическое сопровождение сводится к оценке реальной компетентности специалиста, оказанию помощи в повышении квалификации, преодолению появившегося чувства профессиональной неполноценности. Психологическое сопровождение предполагает коррекцию самооценки: обучение умению сравнивать себя лишь с самим собой, помощь в выработке надежных критериев самооценки. После оформления на работу психолог-консультант (при его отсутствии – руководитель) совместно с работником определяют перспективы профессионального роста и карьеры.

**Психологическое сопровождение на стадии профессионализации.** Психологическое сопровождение на этой стадии становления заключается в оказании помощи работнику в дальнейшем профессиональном росте, повышении квалификации и развитии карьеры и рассматривается как форма кадровой политики. Главная цель психологического сопровождения – обеспечение взаимосогласованности и взаимодействия работника и предприятия в профессиональном становлении. К основным формам сопровождения профессионального роста и карьеры относятся:

- диагностика профессионально-психологического потенциала работника;
- анализ факторов, детерминирующих профессиональное развитие: возраста, профессионального опыта и квалификации, уровня профессионального образования и подготовки, состояния здоровья;
- изучение вектора профессиональной направленности специалиста: уровня притязаний и самооценки, мотивации к достижениям, ценностных ориентаций и социально-профессиональных установок;
- собеседование по вопросам профессионального роста и карьеры с работником и его руководителями;
- составление совместно с работником плана-программы карьеры, так называемой карьерограммы.

**Психологическое сопровождение на стадии мастерства.** В особом психологическом сопровождении нуждаются работники в возрасте от 30 до 45 лет. Этот период жизни совпадает с наибольшими

потенциальными возможностями человека. Работник стремится к профессиональной самореализации и успеху, он наиболее мобилен и профессионален, способен достичь вершин в выполняемой деятельности.

Центральная задача психологического сопровождения – развитие профессиональной компетенции, которое ведется по следующим направлениям:

- анализ целей, задач и функций продуктивного выполнения конкретной профессиональной деятельности с учетом перспектив профессионального становления работника;
- отбор и конструирование психотехнологий развития профессионально-психологического потенциала работника, необходимого для эффективного выполнения труда;
- обеспечение профессионального самосохранения и психологической безопасности специалиста;
- психологическое содействие в преодолении трудностей объективного и субъективного характера, решении сложных, конфликтных ситуаций, установлении эмоционально благополучных взаимоотношений, преодолении блокаторов профессиональной деятельности и др.;
- подготовка обоснованных предложений по профессиональному развитию специалиста.

**Психологическое сопровождение на этапе прекращения профессиональной деятельности.** В 55 – 60 лет актуальным становится выход на пенсию.

Всех представителей данной возрастной группы можно условно разделить на три группы:

- 1) для одних людей это означает возможность наконец-то заняться интересным делом: садоводством, рыбалкой, разнообразными видами социально активного отдыха (путешествия, театр), общественно-политической практикой;
- 2) другие стараются закрепиться на работе, демонстрируя завидное здоровье, профессиональную активность и конформизм в отношениях с руководителями и коллегами. Главное для них – остаться на работе;
- 3) представители третьей группы относятся с покорным равнодушием к выходу на пенсию. Они уже давно утратили смысл своей профессиональной жизни и выход на пенсию рассматривают как возможность отойти от всяких обязанностей, ответственности и работы. Люди

этой группы, последние 15 – 20 лет находились в состоянии профессиональной стагнации, и работа была для них обременительна.

Психологическое сопровождение каждой группы различно. Представителям первой группы пожилых людей нужны дополнительные знания и умения в области их социально-профессиональных и семейно-бытовых интересов. Конечно, выход на пенсию эмоционально переживается ими как прекращение одной жизни и переход к другой – интересной и разнообразной. Важно помочь им выбрать социально приемлемый вид деятельности, объединить их по интересам, организовать занятия и предоставить им необходимую информацию о способах реализации себя в разнообразных, многоплановых видах социально важной деятельности.

Более сложным представляется психологическое сопровождение второй группы работников, которые хотят продолжать профессиональную деятельность. Это, как правило, высококвалифицированные специалисты, профессионалы, и жизнь вне профессии кажется им катастрофой. Психологическое сопровождение заключается в перестройке, переориентации смысла предыдущей жизни, обретении новых ценностей и социальных ориентиров, нового смысла жизнедеятельности.

Третья группа потенциальных пенсионеров давно уже смирилась со своим профессиональным застоем. Они социально пассивны, равнодушны, и выход на пенсию не приносит им особых переживаний, обусловленных необходимостью перераспределять жизненную энергию. Они продолжают свое существование, находя смысл в удовлетворении естественных потребностей, погружены в свое «славное» прошлое, предаваясь бесконечным стенаниям по поводу настоящей социально-экономической ситуации. Психологическое сопровождение таких пенсионеров крайне усложнено ввиду их пассивности и лени. Нужна прежде всего реабилитация их «Я-концепции», помощь в обретении нового смысла жизни сквозь призму неизбежной смерти. Именно переживание возможной смерти помогает этим людям пересмотреть свою прежнюю жизнь, найти новые способы осуществления себя.

Развитие личности как субъекта профессиональной деятельности предполагает формирование индивидуального стиля деятельности. **Индивидуальный стиль деятельности** – характерная для конкретного индивида система навыков, методов, приемов, способов решения

задач той или иной деятельности, обеспечивающая более или менее успешное ее выполнение.

Обобщенную схему освоения профессиональной деятельности можно представить следующим образом.

1. Освоение нормативно одобряемой, изначально заданной «правильной» деятельности (образ всей нормативно заданной деятельности – это фактически формирование нормативной ориентировочной основы действия – ООД).

2. Освоение деятельности по новому образцу (т. е. формирование индивидуального стиля деятельности). Подэтапы этого этапа:

– освоение отдельных действий на основании новых, собственных представлений работника;

– освоение новой деятельности в целом на основе уже освоенного нормативно одобряемого образца (как индивидуально приспособленной к себе в результате постепенного формирования индивидуального стиля деятельности).

Парадокс освоения профессиональной деятельности в том, что полноценное освоение профессии достигается лишь тогда, когда субъект начинает выполнять ее не только так, как «положено» (по нормативно заданным образцам), а привносит в эту деятельность свои собственные творческие элементы (через выработку индивидуального стиля деятельности). Однако полноценное профессиональное творчество возможно лишь при наличии «тылов» в виде освоенной нормативно заданной деятельности (которая позволяет выполнять задания в случае неудач при творческом экспериментировании).

**Профессиональные способности** – индивидуально-психологические свойства личности человека, отличающие его от других, отвечающие требованиям данной профессиональной деятельности и являющиеся условием ее успешного выполнения. Профессиональные способности – и условие, и результат профессиональной деятельности, профессионального типа личности. Профессиональные способности формируются на основе общечеловеческих способностей (способность к труду, активности, саморегуляции, общению, ответственности) и позднее их, а также с опорой на специальные способности (музыкальные, математические и т. д.). *Общие профессиональные способности* – это психологические свойства личности, требуемые от человека, осуществляющего данную конкретную профессиональную деятельность.

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

### **2.3. Андрагогика. Обучение взрослых и пожилых людей**

**Андрагогика** (от греч. *aner, andros* – взрослый мужчина, зрелый муж; *ago* – веду) – отрасль педагогической науки, раскрывающая проблемы обучения, воспитания и образования взрослого человека в течение всей его жизни. Впервые понятие «андрагогика» использовал в 1833 г. немецкий историк просвещения Александр Капп для обозначения науки, занимающейся проблемами образования взрослых.

У подхода непрерывного обучения было много противников, так как не все признавали его необходимость и возможность. Так, немецкий философ, психолог и педагог, основатель школы в немецкой педагогике XIX в. Г. И. Фридрих выразил свое несогласие с «узаконенным вечным несовершеннолетием» человека.

В XIX в. американский психолог Э. Л. Трондайк показал, что кривая способности к учебе спадает очень медленно в период от 22 до 45 лет, и для низшего интеллекта она спадает не быстрее, чем для высшего.

В 1970 г. американский педагог, занимающийся проблемами обучения взрослых, М. Ш. Ноулс издал фундаментальный труд по андрагогике «Современная практика образования взрослых. Андрагогика против педагогики». В нем он сформулировал основные положения андрагогики:

- взрослому человеку, который обучается (обучающемуся, а не обучаемому) принадлежит ведущая роль в процессе обучения;
- взрослый, являясь сформировавшейся личностью, ставит перед собой конкретные цели обучения, стремится к самостоятельности, самореализации, самоуправлению;
- взрослый человек обладает профессиональным и жизненным опытом, знаниями, умениями, навыками, которые должны быть использованы в процессе обучения;

- взрослый ищет скорейшего применения полученным при обучении знаниям и умениям;
- процесс обучения в значительной степени определяется временными, пространственными, бытовыми, профессиональными, социальными факторами, которые либо ограничивают, либо способствуют ему;
- процесс обучения организован в виде совместной деятельности обучающегося и обучающего на всех его этапах.

В настоящее время андрагогика вполне оправданно претендует на статус самостоятельной отрасли науки. Основание – собственный научный аппарат, богатая практика, глубокие научные концепции и принципы.

Анализируя современное состояние андрагогики, профессор С. Г. Вершловский выделяет три этапа ее становления, каждый из которых характеризуется особым образом.

*Первому этапу* свойственно:

- формирование относительной автономии новой отрасли знаний об образовании взрослых людей как проявление процесса дифференциации педагогической теории, обусловленного социальными, экономическими и психологическими факторами;
- обособление предмета исследований и формулировка специфических задач;
- индуктивно-эмпирическое развитие андрагогической мысли, основанное на описании и анализе явлений в сфере образования взрослых, сопоставлении и сравнении их с «детским» образованием;
- гуманистическая направленность исследований, рассматривающих образование как фактор компенсации упущенных возможностей и адаптации взрослых к требованиям научно-технической революции;
- практическая направленность исследований, нацеленных на совершенствование образовательных процессов;
- институализация, проявляющаяся в создании многочисленных кафедр, научно-исследовательских институтов, профессиональных объединений, издания журналов и т. д.

*Второму этапу* развития андрагогики (1960 – 1970-е гг.) свойственно осмысление предмета исследования, задач и методов:

– углубление представления о взрослом как об активном субъекте образовательного процесса, об определяющей роли мотивации в учебной деятельности;

– проблемная ориентация, нацеленная на определение «исследовательского поля» андрагогики как области, состоящей из проблем и разнородных вопросов, ответы на которые лежат в сфере различных общественных наук;

– растущее внимание к экспериментальной работе;

*Третьему этапу* развития андрагогики как науки (1980 – 1990-е гг.) свойственны следующие факторы:

– отчетливо прослеживается главное направление исследований: от изучения макропроцессов к анализу достижений взрослых в сфере образования;

– учебная сфера перестает пониматься как обособленная сфера жизнедеятельности взрослого. Она должна интегрироваться с другими видами его социальной деятельности в единый и целостный процесс;

– формируются принципы, обеспечивающие индивидуализацию образовательного процесса.

Современная наука выделяет следующие основные принципы андрагогики.

*Принцип приоритетности самостоятельного обучения.* Для того чтобы практически использовать этот принцип, необходима значительная предварительная подготовка: составление программ обучения, подбор и тиражирование учебного материала, приобретение и создание обучающих компьютерных программ. Здесь недостаточно составления списка литературы. Этот принцип обеспечивает для взрослого человека возможность неспешного ознакомления с учебными материалами; запоминания терминов, понятий, классификаций; осмысления процессов и технологий их выполнения. Значительную помощь в этом оказывает современное дистанционное обучение.

*Принцип совместной деятельности обучающегося с одноклассниками и преподавателем при подготовке и в процессе обучения.* Отправная точка процесса обучения – выявление потребностей обучающихся и производственных потребностей. Интервью обучающегося (аналитика, когнитолога), групповые обсуждения позволяют выявить эти потребности. Причем необходимо выяснить четыре точки зрения на

предмет обучения: самого обучающегося (или нескольких обучающихся при групповой учебе), его руководителя, подчиненного и партнера (того, с кем связан обучающийся внутрифирменными производственными связями).

*Принцип использования имеющегося положительного жизненного опыта (прежде всего социального и профессионального), практических знаний, умений, навыков обучающегося в качестве базы обучения и источника формализации новых знаний.* Этот принцип основан на активных методах обучения, стимулирующих творческую работу обучающихся. С другой стороны, внимание должно уделяться и индивидуальной работе: написанию рефератов, кейсов (по некоторому заданному шаблону), созданию методических схем и описаний, которые затем могут быть проработаны до стандарта предприятия. Индивидуальная работа заключается и в диалоге обучающегося и преподавателя (аналитика, когнитолога), направленном на взаимную передачу информации и знаний. При этом осуществляется формализация эмпирических знаний.

*Принцип корректировки устаревшего опыта и личностных установок, препятствующих освоению новых знаний.* Может быть использован как профессиональный, так и социальный опыт, который вступает в противоречие с требованиями времени, с корпоративными целями. Например, высококвалифицированный специалист может быть настроен на индивидуальную работу, на скрывание личностных знаний, неприятие новых перспективных работников, видя в них угрозу для своего личного благополучия. В таких случаях необходимы беседы, убеждение в несостоятельности привычного, формирование новых точек зрения, раскрытие новых перспектив и прочее, т. е. воспитательные мероприятия.

*Принцип индивидуального подхода к обучению на основе личностных потребностей с учетом социально-психологических характеристик личности и тех ограничений, которые налагаются его деятельностью, наличием свободного времени, финансовых ресурсов и т. д.* В основе индивидуального подхода лежит оценка личности обучающегося, анализ его профессиональной деятельности, социального статуса и характера взаимоотношений в коллективе. Предварительные интервью, анкетирование, тестирование позволяют построить социально-психологический портрет обучающегося.

*Принцип элективности обучения.* Он означает предоставление обучающемуся свободы выбора целей, содержания, форм, методов, источников, средств, сроков, времени, места обучения, оценивания результатов обучения.

*Принцип рефлексивности.* Этот принцип основан на сознательном отношении обучающегося к обучению, что, в свою очередь, является главной частью самомотивации обучающегося.

*Принцип востребованности результатов обучения практической деятельности обучающегося.* Прежде всего это востребованность приобретенных обучающимся знаний, умений, навыков хозяйственной, производственной деятельности предприятия. Исходя из этого принципа провести перед планированием и организацией обучения необходимо исследование и анализ деятельности, что позволит сформулировать цели и задачи обучения.

*Принцип системности обучения.* Он заключается в соответствии целей и содержания обучения его формам, методам, средствам обучения и оценке результатов. Системность можно понимать и как систематичность, т. е. непрерывность или регулярность обучения, причем с учетом результатов предыдущей учебы и новых потребностей в обучении.

*Принцип актуализации результатов обучения* (их скорейшее использование на практике). Исполнение этого принципа обеспечивается предыдущими принципами: системности, практической востребованности результатов обучения, индивидуального подхода, использования наработанного опыта.

*Принцип развития обучающегося.* Обучение должно быть направлено на совершенствование личности, создание способностей к самообучению, постижение нового в процессе практической деятельности человека.

По мнению Малколма Ноулза, основное различие обучения взрослых и детей кроется в том, что первые склонны к самостоятельности. Естественно, мало кто из взрослых становится фанатом обучения автоматически, но в целом желание учиться им присуще. Сложность обучения взрослых заключается также в том, что восприятие учебной информации у них происходит не так, как у детей. Некоторые методы, например лекции в традиционном понимании, скорее вредны, поскольку последовательное изложение концепций курса, как правило,

уже сделано в хороших учебниках. Преподаватель в роли лектора сможет дать лишь авторскую интерпретацию учебника. В настоящее время происходит трансформация традиционной лекции как способа передачи готовых знаний учащимся через монологическую форму общения. Этот способ известен всем взрослым обучающимся, когда-либо получавшим высшее образование. Однако в условиях развивающегося содержания обучения и образования форма проведения лекций не может оставаться традиционной, неизменной. При проведении лекций проблемного характера процесс познания обучаемых приближается к поисковой, исследовательской деятельности. Основная задача лектора состоит не столько в передаче информации, сколько в приобщении обучающихся к объективным противоречиям развития научного знания и способам их преодоления. Это формирует мыслительную активность обучающихся, порождает их познавательную активность.

У взрослых, проходящих обучение после длительного перерыва (хотя бы через несколько лет после окончания вуза), актуализация имеющихся знаний затруднена. И если для детей зачастую незнание является нормой, то взрослому человеку трудно признаться в том, что он что-то не знает или не помнит. На наш взгляд, именно это является одной из причин того, что, даже имея материальную возможность обучаться очно, большинство людей, вышедших из студенческого возраста, предпочитают заочную форму обучения. Поэтому перед проведением проблемной лекции обучающийся должен иметь возможность восстановить свои знания самостоятельно, по учебнику или с помощью компьютера, в том числе дистанционно.

Трудность при проведении проблемной лекции во взрослой аудитории заключается в том, что взрослые, как правило, не попадают на провокацию и отвечают на вопрос только тогда, когда точно знают ответ. Иначе говоря, у взрослых высокий уровень контроля. Может оказаться, что человека, который знает точный ответ (или думает, что знает) в аудитории нет. Тогда может возникнуть неловкое молчание, а при дистанционном обучении – отсутствие сообщений.

Таким образом, в обучение взрослых следует внедрять активные формы обучения.

Для эффективного достижения целей андрагогики необходимо деление взрослых на различные возрастные категории (поколения).

Социальная наука выделяет три возрастные категории: до 25 лет, от 25 до 45 лет, свыше 45 лет.

*Категория взрослых до 25 лет* делится на две группы – имеющие и не имеющие профессионального образования. Соответственно, первым необходимо дать это образование, чтобы они включились в профессиональную деятельность, организовав производственные учебные классы.

*Категория взрослых от 25 до 45 лет (не имеют образования)* – для них следует создать условия для повышения профессионального уровня.

*Категория взрослых от 25 до 45 лет (имеют профессиональное образование и опыт работы)* – для них актуально профессиональное развитие, реализация потенциала.

*Категория взрослых после 45 лет*, несмотря на то что они достигли определенного социального и профессионального статуса, также требует постоянного, адаптивного по характеру обучения, но это обучение во многих случаях невозможно без взаимодействия с первой и второй категориями, в ходе которого осуществляется взаимобучение.

Определение взрослости большинство авторов связывают с социально-психологическими факторами, которые, с одной стороны, осознаются самим человеком, а с другой – признаются обществом, проявляются в общественной жизни. Также принято считать возрастными рамками взрослости годы жизни от 18 до 65 лет (усредненное значение: биологический возраст – период, ступень в росте, развитии человека).

По мнению известного психолога И. С. Кона, возрастные категории имеют три системы отсчета, куда входят:

- закономерности индивидуального развития (возможности человека, обусловленные его психобиологическими параметрами);
- специфика возрастной стратификации общества (социокультурные нормативы для поколений и общественное представление о должном для каждого возраста);
- принятая возрастная символика культуры (совокупность социальных ожиданий в сфере поведенческих актов, внешнего облика, форм отношений и др.).

Понятие «взрослый человек» имеет смысл рассмотреть в контексте его видовой многомерности. Сущность человека (человеческое качество) описывается в науке такими общепринятыми терминами, как «индивид», «личность», «субъект», «индивидуальность».

*Индивид* (от лат. *individuum* – неделимое) – характеристика каждого из нас как представителя человеческого рода, одного из многих.

*Личность* – порождение социокультурного контекста, особое качество человека – носителя социальных ролей, приобретаемое в ансамбле общественных отношений в процессе совместной деятельности и общения.

*Субъект* (от лат. *subjectus* – находящийся у основания) – носитель предметно-практической деятельности и познания, источник осознанной, целенаправленной активности.

*Индивидуальность* – отражение уникальности, неповторимости конкретного человека в сочетании, соединении специфическим образом его индивидных, личностных, субъектных проявлений.

Также взрослого человека можно определить как лицо, обладающее:

- физиологической, психологической, социальной, нравственной зрелостью;
- экономической независимостью;
- жизненным опытом;
- уровнем самосознания, достаточными для ответственного самоуправления поведения.

