

**МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ВНУТРІШНІХ СПРАВ**

*Факультет № 6
Кафедра соціології та психології*

ТЕКСТ ЛЕКЦІЇ

з навчальної дисципліни «**Психологія професійної діяльності**»
вибіркових компонент
освітньої програми другого (магістерського) рівня вищої освіти

053 Психологія (практична психологія)

за темою № 1 – Психологія професійної діяльності як галузь психологічної науки.
Методологічні та методичні засади психології професійної діяльності як наукової
дисципліни.

Харків 2019

ЗАТВЕРДЖЕНО

Науково-методичною радою
Харківського національного
університету внутрішніх справ
Протокол від 28.09.2019 № 7

СХВАЛЕНО

Вченою радою факультету № 6
Протокол від 28.09.2019 № 7

ПОГОДЖЕНО

Секцією Науково-методичної ради
ХНУВС гуманітарних та соціально-
економічних дисциплін
Протокол від 28.09.2019 № 7

Розглянуто на засіданні кафедри соціології та психології
(протокол від 28.09.2019 № 7).

Розробники:

1. Доцент кафедри соціології та психології, кандидат психологічних наук
Пономаренко Яна Сергіївна.

Рецензенти:

1. Доцент кафедри педагогіки та психології Харківської державної академії
фізичної культури, кандидат психологічних наук, доцент Павлик О.М.
2. Доцент кафедри соціології та психології факультету № 6 ХНУВС, кандидат
психологічних наук, доцент Греса Н.В.

План лекції

1. Основні поняття та визначення.
2. Психологічна інтерпретація професійної праці.
3. Методи професійної психології.
4. Психологічна характеристика професіограми та психограми.
5. Психологічна класифікація професій.

Рекомендована література:

Основна:

1. Зеер Э. Ф. Психология профессий: Учебное пособие для студентов вузов. – 2 е изд., перераб., доп. М.: Академический Проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2003. – 336 с.
2. Климов Е.А. Психология профессионала: избранные психологические труды. М.: Изд-во Моск. психологосоциального ин-та, 2003. – 400 с.
3. Маркова А.К. Психология профессионализма. М.: Знание, 1996. – 309с.
4. Сорочан В.В. Психология профессиональной деятельности: Конспект лекций. М.: МИЭМП, 2005. – 70 с.
5. Толочек В.А. Современная психология труда: учебное пособие. СПб.: Питер, 2005. – 479 с.
6. Иванова Е.М. Психология профессиональной деятельности / Е.М. Иванова – М.: ПЭРСЭ, 2006. – 382 с.

Допоміжна:

1. Базаров Т.Ю. Управление персоналом развивающейся организации [Текст] / Т. Ю. Базаров. – М. : Академия, 1999. – 165 с.
2. Гарбер Е. И. Методика профессиографии [Текст] / Е. И. Гарбер, В. В. Козача. – Саратов: Илекса, 2004. – 183 с.
3. Практическая психодиагностика. Учебное пособие / ред. Д.Я. Райгородский. Самара: Бахрах-М, 2001. – 672 с.

Інформаційні ресурси в Інтернеті:

1. Пошукова система Google Академія (Google Scholar) - <http://scholar.google.com>
2. Сайт «Научная сеть» - <http://www.nature.ru/>
3. Сайт «Brain Maps» - <http://brain-maps.org/>
4. Сайт «Cyberleninka» - <https://cyberleninka.ru/>
5. Національна бібліотека України імені В. І. Вернадського. <http://www.nbuv.gov.ua/>

Текст лекції

Діяльність – специфічний вид активності людини, спрямований на пізнання і творче перетворення навколишнього світу, включаючи самого себе й умови свого існування.

У діяльності людина створює предмети матеріальної і духовної культури, перетворює свої здібності, зберігає і удосконалює природу, будує суспільство, створює те, що без його активності не існувало в природі.

Основні характеристики діяльності людини: мотив, мета, предмет, структуру і засоби.

Професійна діяльність – це соціально-значуща діяльність, виконання якої вимагає спеціальних знань, умінь і навичок, а також професійно обумовлених якостей особистості. Професійна діяльність – це, перш за все, трудова діяльність (Е. Ф. Зеєр).

Предметом психології професійної діяльності є вивчення психологічних закономірностей, психічних процесів, властивостей і станів особистості в їх взаємозв'язку з предметом і знаряддями праці, з фізичним і соціальним середовищем в процесі праці, яка характеризується ознаками певної сукупності професійних завдань та обов'язків (робіт), які виконує фахівець.

Праця - це доцільна продуктивна діяльність, що має певний результат.

Основні характеристики праці:

- це цілеспрямована діяльність;
- праця носить гарматний характер;
- праця носить суспільний характер;
- матеріалізується в предметі праці, змінюючи предмет, праця змінює самого трудящої людини.

В сучасних умовах, **праця** – це професійна діяльність, результати якої характеризуються високою якістю, і яка потребує спеціальної підготовки. Процес праці включає власне трудову діяльність людини, предмети праці, засоби праці.

Предмети праці – це об'єкти і явища природи, на які впливає людина в процесі діяльності.

Засоби праці – це машини, інструменти, лінії зв'язку, транспортні засоби, інформаційні системи, за допомогою яких людина впливає в процесі праці на предмети праці.

Праця в сучасних умовах характеризується:

- високою інтенсивністю і напруженістю;
- високою інформаційною насиченістю;
- тісною взаємодією людини з технікою, вузькою спеціалізацією;
- високими вимогами до підготовки фахівців;
- багатоетапністю в отриманні кінцевого результату праці;
- складністю взаємодії між суб'єктами трудової діяльності тощо.

В ході психологічного аналізу будь-якої професійної діяльності визначаються *основні вимоги до психологічних особливостей майбутніх фахівців:*

- *професійно важливі психологічні характеристики, що сприяють успішнішому і більш швидкому оволодінню професією, успішному вирішенню професійних задач;*
- *динаміка формування цих властивостей, станів і процесів;*
- *психологічні якості, що піддаються розвитку, цілеспрямованому формуванню в процесі професійної підготовки; а також стійкі якості, що мало змінюються в процесі життя;*
- *психологічні якості, що можуть негативно впливати на процес підготовки і успішність подальшої професійної діяльності.*

До методів психологічного вивчення професій відносяться:

1) методи збору інформації про особливості професійного середовища і про пов'язані з ними вимоги до людини, про властивості суб'єкта праці і його вимоги до професійного середовища (опитування, спостереження, експеримент, аналіз документації, анкетування, тестування, самоспостереження і самозвіт);

2) методи впорядкування одержаної інформації (алгоритмічний метод опису трудового процесу, структурний метод, системний аналіз).

Комплексний метод вивчення і опису змістовних і структурних характеристик професії для встановлення особливостей взаємовідношень суб'єкта праці з компонентами професійної діяльності та її функціонального забезпечення називається професіографією.

Професіографія – технологія вивчення вимог, що пред'являються професією до особистісних якостей і психофізичних можливостей людини. Її використовують з метою розроблення інформаційних, діагностичних, корекційних і формувальних методичних посібників і практичних рекомендацій для забезпечення взаємовідповідності людини і професії.

Професіографія забезпечує формулювання практичного завдання й організацію його виконання з метою оптимізації і підвищення ефективності професійної праці. *Професіографія* охоплює різні сторони конкретної професійної діяльності – соціальні, соціально-економічні, історичні, технічні, технологічні, правові, гігієнічні, психологічні, психофізіологічні та соціально-психологічні. Детальність їх вивчення залежить від соціального замовлення.

Інформаційна професіографія спрямована на забезпечення профорієнтаційної діяльності, охоплює всі названі характеристики, але подає їх узагальнено, коротко, описово.

Корекційна професіографія спрямована на підвищення безпеки професійної праці, детально й аналітично описує тільки ті характеристики, що є основними джерелами загрозової поведінки людини в цій сфері.

Діагностична професіографія – забезпечує організацію професійної психодіагностики, зорієнтована на вивчення технічних, правових, технологічних, психологічних, психофізіологічних і соціально-психологічних характеристик праці тільки на тих етапах роботи, від яких більшою мірою залежить кінцевий результат і на яких потрібні найвищі показники швидкості, точності діяльності та відповідальності за виконання завдання.

Формувальну професіографію використовують у процесах професійного навчання та професійної підготовки; вона охоплює соціально-економічні, історичні, правові характеристики професії в загальних рисах, з детальним аналітичним опрацюванням технічних і технологічних сторін конкретної професійної діяльності.

Професіографія містить комплекс методів вивчення професійної діяльності, в тому числі – *методи збору емпіричних даних* (вивчення документації, спостереження, опитування, дослідження продуктів діяльності, біографічний метод і метод трудового експерименту тощо); *методи їх аналізу* (експертної оцінки, якісного аналізу емпіричних даних, статистичного аналізу тощо), а також *методи психологічної інтерпретації* (структурно-системний аналіз, функціонально-структурний аналіз тощо).

У процесі **аналізу документації** проводиться аналіз спеціальної літератури про зміст діяльності, що вивчається, виробничих звітів і журналів, службових характеристик.

Анкетування – отримання письмових відповідей на поставлені питання, може бути двох типів: «по типу вільної відповіді», по типу «обраної відповіді». Основною умовою отримання достовірних відомостей в ході опитування є переконання опитуваного, що відомості, які він повідомляє, не використовуватимуться йому на шкоду.

Спостереження за ходом робочого процесу і поведінкою фахівців дозволяє дати точніший опис дій, прийомів, рухів працюючих відповідно до виробничих завдань і результатів праці. Спостереження дозволяє виявити психологічні вимоги, що висуваються професією до людини, встановити, які моменти професійної діяльності зумовлюють ті або інші вимоги до працівника. Спостереження бажано супроводжувати хронометражем.

Метод самоспостереження і самозвіту у разі, коли психолог стає фахівцем в професії, що вивчається, одержав назву трудового методу.

Експеримент може використовуватися для перевірки і корекції вже складеної психограми. Для цього виділяються декілька груп фахівців з різною професійною успішністю. У кожній групі перевіряються властивості, визнані професійно значущими, і порівнюється ступінь їх прояву і впливу на результат діяльності в групах випробуваних. Застосовується *виробничий експеримент* (різновид природного експерименту).

Алгоритмічний метод дає можливість представити сукупність дій у компактній формі і розкрити їх закономірні зв'язки. **Алгоритм** – жорстка послідовність дій, що неминуче приводить до вирішення задачі певного класу. Передбачена алгоритмом послідовність дій може мати словесний опис і може бути описана у символічній формі або у вигляді кінематичного графіка.

Структурний метод (А.І. Губінський) припускає опис трудової діяльності у вигляді структури, що складається з робочих і допоміжних операцій. Для кожної з включених до структури операцій визначаються характеристики: час та надійність. Одним з принципів, структурного методу, є принцип ієрархічної структуризації, що полягає у тому, що діяльність представляється на:

- оперативному рівні – у вигляді структури взаємозв'язків задач, що вирішуються;
- рівні вирішення однієї задачі – у вигляді структури взаємозв'язків алгоритмів;
- рівні алгоритму – у вигляді структури взаємозв'язків блоків операцій;
- рівні блоку операцій.

Системний аналіз дозволяє вивчати співвідношення ступеня прояву основних професійно значущих якостей суб'єкта праці, визначати ступінь впливу професійно важливих якостей особистості на кінцевий результат трудової діяльності. Системний аналіз вимагає розгляду будь-якого явища в розвитку, що по відношенню до професійної діяльності виступає, зокрема, як вимога вивчення процесу оволодіння діяльністю, становлення професійної майстерності, виникнення професійних деформацій особистості тощо. Цей метод *орієнтований на збір, опис, аналіз та систематизацію матеріалу про професійну діяльність і її організацію з різних сторін.*

В результаті професіографічного аналізу складаються професіограми або зведення даних (технічних, санітарно- гігієнічних, технологічних, психологічних, психофізіологічних) про конкретний процес праці і його організації, а також психограми професій.

Професіограма - науково обґрунтовані норми і вимоги професії до видів професійної діяльності і якостей особистості фахівця, які дозволяють йому ефективно виконувати вимоги професії, отримувати необхідний для суспільства продукт і в той же час створюють умови для розвитку особистості самого працівника.

В цілому професіограма повинна відповідати наступним вимогам:

- *чітко виділяти предмет і основні результати праці* (на що спрямовані головні зусилля людини в праці - показувати можливі лінії розвитку людини засобами професії, динаміку психічних новоутворень в ході праці, з яких людина може вибрати напрямку росту з урахуванням своєї індивідуальності);
- *показувати перспективи зміни в самій професії* (яким може бути фахівець завтрашнього дня, найближчого майбутнього);
- *мати спрямованість на вирішення практичних завдань* (професійне навчання, профвідбір, раціоналізацію нових видів праці і ін.);
- *описувати необхідні некомпенсаторні психологічні професійні якості*, а також психологічні властивості людини, які хоча і відсутні у нього, але можуть бути компенсовані.

Психограми є «портретом» професії, складеним на основі психологічного аналізу конкретної трудової діяльності, до складу якого входять професійно важливі якості (ПВЯ), а також психологічні і психофізіологічні складові, що актуалізуються даною діяльністю і забезпечують її виконання. Важливість **методу професіографії** пояснюється тим, що він дозволяє моделювати зміст і методи формування професійно важливих якостей особи, заданих тією або іншою професією і будувати процес їх розвитку, виходячи з даних науки.

Розглянемо найважливіші випадки застосування розроблених для спеціальних цілей професіограм.

Професіограми, що спрямовані на оптимізацію праці, привертають увагу до підвищеного виробничого навантаження, несприятливих виробничих умов, нераціональної організації виробництва та праці, незручного обладнання робочого місця і машин, до моментів, що відволікають від роботи, до шкідливих дій виробничого середовища й випадків.

Професіограми, які використовують під час консультування з питань розміщення кадрів і психологічного відбору працівників, мають перелік особливостей роботи і вимог до стану психіки, здібностей, особливостей і спрямованості особистості. У цих професіограмах мають бути відображені такі характеристики праці, які позитивно або негативно впливають на психіку людини й ефективність роботи.

Професіограми для організації професіонального навчання показують, від яких саме здібностей, особливостей і вміння залежить успіх й ефективність навчання. Одночасно професіограми мають виявити ті методи, форми і стани практичного та теоретичного навчання, що є надзвичайно складними й вимагають раціоналізації, враховують загальний рівень підготовки і нейропсихічних можливостей слухачів.

Професіограми для підвищення рівня безпеки праці зосереджені на недоліках і прорахунках, що є у забезпеченні техніки безпеки та гігієни праці. У цих професіограмах треба визначити специфічні психологічні функції, процеси, здібності й особливості, що потрібні для безпечного використання роботи на відповідальних і особливо важких ділянках.

Професіограми для оптимізації організації праці та кооперації мають перелік об'єктивних і суб'єктивних факторів, що впливають на мотивацію праці або стосунки між людьми і можуть ускладнити обставини на робочому місці або у професійному колективі.

Професіограми, які використовують під час нормування й оцінки праці, мають класифікувати також види і міру психічного навантаження, що характеризують відповідальність і небезпечність роботи, охоплюють весь комплекс труднощів, що пов'язані з її виконанням.

Досвід застосування комплексних і особливо спеціальних професіограм підтверджує важливу роль професіографії в діяльності психолога на підприємствах, фірмах, установах.

Психологічні професіограми є не тільки висхідним матеріалом для експертиз і консультацій, що отримують у психолога керівники різних рівнів, а й методичним матеріалом, що допомагає вирішити виробничі, економічні та соціальні проблеми на підприємствах й організаціях.

Таблиця 1.1

Комплекс методів вивчення професійної діяльності

Професіограми	Психограми
для оптимізації умов і режиму праці	професія (спеціальність, посада)
для покращення санітарно-гігієнічних умов і безпеки праці	умови і можливості роботи
для вирішення соціально-психологічних питань	зовнішні чинники
для турботи про працівників і керівництво	особливі або виключні вимоги до психіки людини
для оцінки та стимулювання праці	структурограма

Психологічна класифікація професій

У вітчизняній психології найбільшу популярність здобула класифікація професій, розроблена Є.А. Клімовим. У відповідності з об'єктом праці виділяються **п'ять типів професій**:

1. **«Людина – жива природа» (П)**. Представники цього типу професій мають справу з рослинними і тваринними організмами, мікроорганізмами й умовами їх існування (агроном, зоотехнік, ветеринар, мікробіолог та інші).

2. **«Людина – людина» (Л)**. Предметом інтересу, обслуговування, розпізнавання, перетворення тут є соціальні системи, співтовариства, групи населення, люди різного віку

(продавець, перукар, інженер-організатор виробництва, лікар, вчитель, соціальний працівник, психолог, правоохоронець та інші).

3. «**Людина – техніка**» (Т) і нежива природа. Працівники мають справу з неживими, технічними об'єктами праці (слюсар-складальник, технік-механік, електрослюсар, інженер-електрик, технік-технолог та інші).

4. «**Людина – знакова система**» (З). Природні і штучні мови, умовні знаки, символи, цифри, формули – ось наочні світи, якими займаються представники цього типу професій (оператор фотонабірного автомату, програміст, кресляр-картограф, математик, редактор видавництва, мовознавець та інші).

5. «**Людина – художній образ**» (Х). Явища, факти художнього відображення дійсності – ось що займає представників професій цього типу (художник-декоратор, художник-реставратор, настроювач музичних інструментів, концертний виконавець, артист балету, актор драматичного театру та інші).

В межах кожного типу професій Є.О. Клімовим виділені їх класи за ознакою цілей: *професії гностичні; професії, що пов'язані з перетворенням; професії, що пов'язані з пошуком.*

За ознакою основних знарядь, засобів праці в рамках кожного класу виділяють чотири відділи: *професії ручної праці; професії машинної праці (М) (машини з ручним управлінням використовуються для обробки, переміщення, перетворення предметів праці, тому типовими професіями в цьому підрозділі є водій, машиніст і т.д.); професії, пов'язані із застосуванням автоматизованих і автоматичних систем, – оператори машин з ЧПУ і т.д.; професії, пов'язані з переважанням функціональних засобів праці.*

За умовами праці професії можна розділити на чотири групи:

- робота з умовами мікроклімату, близькими до побутових, «кімнатних»: лаборанти, бухгалтери, програмісти;
- робота, пов'язана з перебуванням на відкритому повітрі в будь-яку погоду: агроном, монтажник сталевих і залізобетонних конструкцій, патрульний поліцейський;
- робота в незвичайних умовах (на висоті, під землею, під водою, при підвищених і знижених температурах: такелажник, водолаз, машиніст гірського комбайну, пожежник);
- робота в умовах підвищеної моральної відповідальності за життя і здоров'я людей – дорослих або дітей, пов'язана з великими матеріальними цінностями (вихователь дитячого саду, вчитель, лікар, слідчий).

Аналізуючи склад дій для кожного типу професій, Є.О. Клімов намітив чотири їх групи:

1. Рухові (дії переміщення, розташування, повороти і т.д.).
2. Пізнавальні (гностичні) дії, куди входять дії сприйняття, уяви і логічні дії.
3. Дії міжособистісного спілкування; дії, що діагностують; дії-вимоги; дії з інформаційного управління партнером.
4. Дії по узгодженню зусиль.

У зв'язку з визначенням вимог, що пред'являються до працівника, К.М. Гуревич **виділив три типи професій:**

- професії, де кожна здорова людина може досягти суспільно прийнятної ефективності діяльності;
- професії, в яких далеко не кожна людина може добитися потрібної ефективності;
- професії, які за своєю суттю вимагають досягнення вищих ступенів майстерності, пред'являють специфічні вимоги до індивідуальних особливостей людини (тобто, абсолютної професійної придатності).

За предметом праці всі професії (за О.М. Леонтьєвим) поділяються на *біономічні* (природні), *техномічні* (технічні), *сигномічні* (знакові), *артономічні* (що мають відношення до художніх образів) і *соціономічні* (пов'язані з взаємодією людей).

**МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ВНУТРІШНІХ СПРАВ**

Факультет № 6

Кафедра соціології та психології

ТЕКСТ ЛЕКЦІЇ

з навчальної дисципліни «**Психологія професійної діяльності**»
вибіркових компонент
освітньої програми другого (магістерського) рівня вищої освіти

053 Психологія (практична психологія)

за темою № 2 – Професійне самовизначення особистості. Гендерний аспект професійного самовизначення і становлення у чоловіків та жінок.

Харків 2019

ЗАТВЕРДЖЕНО

Науково-методичною радою
Харківського національного
університету внутрішніх справ
Протокол від 28.09.2019 № 7

СХВАЛЕНО

Вченою радою факультету № 6
Протокол від 28.09.2019 № 7

ПОГОДЖЕНО

Секцією Науково-методичної ради
ХНУВС гуманітарних та соціально-
економічних дисциплін
Протокол від 28.09.2019 № 7

Розглянуто на засіданні кафедри соціології та психології
(протокол від 28.09.2019 № 7).

Розробники:

1. Доцент кафедри соціології та психології, кандидат психологічних наук
Пономаренко Яна Сергіївна.

Рецензенти:

1. Доцент кафедри педагогіки та психології Харківської державної академії
фізичної культури, кандидат психологічних наук, доцент Павлик О.М.
2. Доцент кафедри соціології та психології факультету № 6 ХНУВС, кандидат
психологічних наук, доцент Греса Н.В.

План лекції

1. Співвідношення понять професія, професіонал та професіогенез.
2. Сутність професійного самовизначення.
3. Професіоналізація і професійний розвиток особистості.
4. Особливості взаємодії особистісного та професійного становлення на різних етапах життєвого шляху.
5. Психологічні особливості професійної кар'єри у чоловіків та жінок.

Рекомендована література:

Основна:

1. Шнейдер Л.Б. Профессиональная идентичность: Монография / Л.Б. Шнейдер. – М.: МОСУ, 2001. – 272 с.
2. Психологія у професійній діяльності поліції: навч. посіб./ [О.О. Євдокімова, І.В.Жданова, Д.В. Швець та ін.]; за заг. ред. В.В. Сокурєнко; МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2018. – 426 с.
3. Мучински П. Психология, профессия, карьера / П. Мучински. – 7-е изд. – СПб : Питер, 2004. – 539 с.
4. Поваренков Ю.П. Психологическое содержание профессионального становления человека / Ю.П. Поваренков. – М. : УРАО, 2002. – 160 с.

Допоміжна:

1. Шнейдер Л.Б. Профессиональная идентичность (Структура, генезис и условия становления): дис. ... д-ра психол. наук: 19.00.13 / Л. Б. Шнейдер. – М., 2001. – 327 с.
2. Франкл В. Человек в поисках смысла / В. Франкл. М.: Прогресс, 1990. – 368 с.
3. Патырбаева К.В. Идентичность: социально-психологические и социально-философские аспекты: коллективная монография / К.В. Патырбаева, В.В. Козлов, Е.Ю. Мазур, Г.М. Конобеев, Д.В. Мазур, К. Марицас, М.И. Патырбаева; науч. ред. К.В. Патырбаева; Перм. гос. нац. иссл. ун-т. – Пермь, 2012. – 250 с.

Інформаційні ресурси в Інтернеті:

1. Пошукова система Google Академія (Google Scholar) - <http://scholar.google.com>
2. Сайт «Научная сеть» - <http://www.nature.ru/>
3. Сайт «Brain Maps» - <http://brain-maps.org/>
4. Сайт «Cyberleninka» - <https://cyberleninka.ru/>
5. Національна бібліотека України імені В. І. Вернадського. <http://www.nbuv.gov.ua/>

Текст лекції

Співвідношення понять професія, професіонал та професіогенез.

Для виявлення змістовних характеристик процесу професіоналізації (професіогенезу, професійного розвитку, професійного становлення) особистості необхідно визначити поняття «професія» і «професіонал». Методологічні й понятійні підстави психологічних досліджень процесу професіоналізації багато в чому визначаються тим акцентом, що виявляється у тлумаченні даних понять.