Взрослому обучающемуся человеку, погруженному в процесс обучения, можно дать такое определение: это человек, обладающий пятью основополагающими характеристиками, отличающими его от незрелых обучающихся:

- он осознает себя все более самостоятельной, самоуправляемой личностью;
- он накапливает все больший запас жизненного (бытового, профессионального, социального) опыта, который становится важным источником обучения его самого и его коллег;
- его готовность к обучению (мотивация) определяется его стремлением при помощи учебной деятельности решить свои жизненно важные проблемы и достичь конкретных целей;
- он стремится к безотлагательной реализации полученных знаний, умений, навыков и качеств;

– его учебная деятельность в значительной мере обусловлена временными, пространственными, профессиональными, бытовыми, социальными факторами (условиями).

Специфика андрагогических основ обучения определяется, прежде всего, психофизиологическими и социальными особенностями и возможностями главного субъекта обучения – взрослого обучающегося.

Работая со взрослой аудиторией, следует учитывать особенности протекания психических процессов данной категории обучающихся.

*Таблица*

Особенности протекания психических процессов  
взрослого обучающегося

Психический процесс	Особенности протекания психических процессов взрослого обучающегося
Внимание	<p>У взрослых людей объем запоминаемых объектов составляет в среднем от 6 до 11, о чем следует помнить, подбирая материал.</p> <p>Переключение с одного вида деятельности на другой происходит более продуктивно, если новое задание интересно для аудитории.</p> <p>Концентрация внимания происходит успешнее, если используются приемы поддержания эмоционального фона (юмор, афоризмы, крылатые слова), информация носит актуальный характер, а также используются разные каналы восприятия</p>
Память	<p>При подаче нового материала следует учитывать «эффект края», или «эффект первого впечатления», когда информация, прозвучавшая в начале и в конце объяснения, запоминается лучше, чем та, которая преподносится в середине изложения.</p> <p>Следует помнить и о таком свойстве психики взрослого человека: запоминается лучше та информация, которая не имеет законченного действия, так называемый «эффект Зейгарник». Ученые провели эксперимент, в ходе которого испытуемым давали выполнять задания, и в определенный момент экспериментатор работу прерывал (якобы происходили случайные накладки), после окончания эксперимента испытуемого просили назвать те задания, которые он выполнял. В результате оказалось, что работа, которая была прервана, запоминалась в два раза лучше, чем та, которую удалось завершить</p>

Психический процесс	Особенности протекания психических процессов взрослого обучающегося
Работоспособность	<p>Эффективность усвоения нового материала повышается, если он разбит на несколько занятий, каждое из которых длится не более 1,5 ч.</p> <p>Следует учитывать этапы работоспособности взрослого человека: в начале тренинга (до 20 мин) происходит «включаемость» в работу, поэтому материал должен быть достаточно облегчен для восприятия. Далее следует фаза максимальной работоспособности, которая длится 30 – 40 мин. Последующие 30 мин происходит спад активности, внимание слабеет, запоминание происходит менее продуктивно. И последние 10 мин характеризуются истощением психических процессов, однако, помня об «эффекте края», на этом отрезке работы следует повторить все изложенное на тренинге, что поможет лучшему запоминанию материала</p>

Андрагогика вместо лекционных предусматривает преимущественно практические занятия, зачастую экспериментального характера, дискуссии, деловые игры, кейсы, решение конкретных производственных задач и проблем. Кроме того, меняется подход к получению теоретических знаний. На первое место выходят дисциплины, содержащие интегрированный материал по нескольким смежным областям знаний (междисциплинарные), например, очень востребованное в сфере бизнеса управление проектами.

Объективная экономическая ситуация в современном мире обострила значимость разрешения противоречий в жизнедеятельности посредством образования взрослых, которое приняло массовый характер и рассматривается как «образование через всю жизнь».

При этом образование может быть в любой предметной сфере. На данном этапе оно особенно актуально и востребовано в сфере социализации в пожилом возрасте. Современные ученые предлагают концепцию двух типов:

1) характеризуется тем, что пожилые люди стремятся реализовать себя в новых жизненных обстоятельствах. Планируют свое будущее, исходя из стремления приносить пользу другим. Их отличает более выраженная вера в себя. В рамках этого типа социализации завязываются

новые контакты, дружеские связи, появляются новые занятия, новые интересы и способности;

2) характеризуется пассивным восприятием жизни, сужением круга интересов, отчуждением людей от окружающего мира. Власть прошлого (субъективно успешного) мешает адекватному восприятию настоящего; тем самым возможности для внутреннего развития снижаются, растет неудовлетворенность жизнью.

Процесс обучения пожилых людей порой сильно тормозят и стереотипы, сложившиеся в обществе. Они сильно влияют на психологию обучающихся и нередко становятся более сильными барьерами, чем боязнь компьютера и других технических средств. «Переработка» и разрушение стереотипов в процессе занятий способствуют выработке адекватного отношения пожилых студентов к возникающим барьерам в обучении.

Когда пожилые люди в процессе обучения начинают понимать собственные ресурсы, им становится доступно активное и творческое преобразование и изменение жизни в местном сообществе. Они могут быть активными мудрыми помощниками внутри своей семьи, а также иметь активную жизненную позицию.

В массовом сознании прижился термин «доживание», «возраст дожития» – все это негативно влияет и на мироощущение самих пожилых людей. Поскольку будущее «не для нас», то и обсуждать его, строить планы, а следовательно, развиваться, создавать новое не стоит. Блокируя позитивный настрой, общество может создавать дополнительные барьеры в обучении.

Задача при обучении такой категории моделей – убедить слушателей в том, что будущее есть и к нему надо стремиться, не отставая от прогресса. Надо быть всегда «в теме» и в курсе современных инноваций и технологий.

Практика показывает, что как в области искусства и творчества, так и в области технологий даже в зрелом возрасте возможно добиться очень хороших результатов, открыть «скрытые» способности и возможности организма.

Исследования в области психологии обучения показывают, что во время занятий необходимо воздействовать, насколько это возможно, на все органы чувств обучающихся, чтобы улучшить их восприятие и запоминание информации.

Современный ритм жизни требует уделять особое внимание обучению, и притом как процессу непрерывному и адаптивному к современным требованиям бизнес-среды, социальной сферы человека.

Поскольку персонал коммерческих и государственных компаний составляют взрослые люди, то обучение должно осуществляться с учетом их возрастных, социально-психологических, национальных и прочих особенностей.

Как отрицательное явление следует отметить, что процессы восприятия, запоминания, мышления у взрослого человека протекают не столь продуктивно, как у ребенка или подростка. В связи с этим первостепенную важность приобретают методы, формы и способы обучения, например, использование мнемонических приемов запоминания, аутотренинга.

Кроме того, взрослый человек имеет устоявшиеся ментальные модели. Он обладает положительным практическим для него как индивидуума опытом шаблонного социального поведения. Отношение к профессиональной деятельности устойчиво. Однако этот опыт устаревает или трансформируется в иные схемы, индивидуальные модели входят в противоречие с личными или корпоративными целями, навыками и требованиями, что обуславливает сложности в обучении взрослого человека. Необходимо не только моделирование нового шаблона восприятия, переработки и трансформации информации в действие, но и «удаление» старого, морально и технологически изжившего себя.

Андрагогику следует понимать как науку личностной самореализации человека в течение всей его жизни. Как известно, часть людей реализуется в молодом возрасте. Современный ритм и инновационные технологии позволяют человеку раскрываться на протяжении всей жизни. Учитывая психологические особенности, часть людей раскрывается постепенно, накапливая знания, опыт, умения и навыки в течение всей своей жизни.

Таким образом, андрагогика способствует раскрытию личности, помогает найти свое место в жизни, реализовать свои скрытые способности в зрелом возрасте в новом формате.

При работе с пожилыми людьми необходимо учитывать следующие рекомендации:

– в ходе общения с пожилыми людьми необходимо руководствоваться правилами этики;

– иметь предельное внимание к чужим мыслям и словам, корректность и чувство такта, умение слышать то, что скрыто за словами;

– стараться учитывать психологические особенности пожилых людей, так как старческому возрасту сопутствуют нарастание беспокойства, тревожности, появление или усиление таких черт, как мнительность, неуживчивость, раздражительность, черствость;

– учитывать физические особенности пожилых людей, так как изменения происходят не только на психологическом уровне, организм тоже изменяется в ходе старения. У некоторых пожилых могут быть проблемы со слухом или со зрением, в связи с этим стоит по возможности подготовить для них рабочие места. Плохо слышащим следует предложить пересесть на передние места, а для пожилых с плохим зрением стоит настроить шрифт, резкость, контрастность компьютера;

– следует учитывать, что пожилые люди, имеющие высшее образование, легче и быстрее усваивают материал, поэтому они могут оказать преподавателю помощь, подсказав некоторые нюансы своему соседу;

– ограничения вводить не рекомендуется, так как это могут посчитать неуважением, однако оговорить некоторые правила поведения во время занятий все же стоит. Например, говорить всегда по очереди, поднимать руку, если нужно задать вопрос и т. д.;

– следует завести график учета посещаемости, в котором будут расписаны все дни занятий и количество присутствующих;

– для более успешного усвоения материала следует сначала дать информацию под запись, а после того как она будет записана, попробовать освоить пройденный материал на практике;

– следует перенести акцент не на конечную цель, а на сам процесс освоения материала;

– не следует оценивать уровень компетентности пожилых людей, ставить оценки их знаниям, критиковать их, так как это может спровоцировать сильнейшую тревогу и беспокойство вплоть до прекращения посещений обучения.

У большинства лиц пожилого возраста присутствует склонность к одиночеству; следует рассказать им о том, что обучение поможет расширить контакты общения, даст возможность найти новых друзей.

У большинства лиц пожилого возраста наблюдается умеренно высокий уровень мотивации на успех, следует стараться поддерживать его, обозначив, что в случае успешного прохождения обучения они смогут не только расширить свои социальные связи, но и облегчить выполнение дел.

#### **2.4. Выбор профессии и профессиональная компетентность**

Одно из условий успешной профессионализации – правильный выбор профессии. Не будет преувеличением сказать, что выбор профессии – одно из самых ответственных, главных решений, принимаемых человеком в своей жизни. Допущенная здесь ошибка может обнаружиться сравнительно быстро, уже на этапе обучения, когда субъект выбора убеждается в том, что взялся не за свое дело, и ему приходится менять профессиональную ориентацию, заново решая вопрос о собственном призвании. Гораздо хуже, когда неверное решение о профессиональном самоопределении заявляет о себе позже, в ходе самой профессиональной деятельности. Это может найти отражение в недостаточной эффективности труда, в несоответствии человека тем требованиям, которые предъявляет ему профессиональная деятельность. Каким образом осуществляется этот выбор? Что влияет на формирование тех или иных предпочтений молодого человека в области профессионального самоопределения?

Результаты многочисленных исследований свидетельствуют о наличии как внешних, так и внутренних факторов, влияющих на самоопределение человека. В частности, Е. А. Климов предложил «восьмиугольник основных факторов выбора профессии»: склонности, желание заниматься данной деятельностью; позиция родителей; позиция товарищей; потребности общества (рынка) в данной профессии; информированность о данной профессии; престиж выбираемой профессии; способности и возможности получить необходимое образование и успешно работать; наличие некоторой программы действий по получению и освоению профессии. Существует ряд характеристик человека как субъекта труда, с помощью которых определяется соответствие между личностью и профессией.

Профессиональная пригодность характеризует соответствие человека требованиям определенной профессиональной деятельности,

степень обладания им совокупностью индивидуальных данных, необходимой и достаточной для достижения общественно приемлемой эффективности труда. Не являясь врожденным качеством, профессиональная пригодность формируется в процессе и под влиянием обучения, деятельности и личностных качеств человека, оказывая и обратное влияние – на его облик, стереотипы мышления и речи, установки и ценностные ориентации. Однако возможности формирования профессиональной пригодности не всегда безграничны.

Как показывает практика, не каждый человек может овладеть некоторыми профессиями даже при наличии высокого уровня подготовки и мотивации. Профессиональная пригодность к таким профессиям может сформироваться лишь при наличии определенных качеств, являющихся профессионально важными. Поэтому выделяют два типа профессиональной пригодности: *абсолютную* (к профессиям, требующим наличия специальных качеств) и *относительную* (к профессиям, овладение которыми доступно практически для любого здорового человека).

В целом к факторам профессиональной пригодности относят:

- способности или предрасположения к той или иной работе. Качества, определяемые этими способностями, называют профессионально важными качествами;
- необходимая профессиональная подготовленность: знания, умения и навыки;
- склонность и желание работать.

Выделяют четыре степени профессиональной пригодности (Е. А. Климов).

*1-я степень* – непригодность к данной профессии. Она может быть временной или практически непреодолимой.

*2-я степень* – годность к той или иной профессии или группе профессий. Она характеризуется тем, что человек не имеет как противопоказаний, так и показаний для той или иной области труда.

*3-я степень* – соответствие данной области деятельности: нет противопоказаний и имеются некоторые личные качества, которые явно соответствуют требованиям определенной профессии или группы профессий.

*4-я степень* – призвание к данной профессиональной области деятельности. Это высший уровень профессиональной пригодности человека.

Требования к профессиональной пригодности меняются в зависимости от обновления содержания профессии. Немаловажно, что профессиональная пригодность сопоставляет данные человека как с требованиями профессии, так и с социальными требованиями общества. Так, в годы Великой Отечественной войны подростки были «профпригодны» для работы, к которой они не были пригодны ни до, ни после войны. Объем и структура профессиональных и социально-психологических качеств, знаний и умений, в совокупности представляющих обобщенную характеристику специалиста как члена общества, отражаются в модели специалиста.

Различают модель работающего специалиста и модель подготовки специалиста, последняя исходит из предыдущей. *Модель специалиста* включает в себя следующие компоненты:

- профессиограмму (научно обоснованные нормы и требования к профессии, качествам личности специалиста; обобщенная эталонная модель успешного специалиста в данной области; состоит из трудограммы (описание труда в профессии) и психограммы (описание человека труда в профессии));

- профессионально-должностные требования (описание конкретного содержания деятельности специалиста);

- квалификационный профиль (сочетание необходимых видов профессиональной деятельности и степени квалификации, квалификационные разряды).

Каковы факторы и механизмы профессионального выбора и развития? Эти вопросы изучаются в рамках различных теорий профессионального развития, большинство из которых могут быть отнесены к одному из пяти основных направлений.

1. *Дифференциально-диагностическое направление.* Основные посылы данного направления изначально основывались на идее о том, что каждый человек по своим индивидуальным качествам наиболее оптимально подходит к единственной профессии. Впоследствии эти идеи были существенно пересмотрены в пользу представления о комплексах индивидуальных качеств, соотносимых с целой группой профессий. Таким образом, проблема профессионального выбора решается «встречей» личностной структуры и структуры профессиональных требований.

2. *Психодинамическое направление.* Постулируется, что центральная роль в выборе профессии, в профессиональной жизни в целом принадлежит различным формам потребностей. В частности, психоаналитическая традиция предлагает трактовку профессионального развития как попытки разрешения эмоциональных конфликтов, возникших в раннем детстве при удовлетворении первичных потребностей ребенка. Таким образом, выбор и осуществление профессиональной деятельности понимается как процесс сублимации: например, утверждается, что фиксация на потребности в агрессии при ее прямом удовлетворении может привести к выбору индивидом профессии охотника, при сублимативном (в условиях социальных запретов) – к выбору занятий батальной живописью, при ориентации на «Я-идентичность» (при идентификации с моральными нормами) – к выбору занятий юридическими специальностями.

3. Самая популярная за рубежом *теория профессионального развития Д. Сьюпера* основана на следующих положениях:

– люди характеризуются способностями, интересами и свойствами личности; на этой основе каждый человек подходит ряду профессий, а профессия – ряду индивидов;

– в зависимости от времени и опыта меняются как объективные, так и субъективные условия профессионального развития, что обуславливает множественный профессиональный выбор;

– на разных стадиях развитием можно управлять, с одной стороны, способствуя формированию у индивида интересов и способностей, и с другой – поддерживая индивида в его стремлении испытать себя в реальной жизни и в развитии его «Я-концепции»;

– удовлетворенность работой зависит от того, в какой мере индивид находит адекватные возможности для реализации своих способностей, интересов, свойств личности в профессиональных ситуациях, что в значительной степени определяется возможностью играть ту роль, которая казалась подходящей на ранних стадиях профессионального развития (до 24 лет) и т. д.

4. *Типологическая теория Д. Холланда.* Процесс профессионального выбора и развития ограничивается:

1) определением самим индивидом личностного типа, к которому он относится;

2) поиском профессиональной сферы, соответствующей данному типу;

3) выбором одного из четырех квалификационных уровней этой профессиональной сферы, что определяется развитием интеллекта и самооценки.

По мнению Д. Холланда, большинство людей могут быть отнесены к одному из шести типов (или охарактеризованы через комбинацию нескольких):

1) *реалистическая ориентация*: мужской тип, активность, агрессивность, интерес к физической активности, предпочтение конкретной работы, конвенциональность в политике, экономике; профессиональный выбор – ремесленные занятия, техника, сельское хозяйство и др.;

2) *интеллектуальная ориентация*: отсутствие направленности на общение, интерес к абстрактным проблемам, способности в манипулировании символами, слабая физическая и социальная активность, неконвенциональные ценности; выбор – естественно-научные дисциплины, математика;

3) *социальная ориентация*: социальная ответственность, потребность во взаимодействии, вербальные и социальные способности, эмоциональность и активность в решении социальных проблем; профессиональный выбор – педагогика, социальное обеспечение, клиническая психология, профконсультация;

4) *конвенциональная ориентация*: предпочтение структурированной вербальной или знаковой деятельности, подчиненные роли, конформность, избегание неопределенных ситуаций, социальной активности и физического напряжения, идентификация с позицией власти, ценность материального положения и статуса; выбор – банковская служба, бухгалтерия, статистика;

5) *предпринимательская ориентация*: сила, руководство, вербальные способности, уверенность в себе, конкурентность, избегание однозначных ситуаций и монотонной умственной работы; выбор – предпринимательство, служба в гостинице, промышленное консультирование;

6) *ориентация на искусство*: чувствительность, потребность в самовыражении, избегание однообразной и физической работы, неуверенность в себе, женственность; выбор профессии – искусство, культура.

5. Согласно теориям, опирающимся на *психологию принятия решений*, выбирающий профессию сравнивает стоящие перед ним профессиональные альтернативы в аспекте ожидаемого успеха, который определяется произведением ценности профессионального события (например, получения рабочего места) на вероятность его наступления, при этом он учитывает возможное поражение и свою готовность к риску (М. П. Катц, Г. Томэ, Г. Риес). К характеристикам человека как субъекта труда относится и профессиональная компетентность, определяемая также как индивидуальная характеристика степени соответствия требованиям профессии, как сочетание психологических качеств, психическое состояние, позволяющее действовать самостоятельно и ответственно, а также как обладание человеком способностью и умением эффективно действовать в рамках своей профессии и квалификации. Профессиональная компетентность проявляется в виде не только специальных знаний, но и личностных конструктов, в профессиональном менталитете, профессиональной «Я-концепции».

Важно отметить еще один смысловой оттенок данного термина: компетентность означает не только знание, осведомленность в той или иной области, но и правомочность, уполномоченность заниматься определенными делами (отсюда термины «компетентные органы», «компетентные должностные лица» и др.).

Компетентность следует отличать от компетенции – определенной сферы, круга вопросов, которые человек уполномочен решать. Различают следующие виды профессиональной компетентности:

– *специальная, или деятельностьная, профессиональная компетентность* – владение деятельностью на высоком профессиональном уровне, включает наличие специальных знаний и умение применить их на практике;

– *социальная компетентность* – готовность к сотрудничеству, владение принятыми в профессиональном сообществе приемами профессионального общения, социальная ответственность;

– *личностная компетентность* – владение способами самовыражения и саморазвития, средствами противостояния профессиональной деформации, способность планировать свою профессиональную деятельность, видеть проблему, самостоятельно принимать решения;

– *индивидуальная компетентность* – владение приемами саморегуляции, готовность к профессиональному росту, неподверженность

профессиональному старению, умение рационально организовать свой труд.

Близким к понятию «профессиональная компетентность» является понятие профессионализма, используемое в разных смыслах:

а) *нормативный профессионализм* как совокупность, набор личностных характеристик человека, необходимых для успешного осуществления труда (нормативные требования профессии к личности человека, что выражается в словах «эта работа требует профессионализма»);

б) *реальный профессионализм* конкретного человека как внутренняя характеристика личности человека, обладающего этим набором психических качеств, знаний и умений, необходимых для успешного выполнения профессионального труда.