У більшості вітчизняних і закордонних психологічних досліджень **поняття «професія» і «професіонал»** розглядаються в декількох контекстах:

- професія як активність суб'єкта; професіонал як суб'єкт діяльності;
- професія як предметна діяльність; професіонал як фахівець, спеціально навчена людина;
- професія як співтовариство професіоналів; професіонал як член співтовариства;
- професія як спосіб буття людини, його ставлення до реальності; професіонал як творець, носій професійної свідомості.

Різне змістовне наповнення даних понять зумовлює різні аспекти розгляду процесу професіоналізації, його основних характеристик, механізмів і закономірностей. Ідея діяльнісного характеру людини є однією з основних ідей психології. **Свідома діяльність розглядається як форма буття й спосіб саме людського існування.** На думку С. Л. Рубінштейна, наявність свідомості й діяльності є фундаментальною характеристикою людського існування у світі.

Специфічною відмінністю професіонала стає здатність штучного зовнішнього ставлення до власної діяльності. Якщо розглядати свідомість як усвідомлене буття, то тоді **професіонал** – це людина, яка володіє знаннями, точніше, усвідомленням сутності своєї діяльності, яка системно орієнтується в інваріантних характеристиках навколишньої реальності й яка вміє виявляти їх у кожному конкретному випадку.

Погляд професіонала на реальність є специфічним, оскільки із психологічної точки зору становлення будь-якої професійної діяльності є завжди формування певного професійного, на відміну від життєвого, способу усвідомлення об'єктивного світу, що перетворюється на предмет діяльності.

Зміст професійної свідомості містить у собі систему усвідомлених професійно необхідних смислів діяльності, узагальнених і оперативних знань про цілі і засоби, плани і програми, про об'єктів й суб'єктів взаємодії, норми і критерії оцінки успішності й ефективності діяльності тощо.

Самовизначення – це визначення самою людиною того, що їй треба і чого не треба; що «її», а що «не її». **Самовизначення** – це заснований на вільному волевиявленні вибір індивідом свого життєвого шляху, свого місця в суспільстві, способу життя і видів діяльності, а також лінії поведінки у проблемних і конфліктних ситуаціях.

Якщо відштовхуватися від ідей Я-концепції, то потреби у самовизначенні стають базовими потребами для творчого саморозвитку особистості. Тому одна з головних педагогічних проблем полягає в створенні умов для запуску мотиваційно-потребового механізму «самості» особистості в процесі набуття нею життєвого досвіду та професійного становлення.

А.Б. Булкін вказує дві філософські категорії - «володіння» і «буття» - визначає структуру та ієрархію всіх цінностей людини, її ставлення до навколишнього світу і спосіб існування в ньому. При існуванні за принципом «володіння» ставлення людини до світу виражається в прагненні перетворити все і вся, в тому числі і самого себе, в свою власність. «Буття» ж - такий спосіб існування, при якому людина найбільш продуктивно використовує свої здібності, перебуває в єднанні зі світом, прагне ділитися з іншими, жертвувати собою. Дані принципи життєвої орієнтації лежать в основі всієї структури цінностей людини, соціальних груп і суспільства в цілому.

Цікавим є розподіл людей за ставленням до трудової діяльності, до праці. Частина людей працює для самореалізації у праці, в роботі. Інша - для того, щоб заробити кошти і реалізувати себе у дозвіллі. При цьому «дозвілля» розглядається в широкому сенсі: це і відпочинок, і спілкування - в сім'ї, з родичами і друзями, і виховання дітей, і саморозвиток

- читання книжок, відвідування театрів, музеїв і т.ін. Звідси за законами комбінаторики виникають чотири можливих варіанти діяльності:

1. Модус «бути» і пріоритет самореалізації у праці.
2. Модус «володіти» і пріоритет самореалізації у праці.
3. Модус «володіти» і пріоритет самореалізації в дозвіллі.
4. Модус «бути» і пріоритет самореалізації в дозвіллі.

Професійне самовизначення – це комплекс уявлень людини про себе як професіонала, це цілісний образ себе як професіонала, система відносин і установок до себе як професіонала. Професійна самосвідомість включає усвідомлення людиною норм, правил, моделей своєї професії як еталонів для усвідомлення своїх якостей. Тут закладаються основи професійного світогляду, пізніше - особистого професійного кредо, особистої концепції професійного праці, з якої буде виходити фахівець, в своїй праці.

Професійне самовизначення - це одна з найважливіших проблем в житті кожної людини. Дана проблема може розглядатися в контексті життєвого і особистісного сенсу, самоактуалізації. Сенс життя як спосіб ставлення до світу реалізується особистістю в професії. Самовизначення передбачає не тільки самореалізацію в діяльності, а й розширення своїх особистісних можливостей, здатність «виходити за рамки самого себе», знаходити нові сенси у конкретній справі і у всьому своєму житті.

Л.Б. Шнейдер зіставивши поняття «професійне самовизначення» і «професійна ідентичність», дійшла висновку, що поняття «професійне самовизначення» в одному випадку ширше поняття «професійна ідентичність», в другому – вужче. Ширше у випадку, коли професійне самовизначення охоплює більший діапазон можливостей, бо відноситься до вибору професії, пошуку способів реалізації професійної діяльності. Вужче тоді, коли професійна ідентичність є категорією професійної самосвідомості, відображає єдність професійного менталітету і майстерності, породжується професійним досвідом і професійним спілкуванням. Професійна ідентичність пов'язує воедино долю і істину, реальність і ментальність, свідомість і поведінку, тобто можна вважати в даному випадку, що вона – ширше.

Поняття «професійне самовизначення» та «професійна ідентичність» є взаємопов'язаними: **професійне самовизначення** – це пошуки особистісного змісту професії, рефлексія власних професійних досягнень; **професійна ідентичність** – це вершина професійного розвитку, самоусвідомлення себе як професіонала.

На думку В.О. Ядова, психологія в дослідженні фундаментальних проблем **самовизначення індивідів** «...по-перше, концентрує інтерес в сфері дослідження психічних механізмів самого процесу ідентифікації і, по-друге, "точкою відліку" позначає самого індивіда, тобто вивчає його самоідентифікації, починаючи з фізичного (організмичного) самовизначення і закінчуючи самовизначенням в моральному "просторі"».

В сучасних умовах об'єктом інтенсивного вивчення у вітчизняній та зарубіжній психології є дослідження **професійної ідентичності**. Вчені активно досліджують проблеми професійного самовизначення, психологічні особливості особистості в трудовій діяльності в контексті професійної ідентичності (О.Г. Асмолов, О.П. Єрмолаєва, К.О. Абульханова-Славська, Ю.П. Поваренко, Л.Б. Шнейдер, Г.О. Озеріна, Г. Брейкуелл, А.О. Реан).

Визначення професійної ідентичності запроповав Л.Б. Шнейдер, яка його трактує, як «...об'єктивна і суб'єктивна (тобто дана в переживанні) єдність з професійною групою, справою, окремою людиною, яка обумовлює спадкоємність професійних характеристик (норм, ролей і статусів) особистості. Зворотній процес, пов'язаний з об'єктивним і суб'єктивним

відкиданням цієї єдності є професійне відчуження. Визначення не суперечать реальності, але мають яскраво виражену емоційну поляризованість (позитивну-негативну)».

Дослідниця окреслила **структурні елементи професійної ідентичності**, які формують професійну свідомість:

- усвідомлення своєї приналежності до професійної групи;
- співвідношення свого рівня знань з більш досвідченим взірцем, усвідомлення ступеню своєї значимості в професійній групі, знання про свої сильні та слабкі сторони, про можливі шляхи вдосконалення, про потенційні успіхи та невдачі;
- уявлення про своє майбутнє.

Л.Б. Шнейдер зіставивши поняття «**професійне самовизначення**» і «**професійна ідентичність**», дійшла висновку, що поняття «професійне самовизначення» в одному випадку ширше поняття «професійна ідентичність», в другому – вужче. Ширше, у випадку коли професійне самовизначення охоплює більший діапазон можливостей, так як в основному відноситься до вибору професії, пошуку способів реалізації професійної діяльності. Вужче, тоді як **професійна ідентичність** є категорією професійної самосвідомості, відображає єдність професійного менталітету і майстерності, породжується професійним досвідом і професійним спілкуванням. Професійна ідентичність пов'язує воедино долю і істину, реальність і ментальність, свідомість і поведінку, то можна вважати в даному випадку, що вона – ширше.

На думку Буякаса Т.М, до числа важливих, ключових етапів професійного самовизначення особистості відноситься **період навчання**, який часто визначає весь хід подальшого життя людини. Тому саме в цей період починає формуватися професійна ідентичність

Професійне самовизначення - це одна з найважливіших проблем в житті кожної людини. Дана проблема може розглядатися в контексті життєвого і особистісного сенсу, самоактуалізації. Сенс життя як спосіб ставлення до світу реалізується особистістю в професії. Дійсно, самовизначення передбачає не тільки самореалізацію в діяльності, а й розширення своїх особистісних можливостей, здатність «виходити за рамки самого себе», знаходити нові сенси в конкретній справі і у всьому своєму житті.

Згідно Л.І. Анциферової, є взаємозв'язок між змістом життя і особливим ставленням професіонала до своєї праці. Для професіонала праця є центральною життєвою цінністю, основою життєвого самовизначення особистості, джерелом самоповаги, способом самоактуалізації.

В дослідженнях Патирбаєвої К.В., йдеться мова про те, що «...поняття професійного самовизначення особистості тісно пов'язане поняттями, котрі характеризують професійний шлях особистості: *ідентифікація, становлення, розвиток, самореалізація в професії*».

Так, **ідентифікація** передбачає формування особистісних особливостей професіонала, в яких проявляються його уявлення про своє місце в соціальному та професійному середовищі, рівень діяльності, що визначає ставлення професіонала до дійсності.

Професійне становлення передбачає певні етапи, пов'язані зі специфічними психофізіологічними і соціально психологічними особливостями, що забезпечують успішне виконання професійної діяльності.

Професійний розвиток включає закономірну зміну індивіда і особистості в ході професійної діяльності. Даний процес, характеризується кількісними, якісними, структурними перебудовами, що забезпечує нормальне функціонування людини як суб'єкта праці.

Самореалізація в професії – це здійснення себе, як виявлення, і внаслідок цього розвиток своїх можливостей: збагачення смислів діяльності та поведінки, розкриття посилення здібностей, свободи індивідуального розвитку і творчості, що в цілому сприяє процесу саморозвитку особистості».

Отже, у **процесі професіоналізації** відбувається формування професійної ідентичності особистості, що розглядається як усвідомлення своєї приналежності до певної професії і певного професійного співтовариства. Процеси ідентифікації у професійній діяльності протікають **при взаємодії двох факторів** (А.О. Реан, А.Р. Кудашев, А.А. Баранов). **По-перше**, це оволодіння новим простором цілей, які стають більш різноманітними і якісно більш складними в процесі професійного розвитку особистості. **По-друге**, формування професійної ідентичності особистості пов'язане з істотним збільшенням рольової вираженості поведінки в процесі професійного розвитку особистості.

Створення психологічних теорій професійного розвитку відбувалося в індустріальних країнах Європи й Америки на початку ХХ ст. Зростання інтересу до «професійної психології» було зумовлене пошуком можливостей збільшення ефективності виробництва. Певний вплив на формування психологічних концепцій професійного розвитку зробили теорії особистості, що оформлялися у закордонній психології. Цей взаємозв'язок загальної психології й психології професійного розвитку виявився підставою для побудови концепцій професійного розвитку, характеристики яких представлені у таблиці.

Коротка характеристика основних закордонних теорій професійного розвитку

Напрями	Представники концепцій і теорій	Підстави професійного вибору й розвитку
Диференційно-діагностичний	Ф. Парсонсон	Індивідуальні особливості (властивості, якості)
Психодинамічний	З. Фрейд, У. Мозер, Л. Зонди, Э. Рое	Потреби
Типологічний	Д. Холланд	Самооцінка особистісного типу
Теорії рішень	Х. Томз, Г. Рис, П. Циллер, Д. Тидеман, О. Хара	Система орієнтувань у професійних альтернативах
Теорії розвитку	Э. Гинзберг, Д. Сьюпер, У. Джейд	Процесуальні характеристики онтогенетичного розвитку

Психологічні особливості професійної кар'єри у чоловіків та жінок.

Професія в житті кожної людини займає важливе місце, особливо значима вона для чоловіка. **Професійна зайнятість** є тією сферою діяльності, яка традиційно приписується чоловічому стереотипу поведінки. Незважаючи на розвиток андрогинних і егалітарних моделей поведінки і соціалізації особистості, найбільш загальною для більшості культур виступає традиційна система виховання, коли хлопчиків з дитинства орієнтують на важливість реалізації в професійній сфері для підтвердження своєї я-концепції і успішності в суспільстві, а дівчаткам приписують необхідність реалізації в першу чергу материнських функцій.

Таким чином, **професійне становлення** - це один з найважливіших аспектів життя чоловіка, який вимагає від особистості концентрації в накопиченні професійних знань, умінь і навичок і постійної зміни глибинних характеристик, спрямованих на процес самоактуалізації. Як зазначає К.О. Абульханова-Славська, людина не може просто жити і виконувати свою роботу, але повинен знайти мету, співвідносячись з якою робота і професія, він і його дії в професії займають важливе місце в системі життєвих сенсів. Тобто **професійне становлення** - це постійний розвиток особистості, пов'язаний зі зміною всієї структури і змісту образу «я».

Образ «я» - це нерозривна єдність знань і уявлень особистості про себе, без якої неможливе існування самої особистості. У вітчизняній і зарубіжній психології домінує уявлення про **потрійну структуру самосвідомості**: когнітивний, афективний, конативний компоненти (І.С. Кон, С.Л. Рубінштейн, І.І. Чеснокова). Вважається, що всі ці три компоненти

відображаються в інших рівнях образу «я» і визначаються як «я-реальне», «я-ідеальне», «я-дзеркальне» та ін. Кожен новий життєвий етап проявляється в особливостях протиріч в образах «я» і ставить перед особистістю проблему інтеграції нового образу «я» і самосвідомості. Узгодженість образів «я» впливає на цілісність, самореалізацію особистості та її психологічну задоволеність життям (Д.О. Леонт'єв, З.І. Рябікіна).

Професійний образ «я» - це усвідомлення і оцінка себе як представника певної професії. У процесі професійного становлення відбуваються суттєві зміни в структурі і змісті образу «я», коли особистості необхідно вивчити, сконструювати і «освоїти» новий професійний образ «я» і інтегрувати його з вже наявними.

Гендерні дослідження в психології вказують, що соціально-психологічна стать особистості є найважливішим фактором, що впливає на розвиток професійного образу «я». Дослідники виділяють різні аспекти взаємодії гендерної та професійної ідентичності у представників різних професійних, вікових, соціальних та етнічних груп (Д.В. Воронцов, Ю.Є. Гусева, М. Кімел, О.С. Некрасов, С. Орлянський).

Більшість авторів відзначають, що досягнення взаємозв'язку гендерної та професійної ідентичності - це *складний поетапний процес, що включає взаємодію різних компонентів, змістовних характеристик і властивостей особистості*. Причому більша частина досліджень присвячена вивченню проблем гендерного та фахового образу «я», що існують у жінок. Однак треба зазначити, що проблема поєднання, або інтеграції, образів «я» (професійного і гендерного) не може бути розглянута тільки як жіноча. В процесі життя чоловік також долає цілий ряд протиріч, пов'язаних зі зміною способу «я».

В ряду якостей і властивостей, які регулюють поведінку особистості, самооцінка займає важливе місце. **Самооцінка** - це ставлення людини до себе, що виражається в оцінці себе, своїх якостей і поведінки, що обумовлює прийняття чи неприйняття своєї особистості. **Самооцінка** - це результат інтегративної роботи особистості в сфері самопізнання, з одного боку, і в сфері емоційно-ціннісних самоставленні - з іншого.

Самооцінка може бути адекватною і неадекватною. Розрізняють неадекватну завищену самооцінку - переоцінку себе суб'єктом і неадекватну занижену самооцінку - недооцінку себе суб'єктом.

За допомогою самооцінки відбувається регуляція поведінки особистості. Досить високий рівень розвитку саморегулювання поведінки, який об'єктивно виражається в тонкощі, диференційованості й адекватності всіх усвідомлених поведінкових реакцій, вчинків, вербальних проявів, відповідає зрілому станом розвитку самосвідомості в цілому: адекватної самооцінки, а також орієнтації на самооцінку, а не на оцінку іншими.

Самооцінка є тим індикатором, який в першу чергу дає уявлення про те, наскільки суперечливо або комфортно для особистості відбувається процес адаптації до нової життєвої ситуації. Особливо схильна до змін самооцінка на першому етапі становлення особистості - це етап «Професійна адаптація» (2-5 років в професії). Найчастіше в професійних періодизаціях головним критерієм для виділення етапів (груп) професійного становлення виступає стаж перебування в професії або посади (В. Бодров, Е. Зеєр).

Існують численні теоретичні та емпіричні дослідження вітчизняних і західних вчених, присвячені гендерним особливостям побудови професійної кар'єри. Наше законодавство хоча і створює правове середовище, тобто передумови для рівноправності, але не забезпечує практичної реалізації цієї рівноправності, не протидіє всім формам дискримінації жінок на ринку праці. Психологічні і соціальні розбіжності не перешкоджають рівності у виборі професії та робочого місця. Адже рівність означає свободу вибору, а розходження ведуть до того, що чоловіки і жінки можуть надавати перевагу різним сферам діяльності.

**МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ВНУТРІШНІХ СПРАВ**

Факультет № 6

Кафедра соціології та психології

ТЕКСТ ЛЕКЦІЇ

з навчальної дисципліни «**Психологія професійної діяльності**»
вибіркових компонент
освітньої програми другого (магістерського) рівня вищої освіти

053 Психологія (практична психологія)

за темою № 3 – Особистість фахівця як суб'єкта творчої трудової діяльності та професійного становлення.

Харків 2019

ЗАТВЕРДЖЕНО

Науково-методичною радою
Харківського національного
університету внутрішніх справ
Протокол від 28.09.2019 № 7

СХВАЛЕНО

Вченою радою факультету № 6
Протокол від 28.09.2019 № 7

ПОГОДЖЕНО

Секцією Науково-методичної ради
ХНУВС гуманітарних та соціально-
економічних дисциплін
Протокол від 28.09.2019 № 7

Розглянуто на засіданні кафедри соціології та психології
(протокол від 28.09.2019 № 7).

Розробники:

1. Доцент кафедри соціології та психології, кандидат психологічних наук
Пономаренко Яна Сергіївна.

Рецензенти:

1. Доцент кафедри педагогіки та психології Харківської державної академії
фізичної культури, кандидат психологічних наук, доцент Павлик О.М.
2. Доцент кафедри соціології та психології факультету № 6 ХНУВС, кандидат
психологічних наук, доцент Греса Н.В.

План лекції

1. Цілі і методи вивчення структури суб'єкта професійної діяльності.
2. Ситуаційно-психологічний аналіз професійної діяльності.
3. Психічні регулятори професійної праці людини.
4. Психологія трудової мотивації особистості.

Рекомендована література:

Основна:

1. Поваренков Ю.П. Психологическое содержание профессионального становления человека / Ю.П. Поваренков. – М. : УРАО, 2002. – 160 с.
2. Мучински П. Психология, профессия, карьера / П. Мучински. – 7-е изд. – СПб : Питер, 2004. – 539 с.
3. Климов Е.А. Психология профессионала / Е.А. Климов. – М.: Ин-т практ. психологии ; Воронеж : МОДЭК, 1996. – 400 с.
4. Маркова А.К. Психология профессионала / А.К. Маркова. – М.: Межд. гуманитар. фонд, 1996. – 312 с.

Допоміжна:

1. Бурлачук Л. Ф., Коржова Л.Ф. Психология жизненных ситуаций. М.: Российское педагогическое агентство, 1998. 263 с.
2. Деркач А. А. Акмеологические основы развития профессионала [Текст] / А. А. Деркач. – М. : Изд-во Московского психолого-социального института ; Воронеж : НПО «МОДЭК», 2004. – 237 с.
3. Маслоу А. Мотивация и личность [Текст] / А. Маслоу. –М. : Проспект, 2004. – 326 с.

Інформаційні ресурси в Інтернеті:

1. Пошукова система Google Академія (Google Scholar) - <http://scholar.google.com>
2. Сайт «Научная сеть» - <http://www.nature.ru/>
3. Сайт «Brain Maps» - <http://brain-maps.org/>
4. Сайт «Cyberleninka» - <https://cyberleninka.ru/>
5. Національна бібліотека України імені В. І. Вернадського. <http://www.nbuv.gov.ua/>

Текст лекції

Людська психіка пізнається і виявляється через певну діяльність. Людина виступає в житті як діяч і творець, незалежно від того, яким видом праці вона займається. У діяльності розкривається багатство духовного і психічного світу особистості: глибина розуму і переживань, сила уяви і волі, здатності і риси характеру.

Діяльність – це людська специфічна форма активного ставлення до навколишнього світу, зміст якої складає його доцільна зміна і перетворення. Людська діяльність передбачає певне протиставлення суб'єкта і об'єкта діяльності. Людина бачить для себе об'єкт діяльності як матеріал, який має отримати нову форму і властивості, перетворитися із матеріалу в продукт діяльності.

Діяльність є категорією соціальною, притаманною людям в суспільстві. Тваринам же притаманна життєдіяльність, що необхідна їм для виживання в природі. Людська особистість проходить свій розвиток саме в діяльності, в процесі якої формується людська свідомість. Діяльність є реальною рушійною силою суспільного прогресу й умовою самого існування суспільства.

Ознаки діяльності:

- це завжди діяльність суб'єкта, вона має суспільний характер;
- діяльність є взаємодією суб'єкта з об'єктом, тобто вона необхідно є предметною, змістовною;
- їй притаманні цілеспрямованість, плановість і тривалість;
- вона завжди творча;
- самостійна.

Громадський характер діяльності полягає в тому, що будь-яка діяльність за своїм змістом і способами виконання є результатом суспільно-історичного розвитку суспільства.

Цілеспрямованість діяльності пов'язана з тим, що вона є усвідомленою і спрямованою на досягнення певного результату.

Плановість діяльності полягає в тому, що вона являє собою певну систему окремих дій.

Діяльність можна класифікувати за різними підставами. Вона може бути поділеною на:

- 1) матеріальну і духовну;
- 2) виробничу, трудову і нетрудову;
- 3) репродуктивну (спрямовану на отримання вже відомого результату вже відомими засобами) і продуктивну (творчість), пов'язану з виробленням нових цілей і відповідних їм засобів або з досягненням відомих цілей за допомогою нових засобів.

Дія є одиницею аналізу в діяльності. Дії можуть бути спрямованими не тільки на предмет, але і на оточуючих людей. В цьому випадку, дані дії стають актом поведінки, вчинком.

Сукупність дій, об'єднаних спільною метою і таких, що виконують певну суспільну функцію, становить діяльність.

Дія складається з: 1) рухової (моторної) частини; 2) розумової (внутрішньої) частини; 3) розумової (сенсорної) частини.

Таким чином, **базова теза теорії діяльності** формулюється так: не свідомість визначає діяльність, а діяльність визначає свідомість.

Будь-яка діяльність містить наступні **структурні елементи**: 1) мотиви; 2) загальну мету; 3) цілі (завдання); 4) способи; 5) сам процес діяльності; 5) результат. Невід'ємною ознакою діяльності є її усвідомленість.

Мотивація (від лат. moveo - рухаю) - зовнішнє або внутрішнє спонукання суб'єкта до діяльності в ім'я досягнення будь-яких цілей, наявність інтересу до такої діяльності і способи його ініціювання, спонукання.