Таким образом, профессиональная компетентность человека соотносится с его реальным профессионализмом, констатирующим наличие у человека необходимого набора психических характеристик и качеств.

Говоря о профессиональном выполнении труда, имеют в виду его осуществление на высоком уровне, который обеспечивается соответствующим состоянием:

а) мотивационной сферы профессиональной деятельности человека (профессиональное целеполагание, мотивация достижений, желание оставаться в профессии, отсутствие профессиональных деформаций, внутренний локус контроля и т. д.);

б) операциональной сферы профессиональной деятельности человека (высокая производительность труда, надежность и устойчивость результатов, профессиональная открытость, творческое отношение к профессии и др.).

Профессиональный выбор и особенности профессионального пути во многом определяют образ жизни человека, его внешний облик и социальное окружение, материальное положение, социальный статус и престиж, установки и ценности. Этим обусловлена значимость овладения психологическими основами профессионального самоопределения, поскольку трудовая деятельность может быть источником как беспокорства, унижения и чувства безнадежности, став причиной стресса и угрозы здоровью, так и радости, удовлетворения, способствуя личностному росту и самореализации.

## 2.5. Практическое занятие. Изучение профессиональных предпочтений с помощью методики Дж. Холланда

### Определение профессионального типа личности (методика Дж. Холланда в модификации Г. Резапкиной)

*Инструкция.* Из каждой пары профессий надо выбрать наиболее привлекательную и в бланке ответов рядом с ее кодом поставить плюс (+). Например, если в паре «автомеханик (Р)» – «физиотерапевт (С)» больший интерес вызывает профессия автомеханика, надо поставить плюс в бланке ответов в строке «Р», если интереснее профессия физиотерапевта – плюс в строке «С». Обе эти профессии относятся к группе «человек – техника», но одна соответствует реалистическому типу личности (Р), а другая – социальному (С).

Автомеханик (Р)	Физиотерапевт (С)
Специалист по защите информации (И)	Логистик (П)
Оператор связи (О)	Кинооператор (А)
Водитель (Р)	Продавец (С)
Инженер-конструктор (И)	Менеджер по продажам (П)
Диспетчер (О)	Дизайнер компьютерных программ (А)
Ветеринар (Р)	Эколог (С)
Биолог-исследователь (И)	Фермер (П)
Лаборант (О)	Дрессировщик (А)
Агроном (Р)	Санитарный врач (С)
Селекционер (И)	Заготовитель сельхозпродуктов (П)
Микробиолог (О)	Ландшафтный дизайнер (А)
Массажист (Р)	Воспитатель (С)
Преподаватель (И)	Предприниматель (П)
Администратор (О)	Режиссер театра и кино (А)
Официант (Р)	Врач (С)
Психолог (И)	Торговый агент (П)
Страховой агент (О)	Хореограф (А)
Ювелир-гравер (Р)	Журналист (С)
Искусствовед (И)	Продюсер (П)
Редактор (О)	Музыкант (А)
Дизайнер интерьера (Р)	Экскурсовод (С)

Окончание

Композитор (И)	Арт-директор (П)
Музейный работник (О)	Актер театра и кино (А)
Верстальщик (Р)	Гид-переводчик (С)
Лингвист (И)	Антикризисный управляющий (П)
Корректор (О)	Художественный редактор (А)
Наборщик текстов (Р)	Юрисконсульт (С)
Программист (И)	Брокер (П)
Бухгалтер (О)	Литературный переводчик (А)

Бланк ответов

Класс \_\_\_\_\_

Фамилия Имя \_\_\_\_\_

<b>Р</b>										
<b>И</b>										
<b>С</b>										
<b>О</b>										
<b>П</b>										
<b>А</b>										

*Обработка результатов.* Подсчитывайте количество плюсов в каждой строке:

8 – 10 – ярко выраженный тип;

5 – 7 – средневывраженный тип;

2 – 4 – слабовывраженный тип.

Максимальное количество плюсов указывает на наибольшее отношение к одному из шести профессиональных типов личности.

### 1. Реалистический тип.

Люди, относящиеся к этому типу, предпочитают выполнять работу, требующую силы, ловкости, подвижности, хорошей координации движений, навыков практической работы. Результаты труда профессионалов этого типа ощутимы и реальны: их руками создан весь

окружающий нас предметный мир. Люди реалистического типа охотнее делают, чем говорят, они настойчивы и уверены в себе, в работе предпочитают четкие и конкретные указания. Придерживаются традиционных ценностей, поэтому критически относятся к новым идеям. Близкие типы интеллектуальный и офисный. Противоположный тип – социальный.

*Хороший продавец и хороший ремонтник никогда не будут голодать (Шенк).*

### *2. Интеллектуальный тип.*

Людей, относящихся к этому типу, отличают аналитические способности, рационализм, независимость и оригинальность мышления, умение точно формулировать и излагать свои мысли, решать логические задачи, генерировать новые идеи. Они часто выбирают научную и исследовательскую работу и условия, дающие свободу для творчества. Работа способна увлечь их настолько, что стирается грань между рабочим временем и досугом. Мир идей для них может быть важнее, чем общение с людьми. Материальное благополучие для них обычно не на первом месте. Близкие типы – реалистический и артистический. Противоположный тип – предпринимательский.

*Научная работа не подходит человеку, который обеими ногами стоит на земле и обеими руками тянется к долларам (М. Ларни).*

### *3. Социальный тип.*

Люди, относящиеся к этому типу, предпочитают профессиональную деятельность, связанную с частыми контактами с другими людьми: обучение, воспитание, лечение, консультирование, обслуживание. Люди социального типа гуманны, чувствительны, активны, ориентированы на социальные нормы, способны понять эмоциональное состояние другого человека. Для них характерно хорошее речевое развитие, живая мимика, интерес к людям, готовность прийти на помощь. Материальное благополучие для них обычно не на первом месте. Близкие типы – артистический и предпринимательский. Противоположный тип: реалистический.

*Если больному после разговора с врачом не стало легче, то это не врач (В. Бехтерев).*

#### *4. Офисный тип.*

Люди этого типа обычно проявляют склонность к работе, связанной с обработкой и систематизацией информации, предоставленной в виде условных знаков, цифр, формул, текстов (ведение документации, установление количественных соотношений между числами и условными знаками), отличаются аккуратностью, пунктуальностью, практичностью, ориентированы на социальные нормы, предпочитают четко определенную деятельность. Материальное благополучие для них более значимо, чем для других типов. Склонны к работе, не связанной с широкими контактами и принятием ответственных решений. Близкие типы – реалистический и предпринимательский. Противоположный тип – артистический.

*Офис может работать без шефа, но не без секретаря (Дж. Фонда).*

#### *5. Предпринимательский тип.*

Люди этого типа находчивы, практичны, быстро ориентируются в сложной обстановке, склонны к самостоятельному принятию решений, социальной активности, лидерству; готовы рисковать, ищут острые ощущения. Любят и умеют общаться. Имеют высокий уровень профессиональных притязаний. Избегают занятий, требующих усидчивости, большой и длительной концентрации внимания. Для них значимо материальное благополучие. Предпочитают деятельность, требующую энергии, организаторских способностей, связанную с руководством, управлением и влиянием на людей. Близкие типы – офисный и социальный. Противоположный тип – исследовательский.

*Специальность налетчика куда менее заманлива, чем смежные с ней профессии политика или биржевого спекулянта (О. Генри).*

#### *6. Артистический тип.*

Люди этого типа оригинальны, независимы в принятии решений, редко ориентируются на социальные нормы и одобрение, обладают необычным взглядом на жизнь, гибкостью и скоростью мышления, эмоциональной чувствительностью. Отношения с людьми строят, опираясь на свои ощущения, эмоции, воображение, интуицию. Они обладают обостренным восприятием и талантом общения, избегают жест-

кой регламентации, предпочитая свободный график работы. Часто выбирают профессии, связанные с литературой, театром, кино, музыкой, изобразительным искусством. Близкие типы – интеллектуальный и социальный. Противоположный тип – офисный.

*Только поэты и женщины умеют обращаться с деньгами так, как деньги того заслуживают (А. Боннар).*

## **2.6. Практическое занятие. Изучение интересов и склонностей личности с помощью методики «Карта интересов»**

**А. Е. Голомштока**

### **«Карта интересов» А. Е. Голомштока**

Опросник разработан советским педагогом А. Е. Голомштоком. Предназначен для изучения интересов и склонностей школьников старших классов в различных сферах деятельности. Голомшток выделяет такие сферы: физика, математика, химия, астрономия, биология, медицина, сельское хозяйство, филология, журналистика, история, искусство, геология, география, общественная деятельность, право, транспорт, педагогика, рабочие специальности, сфера обслуживания, строительство, легкая промышленность, техника, электротехника.

*Инструкция.* Для определения ведущих интересов вам предлагается перечень вопросов.

Если вам очень нравится то, о чем спрашивается в вопросе, в бланке ответов рядом с его номером поставьте два плюса (++),

если просто нравится – один плюс (+);

если не знаете, сомневаетесь – ноль (0);

если не нравится – один минус (–);

а если очень не нравится – два минуса (– –).

Отвечайте на вопросы, не пропуская ни одного из них.

#### *Текст опросника*

Любите ли вы? Нравится ли вам? Хотели бы вы?

1. Знакомиться с жизнью растений и животных.
2. Читать книги по географии.
3. Читать художественную или научно-популярную литературу о геологических экспедициях.
4. Читать книги по анатомии и физиологии человека.

5. Выполнять ежедневную домашнюю работу.
6. Читать научно-популярную литературу о физических открытиях, жизни и деятельности выдающихся физиков.
7. Читать об открытиях в химии или о жизни и деятельности выдающихся химиков.
8. Читать технические журналы.
9. Читать статьи в научно-популярных журналах о достижениях в области электроники и радиотехники.
10. Знакомиться с разными металлами и их свойствами.
11. Узнавать о разных породах древесины и об их практическом применении.
12. Узнавать о достижениях в области строительства.
13. Читать книги, смотреть фильмы о водителях различных видов транспорта (автомобильного, железнодорожного и т. д.).
14. Читать книги, смотреть фильмы о летчиках.
15. Знакомиться с военной техникой.
16. Читать книги об исторических событиях.
17. Читать произведения классиков русской и зарубежной литературы.
18. Читать и обсуждать публицистические статьи и очерки.
19. Обсуждать текущие дела и события в учебном заведении, городе, стране.
20. Интересоваться педагогической работой.
21. Читать книги, смотреть фильмы о работе милиции.
22. Заботиться о порядке в собственных вещах, красивом виде помещения.
23. Читать книги из серии «Занимательная математика».
24. Изучать экономическую географию.
25. Заниматься иностранным языком.
26. Знакомиться с жизнью выдающихся художников, историей искусства.
27. Знакомиться с жизнью выдающихся артистов, встречаться с ними, коллекционировать их фотографии.
28. Знакомиться с жизнью и творчеством выдающихся музыкантов, с вопросами теории музыки.
29. Читать спортивные газеты, журналы, литературу о спорте.
30. Изучать биологию, ботанику, зоологию.

31. Знакомиться с различными странами по книгам и телепередачам.
32. Читать о жизни и деятельности знаменитых геологов.
33. Интересоваться достижениями медицины.
34. Посещать с экскурсиями предприятия легкой промышленности.
35. Читать книги из серии «Занимательная физика».
36. Изучать химические явления в природе.
37. Знакомиться с новейшими достижениями техники.
38. Интересоваться работой радиотехника, электрика.
39. Знакомиться с различными измерительными инструментами, используемыми в процессе металлообработки.
40. Наблюдать за изготовлением изделий из дерева (например, мебели).
41. Наблюдать за работой строителей.
42. Читать литературу о средствах передвижения.
43. Читать книги, смотреть фильмы и телепередачи о морях.
44. Читать книги, смотреть фильмы и телепередачи на военные темы, знакомиться с историей крупных сражений.
45. Обсуждать текущие политические события в стране и за рубежом.
46. Читать литературно-критические статьи.
47. Слушать радио, смотреть теленовости и тематические телепередачи.
48. Узнавать о событиях, происходящих в городе, стране.
49. Объяснять учащимся трудные для понимания вопросы.
50. Справедливо рассудить поступок знакомого или литературного героя.
51. Обеспечивать семью продуктами, организовывать питание членов семьи.
52. Читать научно-популярную литературу об открытиях в математике, о жизни и деятельности выдающихся математиков.
53. Интересоваться экономическими передачами по телевидению.
54. Читать художественную литературу на иностранном языке.
55. Заниматься художественным оформлением праздников.
56. Посещать театр.
57. Слушать оперную или симфоническую музыку.
58. Посещать спортивные соревнования, смотреть спортивные передачи.

59. Посещать дополнительные занятия по биологии.
60. Посещать дополнительные занятия по географии.
61. Коллекционировать минералы.
62. Изучать функции организма человека, причины возникновения и способы лечения болезней человека.
63. Готовить обед дома.
64. Осуществлять демонстрацию физических опытов.
65. Участвовать в организации опытов с химическими веществами.
66. Ремонтировать различные механизмы.
67. Производить замеры в электросетях с помощью приборов (вольтметра, амперметра).
68. Конструировать различные предметы и детали из металла.
69. Художественно обрабатывать дерево (вырезать, выпиливать).
70. Набрасывать эскизы или выполнять чертежи строительных объектов.
71. Проявлять интерес к автомобильному транспорту.
72. Увлекаться парашютным спортом, авиамоделизмом.
73. Заниматься спортивной стрельбой.
74. Изучать историю возникновения различных народов и государств.
75. Писать стихи.
76. Наблюдать за поведением и жизнью других людей.
77. Выполнять организационную общественную работу.
78. Проводить время с маленькими детьми, заниматься и играть с ними.
79. Устанавливать дисциплину среди сверстников.
80. Наблюдать за работниками сферы обслуживания (повар, официант, продавец).
81. Участвовать в математических олимпиадах.
82. Просматривать экономические обзоры в газетах и журналах.
83. Слушать радиопередачи на иностранном языке.
84. Посещать музеи, художественные выставки.
85. Публично выступать.
86. Играть на музыкальном инструменте.
87. Участвовать в спортивных соревнованиях.
88. Наблюдать за ростом и развитием животных, растений.

89. Собирать книги по географии.
90. Посещать краеведческий музей.
91. Вникать в работу врача, фармацевта.
92. Шить для себя.
93. Интересоваться физикой.
94. Интересоваться химией.
95. Работать с техникой.
96. Знакомиться с устройством электроаппаратуры.
97. Заниматься слесарным делом.
98. Выполнять столярные работы.
99. Принимать участие в отделочных ремонтных работах.
100. Помогать милиции в работе с пешеходами по правилам уличного движения.
101. Быть членом гребных и яхт-клубов.
102. Участвовать в военизированных играх.
103. Знакомиться с историческими местами.
104. Быть членом литературного клуба.
105. Наблюдать за ведением журналистами телепередач.
106. Публично выступать с сообщениями и докладами.
107. Организовывать работу детей.
108. Устанавливать скрытые причины поступков и поведения людей.
109. Оказывать различные услуги другим людям.
110. Решать сложные математические задачи.
111. Точно вести расчет своих денежных средств.
112. Посещать курсы по изучению иностранного языка.
113. Заниматься в художественной секции.
114. Участвовать в художественной самодеятельности.
115. Посещать музыкальную школу.
116. Заниматься в спортивной секции.
117. Участвовать в биологических олимпиадах и конкурсах.
118. Путешествовать.
119. Принимать участие в геологической экспедиции.
120. Ухаживать за больными.
121. Посещать кулинарные конкурсы и выставки.
122. Участвовать в конкурсных мероприятиях по физике.
123. Решать сложные задачи по химии.

124. Разбираться в технических схемах и чертежах.
125. Разбираться в сложных радиосхемах.
126. Знакомиться с новой техникой, наблюдать за работой промышленного оборудования.
127. Мастерить что-нибудь из дерева своими руками.
128. Помогать в строительных работах.
129. Принимать участие в обслуживании и ремонте автомобиля.
130. Мечтать о самостоятельных полетах на самолете.
131. Строго выполнять распорядок дня.
132. Публично выступать с докладами на исторические темы.
133. Работать с литературными источниками.
134. Принимать участие в дискуссиях, конференциях.
135. Организовывать и проводить коллективные мероприятия.
136. Обсуждать вопросы воспитания детей и подростков.
137. Помогать работникам милиции.
138. Постоянно общаться с различными людьми.
139. Принимать участие в математических олимпиадах, конференциях.
140. Интересоваться вопросами ценообразования, начисления заработной платы.
141. Общаться на иностранном языке.
142. Участвовать в художественных выставках.
143. Принимать участие в театральных постановках.
144. Участвовать в музыкальных конкурсах.
145. Регулярно тренироваться и участвовать в спортивных соревнованиях.
146. Выращивать растения, ухаживать за домашними животными.
147. Проводить топографическую съемку местности.
148. Совершать длительные, трудные походы.
149. Интересоваться деятельностью медицинских работников.
150. Шить, кроить, создавать модели одежды.
151. Решать сложные задачи по физике.
152. Посещать с экскурсиями химические предприятия.
153. Участвовать в выставках технического творчества.
154. Ремонтировать аудиотехнику.
155. Работать на станке.

156. Выполнять по чертежам столярные работы.
157. Принимать сезонное участие в строительстве.
158. Изучать правила дорожного движения для водителей.
159. Изучать морское дело.
160. Читать воспоминания главнокомандующих и полководцев.
161. Знакомиться с историческими местами родного края.
162. Писать рассказы.
163. Писать заметки или очерки в газету.
164. Выполнять общественные поручения.
165. Организовывать детские игровые и праздничные мероприятия.
166. Изучать законодательные документы, гражданское право.
167. Удовлетворять потребности людей в тех или иных услугах.
168. Выполнять математические расчеты по формулам.
169. Интересоваться проблемами региональной экономики.
170. Участвовать в олимпиадах по иностранному языку.
171. Посещать художественные музеи.
172. Играть на сцене в спектаклях.
173. Слушать классическую музыку.
174. Помогать преподавателю физкультуры в проведении занятия.

### *Обработка и интерпретация результатов*

За каждый знак «плюс» в бланке ответов проставляется +1 балл, за каждый знак «минус» проставляется –1 балл, за нулевой ответ – 0 баллов.

В каждом из 29 столбцов бланка ответов подсчитывается количество положительных и отрицательных баллов.

Исходя из структуры бланка ответов определяются следующие виды профессиональных интересов (по столбцам).

Чем больше положительных ответов в столбце, тем выше степень выраженности интереса к данному виду профессиональной деятельности.

- |               |                                |
|---------------|--------------------------------|
| 1. Биология.  | 16. История.                   |
| 2. География. | 17. Литература.                |
| 3. Геология.  | 18. Журналистика.              |
| 4. Медицина.  | 19. Общественная деятельность. |

- |                                    |                                |
|------------------------------------|--------------------------------|
| 5. Легкая и пищевая промышленность | 20. Педагогика.                |
| 6. Физика.                         | 21. Юриспруденция.             |
| 7. Химия.                          | 22. Сфера обслуживания.        |
| 8. Техника.                        | 23. Математика.                |
| 9. Электро- и радиотехника.        | 24. Экономика.                 |
| 10. Металлообработка.              | 25. Иностранные языки.         |
| 11. Деревообработка.               | 26. Изобразительное искусство. |
| 12. Строительство.                 | 27. Сценическое искусство.     |
| 13. Транспорт.                     | 28. Музыка.                    |
| 14. Авиация, морское дело.         | 29. Физкультура и спорт.       |
| 15. Военные специальности.         |                                |

Уровни выраженности:

от  $-12$  до  $-6$  – высшая степень отрицания данного интереса;

от  $-5$  до  $-1$  – интерес отрицается;

от  $+1$  до  $+4$  – интерес выражен слабо;

от  $+5$  до  $+7$  – выраженный интерес;

от  $+8$  до  $+12$  – ярко выраженный интерес.

*Бланк ответов к опроснику «Карта интересов»*

ФИО \_\_\_\_\_ возраст \_\_\_\_\_

дата заполнения \_\_\_\_\_

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29
30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58
59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87
88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100	101	102	103	104	105	106	107	108	109	110	111	112	113	114	115	116
117	118	119	120	121	122	123	124	125	126	127	128	129	130	131	132	133	134	135	136	137	138	139	140	141	142	143	144	145
146	147	148	149	150	151	152	153	154	155	156	157	158	159	160	161	162	163	164	165	166	167	168	169	170	171	172	173	174

## Глава III. ПСИХОЛОГИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЛИЧНОСТИ

### 3.1. Сущность профессионального общения

Успешность любого дела зависит не только от качества товара или услуги, но и в значительной степени от владения искусством профессионального общения.