Мета виступає в образі бажаного результату діяльності.

Цілі (завдання) – це найбільш значущі для людини предмети, явища, завдання та об'єкти, досягнення і володіння якими становлять сутність її діяльності.

Способи і прийоми – це дії, що вживаються людиною, щоб досягти цілей діяльності.

Результат – підсумок діяльності, те, чого досягає індивід.

Ситуаційно-психологічний аналіз професійної діяльності.

Ще одним важливим підходом до аналізу професійної діяльності є ситуаційно-психологічний підхід.

Початок досліджень соціальних ситуацій можна віднести до 1917 року, коли Курт Левін зробив свої перші кроки у розробці теорії поля. У подальшому ситуативний підхід, в

тому числі до професійної діяльності, реалізовано у працях Л. Анциферової, Л.Бурлачука, Ф.Василюка, Н.Водоп'янової, О.Коржової, М.Кузнецова, L. Ross, R. Nisbett, D. Magnusson, H. Thomaе, K. Graumann, T. Herrmann, D. Dorner, H. Fisseni и др..

На думку Н. Гришиної, є **два базових взаємопов'язаних принципи ситуаційного підходу**:

- 1) принцип ситуаціонізму, який акцентує увагу на ситуаційних і контекстуальних впливах на поведінку людини,
- 2) принцип суб'єктивної інтерпретації ситуації, відповідно до якого ситуація має описуватися, виходячи із суб'єктивних уявлень її учасників.

Поняття ситуації

На сьогодні існує багато різнорідних визначень поняття «ситуація». Ним оперують представники різних галузей науки і практики.

Поняття «ситуація» походить від лат. *situs* – позиція, положення, від франц. *situation* – обставини. У найбільш загальному вигляді під ситуацією розуміється природний сегмент соціального життя, який визначається залученими в неї людьми, місцем дії, сутністю діяльності та ін.

Грунтуючись на аналізі проблеми особистісно-ситуаційної взаємодії, Н.Г. Осухова пропонує таке визначення поняття «**ситуація**»: відрізок життєвого шляху, система об'єктивних і суб'єктивних елементів (зовнішніх і внутрішніх умов), що об'єднуються у життєдіяльності людини в той чи інший момент її життя.

Поняття «ситуація» не є тотожним поняттю «середовище», бо ситуація завжди є більш короткочасною, динамічною, актуальною і суб'єктивною.

Елементи (ознаки) ситуації.

Автори найбільш повного дослідження соціальних ситуацій М. Аргайл, А. Ферзем, А. Грем вважають, що *соціальна ситуація* визначається дев'ятьма **ознаками**:

- цілями або структурою цілей;
- правилами (загальновизнаними уявленнями про припустимість або неприпустимість певної поведінки в ситуації);
- системою ролей, характерних для ситуації;
- репертуаром елементарних дій, притаманних ситуації;
- послідовністю дій, характерних для ситуації;
- існуючим набором понять для визначення, розуміння ситуації;
- навколишнім (фізичним) середовищем;
- мовними засобами, що використовуються у ситуації;
- характерними для певних ситуацій труднощами, що потребують певних змін і навичок їх подолання.

Причому, всі ці елементи ситуації взаємопов'язані; зміна одного елемента обов'язково призводить до зміни інших. Наприклад, структура цілей впливає на правила, репертуар дій та їх послідовність; понятійна схема пов'язана з мовними засобами. Впізнати ситуацію можна за кожною з цих ознак або за поєднанням двох-трьох із них.

Давньоримський політичний діяч, видатний оратор, філософ та літератор Марк Туллій Цицерон виділяв у ситуації такі елементи: – Хто (суб'єкт); – Що (об'єкт); – Чим (кошти); – Чому (мета); – Як (спосіб); – Коли (час); – Де (місце).

Загальноприйнятим на сьогодні стало уявлення, що поведінка людини визначається не стільки об'єктивно існуючою, скільки суб'єктивно пережитою ситуацією, такою, як сама людина її сприймає, оцінює, визначає, розуміє і переживає (В.Знаков, Х. Хекхаузен, Т. Шибутані та ін.). Внаслідок цього ситуації категоризуються як «прості - складні»,

«значущі - не значущі», «проблемні - зрозумілі», «важкі - легкі», «емоційно привабливі - не привабливі», «визначені - невизначені» та ін.

Класифікації ситуацій

Класифікація ситуацій дозволяє:

1. Структурувати ситуацію, визначити її конструкцію, домінанти, ядро, периферію;
2. Визначити її стратегічні і тактичні характеристики, прогноз, її розвиток та імовірний результат;
3. Визначити сенс і мету ситуації.

Д.Магнуссон запропонував виділяти такі **рівні аналізу ситуацій**:

- 1) реальна ситуація у її зовнішніх, об'єктивних проявах, як вона може бути описана сторонніми спостерігачами;
- 2) ситуація, як вона сприймається та переживається індивідами, які діють в її межах;
- 3) ситуаційний тип у його загальних характеристиках, що позбавлені конкретності;
- 4) більш широке розуміння соціальної ситуації як «життєвої ситуації» (наприклад, «життєвий простір» у К.Левіна).

Коментуючи запропоноване ним розрізнення рівнів аналізу ситуації, Д.Магнуссон вказує на відсутність чітких меж між різними одиницями аналізу. Він також підкреслює, що одна і та сама ситуація може бути розглянута на різних рівнях узагальнення.

Таблиця 1.

Види ситуацій.

<i>Критерії</i>	<i>Види ситуацій</i>
За масштабом дії	- загальносистемні; - підсистемні; - елементні
За оцінкою суб'єктів	- задовільні; - незадовільні; - проблемні
За ступенем структуризації	- добре структуровані; - такі, що не піддаються аналізу.
За причинами виникнення	- такі, що зберігають функціонування об'єкту; - коли з'являється нова мета; - штучно-створені труднощі; - випадкові обставини.
За ступенем складності	- прості; - складні.
За часовою ознакою	- короткочасні; - довгострокові
За змістом	- службові; - економічні; - психологічні; - організаційні; - соціальні.
За новизною	- типові, стандартні; - нетипові, унікальні.
За ступенем контрольованості	- контрольовані; - не контрольовані.

Конкретна реальна ситуація може оцінюватися людиною з різних позицій, наприклад: легка, проста, неконтрольована ситуація; легка, проста або складна, але контрольована ситуація; важка, проста або складна, але неконтрольована ситуація; важка, проста або складна, контрольована ситуація.

Людина як суб'єкт праці. Здібності як фактор успішності професійної діяльності.

Періодизація розвитку людини як суб'єкта праці Є.О. Клімова.

Професійне становлення охоплює тривалий період життя людини (35-40 років). Протягом цього часу змінюються життєві і професійні плани, відбувається зміна соціальної ситуації, перебудова структури особистості. Тому виникає необхідність у поділі цього

процесу на періоди, стадії. Найбільш відомою в вітчизняній науці є **періодизація розвитку людини** як суб'єкта праці, запропонована Є.О.Клімовим, яка включає в себе стадії:

- *стадія перед ігрова* (від народження до 3 років);
- *стадія гри* (від 3 до 6-8 років);
- *стадія оволодіння навчальною діяльністю* (від 6-8 до 11-12 років);
- *стадія «оптації»* (від 11-12 до 18 років);
- *стадія адепта*;
- *стадія адаптанта*;
- *стадія інтернала*;
- *стадія майстра*;
- *стадія авторитету*;
- *стадія наставника*.

Вищим рівнем розвитку будь-якого фахівця – є **педагогічний рівень**. Зауважимо, що саме педагогіка і освіта є стрижнем людської культури, оскільки забезпечують спадкоємність і збереження кращого досвіду людства. Професіонал, який став Наставником-Учителем, по-своєму теж є носієм культури в кращому сенсі цього слова.

Одним із завдань психології праці є вивчення фактів і закономірностей психічної регуляції праці та становлення людини як суб'єкта праці, створення оптимальних умов для формування професіоналізму та особистості суб'єкта праці. **Серед психічних регуляторів праці виділяють такі основні групи:**

I. Образ об'єкта (предмет праці, зовнішні засоби, умови та процеси професійної діяльності):

- 1) чуттєвий, сенсорний, перцептивний;
- 2) репрезентативний конкретний образ (спогад, уявлення, уява);
- 3) репрезентативний абстрактний образ (поняття, схеми системи понять, алгоритми дій, образи виконання рухів, дій діяльності).

II. Образ суб'єкта:

- 1) актуальний “Я-образ” (рефлексія свого актуального стану на даний момент, в конкретних умовах професійних або міжособистісних стосунків, власних актуальних можливостей та обмежень);
- 2) узагальнений “Я-образ” (“Я-концепція” - “Я в минулому”, “Я в теперішньому”, “Я в майбутньому”; “Я серед інших”, „Я як представник професійної спільноти”, „Я як особистість”, „Я як індивідуальність” тощо).

III. Образ суб'єкт-об'єктних та суб'єкт-суб'єктних відносин:

- 1) потреби та функціональні стани;
- 2) емоції, відчуття, емоційні відносини;
- 3) характер, спрямованість особистості, світогляд;
- 4) професіоналізм, досвід, знання, уміння, навички, образи ви-конання руху, дії, діяльності.

Підводячи підсумки обговоренню проблеми психічної регуляції в праці можна констатувати, що психічне відображення підготовляє та здійснює складний комплекс психофізіологічних процесів, за допомогою яких відбувається багаторівнева обробка інформації (внутрішня і зовнішня), а психічний образ є центральною інстанцією в забезпеченні функціонування механізмів побудови, регуляції й управління рухами (діями, діяльністю).

У психічному образі у формі цілісного відображення предметів та системи відношень, породженої ними, вибірково представлені тільки ті дані, на основі яких здійснюється регуляція активності, що істотно полегшує облік і встановлення зв'язків.

Завдяки випереджальному характеру відображення психічний образ відкриває для індивіда не тільки наявний, а й можливий стан речей, що дає йому змогу цілеспрямовано прагнути до передбачуваного результату, досягнення образу потрібного майбутнього.

Ціль, як необхідне усвідомлюване майбутнє, не може бути задана індивіду інакше, ніж в образі, що має план, схему можливого майбутнього. В основі психічного відображення лежать внутрішні дії, спрямовані на перетворення ситуації, а також інформація про способи досягнення цих змін.

Отже, у **психічному образі** синтезується й аналізується найважливіша інформація, необхідна для побудови, регуляції й управління рухами (діями, діяльністю), відображаються потреби, цілі, мотиви та емоції, що характеризують навколишнє середовище, передбачувані можливості і шляхи їх зміни. Реалізація цих можливостей здійснюється за рахунок внутрішньої активності суб'єкта (орієнтовно-пошукової діяльності), що призводить до формування нових цілей, мотивів, емоційних станів і забезпечується функціонуванням багаторівневої, циклічної, двокільцевої, матричної системи управління.

Джерелом активності людини є потреби. При аналізі питання про те, чому організм приходить в стан активності аналізується прояв потреб, потягів.

Потреба - стан потреби людини в певних умовах, яких їм бракує для нормального існування та розвитку. Потреба як стан особистості завжди пов'язана з наявністю у людини почуття незадоволеності, пов'язаного з дефіцитом того, що потрібно (звідси назва «потреба») організму (особистості).

У тому випадку, якщо вивчається питання на що спрямована активність організму, заради чого зроблено вибір саме цих актів поведінки досліджується перш за все прояв мотивів як причин, що визначають поведінку людини.

Класифікація потреб. Потреба може бути задоволена за допомогою різної сукупності об'єктів, тобто, має предметний зміст. Залежно від предмета *потреби бувають*: матеріальні, духовні, соціальні - виражають суспільну природу людини

За походженням потреби поділяються на природні (дані людині від природи) і культурні (створені суспільством, цивілізацією).

Мотив - це те, що належить самому суб'єкту поведінки, є його стійким особистісним властивістю, зсередини спонукає до здійснення певних дій.

Предметний зміст мотиву відбивається в наступній класифікації мотивів: органічні (їжа, тепло); матеріальні (гроші); соціальні (підтримати відносини з друзями); духовні (естетичні переживання).