**Общение** понимается как процесс взаимодействия людей, идеальной задачей которого выступает принятие друг друга как бесспорной ценности, а прагматическими задачами – обмен информацией, чувствами, действиями, образцами поведения на базе взаимного интереса и душевного расположения между участниками. Таким образом, общение можно рассматривать как фактор, оптимизирующий любой процесс и тем самым позволяющий качественно решать всевозможные социальные, профессиональные образовательные задачи. Эффективное общение – это искусство, но есть возможность ему обучиться. Владение искусством профессионального общения считается весомым компонентом профессиональной компетентности сотрудников и руководителей организации, важным и нужным условием эффективности их деятельности в профессиональной сфере.

В отличие от обыденного, бытового, общение в профессиональной сфере подкреплено нормативными актами, регламентировано на культурном уровне и зачастую носит вынужденный характер. С соответственной спецификой его применяют предприниматели, политики, педагоги, юристы, медицинские работники и т. д. К профессиональному общению относят деловое, юридическое, управленческое, педагогическое и ряд других видов общения, каждое из которых, в свою очередь, можно подразделить на *прямое*, которое осуществляется при непосредственном контакте, и *косвенное*, когда между партнерами имеется пространственно-временная дистанция.

Выделяют следующие ключевые **функции профессионального общения**. *Контактная функция* заключается в установке между партнерами по деловой коммуникации контакта как состояния взаимной готовности к передаче и приему профессиональных сведений, поддержанию взаимосвязи в форме неизменной взаимориентированности.

*Информационная функция* реализуется в обмене сообщениями, т. е. в приеме-передаче каких-либо сообщений в ответ на запрос, а также в обмене суждениями, замыслами, заключениями, предложениями и т. д.

*Побудительная функция* отображается в ходе стимуляции активности партнера по профессиональному общению, обращенной на исполнение им нужных действий.

*Координационная функция* проявляется во взаимном согласовании и ориентировании при разработке совместных действий.

*Функция понимания* имеет задачу не только адекватного понимания и восприятия смысла сообщенной информации, но и понимание партнерами друг друга (установок, целей, переживаний, состояний и т. д.).

*Эмотивная функция* проявляется в переживании человеком своих отношений с людьми, а также в эмоциональной связи с реальностью. Так возникает симпатия – антипатия, любовь – ненависть, дружба – вражда.

*Функция установления отношений* выражается в фиксировании и осознании собственного места в концепции ролевых, деловых, статусных, межличностных и других связей сообщества, в котором осуществляется профессиональное взаимодействие партнеров.

*Функция оказания воздействия* отображается в изменении состояния, поведения, смысловых и личностных образований партнера, в том числе его намерений, установок, мнений, решений, представлений, потребностей, действий, активности и т. д.

Необходимо принимать во внимание, что приведенные функции должны рассматриваться не только как процессы, которые составляют поток общения, но и как определенные частные цели взаимодействия с партнером по корпоративной профессиональной деятельности. Если какая-либо функция по тому или другому основанию не осуществится, в ходе общения возникнут барьеры, сбои.

*Профессиональная культура* включает владение специальными профессиональными навыками и умениями, поведенческой культурой, эмоциональной культурой, корпоративной культурой речи и культурой профессионального общения. Специальные навыки складываются в ходе профессиональной подготовки. *Поведенческая культура* формируется в согласовании с этическими нормами, принятыми в данном обществе. *Эмоциональная культура* включает способность регулировать

собственное психическое состояние, осознавать состояние собеседника на эмоциональном уровне, управлять собственными эмоциями, убирать волнение, преодолевать нерешительность, определять эмоциональный контакт. *Общая культура речи* предъявляет требования к речи в любых моментах общения, культура общения на профессиональном уровне определяется перечнем дополнительных по отношению к общей речевой культуре требований. В культуре общения в профессиональной сфере становится особенно высокой роль психологосоциальных характеристик речи, таких как согласованность речи, эмоциональная отзывчивость собеседника, профессиональная ориентированность речи, согласованность речи с социальными ролями. Речь считается средством получения, осуществления, формирования и передачи навыков в профессиональной сфере. Культура профессиональной речи включает:

- владение терминологией выбранной специальности;
- способность выстраивать выступление на профессиональную тему;
- умение реализовать профессиональный диалог и возможность им управлять;
- умение общаться с неспециалистами по проблемам профессиональной деятельности.
- знание терминологии, способность определять связи между известными прежде и новыми терминами, способность применять научные термины и понятия в анализе ситуаций на производстве, знание отличительных черт стиля профессиональной речи составляют *лингвистическую компетенцию* в общении на профессиональном уровне. Способность контролировать эмоции, ориентировать диалог в соответствии с нуждами профессиональной деятельности, следование этическим нормам и требованиям этикета заключают *поведенческую компетенцию*. Коммуникативное поведение предполагает такую организацию речи и соответственного ей речевого поведения, которые воздействуют на формирование и поддержание психолого-эмоциональной атмосферы общения с коллегами и клиентами, на характер взаимоотношений участников процесса производства, на стиль их работы. Общение на профессиональные темы в любой сфере предполагает не только четкое использование понятий и знание стоящих за ними терминов, но

и следование общим нормам культуры речи. Адресованность речи специалистам не отменяет потребности следить за ее соответствием нормам литературного языка.

Функции профессионального общения являются развитием общих функций общения, накладывая на них профессиональный отпечаток. В качестве **основных функций** выделяются следующие:

– *трансляционная* – используется для передачи конкретных способов профессиональной деятельности и профессионального взаимодействия, а также профессионально значимых знаний, в том числе оценок, мнений и суждений;

– *инструментальная* – выступает как социально-психологический механизм управления поведением и деятельностью партнеров по общению;

– *интегративная* – выступает основой объединения партнеров в рамках профессионального взаимодействия.

В качестве **дополнительных функций** выделяются следующие:

– *функция самовыражения*: за счет общения возникает возможность самораскрытия и самоутверждения на основе демонстрации различных составляющих личностного потенциала (мотивационной, интеллектуальной, коммуникативной и др.);

– *экспрессивная функция*: благодаря общению партнеры могут выразить эмоциональные переживания и характер отношения к деятельности и друг к другу.

**Управленческое общение** – это разновидность профессионального общения, которая направлена на изменение поведения партнера по общению и обычно осуществляется между собеседниками, занимающими социальные позиции соподчиненности или относительной зависимости на основе выполняемых ими профессиональных и социальных ролей.

Следует отметить, что в широком смысле управленческое общение не всегда является разновидностью именно профессионального общения. Как было отмечено ранее, в жизни в какой-то мере «все управляют всеми». Однако в контексте психологии управления персоналом далее мы будем рассматривать управленческое общение в большей степени как разновидность профессионального общения, осуществляемого преимущественно в рамках организационного взаимодействия

между собеседниками, занимающими социальные позиции соподчиненности или относительной зависимости.

В организации управленческое общение как вид деятельности руководителя, направленный на решение основных управленческих функций и оптимизацию совместной жизнедеятельности сотрудников, осуществляется преимущественно через нормативно-распорядительную и иную документацию, непосредственное общение с коллективами и профессиональными группами (собрания, совещания, встречи), а также индивидуальное общение с сотрудниками (беседы).

К числу основных **коммуникативных функций** управленческого общения, осуществляемых персоналом управления в организации, относятся:

– *получение информации*, необходимой для определения ведущих целей деятельности, постановки задач и принятия соответствующих управленческих решений;

– *выдача распорядительной информации* (распоряжений, приказов, указаний, рекомендаций, советов и др.), направленной на реализацию принятых управленческих решений и мотивирование сотрудников;

– *получение обратной (контрольной) информации* о ходе и итогах реализации распорядительной информации, а также о состоянии социально-психологического климата и организационной культуры;

– *выдача оценочной информации* об итогах реализации управленческих решений, а также поощрение и наказание сотрудников.

В профессиональном общении, как и в других видах общения, между сотрудниками могут возникать два взаимосвязанных аспекта общения: взаимодействие и взаимоотношения.

*Взаимодействие* предопределяется особенностями профессиональной деятельности и должностными обязанностями партнеров, ориентируя их на согласованные действия. При этом в процессе профессионального взаимодействия каждый из партнеров стремится ориентироваться на свои цели, а также учитывать цели партнера. *Взаимоотношение* – это отношение одной личности к другой, при котором постоянно осуществляется «обратная связь». Взаимоотношения реализуются в общении и через общение.

В зависимости от степени учета целей партнера различают следующие стратегии поведения в профессиональном общении:

- *сотрудничество* – предполагает максимальное достижение участниками взаимодействия своих целей;
- *противодействие* – предполагает ориентацию лишь на свои цели без учета целей партнера;
- *компромисс* – предполагает частное, промежуточное (зачастую временное) достижение целей партнеров ради сохранения условного равенства и отношений;
- *уступчивость* предполагает принесение в жертву собственных потребностей для достижения целей партнера;
- *избегание (уклонение)* – предполагает уход от контакта, отказ от стремления к достижению своих целей для исключения выигрыша другого.

### 3.2. Профессиональная коммуникация и ее специфика

Общение охватывает множество аспектов жизнедеятельности человека. Особое значение общение имеет в профессиональной деятельности личности, поскольку от правильной организации коммуникации во многом зависит эффективность этой деятельности. Любая профессиональная деятельность сопровождается обменом информации между участниками. Люди вступают в профессиональное взаимодействие посредством профессиональной коммуникации.

Под **коммуникацией** в широком смысле понимаются и система, в которой осуществляется взаимодействие, а также способы общения, позволяющие создавать, передавать и принимать разнообразную информацию.

**Профессиональная коммуникация** – коммуникация, которая осуществляется специалистами в ходе профессиональной деятельности с целью обмена профессиональной информацией.

Причины повышения роли профессиональной коммуникации в профессиональной деятельности специалиста многообразны, но наиболее существенными являются следующие;

- развитие средств информации и коммуникации;
- резкое повышение потребности в профессиональном общении;
- необходимость в обмене научной и практической информацией;

- осознание необходимости взаимопонимания и научного сотрудничества;

- постоянное расширение системы профессиональных контактов.

Посредством профессиональной коммуникации осуществляется трансфер технологий в инновационную деятельность, информационный обмен в профессиональных сообществах, управление организациями, деловое сотрудничество, реализуются информационные процессы профессиональной деятельности отдельных специалистов, осуществляется и оптимизируется профессиональная деятельность (образовательная, научная, коммерческая и т. д.).

Основная компетенция для осуществления профессиональной коммуникации – знания, связанные с профессиональной деятельностью на рабочем месте.

Особенности профессиональной коммуникации:

- реализация коммуникации в условиях конкретной деятельности;

- наличие определенного официального статуса объектов;

- направленность на установление взаимовыгодных контактов и поддержку отношений между представителями организаций и профессиональных сообществ:

- регламентированность, т. е. подчиненность определенным правилам и ограничениям;

- предсказуемость, предварительное планирование, определение цели, содержания, возможных последствий;

- творческий характер взаимоотношений, направленность их на решение конкретных деловых проблем, достижение цели;

- взаимосогласованность решений и последующая организация сотрудничества партнеров;

- взаимодействие экономических интересов и социальное регулирование.

Профессиональное общение, опираясь на общие нормы, часто имеет индивидуальный характер и проявляется в способах общения, которые выбирает субъект в определенных коммуникативных ситуациях.

Особенным образом осуществляется формальная и неформальная профессиональная коммуникация.

*Формальная профессиональная коммуникация* – обмен профессиональной информацией через систему профессиональных документов (письменная коммуникация).

*Неформальная профессиональная коммуникация* – обмен профессиональной информацией в ходе профессионального общения (устная коммуникация).

Традиционно формальная коммуникация осуществлялась при помощи системы профессиональных документов, функционирующих в мировом сообществе. Важнейший инструмент формальной коммуникации – система профессиональных периодических изданий.

Неформальная коммуникация осуществляется в ходе профессионального общения, традиционно при участии в различных профессиональных мероприятиях (деловых встречах, переговорах, конференциях, семинарах и т. д.).

Коммуникативная компетентность – это владение сложными коммуникативными навыками и умениями, формирование адекватных умений в новых социальных структурах, знание культурных норм и ограничений в общении, знание обычаев, традиций, этикета в сфере общения, соблюдение приличий, воспитанность, ориентация в коммуникативных средствах, присущих национальному, сословному менталитету и выражающихся в рамках данной профессии.

Коммуникативная компетентность – это обобщающее коммуникативное свойство личности, включающее в себя коммуникативные способности, знания, умения и навыки, чувственный и социальный опыт в сфере делового общения.

Коммуникативная компетентность складывается из способностей:

- давать социально-психологический прогноз коммуникативной ситуации, в которой предстоит общаться;
- социально-психологически программировать процесс общения, опираясь на своеобразие коммуникативной ситуации;
- осуществлять социально-психологическое управление процессами общения в коммуникативной ситуации.

Коммуникативная компетентность выступает интегральным качеством, синтезирующим в себе общую культуру и ее специфические проявления в профессиональной деятельности. Одно из условий коммуникативной компетентности – выполнение определенных правил и требований. Наиболее значимые из этих правил состоят в следующем.

– Наиболее общее правило: нельзя приступать к сообщению мысли, если она непонятна или не до конца понятна самому себе.

– *Правило «постоянной готовности к пониманию»*: существует большое количество семантических и личностных барьеров, которые часто приводят к неполному и неточному пониманию сообщений.

– *Правило конкретности*: следует избегать неопределенных, двусмысленных, расплывчатых выражений и слов, а без необходимости не пользоваться незнакомыми или узкоспециализированными терминами.

– *Правило контроля над невербальными сигналами*: недостаточно контролировать только свою речь и содержание сообщения. Необходим также контроль над его формой в той части, которая касается его внешнего «сопровождения» – мимикой, жестами, интонацией, позой.

– *Правило «собственной неправоты»*: при коммуникации всегда необходимо допускать, что личная точка зрения может быть неправильной. Это часто предостерегает от серьезных ошибок.

– *Правило «места и времени»*: эффективность любого сообщения резко возрастает в случае его своевременности и выбора наиболее адекватной ситуации, в которой оно реализуется.

– *Правило открытости*: следует быть готовым к пересмотру своей точки зрения под влиянием вновь открывающихся обстоятельств, а также способность принимать и учитывать точку зрения собеседника.

– *Правило активного и конструктивного слушания* – одно из основных условий эффективных коммуникаций.

– *Правило обратной связи* – обеспечивает достижение главной цели коммуникативного процесса – взаимопонимания.

Виды слушания, приемы эффективного слушания.

– *Направленное, критическое слушание*. При таком виде слушания участник общения сначала осуществляет критический анализ сообщения (зачастую заранее, приходя с установкой на критическое восприятие информации), т. е. определяет, насколько правдивой, достоверной или вероятной может быть информация, и только после этого понимает, согласен ли он с ней и хочет ли воспринять ее и ответить.

– *Эмпатическое слушание.* Эмпатия – это способность человека эмоционально откликаться на переживания и чувства других людей. При эмпатическом слушании участник общения уделяет большее внимание «считыванию» чувств, а не слов, пониманию того, какое у собеседника отношение к тому, что он говорит.

– *Нерефлексивное слушание.* Этот вид слушания предполагает минимальное вмешательство в речь говорящего при максимальной сосредоточенности на ней. Умение внимательно молчать, не вмешиваясь в речь говорящего своими репликами и замечаниями, облегчает слушателю процесс самовыражения и помогает ему лучше понять смысл передаваемой информации, уловить, что стоит за словами. Важный сигнал такого слушания – невербальная реакция, т. е. контакт глаз, кивок или покачивание головой и т. п.

– *Активное рефлексивное слушание.* Вид слушания, в котором на первый план выступает отражение информации. Рефлексивное слушание предполагает анализ получаемой информации в процессе слушания и мгновенный отклик на нее с помощью вопросов или реплик.

Приемы эффективного слушания.

1. Выявляйте свои привычки слушания, слабые и сильные стороны, характер допускаемых ошибок.

2. Не уходите от ответственности за общение. Она обоюдна, поскольку в общении участвуют двое, причем в роли слушающего они выступают попеременно. Умейте указать собеседнику, что вы действительно слушаете и понимаете его. Этого можно добиться уточняющими вопросами, активными эмоциями. Как собеседник может узнать, что вы его понимаете, если вы сами не скажете ему об этом?

3. Будьте внимательны. Умейте поддерживать с собеседником визуальный контакт, но без назойливости или взгляда. Следите, чтобы ваши позы и жесты говорили о том, что вы слушаете собеседника. Помните, что партнер хочет общаться с внимательным, живым собеседником.

4. Умейте сосредотачиваться на том, что говорит собеседник. Это требует сознательных усилий, поскольку сосредоточенное внимание удерживается недолго. Старайтесь свести до минимума ситуационные помехи (телевизор, телефон).

5. Старайтесь понять не только смысл слов, но и чувства собеседника. Помните, что люди передают свои мысли и чувства «закодированными» в соответствии с принятыми социальными нормами.

6. Умейте быть наблюдательным. Следите за неречевыми сигналами говорящего, поскольку на эмоциональное общение приходится большая часть общения.

7. Придерживайтесь одобрительной реакции по отношению к собеседнику. Ваше одобрение помогает ему точнее выразить свои мысли.

8. Прислушивайтесь к самому себе. Ваша озабоченность и эмоциональное возбуждение мешают слушать партнера. Если его речь и поведение затрагивают ваши чувства, постарайтесь выразить их, это прояснит ситуацию. Вам станет легче слушать собеседника.

9. Помните, что часто цель собеседника – получить от вас что-либо реальное или изменить ваше мнение, или заставить вас сделать что-либо. В этом случае действие – лучший ответ собеседнику.

### **3.3. Практическое занятие. Изучение коммуникативной социальной компетентности личности с помощью методики КСК**

(Фетискин Н. П., Козлов В. В., Мануйлов Г. М. Диагностика коммуникативной социальной компетентности (КСК) // Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп : учеб. пособие / М. : Изд-во Института Психотерапии, 2002. С. 138 – 149).

*Шкалы:* общительность, логическое мышление, эмоциональная устойчивость, беспечность, чувствительность, независимость, самоконтроль, склонность к асоциальному поведению.

Методика предназначена для получения более полного представления о личности, составления вероятностного прогноза успешности профессиональной деятельности.

Опросник включает в себя сто утверждений, расположенных в циклическом порядке, обеспечивающем удобство подсчета при помощи трафарета. Для каждого вопроса предусмотрены три альтернативных ответа.

Методика рассчитана на изучение отдельных личностных факторов у лиц со средним и высшим образованием.

*Инструкция к тесту.* Вам предлагается ряд вопросов и три варианта ответа на каждый из них (а, б, в). Отвечать нужно следующим образом:

- 1) сначала прочтите вопрос и варианты ответа на него;
- 2) выберите один из предложенных вариантов ответа, отражающий ваше мнение, и поставьте соответствующую букву (а, б или в) на листе для ответов.

Помните следующие правила:

- не тратьте много времени на обдумывание ответов; давайте тот ответ, который первым приходит в голову;
- старайтесь не прибегать слишком часто к промежуточным ответам типа «не уверен», «нечто среднее» и т. п. Таких ответов должно быть как можно меньше;
- ни в коем случае ничего не пропускайте. На каждый вопрос необходимо дать ответ;
- отвечайте как можно более искренне. Не надо стараться произвести хорошее впечатление своими ответами, они должны соответствовать действительности.

А теперь, пожалуйста, приступайте к работе. Свои ответы в буквенной форме необходимо проставлять либо в опросном листе рядом с номером вопроса, либо в специальном бланке.

*Памятка экспериментатору.* Обращайте внимание на то, понял ли опрашиваемый инструкцию, готов ли искренне ответить на поставленные вопросы. Помните, что следует ответить на все вопросы. Необходимо подчеркнуть, что нежелательно часто использовать промежуточные ответы и подолгу размышлять над ними. Если опрашиваемых несколько, то они не должны советоваться друг с другом.

#### *Текст опросника*

1. Я хорошо понял инструкцию и готов искренне ответить на вопросы:

- а) да;
- б) не уверен;
- в) нет.

2. Я предпочел бы снимать дачу:

- а) в оживленном дачном поселке;
- б) нечто среднее;
- в) в уединенном месте, в лесу.

3. Я предпочитаю несложную классическую музыку современным популярным мелодиям:

- а) верно;
- б) не уверен;
- в) неверно.

4. По-моему, интереснее быть:

- а) инженером-конструктором;
- б) не знаю;
- в) драматургом.

5. Я достиг бы в жизни гораздо большего, если бы люди не были настроены против меня:

- а) да;
- б) не знаю;
- в) нет.

6. Люди были бы счастливее, если бы больше времени проводили в обществе своих друзей:

- а) да;
- б) верно нечто среднее;
- в) нет.

7. Строя планы на будущее, я часто рассчитываю на удачу:

- а) да;
- б) затрудняюсь ответить;
- в) нет.

8. «Лопата» так относится к «копать», как «нож»:

- а) к острый;
- б) резать;
- в) точить.

9. Почти все родственники хорошо ко мне относятся:

- а) да;
- б) не знаю;
- в) нет.

10. Иногда какая-нибудь навязчивая мысль не дает мне уснуть:

- а) да, это верно;
- б) не уверен;
- в) нет.

11. Я никогда ни на кого не сержусь:

- а) да;
- б) затрудняюсь ответить;
- в) нет.

12. При равной продолжительности рабочего дня и одинаковой зарплате мне было бы интереснее работать:

- а) столяром или поваром;
- б) не знаю, что выбрать;
- в) официантом в хорошем ресторане.

13. Большинство знакомых считают меня веселым собеседником:

- а) да;
- б) не уверен;
- в) нет.

14. В школе я предпочитал:

- а) уроки музыки (пения);
- б) затрудняюсь ответить;
- в) занятия в мастерских, ручной труд.

15. Мне определенно не везет в жизни:

- а) да;
- б) верно нечто среднее;
- в) нет.

16. Когда я учился в 7 – 10-м классах, я участвовал в спортивной жизни школы:

- а) очень редко;
- б) от случая к случаю;
- в) довольно часто.

17. Я поддерживаю дома порядок и всегда знаю, что где лежит:

- а) да;
- б) верно нечто среднее;
- в) нет.

18. «Усталый» так относится к «работе», как «гордый»:

- а) к улыбке;
- б) успех;
- в) счастливый.

19. Я веду себя так, как принято в кругу людей, среди которых я нахожусь:

- а) да;
- б) когда как;
- в) нет.

20. В своей жизни я, как правило, достигаю тех целей, которые ставлю перед собой:

- а) да;
- б) не уверен;
- в) нет.

21. Иногда я с удовольствием слушаю неприличные анекдоты:

- а) да;
- б) затрудняюсь ответить;
- в) нет.

22. Если бы мне пришлось выбирать, я предпочел бы быть:

- а) лесничим;
- б) трудно выбрать;
- в) учителем старших классов.

23. Мне хотелось бы ходить в кино, на разные представления и в другие места, где можно развлечься:

- а) чаще одного раза в неделю (чаще, чем большинство людей);
- б) примерно раз в неделю (как большинство);
- в) реже одного раза в неделю (реже, чем большинство).

24. Я хорошо ориентируюсь в незнакомой местности: легко могу сказать, где север, юг, восток и запад:

- а) да;
- б) нечто среднее;
- в) нет.

25. Я не обижаюсь, когда люди надо мной подшучивают:

- а) да;
- б) когда как;
- в) нет.

26. Мне бы хотелось работать в отдельной комнате, а не вместе с коллегами:

- а) да;
- б) не уверен;
- в) нет.

27. Во многих отношениях я считаю себя вполне зрелым человеком:

- а) верно;
- б) не уверен;
- в) неверно.

28. Какое из данных слов не подходит к двум остальным:

- а) свеча;
- б) луна;
- в) лампа.

29. Обычно люди неправильно понимают мои поступки:

- а) да;
- б) верно нечто среднее;
- в) нет.

30. Мои друзья:

- а) меня не подводили;
- б) изредка;
- в) довольно часто.

31. Обычно я перехожу улицу там, где мне удобно, а не там, где положено:

- а) да;
- б) затрудняюсь ответить;
- в) нет.

32. Если бы я сделал полезное изобретение, я предпочел бы:

- а) дальше работать над ним в лаборатории;
- б) трудно выбрать;
- в) позаботиться о его практическом использовании.

33. У меня, безусловно, меньше друзей, чем у большинства людей:

- а) да;
- б) нечто среднее;
- в) нет.

34. Мне больше нравится читать:

- а) реалистические описания острых военных или политических конфликтов;
- б) не знаю, что выбрать;
- в) роман, возбуждающий воображения и чувства.

35. Моей семье не нравится специальность, которую я выбрал:
- а) да;
  - б) верно нечто среднее;
  - в) нет.
36. Мне легче решить трудный вопрос или проблему:
- а) если я обсуждаю их с другими;
  - б) верно нечто среднее;
  - в) если обдумываю их в одиночестве.
37. Выполняя какую-либо работу, я не успокаиваюсь, пока не будут учтены даже самые незначительные детали:
- а) верно;
  - б) среднее;
  - в) неверно.
38. «Удивление» относится к «необычный», как «страх»:
- а) к храбрый;
  - б) беспокойный;
  - в) ужасный.
39. Меня всегда возмущает, когда кому-либо ловко удастся избежать заслуженного наказания:
- а) да;
  - б) по-разному;
  - в) нет.
40. Мне кажется, что некоторые люди не замечают или избегают меня, хотя не знаю, почему:
- а) верно;
  - б) не уверен;
  - в) неверно.
41. В жизни не было случая, чтобы я нарушил обещание:
- а) да;
  - б) не знаю;
  - в) нет.
42. Если бы я работал в хозяйственной сфере, мне было бы интересно:
- а) беседовать с заказчиками, клиентами;
  - б) нечто среднее;
  - в) вести отчеты и другую документацию.

43. Я считаю, что:

- а) нужно жить по принципу: «Делу время, потехе час»;
- б) нечто среднее между «а» и «в»;
- в) жить нужно весело, не особенно заботясь о завтрашнем дне.

44. Мне было бы интересно полностью поменять сферу деятельности:

- а) да;
- б) не уверен;
- в) нет.

45. Я считаю, что моя семейная жизнь не хуже, чем у большинства моих знакомых:

- а) да;
- б) трудно сказать;
- в) нет.

46. Мне неприятно, если люди считают, что я слишком невыдержан и пренебрегаю правилами приличия:

- а) очень;
- б) немного;
- в) совсем не беспокоит.

47. Бывают периоды, когда трудно удержаться от чувства жалости к самому себе:

- а) часто;
- б) иногда;
- в) никогда.

48. Какая из следующих дробей не подходит к двум остальным:

- а)  $\frac{3}{7}$ ;
- б)  $\frac{3}{9}$ ;
- в)  $\frac{3}{11}$ .

49. Я уверен, что обо мне говорят за моей спиной:

- а) да;
- б) не знаю;
- в) нет.

50. Когда люди ведут себя неблагоприятно и безрассудно:

- а) я отношусь к этому спокойно;
- б) нечто среднее;
- в) испытываю к ним чувство презрения.

51. Иногда мне очень хочется выругаться:

- а) да;
- б) затрудняюсь ответить;
- в) нет.

52. При одинаковой заработной плате я предпочел бы быть:

- а) адвокатом;
- б) затрудняюсь ответить;
- в) штурманом или летчиком.

53. Мне доставляет удовольствие совершать рискованные поступки только для забавы:

- а) да;
- б) нечто среднее;
- в) нет.

54. Я люблю музыку:

- а) легкую, живую;
- б) нечто среднее;
- в) эмоционально насыщенную, сентиментальную.

55. Самое трудное для меня – это справиться с собой:

- а) верно;
- б) не уверен;
- в) неверно.

56. Я предпочитаю планировать свои дела сам, без постороннего вмешательства и чужих советов:

- а) да;
- б) нечто среднее;
- в) нет.

57. Иногда чувство зависти влияет на мои поступки:

- а) да;
- б) нечто среднее;
- в) нет.

58. «Размер» так относится к «сумма», как «нечестный»:

- а) к тюрьма;
- б) грешный;
- в) укравший.

59. Родители и члены семьи часто придираются ко мне:
- а) да;
  - б) верно нечто среднее;
  - в) нет.
60. Когда я слушаю музыку, а рядом громко разговаривают:
- а) это мне не мешает, я могу сосредоточиться;
  - б) верно нечто среднее;
  - в) это портит мне удовольствие и злит меня.
61. Временами мне приходят в голову такие нехорошие мысли, что о них лучше не рассказывать:
- а) да;
  - б) затрудняюсь ответить;
  - в) нет.
62. Мне кажется, интереснее быть:
- а) художником;
  - б) не знаю, что выбрать;
  - в) директором театра или киностудии.
63. Я предпочел бы одеваться скорее скромно, так, как все, чем броско и оригинально:
- а) согласен;
  - б) не уверен;
  - в) не согласен.
64. Не всегда можно осуществить что-либо постепенными, умеренными методами, иногда необходимо приложить силу:
- а) согласен;
  - б) нечто среднее;
  - в) нет.
65. Я любил школу:
- а) да;
  - б) трудно сказать;
  - в) нет.
66. Я лучше усваиваю материал:
- а) читая хорошо написанную книгу;
  - б) верно нечто среднее;
  - в) участвуя в коллективном обсуждении.

67. Я предпочитаю действовать по-своему, вместо того чтобы придерживаться общепринятых правил:

- а) согласен;
- б) не уверен;
- в) не согласен.

68. АВ так относится к ГВ, как СР:

- а) к ПО;
- б) ОП;
- в) ТУ.

69. Обычно я удовлетворен своей судьбой:

- а) да;
- б) не знаю;
- в) нет.

70. Когда приходит время для осуществления того, что я заранее планировал и ждал, я иногда чувствую себя не в состоянии это сделать:

- а) согласен;
- б) нечто среднее;
- в) не согласен.

71. Не все мои знакомые мне нравятся:

- а) да;
- б) затрудняюсь ответить;
- в) нет.

72. Если бы меня попросили организовать сбор денег на подарок кому-нибудь или участвовать в организации юбилейного торжества:

- а) я согласился бы;
- б) не знаю, что сделал бы;
- в) сказал бы, что, к сожалению, очень занят.

73. Вечер, проведенный за любимым занятием, привлекает меня больше, чем оживленная вечеринка:

- а) согласен;
- б) не уверен;
- в) не согласен.

74. Меня больше привлекает красота стиха, чем красота и совершенство оружия:

- а) да;
- б) не уверен;
- в) нет.

75. У меня больше причин чего-либо опасаться, чем у моих знакомых:

- а) да;
- б) трудно сказать;
- в) нет.

76. Работая над чем-то, я предпочел бы делать это:

- а) в коллективе;
- б) не знаю, что выбрать;
- в) самостоятельно.

77. Прежде чем высказать свое мнение, я предпочитаю подождать, пока не буду полностью уверен в своей правоте:

- а) всегда;
- б) обычно;
- в) только если это практически возможно.

78. «Лучший» так относится к «наихудший», как «медленный»:

- а) к скорый;
- б) наилучший;
- в) быстрееший.

79. Я совершаю много поступков, о которых потом жалею:

- а) да;
- б) затрудняюсь ответить;
- в) нет.

80. Обычно я могу сосредоточенно работать, не обращая внимания на то, что люди вокруг меня шумят:

- а) да;
- б) нечто среднее;
- в) нет.

81. Я никогда не откладываю на завтра то, что должен сделать сегодня:

- а) да;
- б) затрудняюсь ответить;
- в) нет.

82. У меня было:

- а) очень мало выборных должностей;
- б) несколько;
- в) много выборных должностей.

83. Я провожу много свободного времени, беседуя с друзьями о тех приятных событиях, которые мы вместе переживали когда-то:

- а) да;
- б) нечто среднее;
- в) нет.

84. На улице я останавлиюсь, чтобы посмотреть скорее на работу художника, чем на уличную ссору или дорожное происшествие:

- а) да;
- б) не уверен;
- в) нет.

85. Иногда мне очень хотелось уйти из дома:

- а) да;
- б) не уверен;
- в) нет.

86. Я предпочел бы жить тихо, как мне нравится, нежели быть предметом восхищения своих друзей:

- а) да;
- б) верно нечто среднее;
- в) нет.

87. Разговаривая, я склонен:

- а) высказывать свои мысли сразу, как только они приходят в голову;
- б) верно нечто среднее;
- в) прежде хорошенько собраться с мыслями.

88. Какое из следующих сочетаний знаков должно продолжить этот ряд X0000XX000XXX:

- а) 0XXX;
- б) 00XX;
- в) X000.

89. Мне безразлично, что обо мне думают другие:

- а) да;
- б) нечто среднее;
- в) нет.

90. У меня бывают такие волнующие сны, что я просыпаюсь:

- а) часто;
- б) изредка;
- в) практически никогда.

91. Я каждый день прочитываю всю газету:
- а) да;
  - б) трудно сказать;
  - в) нет.
92. К дню рождения, к праздникам:
- а) я люблю делать подарки;
  - б) затрудняюсь ответить;
  - в) считаю, что покупка подарков – несколько неприятная обязанность.
93. Очень не люблю бывать там, где не с кем поговорить:
- а) верно;
  - б) не уверен;
  - в) неверно.
94. В школе я предпочитал:
- а) русский язык;
  - б) трудно сказать;
  - в) математику.
95. Кое-кто затаил злобу против меня:
- а) да;
  - б) не знаю;
  - в) нет.
96. Я охотно участвую в общественной жизни, в работе разных комиссий и т. д.:
- а) да;
  - б) нечто среднее;
  - в) нет.
97. Я твердо убежден, что начальник может быть не всегда прав, но всегда имеет возможность настоять на своем:
- а) да;
  - б) не уверен;
  - в) нет.
98. Какое из следующих слов не подходит к двум остальным:
- а) какой-либо;
  - б) несколько;
  - в) большая часть.

99. В веселой компании мне бывает неудобно дурачиться вместе с другими:

- а) да;
- б) по-разному;
- в) нет.

100. Если я совершил какой-то промах в обществе, то довольно быстро забываю о нем:

- а) да;
- б) нечто среднее;
- в) нет.

*Обработка и интерпретация результатов теста.* Ответы опрашиваемого надо сравнить с ключом.

В случае совпадения буквы, указанной в ключе, и буквы ответа, который выбрал опрашиваемый, за данный ответ начисляется 2 балла.

За промежуточный ответ «б» всегда начисляется 1 балл.

В случае несовпадения буквы ответа и буквы ключа начисляется 0 баллов.

Обработка по фактору В (логическое мышление) несколько другая.

В случае совпадения буквы ответа с буквой ключа присваивается 2 балла.

В случае несовпадения – 0 баллов.

### *Ключ к тесту*

I	1в	11а	21в	31в	41а	51в	61в	71в	81а	91а	Л
II	2а	12в	22в	32в	42а	52а	62в	72а	82в	92а	А
III	3а	13а	23а	33в	43в	53а	63в	73в	83а	93в	Д
IV	4в	14а	24в	34в	44а	54в	64а	74а	84а	94а	К
V	5а	15а	25в	35а	45в	55а	65в	75в	85а	95а	П
VI	6в	16а	26а	36в	46а	56а	66в	76в	86а	96в	М
VII	7в	17а	27а	37а	47в	57в	67в	77а	87в	97а	Н
VIII	8б	18б	28б	38в	48б	58в	68б	78в	88б	98а	В
IX	9в	19в	29а	39в	49а	59а	69в	79а	89а	99в	П
X	10в	20а	30а	40в	50а	60а	70в	80а	90в	100а	С

Полученные таким образом баллы суммируются по каждому фактору.

По факторам А, В, С, Д, К, М, Н, Л максимальное число баллов – 20.

По фактору П – 40 баллов (сложить строки V и IX). Количество баллов от 16 до 20 (по факторам А, В, С, Д, К, М, Н) является высокой оценкой, значит, соответствующее качество личности явно выражено (например, общительность по фактору Л).

Количество баллов от 13 до 15 говорит об определенном преобладании качества, соответствующего высокой оценке (например, общительности над замкнутостью).

Количество баллов от 5 до 7 свидетельствует о преобладании качества, соответствующего низкой оценке (например, замкнутости над общительностью).

Количество баллов от 8 до 12 означает примерное равновесие между двумя противоположными личностными качествами (например, в меру открыт, в меру замкнут).

Если опрашиваемый набрал 12 и более баллов по *шкале Л*, то результаты опроса необходимо признать недостоверными.

Если опрашиваемый набрал более 20 (из 40) баллов по *шкале П* (склонность к асоциальному поведению), то это свидетельствует об определенных личностных проблемах в какой-либо сфере жизни: в семье, отношениях с друзьями, на работе, в отношениях с окружающими). В этом случае необходимо провести дополнительное собеседование, чтобы выявить, насколько серьезны возникшие проблемы.

#### *Фактор А*

- высокая оценка +А – открытый, легкий, общительный;
- низкая оценка –А – необщительный, замкнутый.

#### *Фактор В*

- высокая оценка +В – с развитым логическим мышлением, сообразительный;
- низкая оценка –В – невнимательный или со слабо развитым логическим мышлением.

### *Фактор С*

– высокая оценка +С – эмоционально устойчивый, зрелый, спокойный;

– низкая оценка –С – эмоционально неустойчивый, изменчивый, поддающийся чувствам.

### *Фактор Д*

– высокая оценка +Д – жизнерадостный, беспечный, веселый;

– низкая оценка –Д – трезвый, молчаливый, серьезный.

### *Фактор К*

– высокая оценка +К – чувствительный, тянущийся к другим, с художественным мышлением;

– низкая оценка –К – полагающийся на себя, реалистичный, рациональный.

### *Фактор М*

– высокая оценка +М – предпочитающий собственные решения, независимый, ориентированный на себя;

– низкая оценка –М – зависимый от группы, компанейский, следует за общественным мнением.

### *Фактор Н*

– высокая оценка +Н – контролирующий себя, умеющий подчинять себя правилам;

– низкая оценка –Н – импульсивный, неорганизованный.

Кроме того, данный опросник позволяет выявить склонность к асоциальному поведению (фактор П), что может характеризоваться пренебрежением к принятым общественным нормам, моральным и этическим ценностям, установившимся правилам поведения и обычаям.

Включена в опросник и шкала правдивости (фактор Л), которая позволяет судить о достоверности полученных результатов.

### *Уровневая оценка факторов (в баллах):*

– 16 – 20 – максимальный уровень;

– 13 – 15 – преобладающая выраженность факторов;

– 8 – 12 – средний уровень;

– 5 – 7 – низкий уровень.

### 3.4. Практическое занятие. Диагностика коммуникативной толерантности с помощью методики В. В. Бойко

Диагностика разработана отечественным психологом В. В. Бойко. Он считает, что о низком уровне общей коммуникативной толерантности свидетельствуют особенности поведения или признаки коммуникативной интолерантности.

#### *Бланк опросника «Уровень коммуникативной толерантности»*

1. Вы не умеете либо не хотите понимать или принимать индивидуальность других людей.

Индивидуальность другого – это прежде всего то, что составляет в нем особенное: данное от природы, воспитанное, усвоенное в среде обитания. Мера несовпадения личностных подструктур партнеров и составляет различия их индивидуальностей.

Проверьте себя: насколько вы способны принимать или не принимать индивидуальность встречающихся вам людей. Далее приводятся суждения. Воспользуйтесь оценками от 0 до 3 баллов, чтобы выразить, насколько они верны по отношению лично к вам: 0 баллов – «совсем не верно»; 1 – «верно в некоторой степени»; 2 – «верно в значительной степени»; 3 – «верно в высшей степени». Закончив оценку суждений, подсчитайте число полученных баллов.

№	Суждение	Балл
1	Медлительные люди обычно действуют мне на нервы	
2	Меня раздражают суетливые, непоседливые люди	
3	Шумные детские игры я переношу с трудом	
4	Оригинальные, нестандартные яркие личности чаще всего действуют на меня отрицательно	
5	Безупречный во всех отношениях человек насторожил бы меня	
	<i>Всего</i>	

2. Оценивая поведение, образ мыслей или отдельные характеристики людей, вы рассматриваете в качестве эталона самого себя.

В этом случае вы отказываете партнеру в праве на индивидуальность и, словно в прокрустово ложе, втискиваете его в ту или иную подструктуру своей личности. Более того, в прямом или завуалированном виде вы считаете себя «истиной в последней инстанции», судите о

партнерах, руководствуясь своими привычками, установками, настроениями.