За ступенем усвідомленості мотиви бувають: усвідомлені - людина віддає собі звіт в тому, що спонукає його до діяльності, що є змістом його потреб; неусвідомлені - людина не віддає собі звіт в тому, що спонукає його до діяльності.

Переконання - важливий усвідомлений мотив поведінки, що надає всій діяльності особистості особливу значимість і ясну спрямованість. Переконання характеризуються своїм тісним зв'язком з почуттями людини. Важливим усвідомленим мотивом є ідеал. **Ідеал** – це образ, яким керується особистість в даний час і який визначає план самовиховання. Мета - той безпосередній але усвідомлюваний результат, на який в даний момент направлена дія, пов'язана з діяльністю, що задовольняє актуалізовану потребу. До неусвідомлених спонукань відносяться установки і потяги особистості.

Трудова мотивація - це процес стимулювання окремого виконавця або групи людей до діяльності, спрямований на досягнення цілей організації, до продуктивного виконання прийнятих рішень або намічених робіт.

Сучасні теорії мотивації, засновані на результатах психологічних досліджень, показують, що справжні причини, які спонукають людину віддавати роботі всі сили, вельми складні і різноманітні. З одного боку, дія людини визначається її потребами. З іншого боку, поведінка людини є також і функцією її сприйняття і очікувань.

Теорії мотивації до праці можна розділити на дві групи: теорії змісту і теорії процесу.

Теорії змісту роблять упор на дослідженні і поясненні того, що мотивує і які мотиви певної поведінки.

Теорії процесу роз'яснюють той процес, який дає просування відбувається всередині людини процесу мотивації.

Щоб дійсно можна було зрозуміти мотивацію як явище, потрібні обидва поняття, а також персональний підхід до розгляду теорій.

Теорія мотивації Фредеріка Герцберга була створена на основі даних інтерв'ю, взятих на різних робочих місцях, в різних професійних групах і в різних країнах. Результатом інтерв'ю стали наступні висновки:

На задоволеність роботою впливають такі чинники: досягнення (кваліфікація) і визнання успіху; робота як така (інтерес до роботи і завданням); відповідальність; просування по службі, можливість професійного зростання.

На незадоволеність роботою впливають такі чинники: спосіб управління; політика організації і дії адміністрації; умови праці, міжособистісні відносини на робочому місці; зарібок; невпевненість у стабільності роботи; вплив роботи на особисте життя.

Ці зовнішні фактори отримали назву «факторів контексту», або «гігієнічних» факторів. Таким чином, мотиватори, що викликають задоволеність роботою, зв'язувалися зі змістом роботи і викликалися внутрішніми потребами особистості в самовираженні. Чинники, що викликають незадоволеність роботою, пов'язувалися з недоліками роботи і зовнішніми умовами.

У *теорії очікувань Толмена* конкретизується ідея про те, що попередній досвід, і очікування що поведінка людини є також і функцією її сприйняття і очікувань. Сила спрямованості діяльності на досягнення мети залежить частково від того, якою мірою особистість почуває себе винагородженою за досягнення мети. Сила прагнення до отримання винагороди або іншої мети (іншими словами, виконавча мотивація) залежить від цінності винагороди (бажаності) і її досяжності (реальності одержання винагороди, "цінності очікувань»). Те, що людина цінує, залежить від її потреб. Щоб людина була мотивована на певну діяльність, потрібно її досягнення в цій діяльності винагороджувати тим, що вона цінує, і винагорода повинна бути пов'язано з досягненням мети так, щоб людина це помітила.

З іншого боку, кожен знає, що не завжди навіть наполегливі зусилля гарантують досягнення мети. На основі раніше отриманого досвіду формується уявлення (очікування) про те, наскільки реальною є можливість досягнення мети. Якщо очікування високі, сила спонукальний мотив зростає. Раніше отриманий успішний досвід також підкріплює очікування того, що відповідний результат буде отриманий. Таким чином, успіх підсилює мотивацію. Якщо за перевиконання робочого плану дали премію, то і в майбутньому він буде намагатися перевиконати план, тому що у неї є очікування, що її нагородять за це.

**МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ВНУТРІШНІХ СПРАВ**

Факультет № 6

Кафедра соціології та психології

ТЕКСТ ЛЕКЦІЇ

з навчальної дисципліни «**Психологія професійної діяльності**»
вибіркових компонент
освітньої програми другого (магістерського) рівня вищої освіти

053 Психологія (практична психологія)

за темою № 4 – Психологічна оцінка професіоналізму.

ЗАТВЕРДЖЕНО

Науково-методичною радою
Харківського національного
університету внутрішніх справ
Протокол від 28.09.2019 № 7

СХВАЛЕНО

Вченою радою факультету № 6
Протокол від 28.09.2019 № 7

ПОГОДЖЕНО

Секцією Науково-методичної ради
ХНУВС гуманітарних та соціально-
економічних дисциплін
Протокол від 28.09.2019 № 7

Розглянуто на засіданні кафедри соціології та психології
(протокол від 28.09.2019 № 7).

Розробники:

1. Доцент кафедри соціології та психології, кандидат психологічних наук
Пономаренко Яна Сергіївна.

Рецензенти:

1. Доцент кафедри педагогіки та психології Харківської державної академії
фізичної культури, кандидат психологічних наук, доцент Павлик О.М.
2. Доцент кафедри соціології та психології факультету № 6 ХНУВС, кандидат
психологічних наук, доцент Греса Н.В.

План лекції

1. Цілі і методи вивчення структури суб'єкта професійної діяльності.
2. Ситуаційно-психологічний аналіз професійної діяльності.
3. Психологія трудової мотивації особистості.
4. Психологічний супровід на різних етапах професійної діяльності.

Рекомендована література:

Основна:

1. Поваренков Ю.П. Психологическое содержание профессионального становления человека / Ю.П. Поваренков. – М. : УРАО, 2002. – 160 с.
2. Мучински П. Психология, профессия, карьера / П. Мучински. – 7-е изд. – СПб : Питер, 2004. – 539 с.
3. Климов Е.А. Психология профессионала / Е.А. Климов. – М.: Ин-т практ. психологии ; Воронеж : МОДЭК, 1996. – 400 с.
4. Маркова А.К. Психология профессионала / А.К. Маркова. – М.: Межд. гуманитар. фонд, 1996. – 312 с.

Допоміжна:

1. Бурлачук Л. Ф., Коржова Л.Ф. Психология жизненных ситуаций. М.: Российское педагогическое агентство, 1998. 263 с.
2. Деркач А. А. Акмеологические основы развития профессионала [Текст] / А. А. Деркач. – М. : Изд-во Московского психолого-социального института ; Воронеж : НПО «МОДЭК», 2004. – 237 с.
3. Маслоу А. Мотивация и личность [Текст] / А. Маслоу. –М. : Проспект, 2004. – 326 с.

Інформаційні ресурси в Інтернеті:

1. Пошукова система Google Академія (Google Scholar) - <http://scholar.google.com>
2. Сайт «Научная сеть» - <http://www.nature.ru/>
3. Сайт «Brain Maps» - <http://brain-maps.org/>
4. Сайт «Cyberleninka» - <https://cyberleninka.ru/>
5. Національна бібліотека України імені В. І. Вернадського. <http://www.nbuv.gov.ua/>

Текст лекції

Професіоналізація – це процес становлення професіонала, що здійснюється протягом всього його життя. Професіоналізація з'являється як спосіб буття, спосіб самореалізації людини, становлення її суб'єктності, що дозволяє самостійно й творчо будувати й розвивати власну професійну діяльність.

Процес становлення професіонала включає формування й розвиток як ціннісно-сміслової, так і операційно-предметної сторін діяльності в їх взаємозв'язку.

Еволюція поняття професіоналізації починається з первісного ототожнення його змісту наприкінці 50-х – початку 60-х рр. XX ст. із рівнем розвитку професійних якостей особистості (Р. В. Шрейдер). Далі професіоналізація пов'язувалася з розвитком системи професійної підготовки, а в зміст поняття вносилися ознаки соціального явища. Найбільш

активний розвиток дане поняття одержало в педагогіці й психології, де його зміст відбивав процеси підготовки до праці; психологію професійної діяльності, її вплив на психіку людини; спеціалізацію й прагматизацію освітніх програм, профорієнтацію, профадаптацію тощо.

Особливо інтенсивно розвивалося поняття наприкінці 1970-80-х рр., коли в його змісті знайшла відбиття динаміка розвитку професійно важливих якостей людини під час оволодіння професією. У науковий оборот вводяться такі поняття як «стадії професіоналізації», «критерії професіоналізації», «рівні» й «етапи».

Професіоналізація розглядається в трьох аспектах:

- ◆ як соціальне явище;
- ◆ як процес оволодіння людиною професійною діяльністю, придбання професійно важливих якостей;
- ◆ як система суспільних інститутів, що регулюють процес освоєння професійної ролі.

Теоретична модель професіоналізації як процес включення людини в світ професійної діяльності використовувалася у дослідженні проблем професійної підготовки, процесу становлення професіонала, педагогічних і психологічних проблем професіоналізму.

У суспільній свідомості це поняття есплікується як процес оволодіння професією, становлення професіонала. Найчастіше воно виступає як синонім поняття «**професійний розвиток**», що найчастіше зустрічається в зарубіжній літературі. Цим практично вичерпується наповнення поняття, але дослідження явища професіоналізації триває.

Процес професіоналізації є предметом постійного дослідницького інтересу вчених і практиків у зв'язку з його високою соціальною значимістю. Аналіз підходів дозволяє виділити **два аспекти розгляду** цієї проблеми: *соціально-економічний і психолого-педагогічний*. **Перший** вивчає рух і формування трудових ресурсів, економічний і виробничий потенціали, специфіку ринків зайнятості й робочої сили. **Другий** розглядає професіоналізацію як процес, що є двостороннім. З одного боку, – це процес входження людини в професійне середовище, засвоєння нею професійного досвіду, оволодіння стандартами й цінностями професійного співтовариства; з іншого боку, – це процес активної реалізації себе, безперервного професійного саморозвитку, самовдосконалення.

Традиційно виділяються **три напрями досліджень** процесів такого роду, що в індивідуальному життєвому шляху людини є тісно переплетеними й використовуються у суто аналітичних цілях, а саме: змістовний, динамічний та інституціональний напрями.

Змістовний напрям включає дослідження трьох основних сфер розвитку професіонала: *діяльності, спілкування, самосвідомості*.

В сфері діяльності дослідження зумовлені «каталогом, що розширюється» (термін О. М. Леонтьєва) діяльностей, з якими стикається людина й суб'єктивна значимість яких для неї є неоднозначною. Досліджуються компоненти діяльності та її регулятори, а також психологічні характеристики, що утворюють психологічний профіль даної професії.

Сфера спілкування розглядається з точки зору виявлення компонентів спілкування, істотних для успішного входження у «світ» професій і діяльності в рамках даної професії.

Особливе значення мають дослідження професійного спілкування в професіях з високим комунікативним навантаженням.

Л.М. Митіна виділяє **три стадії професіоналізації**: *адаптацію, становлення й стагнацію*, а розгляд професійного розвитку як безперервного процесу самопроекування особистості дозволяє виокремити три стадії перебування особистості: самовизначення,

самовираження й самореалізацію. Під професійною самореалізацією мається на увазі насамперед досягнення людиною майстерності у професійній діяльності.

Є.О. Клімов вважає, що **професіоналізм** це певна системна організація свідомості і психіки людини, це складне утворення, що складається з безлічі елементів, кожен з яких пов'язаний між собою і прояв яких в сукупності надає можливість людині виконувати роботу на професійному рівні і вважатися професіоналом. Професіонал - це не просто той, хто добре навчений справі, але хто з гордістю зараховує себе до певної спільноти працюючих.

Професійна самосвідомість формується протягом життєвого шляху людини. Фактором її розвитку служить взаємодія особистості з оточуючими людьми, ігрова, навчально-професійна і професійна діяльність. Формування професійної самосвідомості відбувається шляхом включення придбаного соціального досвіду в «професійне Я» особистості.