Проверьте себя: нет ли у вас тенденции оценивать людей исходя из собственного «Я». Степень согласия с суждениями, как и в предыдущем случае, выражайте в баллах от 0 до 3.

№	Суждение	Балл
1	Меня обычно выводит из равновесия несообразительный собеседник	
2	Меня раздражают любители поговорить	
3	Я бы тяготился разговором с безразличным для меня попутчиком в поезде, самолете, если бы он проявил инициативу	
4	Я бы тяготился разговорами со случайным попутчиком, который уступает мне по уровню знаний и культуры	
5	Мне трудно найти общий язык с партнерами интеллектуального уровня, отличного от меня	
<i>Всего</i>		

### 3. Вы категоричны и консервативны в оценках людей.

Таким способом вы регламентируете проявление индивидуальности партнеров и требуете от них предпочтительного для себя образа, которое соответствует вашему внутреннему миру – сложившимся ценностям и вкусам.

Проверьте себя: в какой мере категоричны или консервативны ваши оценки в адрес окружающих (степень согласия оценивайте от 0 до 3 баллов).

№	Суждение	Балл
1	Современная молодежь вызывает неприятные чувства своим внешним видом (прически, косметика, одежда)	
2	Так называемые «новые русские» обычно производят неприятное впечатление либо низким уровнем культуры, либо алчностью	
3	Представители некоторых национальностей в моем окружении откровенно несимпатичны мне	
4	Есть тип мужчин (женщин), который я не выношу	
5	Терпеть не могу деловых партнеров с низким профессиональным уровнем	
<i>Всего</i>		

4. Вы не умеете скрывать и хотя бы сглаживать неприятные чувства, возникающие при столкновении с некоммуникабельными качествами у партнеров.

Качества личности партнера, которые определяют положительный эмоциональный фон общения с ним, назовем коммуникабельными, а качества партнера, вызывающие негативное отношение к нему, – некоммуникабельными. Человек с низким уровнем общей коммуникативной толерантности обычно демонстрирует неуправляемые отрицательные реакции в ответ на некоммуникабельные качества партнера. Неприятие в другом чаще всего вызывают некоммуникабельные типы лиц, некоммуникабельные черты личности и манеры общения.

Проверьте себя: в какой степени вы умеете скрывать или сглаживать неприятные впечатления при столкновении с некоммуникабельными качествами людей (степень согласия оценивайте от 0 до 3 баллов).

№	Суждение	Балл
1	Считаю, что на грубость надо отвечать тем же	
2	Мне трудно скрыть, если человек мне чем-то неприятен	
3	Меня раздражают люди, стремящиеся в споре настоять на своем	
4	Мне неприятны самоуверенные люди	
5	Обычно мне трудно удержаться от замечания в адрес озлобленного или нервного человека, который толкается в транспорте	
<i>Всего</i>		

5. Вы стремитесь переделать, перевоспитать своего партнера.

В сущности, вы беретесь за непосильную задачу – вознамерились изменить ту или иную подструктуру личности, обновить, переподчинить или заменить ее элементы. Попытки перевоспитать партнера проявляются в жесткой или мягкой форме, но в любом случае они встречают его сопротивление. Жесткая форма отмечается, например, в привычке читать мораль, поучать, укорять в нарушении правил и этики. Мягкая сводится к требованиям соблюдать правила поведения и сотрудничества, к замечаниям по разным поводам.

Проверьте себя: есть ли у вас склонность переделывать и перевоспитывать партнера (оценка суждений от 0 до 3 баллов).

№	Суждение	Балл
1	Я имею привычку поучать окружающих	
2	Невоспитанные люди возмущают меня	
3	Я часто ловлю себя на том, что пытаюсь воспитать кого-либо	
4	Я по привычке постоянно делаю кому-либо замечания	
5	Я люблю командовать близкими	
<i>Всего</i>		

6. Вам хочется подогнать партнера под себя, сделать его удобным.

В данном случае вы как бы «сглаживаете» те или иные качества личности партнера, стремясь регламентировать его поступки или добиться сходства с собой. Вы настаиваете на принятии вашей точки зрения, оценивая партнера, исходя из собственных обстоятельств и т. д.

Проверьте себя: в какой степени вы склонны подгонять партнеров под себя, делать их удобными (оценка суждений от 0 до 3 баллов).

№	Суждение	Балл
1	Меня раздражают старики, когда в час пик они оказываются в городском транспорте или в магазинах	
2	Жить в номере гостиницы с посторонним человеком для меня просто пытка	
3	Когда партнер не соглашается в чем-то с моей правильной позицией, обычно это раздражает меня	
4	Я проявляю нетерпение, когда мне возражают	
5	Меня раздражает, если партнер делает что-то по-своему, не так, как мне того хочется	
<i>Всего</i>		

7. Вы не умеете прощать другому его ошибки, неловкость, непреднамеренно причиненные вам неприятности.

Это означает, что ваше сознание «застревает» на различиях между личностными подструктурами – вашей и партнера. Таков источник взаимных обид, стремления усложнить отношения с партнером, придавать особый неприятный смысл его поступкам и словам.

Проверьте себя, свойственна ли вам такая тенденция поведения (оценка суждений от 0 до 3 баллов).

№	Суждение	Балл
1	Обычно я надеюсь, что моим обидчикам достанется по заслугам	
2	Меня часто упрекают в ворчливости	
3	Я долго помню нанесенные мне обиды теми, кого я ценю или уважаю	
4	Нельзя прощать сослуживцам бестактные шутки	
5	Если деловой партнер непреднамеренно заденет мое самолюбие, я на него обижусь	
<i>Всего</i>		

8. Вы нетерпимы к физическому или психическому дискомфорту, в котором оказался партнер.

Такое наблюдается в тех случаях, когда партнер чувствует недомогание, жалуется, капризничает, нервничает или ищет соучастия и сопереживания. Человек с низким уровнем коммуникативной толерантности – душевно черствый, и потому либо не замечает подобных состояний, либо они его раздражают, по крайней мере, вызывают осуждение. При этом он игнорирует то, что сам тоже бывает в дискомфортных состояниях, и обычно рассчитывает на понимание и поддержку окружающих.

Проверьте себя: в какой степени вы терпимы к дискомфортным состояниям окружающих (оценка суждений от 0 до 3 баллов).

№	Суждение	Балл
1	Я осуждаю людей, которые плачутся в чужую жилетку	
2	Внутренне я не одобряю коллег (приятелей), которые при удобном случае рассказывают о своих близких	
3	Я стараюсь уходить от разговора, когда кто-нибудь начинает жаловаться на свою семейную жизнь	
4	Обычно я без особого внимания выслушиваю исповеди друзей (подруг)	
5	Мне иногда нравится позлить кого-нибудь из родных или друзей	
<i>Всего</i>		

9. Вы плохо приспосабливаетесь к характерам, привычкам, установкам или притязаниям других.

Данное обстоятельство указывает на то, что адаптация к самому себе для вас функционально важнее и достигается проще, чем адаптация к партнерам. Во всяком случае, вы постараетесь менять и переделывать прежде всего партнера, а не себя, – для некоторых это непоколебимое кредо. Взаимное сосуществование, однако, предполагает адаптационные умения обеих сторон.

Проверьте себя: каковы ваши адаптивные способности во взаимодействии с людьми (оценка суждений от 0 до 3 баллов).

№	Суждение	Балл
1	Как правило, мне трудно идти на уступки партнерам	
2	Мне трудно ладить с людьми, у которых плохой характер	
3	Обычно я с трудом приспосабливаюсь к новым партнерам по совместной работе	
4	Я предпочитаю не поддерживать отношения с немного странными людьми	
5	Чаще всего я из принципа настаиваю на своем, даже если понимаю, что партнер прав	
<i>Всего</i>		

Итак, вы ознакомились с некоторыми поведенческими признаками, свидетельствующими о низком уровне общей коммуникативной толерантности, сопровождающемся негативными эмоциями. Подсчитайте сумму баллов, полученных вами по всем девяти признакам, и сделайте вывод об уровне вашей коммуникативной толерантности (чем больше баллов, тем ниже уровень коммуникативной толерантности). Максимальное число баллов, которое можно заработать (135), свидетельствует об абсолютной нетерпимости к окружающим, что вряд ли возможно для нормальной личности. Точно так же невероятно получить ноль баллов – свидетельство терпимости личности ко всем типам партнеров во всех ситуациях.

Высокий уровень коммуникативной толерантности – до 30 баллов.

Средний уровень коммуникативной толерантности – от 31 до 40 баллов.

Низкий уровень коммуникативной толерантности – от 41 до 135 баллов.

По каждому из девяти признаков возможен интервал оценок от 0 до 15 баллов. Чем больше баллов по конкретному признаку, тем менее вы терпимы к людям в данном аспекте отношений с ними. Напротив, чем меньше ваши оценки по тому или иному поведенческому признаку, тем выше уровень общей коммуникативной толерантности по данному аспекту отношений.

В. В. Бойко считает, что нарастание нетерпимости к окружающим – достаточно надежный признак развивающихся психических нарушений, таких как неврозы, депрессии, общее снижение толерантности личности при алкоголизме и наркомании. Устойчиво низкий и очень низкий уровень толерантности – спутник некоторых психопатий, т. е. нарушений в сфере характера. Например, нетерпимы к окружающим параноики, эпилептоиды, истероиды.

Для того чтобы у респондентов не возникло установки на социально приемлемые ответы, сформулированные автором методики во введении к каждому блоку вопросов, необходимо перетасовать вопросы перед тем, как предлагать их респондентам. Обработку данных следует проводить в соответствии с опубликованным выше текстом методики.

## Глава IV. ПСИХОФИЗИОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

### 4.1. Психофизиология профессиональной деятельности

**Психофизиология профессиональной деятельности** – это один из разделов психофизиологии, посвященный изучению психических процессов, психических состояний и механизмов деятельности субъекта профессиональной деятельности, связанных с выполнением профессиональных обязанностей. Психофизиологические исследования профессиональной деятельности направлены на обеспечение функциональной надежности работника, на всесторонний системный анализ психофизиологических характеристик работающего человека. Цель таких исследований – повышение безопасности труда и эффективности профессиональной деятельности. Предмет психофизиологии профессиональной деятельности – физиологические основы поведения человека и его психической деятельности на производстве.

Психофизиология, взаимодействуя с физиологией высшей нервной деятельности, входит и в систему психологических наук. Поэтому предметом ее изучения являются психические процессы и состояния. Исследования психофизиологии профессиональной деятельности направлены на решение вопросов о физиологических детерминантах труда. К числу психических феноменов, составляющих предмет общей психофизиологии, относятся: восприятие, внимание, память, эмоции, речь, мышление, темперамент.

В основе различных видов трудовой деятельности лежит установка, на базе которой в Центральной нервной системе (ЦНС) создается определенная программа действий, реализующаяся в целенаправленной деятельности человека, ориентированной на достижение конкретной цели. В процессе трудового действия в ЦНС постоянно поступает информация о ходе выполнения программы, на основании которой возможны текущие поправки действий (сенсорные коррекции). Точность программирования и успешность осуществления программы действия зависят от опыта работающего, количества предшествующих повторений этого действия, степени автоматизма, состояния физиологических систем человека в момент работы, гигиенических условий

окружающей среды. Еще до начала работы в соответствии с имеющейся программой предстоящих рабочих действий возрастает уровень активности физиологических систем, обеспечивающих ее последующее выполнение. Это состояние носит название предупредительной иннервации, или преднастройки. Во время выполнения трудового процесса те же физиологические системы активируются в еще большей степени. Характер изменения физиологических функций определяется видом работы, величиной трудовой нагрузки, условиями окружающей среды. Совокупность напряжения физиологических функций при трудовой деятельности определяет ее физиологическую стоимость.

Физическое напряжение вызывает изменения практически во всех системах организма человека, в особенности сердечно-сосудистой и дыхательной. Выраженность этих изменений служит мерой реакции организма на физическую работу и лежит в основе классификации физического труда по степени его тяжести. Основу любого физического труда составляет выраженная в различной степени активация мышечного аппарата. После начала сокращения скелетной мышцы в ней происходит расширение сосудов и возрастание кровотока. Увеличение кровоснабжения работающих мышц происходит постепенно и достигает максимума через 60 – 90 секунд после начала работы. При тяжелой динамической работе кровотоки в мышцах возрастают в 20 – 40 раз наряду с усилением обмена веществ в них, но тем не менее отстают от запросов метаболизма. При легкой динамической работе через 60 – 90 секунд после ее начала кровотоки приходят в соответствие с метаболическими потребностями мышцы, которая начинает работать в аэробном режиме. Во время динамической работы для обеспечения активных мышц кровью значительно возрастают все показатели, характеризующие деятельность сердечно-сосудистой системы. При легкой работе с постоянной нагрузкой ЧСС возрастает в течение 3 – 6 минут и достигает постоянного уровня. Это стационарное (устойчивое) состояние ЧСС может сохраняться на протяжении многих часов вплоть до окончания работы и свидетельствует об отсутствии утомления работающего. В процессе тяжелой работы с постоянной нагрузкой стабильного уровня ЧСС не достигает. По мере развития утомления ЧСС увеличивается до максимума, величина которого зависит от возраста человека.

Таким образом, на основании изменений ЧСС работу делят:

- 1) *на легкую, неустойчивую* – с небольшим начальным увеличением ЧСС и последующим развитием устойчивого состояния;
- 2) *тяжелую, утомительную* – с постоянным нарастанием ЧСС вследствие утомления.

Оценить степень физиологического напряжения при работе можно по характеру восстановления ЧСС. В механизмах регуляции физиологических функций при физических нагрузках важную роль играют две системы: симпато-адреналовая и гипофизарно-адреналовая.

При тяжелой мышечной работе потребление кислорода постоянно возрастает до достижения максимально возможного для человека уровня. После этого, несмотря на продолжение работы, потребление кислорода больше не увеличивается в связи с тем, что уже исчерпаны все возможности кислородно-транспортной системы. В таком случае работа крайне утомительна и не может продолжаться длительное время.

При статической работе, в отличие от динамической, кровотоков в мышце начинает отставать от нужд ее метаболизма. Причина уменьшения кровотока – сжатие внутримышечных сосудов давлением, которое при изометрических сокращениях с усилием более 40 процентов от максимальной произвольной силы становится больше величины систолического АД. При статической работе, в отличие от динамической, происходит небольшое увеличение минутного объема кровообращения и легочной вентиляции. Наиболее характерные изменения в сердечно-сосудистой системе при изометрических нагрузках – увеличение ЧСС и системного АД. При одинаковой длительности статической работы ЧСС и АД возрастают пропорционально силе сокращения мышц. В случае работы до отказа, т. е. до момента, когда нагрузка не может больше удерживаться на прежнем уровне, ЧСС и АД увеличиваются примерно до одинаковых величин (ЧСС до 110 – 140 уд./мин; АД до 170/110 – 190/130 мм рт. ст.). Следовательно, при статической работе возрастают и систолическое, и диастолическое АД. При этом прирост системного артериального давления в малой степени зависит от объема работающих мышц. Столь значительные изменения в сердечно-сосудистой системе при локальной статической работе обусловлены активацией нервных центров, управляющих деятельностью

сердца и сосудов как импульсами от рецепторов самих мышц, работающих в ишемических условиях, так и вследствие иррадиации возбуждения к ним из моторной зоны коры.

Умственный труд, в отличие от физического, характеризуется менее выраженными изменениями функций в организме. В то же время показатели деятельности нервной, эндокринной, сердечно-сосудистой и дыхательной систем во время умственной деятельности свидетельствуют о возрастании нервного напряжения, которое обусловлено несколькими факторами трудового процесса:

1) необходимостью одновременного наблюдения за несколькими меняющимися во времени производственными процессами;

2) восприятием и переработкой большого объема разнообразной информации;

3) дефицитом времени для переработки значимой информации и принятия решения;

4) частым переключением внимания с одного объекта наблюдения на другой и необходимостью использования разных информационных потоков;

5) необходимостью поддержания в течение длительного времени высокой интенсивности внимания, памяти, мышления;

6) выполнением работ в ночное время;

7) возможностью возникновения аварийной ситуации и дефицитом времени, отпущенного на ее устранение;

8) повышенной ответственностью за принимаемые решения.

Специфическая особенность умственного труда – сопутствующее ему изменение функционального состояния ЦНС. Психические процессы сопровождаются активацией как специфических, так и неспецифических образований мозга. Генерализованные изменения активности мозга сопровождают любой вид умственного труда, а локальные процессы активации развиваются в различных областях коры и глубоких структур мозга в зависимости от вида деятельности (перцептивной, моторной, вербальной, мнестической и др.). Значительная роль в осуществлении психических функций принадлежит лобным долям мозга. Благодаря своим многочисленным связям с неспецифическими структурами разных уровней лобные доли участвуют в неспецифических формах активации, необходимых для реализации любого акта.

В лобных долях объединяется обширная информация об эмоциональном состоянии человека, поступающая из внешнего мира, от внутренней среды организма, а также от нижележащих структур мозга и центров старой коры.

Активация различных структур головного мозга в процессе умственной деятельности вызывает повышение уровня обменных процессов в этих структурах, а значит, и усиление в них кровотока и доставки кислорода. Общая же величина кровоснабжения головного мозга мало меняется при различных видах умственной деятельности. Поэтому увеличение скорости поступления и количества кислорода и энергетических веществ к усиленно работающим зонам мозга обеспечивается за счёт того, что происходит непроизвольное сокращение скелетных мышц, не имеющих прямого отношения к выполняемой работе.

Особого внимания заслуживает физиологическая характеристика труда в условиях зрительного напряжения. Под контролем зрения совершается до 80 – 90 % трудовых операций. Множество тонких и точных операций выполняется в электронной и приборостроительной промышленности. К этому же виду работ относят труд операторов радиотехнических и видеотерминальных устройств, сортировщиков, ограничителей драгоценных камней, картографов и др. Все эти профессии объединяет один общий фактор – зрительное напряжение, которое может служить и самостоятельным фактором, определяющим физиологическую нагрузку на организм работающих, и усиливать напряженность умственного труда в случаях, когда зрительное напряжение сочетается с другими факторами трудового процесса (дефицит времени, высокая ответственность, плохая освещенность).

Значительное место среди работ, вызывающих зрительное напряжение, занимает труд операторов, работающих с дисплеями ЭВМ. Такая работа приводит к развитию зрительного утомления. Причина этого – фиксация близко расположенных двигающихся объектов, длительное рассматривание мелких деталей, постоянный перевод взгляда с одного объекта на другой (нередко разных размеров), частые и резкие переходы от света к тени и обратно, пульсации освещенности и др. К неблагоприятному воздействию этих факторов добавляется строго фиксированная рабочая поза и гипокинезия. Кроме того, работа за видеотерминалами требует большого нервно-психического напряжения, связанного с необходимостью длительного наблюдения, концентрации

памяти и внимания, решения сложных задач. При работе в условиях зрительного напряжения изменяется рефракция и аккомодационная способность глаз, ухудшается контрастная чувствительность, снижается устойчивость хроматического и ахроматического видения, сокращаются границы поля зрения, снижаются острота зрения и скорость восприятия и переработки информации. Все эти изменения свидетельствуют о развитии зрительного утомления. При чрезмерной интенсивности зрительного напряжения утомление накапливается и может привести к перенапряжению, а затем и к патологии зрительного аппарата. Объективные симптомы перенапряжения – понижение способности глаз фокусировать и фиксировать объект наблюдения, значительное уменьшение объема аккомодации, ухудшение бинокулярного зрения вплоть до появления диплопии. Появляются «вуаль» перед глазами, затуманенность объекта, размывание очертаний предмета.

#### **4.2. Функциональные состояния в профессиональной деятельности**

Успешность профессиональной деятельности непосредственно связана с возможностью поддерживать высокий уровень работоспособности для обеспечения надежности и качества труда в динамичных условиях современного производства и функционирования организаций. Повышение эффективности труда зависит не только от объективных факторов (особенностей технологических циклов, технической оснащенности труда, должностных правил и инструкций), но и от адекватности актуализируемой человеком системы внутренних средств деятельности, которая обеспечивает гибкую адаптацию к изменяющимся условиям, интенсивности рабочих нагрузок, продолжительности трудового процесса и др. Деятельность человека сопровождается ответной реакцией его психических и физиологических функций, которая отражает, во-первых, процессы адаптации к реальному или ожидаемому воздействию рабочей нагрузки, факторов окружающей среды, эмоциональных переживаний, во-вторых, характеризует остаточные процессы после этих взаимодействий.