Фахівець у період **професіоналізації**, яку визначають як цілісний без зупинний процес становлення особистості фахівця і професіонала, набуває розуміння необхідних цінностей права на рівні життєвих установок. Усвідомлюючи себе у професійній діяльності, працівник одночасно вирішує проблему професійного самовизначення та професіоналізації. Ще у період навчання у поліцейських формується усвідомлення приналежності до нового середовища, відбувається ідентифікація з професією.

Проблеми професіоналізації особистості вивчали Є.О. Клімов, Д.М. Завалішина, А.К. Маркова, Ю.П. Поваренков; питання професіоналізму та психологічного супроводу діяльності поліцейського досліджували О.М. Бандурка, Л.М. Балабанова, В.І. Барко, О.О. Євдокімова, О.В. Землянська, Г.В. Попова.

Ю.П. Поваренков на основі концепції професійного становлення людини, вказує на відносну незалежність критеріїв професіоналізації одне від одного, що дозволило висунути гіпотезу про існування **трьох підструктур особистості професіонала** (табл.1).

	Перша підструктура	Друга підструктура	Третя підструктура
Утворюється	властивостями особистості професіонала, які впливають на продуктивність діяльності і на прагнення її домагатися	на основі властивостей особистості, які забезпечують професійну ідентичність особистості і зацікавленість в досягненні нею певного рівня	властивостями особистості професіонала, які забезпечують саморегуляцію і самоідентифікацію професійного становлення і прагнення це робити на певному рівні
Критерії розвитку	продуктивність, якість і надійність діяльності	задоволеність працею, професійна самооцінка, стан самореалізованості	сенс професійної діяльності, професійна совість і професійна честь, але провідним критерієм – є професійна мудрість
Компоненти	оцінка ефективності професійної діяльності –	мотиваційна сфера особистості професіонала	професійна самосвідомість

	професійна майстерність; оцінка навчально- професійної діяльності – научіння		
--	---	--	--

Перша підструктура утворюється властивостями особистості професіонала, які впливають на продуктивність діяльності. Основними критеріями розвитку даної підструктури в умовах професіоналізації є продуктивність, якість і надійність діяльності. На рівні оцінки ефективності професійної діяльності мова може йти про професійну майстерність. На рівні оцінки навчально-професійної діяльності мова може йти про навчання.

Друга підструктура утворюється на основі властивостей, які забезпечують професійну ідентичність особистості. Провідним компонентом даної підструктури є мотиваційна сфера особистості професіонала, а провідними критеріями – задоволеність працею, професійна самооцінка, стан самореалізованості. Вищим проявом професійної ідентичності є професійне щастя.

Третя підструктура включає властивості особистості професіонала, які забезпечують саморегуляцію і самодетермінацію професійного становлення. Пошук і вибір професії, побудова та реалізація моделі професійної кар'єри, перехід на іншу роботу – це все прояви дії даної функціональної системи, яка пов'язана з такими поняттями, як сенс професійної діяльності, професійна совість і професійна честь. Провідним компонентом цієї структури є професійна самосвідомість, а провідним критерієм – професійна мудрість.

Рівні професіоналізму по А. К. Маркової

Людина стає професіоналом не відразу, проходить на цьому шляху багато великих і малих етапів. Більш того, в професійному житті кожної окремої людини можливі повтори і повернення («відкати»), на попередні рівні, а також зигзаги і кризи. Траєкторії шляху до професіоналізму у різних людей можуть дуже відрізнятися один від одного.

Проте кожній людині важливо уявляти собі в загальному вигляді той шлях, ті віхи професіоналізму, які так або інакше проходить всякий протягом професійного життя **рівні професіоналізму:**

Допрофесіоналізм. Людина працює, але як новачок, дилетант, ще не опанувавши нормами і правилами професії, тим більше не досягаючи у праці високих і творчих результатів.

Професіоналізм. Людина виконує спочатку роботу за зразком, за інструкцією в ході виконавчої праці, потім здобуває фах, кваліфікацію і здійснює кваліфіковану працю.

Суперпрофесіоналізм (вищий професіоналізм). Людина з суб'єкта праці і професіонала перетворюється в творця, новатора, суперпрофесіонала, в професіонала високої кваліфікації. Головною особливістю цього рівня є «вихід людини за межі професії», це є творче її збагачення своїм особистим внеском.

Непрофесіоналізм. Людина здійснює зовні досить активну трудову діяльність, але при цьому людина виконує неефективну, яка не відповідає нормам діяльності (допускає «брак»); або здійснює зовні кипучу трудову діяльність, маскуючи нею відсутність професіоналізму;

Післяпрофесіоналізм. На цьому рівні людина може виявитися просто «професіоналом в минулому» (експрофесіоналом), а може залишитися бажаним порадником, наставником, експертом, може щедро ділитися своїм професійним досвідом.

Для характеристики **професіоналізму** фахівця вживається поняття «**професійної компетентності**». Це поняття увійшло в наукову термінологію у 80-ті роки XX сторіччя і вважалося складовою професіоналізму. Термін «**професійна компетентність**» складається з двох понять – «професія» і «компетентність». Професія (*від лат. professio – офіційно вказане заняття*) – вид трудової діяльності людини, яка володіє комплексом теоретичних знань і практичних навичок, набутих у результаті спеціальної підготовки й досвіду роботи. **Поняття «компетентність»** (*від лат. competens – відповідний, здібний*) – це обізнаність, авторитетність, кваліфікованість, ерудованість особистості у певній області трудової діяльності. На відміну від компетенції, яка тлумачиться як об'єктивна категорія, суспільно визнаний рівень знань, умінь, навичок, ставлень у певній сфері діяльності людини як абстрактного носія, компетентність розуміється як інтегрована характеристика якості особистості, яка побудована на комбінації взаємовідповідних пізнавальних відношень і практичних навичок людини, цінностей, емоцій, вчинків, знань та умінь.

Компетентність є результатом набуття компетенцій. Більшість дослідників розглядають компетентність як сукупність ключової, базової і спеціальних компетенцій. Термін «ключові компетенції» вказує на те, що вони є основою для інших, більш конкретних і предметно орієнтованих.

Ключові компетенції мають надпрофесійний характер і необхідні в будь-якій сфері діяльності. *Базові компетенції* (загальнопредметні, загальнопрофесійні) компетенції відбивають специфіку певної професійної діяльності. *Спеціальні компетенції* відображають специфіку конкретної предметної або над предметної сфери професійної діяльності. П. Хагер, який є автором теорії загальної професійної компетентності, визначає компетентного професіонала, як людину, яка має атрибути, що необхідні для виконання роботи за відповідними стандартами діяльності. Ключовими елементами-атрибути є:

- ✓ досвід діяльності (набуті знання, вміння, навички і ставлення);
- ✓ продуктивність (усвідомлені завдання діяльності та ролі);
- ✓ стандарти (адекватна оцінка продуктивності діяльності).

Багатоаспектність терміна «компетентність» спричиняє відсутність єдиного, загальноприйнятого розуміння поняття «професійна компетентність». Загальна характеристика підходів до розуміння поняття «професійна компетентність» наведені у таблиці 2.

Підходи до визначення поняття «професійна компетентність»

Визначення професійної компетентності	Автор
система знань, умінь, навичок, а також способів та прийомів їх реалізації в професійній діяльності, спілкуванні, саморозвитку	Л.М. Мітіна
єдність професійних знань, умінь, професійних позицій та психологічних якостей, що забезпечують високий рівень професійної діяльності;	А. К. Маркова
сукупність певних якостей особистості з високим рівнем професійної підготовленості до професійної діяльності та ефективної взаємодії з оточуючими у процесі професійної діяльності	М. І. Лук'янова
здатність особистості приймати рішення з глибоким знанням сутності професійної діяльності з передбаченням наслідків та досягати на ґрунті цього успіху у вирішенні професійних	Г. С. Михайлов

завдань	
інтегративне особистісне утворення, яке відбиває єдність теоретичної і практичної готовності фахівця до здійснення нормативної професійної поведінки, що забезпечує результативність професійної діяльності	М. П. Васильєва
когнітивна складова професіоналізму особистості та діяльності, система професійних знань, яка постійно розширюється та надає змогу виконувати професійну діяльність з високою продуктивністю	А. О. Деркач

Змістовий аспект поняття «професійна компетентність» охоплює такі характеристики:

- когнітивну (володіння професійними знаннями);
- поведінково-діяльнісну (сформованість адекватних способів діяльності та професійної поведінки);
- мотиваційно-ціннісну (ціннісне ставлення до своєї професії й особистісного зростання),
- рефлексивну (комплекс навичок самоаналізу, самоконтролю, прогнозування результатів своєї діяльності).

Досягнення компетентності часто ототожнюють з професіоналізмом і набуттям професійної майстерності в певній галузі.

Психологічний супровід - це цілісний процес вивчення, формування і корекції професійного становлення з урахуванням своєрідності і психологічних особливостей кожної стадії а також права особистості нести відповідальність за своє професійне життя.

Психологічний супровід на стадії адаптації.

Під **професійною адаптацією** розуміють взаємне пристосування фахівця і колективу підприємства, в результаті чого працівник освоюється на підприємстві. Є психофізіологічна адаптація, соціально-психологічна адаптація, власне професійна адаптація.

При психофізіологічній адаптації психологічний супровід полягає в діагностиці професійно значущих психофізіологічних властивостей, так як цей вид адаптаційного синдрому часто детермінований прихованою професійною непридатністю. Для зняття тривожності і мобілізації професійної активності фахівця доцільно використовувати психологічне консультування, а в окремих випадках і тренінги саморегуляції емоційних станів. Таким чином, психологічна підтримка і допомога складаються в знятті стану тривоги, формуванні позитивної установки на подолання труднощів, розвитку почуття затребуваності і соціальної захищеності, актуалізації резервних можливостей фахівця.

Критеріями успішного подолання психофізіологічного адаптаційного синдрому є комфортний емоційний стан фахівця, звикання до робочого ритму і режиму праці, встановлення оптимальної працездатності.

Соціально-психологічна адаптація - пристосування до нового соціального середовища, включення у вже сформовану систему міжособистісних відносин. Психологічний супровід полягає в тому, що новому працівнику допомагають освоїти норми професійної поведінки, попередивши про можливі наслідки їх порушення. У деяких

випадках можуть виникнути конфліктні ситуації, тоді необхідна оперативна допомога психолога.

Професійна адаптація - пристосування вже наявного професійного досвіду і стилю професійної діяльності до вимог нового робочого місця, освоєння співробітником нових для нього професійних функцій, обов'язків, включення в професійну співпрацю, партнерство.

Успішна професійна адаптація робить роботу привабливою, підвищує шанс на більш високу оплату праці і професійне зростання. Психологічний супровід зводиться до оцінці реальної компетентності фахівця, надання допомоги в підвищенні кваліфікації, подоланні з почуття професійної неповноцінності. Психологічний супровід передбачає корекцію самооцінки: навчання вмінню порівнювати, себе лише з самим собою, допомога у виробленні надійних критеріїв самооцінки. Після оформлення на роботу психолог-консультант (при його відсутності - керівник) спільно з працівником визначають перспективи професійного зростання і кар'єри.

Психологічний супровід на стадії професіоналізації.

Психологічний супровід на цій стадії становлення полягає в наданні працівникові в подальшому професійному зростанні, підвищенні кваліфікації та розвитку кар'єри і розглядається як форма кадрової політики.

Головна мета психологічного супроводу – забезпечення взаємоузгодження і взаємодії працівника і підприємства в професійному становленні.

До основних форм супроводу професійного зростання і кар'єри відносяться:

- діагностика професійно-психологічного потенціалу працівника;
- аналіз факторів, що детермінують професійний розвиток: віку, професійного досвіду і кваліфікації, рівня професійної освіти і підготовки, стану здоров'я;
- вивчення вектора професійної спрямованості фахівця: рівня домагань і самооцінки, мотивації до досягнень, ціннісних орієнтацій і соціально-професійних установок;
- співбесіда з питань професійного зростання і кар'єри з працівником і його керівниками;
- складання спільно з працівником плану-програми кар'єри, так званої кар'єрограму.