Это дает основание говорить о **функциональном состоянии** – системной реакции организма и психики человека, выражающейся в

виде динамического комплекса наличных характеристик физиологических, психологических, поведенческих функций и качеств, которые обуславливают выполнение деятельности.

Понятие «функциональное состояние» возникло в физиологии труда для характеристики мобилизационных возможностей и энергетических затрат работающего организма. К функциональным состояниям можно отнести целый ряд специфических психических состояний, проявляющихся в процессе деятельности и влияющих на ее эффективность.

Выделяют следующие показатели функциональных состояний:

- субъективные реакции;
- изменения вегето-соматических и психических функций;
- продуктивность и качество работы.

Отклонения от оптимального режима и сбои в работе складывающейся функциональной системы обеспечения деятельности, происходящие под влиянием разных факторов, являются причиной разного рода негативных последствий. К ним в первую очередь относятся падение производительности труда, снижение точности и скорости исполнения рабочих операций, повышение риска ошибочных действий, чрезмерное нарастание затрат внутренних ресурсов, что является потенциальным источником проблем со здоровьем и недееспособности работников.

Советский психолог В. И. Медведев предложил следующее классическое определение: «Функциональное состояние человека представляет собой интегральный комплекс наличных характеристик тех функций и качеств человека, которые прямо или косвенно обуславливают эффективность выполнения деятельности» (Медведев В. И. Классификация поведенческой адаптации // Физиология человека. 1982. Т. 8. № 3. С. 362 – 374). Это определение принципиально отличается от понятия «функциональное состояние», традиционно используемого в физиологии и ориентированного на анализ энергетических затрат при мобилизации отдельного органа, физиологической системы или организма в целом. В качестве главных моментов, отличающих приведенное определение функционального состояния человека от физиологической трактовки, следует выделить:

1) ориентацию на интеграцию данных о комплексе разноуровневых показателей текущего состояния для получения содержательной

интерпретации наблюдаемых сдвигов в терминах конкретного вида функционального состояния;

2) выявление непосредственной связи этих показателей с изменениями эффективности деятельности, что позволяет оценить не только внешние показатели успешности решения трудовых задач, но и величину затрачиваемых внутренних усилий.

Такая трактовка понятия «функциональное состояние человека» позволяет четко соотнести его с понятием «работоспособность».

**Работоспособность** проявляется в поддержании заданного уровня деятельности в течение определенного времени и является одной из важнейших характеристик трудовой деятельности человека. Изменения функционального состояния организма в процессе деятельности называют фазами работоспособности.

Рассмотрим основные психологические характеристики работоспособности.

Работоспособность обуславливается целым рядом факторов, которые можно разделить на две основные группы: внешние и внутренние.

К *внешним факторам* относятся информационная структура сигналов (количество и форма предъявления информации), характеристика рабочей среды (удобство рабочего места, освещенность, температура и т. д.).

К *внутренним факторам* относятся уровень подготовки и тренированности, эмоциональная устойчивость, типологические особенности высшей нервной деятельности и другие индивидуальные свойства личности.

Выделяют следующие основные фазы: предрабочее состояние, вработываемость, устойчивый период работоспособности, утомление и восстановление функций.

**Предрабочее состояние.** Организм человека может заблаговременно подготавливать себя к предстоящей деятельности посредством выработки стереотипа временных связей на привычную рабочую обстановку. Представление человека о предстоящей ему деятельности, так называемый идеомоторный акт, вызывает определенные предрабочие сдвиги в нервно-мышечной системе, соответствующие характеру предстоящей нагрузки.

**Врабатываемость.** Человек не сразу проявляет свою активность в полной мере. Период, в течение которого совершается переход от состояния покоя к рабочему состоянию, называется врабатываемостью. Существование этого периода объясняется следующим: система, пребывающая в определенном состоянии, проявляет свойство инертности, стремление сохранить это состояние, и необходимы силы, противоположные этой инертности, чтобы сообщить определенному ряду функций новый уровень интенсивности.

Один из источников такой активизации – интенсификация обменных процессов в организме. Известно, что в работающей мышце интенсивность обмена веществ в несколько сотен раз выше, чем в неработающей. Начало всякой работы протекает в условиях недостатка кислорода, т. е. органы дыхания и сердечно-сосудистой системы еще не достигли своей максимальной работоспособности и не могут обеспечить доставку к рабочим органам нужного количества кислорода.

Период врабатываемости связан с преодолением инерционности покоя и налаживанием координации между участвующими в деятельности системами.

Длительность периода врабатываемости может быть довольно значительной. На продолжительность этого периода влияют многие факторы.

1. Интенсивность работы. Чем интенсивнее работа, тем этот период короче (в абсолютных единицах времени).

2. Возраст. Период врабатываемости короче у молодых, чем у лиц среднего возраста и пожилых.

3. Опыт, тренированность. У тренированных период врабатываемости короче.

4. Отношение человека к предстоящей работе. Положительные эмоции через эндокринную систему ускоряют активизацию физиологических функций. Отрицательные эмоции, связанные с осуществляемой деятельностью, замедляют врабатываемость.

**Период устойчивой работоспособности.** Этот период можно назвать «устойчивым состоянием», или «периодом компенсации», когда устанавливается оптимальный режим работы организма и вырабатывается определенная стабилизация показателей. В отношении вегетативных функций данный период характеризуется равновесием между образованием и устранением продуктов обмена веществ во время работы.

Выносливость к работе обуславливается различными факторами. Основные из них следующие.

1. *Интенсивность работы.* Чем больше интенсивность, тем короче период устойчивой работоспособности, меньше выносливость.

2. *Специфика работы.* Например, динамическая работа может продолжаться без признаков утомления в десятки раз дольше, чем статическая деятельность.

3. *Возраст.* У юношей и молодых людей выносливость увеличивается, у пожилых – снижается.

4. *Пол.* При нагрузке, равной половине максимальных возможностей, выносливость при статической двигательной деятельности у мужчин и женщин одинакова. При больших нагрузках мужчины выносливее.

5. *Состояние высших уровней психической регуляции человека.* Концентрация внимания на выполняемой деятельности ускоряет утомление. В состоянии гипноза выносливость увеличивается. Волевое напряжение при интенсивной работе снижает показатели выносливости.

6. *Эмоциональные состояния.* Эмоции оказывают очень большое влияние на процесс устойчивой работоспособности. Положительные эмоции: уверенность, спокойствие, хорошее, бодрое настроение – активизируют деятельность, удлиняя период устойчивой работоспособности. Отрицательные эмоции: страх, неуверенность, плохое настроение – оказывают астеническое действие, снижая работоспособность.

7. *Наличие умений и навыков, тренированность.* Наличие правильных навыков и автоматизация действий снижают волевое и эмоциональное напряжение, повышая работоспособность оператора.

8. *Тип высшей нервной деятельности.* Работоспособность оператора в значительной степени зависит от индивидуальных природных возможностей его нервной системы.

**Период утомления.** Характеризуется снижением продуктивности работы (замедляется скорость реакции, появляются ошибочные или несвоевременные действия); появлением специфических сдвигов в физиологических процессах организма, а также субъективным переживанием усталости. Следует заметить, что проблема утомления не без оснований считается одной из наиболее важных в структуре исследований трудовой деятельности человека.

С психологической точки зрения утомление рассматривается как особое своеобразно переживаемое психическое состояние. Н. Д. Левитов выделяет в состоянии утомления следующие компоненты:

- 1) чувство слабосилия;
- 2) расстройство внимания;
- 3) расстройство сенсорных процессов;
- 4) нарушение двигательных действий;
- 5) нарушение памяти;
- 6) нарушение мышления;
- 7) трансформация мотивов деятельности;
- 8) ослабление воли;
- 9) сонливость.

Утомление можно разделить на первичное и вторичное. *Первичное* утомление характеризуется быстрым развитием и столь же быстрым исчезновением после прекращения работы. Это связано с возникновением концентрированного очага торможения в коре мозга. *Вторичное* утомление характеризуется медленным развитием и медленным исчезновением вследствие возникновения застойного очага неглубокого торможения.

Продолжение работы на фоне сильного утомления может оказать неблагоприятное влияние на организм. Возникает переутомление, которое может быть *острым* – как результат однократной напряженной деятельности, и *хроническим* – как результат длительной повторной деятельности. Переутомление может вызвать функциональные расстройства ЦНС типа неврастения или координаторного невроза, возникающего в результате преобладания возбуждения над торможением; а также нарушение систем, обеспечивающих адаптацию к состоянию напряженности – стрессу. Вместе с тем не исключена возможность деятельности человека в состоянии небольшого или среднего утомления. Деятельность в этих условиях – хорошее средство, повышающее тренированность человека. Поэтому подход к вопросу о возможности работы в состоянии утомления должен быть индивидуальным и конкретным для каждого вида деятельности. Возможность работы при развивающемся утомлении индивидуальна. В благоприятных условиях время работы на фоне начинающегося утомления может составлять 1/3 от всего рабочего времени. В неблагоприятных условиях и в пожилом возрасте это время снижается.

Нередко в производственных условиях в конце рабочей смены работоспособность вновь начинает подниматься. Это так называемый «конечный порыв», связанный с эмоциональной реакцией человека на близкое окончание работы и предстоящий отдых.

**Период восстановления.** Характерной особенностью этого периода является то, что внешняя деятельность уже прекращена, а внутренняя (усиленная вентиляция легких и деятельность сердца, увеличение теплоотдачи с поверхности кожи, возбудимости нервных центров и т. п.) еще продолжается, а при некоторых видах работы, например после статических усилий, даже увеличивается. Такое состояние проявляется при всех физиологических и психических процессах. Например, вспышка света ведет к расходованию в сетчатке глаза родопсина. Чтобы чувствительность глаза к свету восстановилась, необходим период покоя, во время которого происходят процессы восстановления родопсина.

Продолжительность восстановительного периода может быть различной. Она определяется тяжестью проделанной работы, величиной сдвигов, происшедших в работавших системах, и величиной кислородного долга. После легкой работы восстановительный период длится 3 – 5 минут. После тяжелой работы (однократной) он может длиться 60 – 90 минут, а после длительной тяжелой нагрузки восстановление может наступить только через несколько дней. При этом разные функции восстанавливаются с различной скоростью.

Учет всех отмеченных выше закономерностей есть необходимое звено научной организации трудовой деятельности и предупреждения производственного травматизма.

В процессе трудовой деятельности может возникнуть состояние монотонии, оказывающее отрицательное воздействие на работоспособность человека.

**Монотония** – это специфическое функциональное состояние, характеризующееся снижением уровня жизнедеятельности в результате воздействия однообразных раздражителей, т. е. снижением внешней стимуляции.

Состояние монотонии вызывается однообразием выполняемых движений и действий, приводя к преждевременному утомлению. Монотонные виды деятельности характеризуются следующими особенностями:

- высокой частотой повторения трудовых действий;
- непродолжительным временным циклом выполнения операций;
- малоэлементным количественным составом операций;
- структурным однообразием и простотой трудовых действий;
- необходимостью длительного пассивного наблюдения;
- недостатком притока сенсорной информации;
- ограничением воздействия производственных сигналов и раздражителей.

Под влиянием переживания монотонии человек, не умеющий сдерживать или устранять это психическое состояние, становится вялым, безучастным к работе. Проявление рабочей монотонии (в деятельности операторов, водителей транспорта) – возникновение состояния пониженной бдительности, которое выражается в притуплении внимания, контроля и самоконтроля, замедлении процессов восприятия, двигательных реакций, появлении сонливости.

Важный вопрос в понимании природы состояния монотонии – разграничение его общих и отличительных черт по сравнению с состоянием утомления. Общее у этих двух состояний то, что оба они отрицательно влияют на работоспособность человека и оба переживаются как неприятное чувство. Существенное различие между этими состояниями заключается в том, что утомление вызывается тяжестью умственной или физической работы, а состояние монотонии может переживаться и при легком, совсем не утомительном труде. Утомление усиливает психическую напряженность, в то время как монотония, наоборот, снижает ее.

При профилактике монотонии мероприятия должны быть направлены на повышение уровня активации ЦНС, эмоционального тонуса, мотивации субъекта, обеспечение оптимального уровня сенсорной и двигательной нагрузки, устранение объективных факторов монотонности труда.

### **4.3. Профессиональный стресс и выгорание личности**

**Профессиональный стресс** можно определить как напряженное состояние работника, которое возникает у него при воздействии эмоционально-отрицательных и экстремальных факторов, связанное с выполняемой профессиональной деятельностью. По мнению канадского

психофизиолога, основателя учения о стрессе Ганса Селье, **стресс** – это комплекс неспецифических адаптационных реакций организма на любые предъявленные ему требования вследствие воздействия факторов-стрессоров, повлекших нарушение его гомеостаза.

Различают такие разновидности профессионального стресса, как информационный, эмоциональный и коммуникативный стресс.

В случаях информационных перегрузок, когда работник не справляется с возникшей перед ним задачей и не успевает принимать важное решение в условиях жесткого ограничения во времени, возникает *информационный стресс*. Напряженность может усилиться, если принятие решения сопровождается высокой степенью ответственности, а также в случаях неопределенности, при недостатке необходимой информации, слишком частом или неожиданном изменении информационных параметров профессиональной деятельности.

*Эмоциональный стресс* может остро переживаться человеком, поскольку разрушаются глубинные установки и ценности работника, связанные с его профессией. Эмоциональный стресс возникает при реальной или предполагаемой опасности, переживаниях унижения, вины, гнева и обиды, в случаях противоречий или разрыва деловых отношений с коллегами по работе или конфликта с руководством.

*Коммуникативный стресс*, связанный с реальными проблемами делового общения, проявляется в повышенной раздражительности, неумении защититься от коммуникативной агрессии, неспособности сформулировать отказ там, где это необходимо, в незнании специальных приемов защиты от манипулирования, несовпадении по темпу общения.

Процесс протекания стрессового состояния в профессиональной деятельности состоит из трех этапов.

1. *Эмоциональная реакция на тревогу*. Здесь на организм впервые оказывается воздействие некоего возмущающего фактора среды и возникает первая ответная реакция организма. Уровень сопротивляемости организма внешним раздражителям снижается, поведение изменяется на полностью противоположное (например, спокойный, выдержанный человек становится импульсивным, агрессивным).

2. *Сопротивление и адаптация*. На данном этапе организм максимально активизируется, сопротивление раздражителю усиливается. Так как стрессовый фактор имеет длительное воздействие, то организм постепенно приспосабливается к нему.

3. *Истощение*. При продолжительном воздействии стрессора имеющиеся энергетические ресурсы исчерпываются, могут возникнуть необратимые физиологические нарушения.

Психологические модели и теории профессионального стресса описаны в работах Э. Ф. Зеера. По словам автора, для того чтобы применять правила саморегуляции, необходимо рассмотреть динамику профессионального стресса. Выделяются три основные стадии развития стрессового состояния у человека:

- 1) нарастание напряженности;
- 2) собственно стресс;
- 3) снижение внутренней напряженности.

Продолжительность первой стадии может быть разной. Один человек «заводится» в течение двух-трех минут, а у другого внутреннее напряжение накапливается в течение нескольких дней, недель или месяцев. Но в любом случае состояние и поведение человека, попавшего в стрессовую ситуацию, резко меняются на противоположные. Можно наблюдать, как спокойный и сдержанный человек неожиданно становится суетливым, раздраженным, даже агрессивным и жестоким, а живой, подвижный и общительный человек вдруг может стать мрачным, замкнутым и заторможенным. На первой стадии исчезает психологический контакт в деловом и межличностном общении, появляется отчуждение в отношениях. И хотя стресс еще остается конструктивным и может повысить успешность профессиональной деятельности, все же постепенно у человека ослабевает самоконтроль. Работник теряет способность сознательно и разумно регулировать свое собственное поведение.

Вторая стадия в развитии стрессового состояния начинается с потери эффективного и сознательного самоконтроля (полной или частичной). «Стихия» деструктивного стресса разрушительно действует на психику человека. Он может осознавать свои действия довольно смутно и не полностью. Многие люди впоследствии отмечают, что в стрессовом состоянии они сделали то, что никогда бы не совершили в спокойной обстановке. Обычно все в той или иной мере переживавшие разрушительный стресс впоследствии очень жалеют об этом. Так же как и первая, вторая стадия по своей продолжительности строго индивидуальна – от нескольких минут и часов до нескольких дней и недель. Исчерпав свои энергетические ресурсы, человек чувствует опустошение и усталость.

На третьей стадии он останавливается и возвращается «к самому себе», часто переживая чувство вины.

Важнейший и наиболее ярко проявляющийся негативный фактор рассогласования профессионального взаимодействия – *синдром эмоционального выгорания* (СЭВ). Неблагоприятная социально-экономическая ситуация, низкая организационная культура труда, отсутствие адекватной социально-профессиональной мотивации, недостаточный набор профессионально важных качеств (ПВК), психофизиологических свойств и так далее снижает качество труда. Вместе с этим при проведении исследований подчеркивается, что профессиональное развитие сопровождается периодами регресса, стагнации, кризисами, дезадаптацией, деформациями, а в редких случаях и профессиональной деградацией человека.

Специалисты в области психологии профессионального становления, советские психологи Э. Ф. Зеер и Э. Э. Сыманюк, подробно описав кризисы профессионального становления личности, разделили их на две группы: *нормативные* (часто встречающиеся при переходе от одной стадии профессионализации к другой) и *ненормативные* (вызванные психотравмирующими факторами, неблагоприятными обстоятельствами). К первой группе относятся следующие кризисы:

– *кризис нереализованности* – возникает в тех случаях, когда по разным причинам в субъективной картине жизненного пути слабо представлены реализованные связи событий жизни;

– *кризис опустошенности* – возникает в ситуации, когда в субъективной картине жизненного пути слабо представлены актуальные связи, ведущие от прошлого и настоящего в будущее;

– *кризис бесперспективности* – возникает в ситуации, когда по тем или иным причинам в сознании слабо представлены потенциальные связи событий, проекты, планы, мечты о будущем.

СЭВ представляет собой состояние эмоционального, умственного истощения, физического утомления, возникающее в результате хронического стресса на работе. Может характеризоваться нарушением продуктивности в работе, усталостью, бессонницей, повышенной подверженностью соматическим заболеваниям, употреблению алкоголя или других психоактивных веществ, суицидальному поведению.

Развитие синдрома характерно, в первую очередь, для профессий, где доминирует оказание помощи людям (медицинские работники, учителя, психологи, социальные работники, спасатели, работники правоохранительных органов, пожарные). Также предрасполагает к выгоранию работа с «тяжелыми» клиентами (геронтологические, онкологические пациенты, агрессивные, суицидальные больные, пациенты с зависимостями).

СЭВ рассматривается как результат неблагоприятного разрешения стресса на рабочем месте.

### **Признаки выгорания**

*Изменение поведения:* скука, сопротивление при выходе на работу, опоздания, употребление психоактивных веществ, подверженность несчастным случаям, снижение креативности.

*Изменения в чувствах:* депрессия, юмор висельника, чувство неудачи, вины, горечи, раздражительность.

*Изменения в мышлении:* снижение концентрации внимания, ригидность, подозрительность, недоверчивость, менталитет жертвы, черствость.

*Изменение здоровья:* нарушение сна, утомляемость, снижение иммунитета.

Специалист в области профессиональных деформаций Т. В. Форманюк выделяет как симптомокомплекс эмоционального выгорания следующие проявления: чувство эмоционального истощения, изнеможение, дегуманизация, деперсонализация, тенденция развивать негативное отношение к субъекту деятельности, негативное самовосприятие в профессиональном плане. Главные признаки СЭВ: достижение индивидуального предела возможностей рационального «Я» противостоять истощению, противодействовать сгоранию, самосохраняясь; чувства, установки, мотивы, ожидания; негативный индивидуальный опыт, в котором сконцентрированы проблемы, дистрессы, дискомфорт, дисфункции и негативные последствия. Социальный, личностный фактор и фактор среды играют важную роль в формировании СЭВ. Эмоциональное выгорание означает опустошение еще до того, как психические ресурсы человека-деятеля естественным образом восполнились, исчезновение или деформацию эмоциональных переживаний, являющихся неотъемлемой частью жизни.

Советский и российский психолог Д. Г. Трунов отличает СЭВ от профессиональной деформации. Профессиональная деформация, по его мнению, проявляется в жизненных ситуациях вне работы. Синдром выгорания в этом плане представляется как потеря контролирующей роли «Я-профессионального» и внедрение «Я-человеческого» в область профессиональной компетенции.

Анализируя теоретико-методологическую литературу, можно выделить несколько моделей формирования СЭВ.

*Однофакторная модель эмоционального выгорания* (Э. Пайнс, Е. Аронсон). Согласно этой модели СЭВ – это состояние физического, эмоционального и когнитивного истощения, вызванного длительным пребыванием в эмоционально перегруженных ситуациях. Истощение – главная причина (фактор), а остальные проявления дисгармонии переживаний и поведения – ее следствия.

В *двухфакторной модели* (Д. Дирендонк, В. Шауфели, Х. Сиксма) СЭВ сводится к конструкции, состоящей из эмоционального истощения и деперсонализации. Первый компонент – *эмоциональное истощение*, получивший название аффективного, относится к сфере жалоб на свое здоровье, физическое самочувствие, нервное напряжение, эмоциональное истощение. Вторым – *деперсонализация*, проявляется в изменении отношения либо к пациентам, либо к себе. Он получил название установочного.

В *трехфакторной модели* (К. Маслач и С. Джексон) СЭВ представлен трехмерным конструктом, включающим в себя эмоциональное истощение, деперсонализацию и редукцию личных достижений. Эмоциональное истощение рассматривается как основная составляющая эмоционального выгорания и проявляется в сниженном эмоциональном фоне, равнодушии или эмоциональном перенасыщении.

В *четырёхфакторной модели выгорания* (Л. Мимз, К. Иваниски, Р. Шваб) один из его элементов (эмоциональное истощение, деперсонализация или редуцированные персональные достижения) разделяется на два отдельных фактора. Например, деперсонализация связана с работой и реципиентами и т. д.

*Процессуальные модели СЭВ* рассматривают выгорание как динамический процесс, развивающийся во времени и имеющий определенные фазы и стадии, а также как процесс возрастания эмоционального истощения, вследствие которого возникают негативные уста-

новки по отношению к индивидуумам профессиональной деятельности. Специалист, подверженный выгоранию, пытается создать эмоциональную дистанцию в отношениях с ними, чтобы преодолеть истощение. Параллельно развивается негативная установка по отношению к собственным профессиональным достижениям (редукция профессиональных достижений).

Для улучшения психоэмоционального состояния можно использовать следующие способы:

- психоэмоциональная саморегуляция (отвлечение, переключение внимания);
- физическая активность (физическая деятельность также способствует отвлечению и стимулирует выработку гормонов, препятствующих возникновению эмоциональных расстройств);
- работа и личные достижения (можно сменить значимость профессиональной деятельности и изменить отношение к ней);
- общение с домашними животными;
- адаптогены (растения, которые содержат вещества, оказывающие антистрессовое действие на уровне клеточного обмена);
- улучшение экологической обстановки (прогулки, очищение воздуха);
- чувство юмора;
- сон (здоровый сон – залог оптимального психоэмоционального состояния);
- дыхательные техники;
- общение с друзьями;
- хобби и увлечения.

#### **4.4. Практическое занятие. Диагностика функциональных состояний с помощью методики САН**

Методика используется для оценки самочувствия, активности и настроения.

*Цель.* Определяется, насколько благоприятно состояние респондента (самочувствие, активность, настроение).

*Описание методики:* опросник состоит из 30 пар противоположных характеристик, по которым испытуемого просят оценить свое со-

стояние. Каждая пара представляет собой шкалу, на которой испытуемый отмечает степень выраженности той или иной характеристики своего состояния.

*Обработка и оценка результатов.* При подсчете крайняя степень выраженности негативного полюса пары оценивается в 1 балл, а крайняя степень выраженности позитивного полюса пары – в 7 баллов. При этом нужно учитывать, что полюса шкал постоянно меняются, но положительные состояния всегда получают высокие баллы, а отрицательные – низкие.

Полученные баллы группируют в три категории в соответствии с ключом и подсчитывают количество баллов по каждой из них.

Самочувствие (сумма баллов по шкалам): 1, 2, 7, 8, 13, 14, 19, 20, 25, 26.

Активность (сумма баллов по шкалам): 3, 4, 9, 10, 15, 16, 21, 22, 27, 28.

Настроение (сумма баллов по шкалам): 5, 6, 11, 12, 17, 18, 23, 24, 29, 30.

Полученные результаты по каждой категории делятся на 10. Средний балл шкалы равен 4.

Оценки, превышающие 4 балла, говорят о благоприятном состоянии испытуемого, оценки ниже четырех свидетельствуют об обратном.

Нормальные оценки состояния лежат в диапазоне 5,0 – 5,5 балла. Следует учесть, что при анализе функционального состояния важны не только значения отдельных его показателей, но и их соотношение.

*Инструкция.* Вам предлагается описать свое состояние в настоящий момент с помощью таблицы, состоящей из 30 полярных признаков. Вы должны в каждой паре выбрать ту характеристику, которая наиболее точно описывает ваше состояние, и отметить цифру, которая соответствует степени (силе) выраженности данной характеристики.

*Бланк ответов (с текстом опросника)*

№	Состояние	Вариант ответа							Состояние
		3	2	1	0	1	2	3	
1	самочувствие хорошее	3	2	1	0	1	2	3	самочувствие плохое
2	чувствую себя сильным	3	2	1	0	1	2	3	чувствую себя слабым
3	пассивный	3	2	1	0	1	2	3	активный
4	малоподвижный	3	2	1	0	1	2	3	подвижный
5	веселый	3	2	1	0	1	2	3	грустный
6	хорошее настроение	3	2	1	0	1	2	3	плохое настроение
7	работоспособный	3	2	1	0	1	2	3	разбитый
8	полный сил	3	2	1	0	1	2	3	обессиленный
9	медлительный	3	2	1	0	1	2	3	быстрый
10	бездеятельный	3	2	1	0	1	2	3	деятельный
11	счастливый	3	2	1	0	1	2	3	несчастный
12	жизнерадостный	3	2	1	0	1	2	3	мрачный
13	напряженный	3	2	1	0	1	2	3	расслабленный
14	здоровый	3	2	1	0	1	2	3	больной
15	безучастный	3	2	1	0	1	2	3	увлеченный
16	равнодушный	3	2	1	0	1	2	3	взволнованный
17	восторженный	3	2	1	0	1	2	3	унылый
18	радостный	3	2	1	0	1	2	3	печальный
19	отдохнувший	3	2	1	0	1	2	3	усталый
20	свежий	3	2	1	0	1	2	3	изнуренный
21	сонливый	3	2	1	0	1	2	3	возбужденный
22	желание отдохнуть	3	2	1	0	1	2	3	желание работать
23	спокойный	3	2	1	0	1	2	3	озабоченный
24	оптимистичный	3	2	1	0	1	2	3	пессимистичный
25	выносливый	3	2	1	0	1	2	3	утомляемый
26	бодрый	3	2	1	0	1	2	3	вялый
27	соображать трудно	3	2	1	0	1	2	3	соображать легко
28	рассеянный	3	2	1	0	1	2	3	внимательный
29	полный надежд	3	2	1	0	1	2	3	разочарованный
30	довольный	3	2	1	0	1	2	3	недовольный

## ИТОГОВОЕ ТЕСТИРОВАНИЕ

1. Стадия профессионального развития, означающая, что работник стал лучшим, называется стадией:

- а) наставника;
- б) мастера;
- в) оптации;
- г) авторитета.

2. По мнению Джона Ролза, «первичным благом» является благо:

- а) уверенности в себе;
- б) принадлежности к обществу;
- в) собственного достоинства;
- г) субъективного благополучия.

3. К уровню профессионального самоопределения относится:

- а) теоретический уровень;
- б) практический уровень;
- в) гностический уровень;
- г) аксиологический уровень.

4. Кто из психологов создал психологическую систему прогнозирования профпригодности:

- а) А. К. Маркова;
- б) Г. Мюнстенберг;
- в) Ш. Бюллер;
- г) Ф. Тейлор.

5. Периодизация развития человека как субъекта труда была предложена:

- а) Г. В. Резапкиной;
- б) А. К. Марковой;
- в) Е. А. Климовым;
- г) В. А. Бодровым.

6. В каком возрасте онтогенетического развития начинается первое знакомство с профессией:

- а) в раннем юношеском;
- б) подростковом;
- в) раннем дошкольном;
- г) младшем школьном.

7. Нарушение усвоенных способов деятельности – это:

- а) эмоциональное выгорание;
- б) психическое напряжение;
- в) профессиональная деструкция в самом общем виде;
- г) проявление стресса.

8. Н. С. Пряжников считал общим методом дисциплины:

- а) исследование и развитие субъекта труда;
- б) обучение;
- в) образование;
- г) самореализацию в профессиональной деятельности.

9. По Е. А. Климову, это характеристика профессиональной деятельности человека, включающая внешнюю оценку результата, достигнутого в ходе профессиональной деятельности, и оценку удовлетворенности специалиста профессиональной деятельностью:

- а) успешность;
- б) самореализация;
- в) признание;
- г) профессиональное становление.

10. В этот период профессионального становления идет процесс роста квалификации, продвижения по службе. Происходит накопление практического опыта, навыков, растет потребность в самоутверждении, достижении более высокого статуса и еще большей независимости, начинается самовыражение личности:

- а) предварительная стадия;
- б) стадия становления;
- в) стадия продвижения;
- г) стадия стабильной работы.

11. Совокупность профессиональных знаний, умений, а также способности выполнения профессиональной деятельности – это:

- а) профессиональная ориентация;
- б) профессиональное развитие;
- в) профессиональное становление;
- г) профессиональная компетентность.

12. По мнению А. К. Марковой, эта компетентность проявляется как способность действовать во внезапно усложнившихся условиях, при авариях, нарушениях технологических процессов:

- а) социально-правовая компетентность;
- б) экстремальная профессиональная компетентность;
- в) специальная компетентность;
- г) персональная компетентность.

13. Психологические качества личности, определяющие продуктивность (производительность, качество, результативность и другие) деятельности, – это:

- а) профессионально значимые психофизиологические свойства;
- б) физиологические особенности личности;
- в) профессионально важные качества;
- г) индивидуально-типологические свойства личности.

14. Внимательность, наблюдательность, креативность, решительность, контактность, самоконтроль, самостоятельность и другие качества относятся к этой подструктуре:

- а) профессиональная направленность;
- б) профессиональная компетентность;
- в) профессионально важные качества;
- г) профессионально значимые психофизиологические свойства.

15. Профессиональные знания, умения и навыки, квалификация относятся к этой подструктуре:

- а) профессиональная направленность;
- б) профессиональная компетентность;
- в) профессионально важные качества;
- г) профессионально значимые психофизиологические свойства.

16. Склонности, интересы, отношения, ожидания, установки, мотивы относятся к этой подструктуре:

- а) профессиональная направленность;
- б) профессиональная компетентность;
- в) профессионально важные качества;
- г) профессионально значимые психофизиологические свойства.

17. Нейротизм, экстравертированность, зрительно-двигательная координация, реактивность и другие признаки относятся к этой подструктуре:

- а) профессиональная направленность;
- б) профессиональная компетентность;
- в) профессионально важные качества;
- г) профессионально значимые психофизиологические свойства.

18. Владение информационными технологиями и критическое отношение к социальной информации, распространяемой СМИ, – это:

- а) социальная компетенция;
- б) коммуникативная компетенция;
- в) когнитивная компетенция;
- г) социально-информационная компетенция;
- д) когнитивная компетенция.

19. Владение технологиями устного и письменного общения на разных языках, в том числе и компьютерного программирования, включая общение через Интернет, – это:

- а) социальная компетенция;
- б) коммуникативная компетенция;
- в) когнитивная компетенция;
- г) социально-информационная компетенция;
- д) когнитивная компетенция.

20. Готовность к постоянному повышению образовательного уровня, потребность в актуализации и реализации своего личностного потенциала, способность самостоятельно приобретать новые знания и умения, способность к саморазвитию – это:

- а) социальная компетенция;
- б) коммуникативная компетенция;
- в) когнитивная компетенция;
- г) социально-информационная компетенция;
- д) когнитивная компетенция.

## КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ

1. Объект, предмет и задачи психологии профессиональной деятельности.
2. Психологические методы изучения профессиональной деятельности личности.
3. Наблюдение и самонаблюдение в профессиональной деятельности.
4. Экспериментальные и диагностические методы психологии труда.
5. Принципы профессиографии.
6. Классификации профессий.
7. Схема описания профессий.
8. Профессиограмма и психограмма, их виды.
9. Профессиональные задачи и особенности трудовых действий по их выполнению.
10. Профессиональная пригодность и профессиональная непригодность.
11. Профессиональный отбор и профессиональный подбор. Сходства и различия.
12. Психологические вопросы адаптации личности к условиям труда.
13. Состояния человека в труде. Виды функциональных состояний.
14. Динамика работоспособности. Монотония, усталость, напряжение.
15. Профессионально важные качества личности.
16. Концепции профессионального развития личности.
17. Концепции профессионального развития личности. «Якоря карьеры». Концепция Ш. Бюлер.
18. Периодизация развития человека как субъекта труда Е. А. Климова.
19. Периодизация профессионального пути личности Д. Сьюпера.
20. Профессиональное становление личности.
21. Профессиональное самоопределение.

22. Психологические особенности профессионального обучения взрослых. Андрагогика.

23. Профессиональные деформации личности. Психическое, эмоциональное, профессиональное выгорание.

24. Основные групповые эффекты в профессиональной деятельности.

25. Групповые процессы. Лидерство. Сплоченность группы. Командные роли в профессиональной деятельности.

26. Функциональные состояния в профессиональной деятельности.

27. Концепции утомления.

28. Работоспособность и ее динамика.

29. Профессиональный стресс. Основные концепции и способы его преодоления.

30. Профессиональная деформация и выгорание личности.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Психологические основы профессиональной деятельности представляются особенно актуальными и интересными в связи с постоянно изменяющимися требованиями к профессионализации личности. Это объясняется трансформацией социально-экономических и политических систем общества, запросами психологической практики. Анализируя требования современного рынка труда, можно констатировать тот факт, что психологические знания основ профессиональной деятельности становятся все более востребованными. Современный работник, не владеющий основами психологии профессиональной деятельности, навыками профессионального общения, коммуникации, не знающий специфики психофизиологических основ профессиональной деятельности, не способен эффективно решать широкий спектр вопросов, возникающих в ходе выполнения трудовой деятельности, в том числе и при решении собственных профессиональных задач.

Авторы учебного пособия предприняли попытку сформировать у студентов и всех интересующихся психологическими аспектами профессионализации личности традиционные и проверенные представления о теории и практике психологии профессиональной деятельности. Разработчики учебного пособия также ставили своей целью расширить представления о содержании профессиональной деятельности. Обзор основных подходов к решению научных и практических задач, система научных понятий психологии профессиональной деятельности, классификации современных методов данной дисциплины помогут сформировать целостное представление о ней, а также о факторах ее развития. Учебное пособие позволит студентам наиболее эффективно организовать самоподготовку к сдаче экзаменов и зачетов.

## РЕКОМЕНДАТЕЛЬНЫЙ БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Гильяно, А. С. Психология профессиональной деятельности: учеб. пособие [Электронный ресурс] / А. С. Гильяно ; Рос. гос. аграр. ун-т МСХА им. К. А. Тимирязева. – М. : РГАУ – МСХА имени К. А. Тимирязева, 2019. – 128 с. – URL: <http://elib.timacad.ru/dl/local/umo413.pdf> (дата обращения: 08.08.2021).

2. Громкова, М. Т. Психология и педагогика профессиональной деятельности : учеб. пособие для системы доп. проф. образования: для студентов вузов / М. Т. Громкова. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2003. – 415 с. – ISBN 5-238-00430-3.

3. Зеер, Э. Ф. Психология профессий : учеб. пособие для студентов вузов / Э. Ф. Зеер. – М. : Академический Проект, 2008. – 336 с. – ISBN 978-5-8291-1098-7.

4. Иванова, Е. М. Психология профессиональной деятельности : для студентов вузов, обучающихся по направлению и специальностям психологии / Е. М. Иванова. – М. : PER SE, 2011. – 335 с. – ISBN 978-5-9292-0204-9.

5. Ильин, Е. П. Дифференциальная психология профессиональной деятельности / Е. П. Ильин. – СПб. : Питер, 2008. – 432 с. – ISBN 978-5-91180-837-2.

6. Климов, Е. А. Психология профессионала : избр. психолог. тр. / Е. А. Климов. – М. : Институт практической психологии ; Воронеж : МОДЭК, 1996. – 400 с. – ISBN 5-87224-108-9.

7. Луговский, В. А. Психология профессиональной деятельности : учеб.-метод. пособие / В. А. Луговский, М. Н. Кох, С. В. Гумашанц ; Куб. гос. аграр. ун-т им. И. Т. Трубилина. – 2-е изд., стер. – Краснодар : КубГАУ, 2018. – 116 с. – ISBN 978-5-00097-681-4.

8. Психология профессиональной деятельности : учеб. пособие / авт.-сост. М. М. Арутюнян [и др.]. – Ставрополь : Изд-во СКФУ, 2017. – 192 с.

9. Психофизиология профессиональной деятельности : учеб. пособие / Новосиб. гос. аграр. ун-т, фак. ГМУ ; авт.-сост. Д. А. Севостьянов. – Новосибирск : Золотой колос, 2017. – 207 с.

10. Филатова, О. В. Методологические основы психологии труда : учеб. пособие / О. В. Филатова, Н. В. Шаманин ; Владим. гос. ун-т. – Владимир : Изд-во Владим. гос. ун-та, 2007. – 76 с. – ISBN 5-89368-726-4.

## ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ .....	3	
Глава I. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ КАК ПРЕДМЕТ ПСИХОЛОГИИ .....		4
1.1. Введение в психологию профессиональной деятельности ...	4	
1.2. Профессиональная деятельность. Виды профессий .....	21	
1.3. Практическое занятие. Разработка схемы описания профессиональной деятельности по Е. А. Климову .....	26	
1.4. Практическое занятие. Ориентировочно-диагностическая анкета интересов (ОДАНИ).....	32	
Глава II. ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ СТАНОВЛЕНИЕ И РАЗВИТИЕ ЛИЧНОСТИ КАК СУБЪЕКТА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ .....		36
2.1. Профессиональное самоопределение личности.....	36	
2.2. Развитие личности как субъекта профессиональной деятельности .....	55	
2.3. Андрагогика. Обучение взрослых и пожилых людей.....	62	
2.4. Выбор профессии и профессиональная компетентность ....	75	
2.5. Практическое занятие. Изучение профессиональных предпочтений личности с помощью методики Дж. Холланда.....	82	
2.6. Практическое занятие. Изучение интересов и склонностей личности с помощью методики «Карта интересов» А. Е. Голомштока .....	86	
Глава III. ПСИХОЛОГИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЛИЧНОСТИ.....		94
3.1. Сущность профессионального общения .....	94	
3.2. Профессиональная коммуникация и ее специфика .....	99	
3.3. Практическое занятие. Изучение коммуникативной социальной компетентности личности с помощью методики КСК.....	104	

3.4. Практическое занятие. Диагностика коммуникативной толерантности с помощью методики В. В. Бойко .....	121
Глава IV. ПСИХОФИЗИОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.....	
4.1. Психофизиология профессиональной деятельности .....	128
4.2. Функциональные состояния в профессиональной деятельности .....	133
4.3. Профессиональный стресс и выгорание личности .....	140
4.4. Практическое занятие. Диагностика функциональных состояний с помощью методики САН.....	146
ИТОГОВОЕ ТЕСТИРОВАНИЕ.....	149
КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ .....	153
ЗАКЛЮЧЕНИЕ .....	155
РЕКОМЕНДАТЕЛЬНЫЙ БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК .....	156

*Учебное издание*

ЛАПШИН Виталий Евгеньевич  
ШАМАНИН Николай Владимирович

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Учебное пособие

Редактор Е. А. Платонова  
Технические редакторы Ш. В. Абдуллаев, О. В. Балашова  
Компьютерная верстка Е. А. Кузьминой  
Выпускающий редактор А. А. Амирсейидова

Подписано в печать 30.06.22.  
Формат 60×84/16. Усл. печ. л. 9,30. Тираж 77 экз.

Заказ

Издательство

Владимирского государственного университета  
имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых.  
600000, Владимир, ул. Горького, 87.