Психологічний супровід на стадії майстерності.

В особливому психологічному супроводі потребують працівники у віці від 30 до 45 років. Цей період життя збігається з найбільшими потенційними можливостями людини. Працівник прагне до професійної самореалізації та успіху, він найбільш мобільний і професійний, здатний до вершин досягнень в виконуваній діяльності.

Центральним завданням психологічного супроводу є розвиток професійної компетенції і ведеться за наступними напрямками:

- i. аналіз цілей, завдань і функцій продуктивного виконання конкретної професійної діяльності з урахуванням перспектив професійного становлення працівника;
- ii. відбір і конструювання психотехнологій розвитку професійно-психологічного потенціалу працівників, необхідного для ефективного виконання праці;
- iii. забезпечення професійного самозбереження і психологічної безпеки фахівців;
- iv. психологічне сприяння в подоланні труднощів об'єктивного і суб'єктивного характеру, вирішенні складних, конфліктних ситуацій, встановлення емоційно благополучних взаємин, подоланні блокторів професійної діяльності та ін.;
- v. підготовка обґрунтованих пропозицій щодо професійного розвитку фахівця.

Психологічний супровід на етапі припинення професійної діяльності.

У 55-60 років актуальним стає вихід на пенсію. Всіх представників цієї вікової групи можна умовно розділити на **три групи**:

- vi. для одних людей це означає можливість нарешті зайнятися цікавою справою: садівництвом, риболовлею, різноманітними видами соціально активного відпочинку (подорожі, театр), суспільно-політичною практикою.
- vii. інші намагаються закріпитися на роботі, демонструючи зазвичайне здоров'я, професійну активність і конформізм у відносинах з керівниками та колегами. Головне для них залишитися на роботі.
- viii. представники третьої групи покірно-байдужі до виходу на пенсію. Вони вже давно втратили сенс свого професійного життя і вихід на пенсію розглядають як можливість відійти від будь-яких обов'язків, відповідальності і роботи. Люди цієї групи, останні 15-20 років перебували в стані професійної стагнації, і робота була для них обтяжливою.

Психологічний супровід кожної групи по-різному.

Представникам першої групи літніх людей потрібні додаткові знання і вміння в області їх соціально-професійних і сімейно-побутових інтересів. Звичайно, вихід на пенсію емоційно переживається ними як припинення одного життя і перехід до іншого - цікавого та різноманітного. Важливо допомогти їм вибрати соціально прийнятний вид діяльності, об'єднати їх за інтересами, організувати заняття і надати їм необхідну інформацію про способи реалізації себе в різноманітних, багатопланових видах соціально важливої діяльності.

Більш складним є психологічний супровід працівників, **які хочуть продовжувати професійну діяльність**. Це, як правило, висококваліфіковані фахівці, професіонали, і життя поза професією здається їм катастрофою. Психологічний супровід полягає в перебудові, переорієнтації сенсу попереднього життя, набуття нових цінностей і соціальних орієнтирів, нового сенсу життєдіяльності.

Третя група потенційних пенсіонерів давно вже змирилася зі своїм професійним застоєм. Вони соціально пасивні, байдужі, і вихід на пенсію не приносить їм особливих переживань, обумовлених необхідністю перерозподіляти життєву енергію. Вони продовжують своє існування, знаходячи сенс в задоволенні природних потреб, занурені в своє «славне» минуле, віддаючись нескінченним стогонам з приводу справжньої соціально-економічної ситуації. Психологічний супровід таких пенсіонерів вкрай ускладнено через їх пасивності і ліні. Потрібна насамперед реабілітація їх «Я-концепції», допомога у набутті нового сенсу життя крізь призму неминучої смерті. Саме переживання можливої смерті допомагає цим людям переглянути своє колишнє життя, знайти нові способи здійснення себе.

Індивідуальний стиль діяльності - характерна для даного індивіда система навичок, методів, прийомів, способів вирішення завдань тієї чи іншої діяльності, що забезпечує більш-менш успішність її виконання.

Узагальнену схему освоєння професійної діяльності можна уявити так:

1. Освоєння нормативно-схвалюваної, наперед заданій «правильній» діяльності (образ всієї нормативно-заданої діяльності - це фактично формування нормативної орієнтовної основи дії - ООД).
2. Освоєння діяльності по-новому зразком (тобто, формування індивідуального стилю діяльності).

Підетапи даного етапу:

- ix. освоєння окремих дій на підставі нових, власних уявлень працівника;
- x. освоєння нової діяльності в цілому - на основі вже освоєного нормативно-схвалюється зразка (як індивідуально пристосованої до себе в результаті поступового формування індивідуального стилю діяльності).

«Парадокс» освоєння професійної діяльності в тому, що повноцінне освоєння даної професії досягається лише тоді, коли суб'єкт починає виконувати її не тільки так, як «положено» (по нормативно-заданим зразкам), а привносить в цю діяльність свої власні, творчі елементи (через вироблення індивідуального стилю діяльності). Однак повноцінна професійна творчість можлива лише при наявності «тилів» у вигляді освоєної нормативно-заданої діяльності (яка дозволяє виконувати завдання в разі невдач при творчому експериментуванні).

Професійно-важливі якості (ПВЯ) – це індивідуальні властивості суб'єкта діяльності, які необхідні і достатні для її реалізації на нормативно заданому рівні і які значимо і позитивно корелюють хоча б з одним (або декількома) її основними результативними параметрами – якістю, продуктивністю, надійністю]. У функції професійно-важливих можуть виступати не тільки власне психічні, але і позапсихічні властивості суб'єкта – соматичні, біологічні, морфологічні, конституційні, типологічні, нейродинамічні і ін. Наприклад, елементарна фізична сила і витривалість – яскраво виражена ПВЯ для багатьох (у тому числі для правоохоронних) видів діяльності. З метою більш повного розкриття специфіки та особливостей ПВЯ доцільно зупинитися на їх основних категоріях і класифікаціях.

Розрізняють наступні *основні групи індивідуальних якостей*, що утворюють у своїй сукупності **структуру професійної придатності**:

- абсолютні ПВЯ – властивості необхідні для виконання діяльності як такої на мінімально допустимому або нормативно заданому – середньому рівні;
- відносні ПВЯ, що визначають собою можливість досягнення суб'єктом високих («наднормативних») кількісних і якісних показників діяльності («ПВЯ майстерності»);
- мотиваційна готовність до реалізації тієї чи іншої діяльності; доведено, що висока мотивація може суттєво компенсувати недостатній рівень розвитку багатьох інших ПВЯ (але не навпаки);
- анти – ПВЯ, тобто, властивості, які виступають професійними протипоказаннями до тієї чи іншої діяльності. Професійна придатність передбачає мінімальний рівень їх розвитку або навіть відсутність.

Кожна професійна діяльність вимагає, по-перше, певної сукупності ПВЯ; по-друге, остання є не «механічною» сумою якостей, а уявляє собою їх закономірно організовану систему. Між окремими ПВЯ встановлюються функціональні взаємозв'язки компенсаторного і допоміжного типів; сама ж система ПВЯ виступає як певний симптомокомплекс суб'єктивних властивостей, специфічний для певної діяльності. Він не є заданим в готовому вигляді, а формується у суб'єкта в ході освоєння ним діяльності. Більш того, не тільки для діяльності в цілому, але і для її основних компонентів (ключових дій, основних функцій та ін.) Також формуються специфічні підсистеми ПВЯ. Тому з внутрішнього – власне психологічного боку – процес діяльності являє собою динамічну зміну цілісних підсистем ПВЯ, що забезпечують кожен її основний етап (дію, завдання, функції).

Важливо відзначити, що до ПВЯ відносять майже всі особливості особистості (мотивацію, спрямованість, смислову сферу, характер і ін.), психофізіологічні особливості (темперамент, особливості вищої нервової діяльності та сенсорних систем), особливості психічних процесів (пам'яті, уваги, мислення уяви) людини.

Вчені визнають, що ПВЯ є інтегральні психофізіологічні і психологічні утворення, які формуються в процесі професійної діяльності як спеціальні (професійні) здібності за механізмом функціональних систем.

**МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ВНУТРІШНІХ СПРАВ**

Факультет № 6

Кафедра соціології та психології

ТЕКСТ ЛЕКЦІЇ

з навчальної дисципліни «**Психологія професійної діяльності**»
вибіркових компонент
освітньої програми другого (магістерського) рівня вищої освіти

053 Психологія (практична психологія)

за темою № 5 – Суперечливі тенденції в професійному розвитку. Професійні
деструкції особистості.

ЗАТВЕРДЖЕНО

Науково-методичною радою
Харківського національного
університету внутрішніх справ
Протокол від 28.09.2019 № 7

СХВАЛЕНО

Вченою радою факультету № 6
Протокол від 28.09.2019 № 7

ПОГОДЖЕНО

Секцією Науково-методичної ради
ХНУВС гуманітарних та соціально-
економічних дисциплін
Протокол від 28.09.2019 № 7

Розглянуто на засіданні кафедри соціології та психології
(протокол від 28.09.2019 № 7).

Розробники:

1. Доцент кафедри соціології та психології, кандидат психологічних наук
Пономаренко Яна Сергіївна.

Рецензенти:

1. Доцент кафедри педагогіки та психології Харківської державної академії
фізичної культури, кандидат психологічних наук, доцент Павлик О.М.
2. Доцент кафедри соціології та психології факультету № 6 ХНУВС, кандидат
психологічних наук, доцент Греса Н.В.

План лекції

1. Феноменологія криз розвитку. Кризи професіоналізації.
2. Поняття професійної деформації. Причини та психічні механізми появи професійної деформації особистості.
3. Емоційне вигорання як вид неспецифічної професійної деформації.
4. Профілактичні та корекційні заходи щодо професійного вигорання.

Рекомендована література:

Основна:

1. Психологія у професійній діяльності поліції: навч. посіб./ [О.О. Євдокімова, І.В.Жданова, Д.В. Швець та ін.]; за заг. ред. В.В. Сокурєнко; МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2018. – 426 с.
2. Психологія праці та професійної підготовки особистості: навч. Посібник / За ред. П.С. Перепелиці, В.В. Рибалки. - Хмельницький: ТУП, 2001. - С. 5 – 25.
3. Сурякова М.В. Психологія професійної праці: Навч. Посібник М.В. Сурякова. – Дніпропетровськ: НМетАУ, 2012. – 78 с.
4. Шульц Д. Психология и работа / Д. Шульц, С. Шульц. – [8-е изд.] – СПб.: Питер, 2003. – 560 с.

Допоміжна:

1. Ромек В. Г. Психологическая помощь в кризисных ситуациях [Текст] / В. Г. Ромек, В. А. Конторович, Е. И. Крукович. – СПб. : Смысл, 2004. – 183 с.
2. Кален Л.М. Психологія професійного життя особистості / Інститут психології імені Г.С.Костюка - К: Знання, 1998. – 23 с.
3. Коральчук М.С. Теорія і практика професійного психологічного відбору: Навч. посіб. /М.С. Коральчук, В.М. Крайнюк. – К: Ніка-Центр, 2006. – 536 с.

Інформаційні ресурси в Інтернеті:

1. Пошукова система Google Академія (Google Scholar) - <http://scholar.google.com>
2. Сайт «Научная сеть» - <http://www.nature.ru/>
3. Сайт «Brain Maps» - <http://brain-maps.org/>
4. Сайт «Cyberleninka» - <https://cyberleninka.ru/>
5. Національна бібліотека України імені В. І. Вернадського. <http://www.nbuv.gov.ua/>

Текст лекції

У професійному становленні особистості виділяються наступні **стадії процесу**: оптація, професійна освіта та підготовка, професійна адаптація, первинна та вторинна професіоналізація і майстерність.

Перехід від однієї стадії до іншої породжує нормативні кризові явища - **кризи професійного розвитку особистості**.

1. Професійне становлення особистості починається зі стадії оптації - формування професійних намірів. Є всі підстави вважати, що на стадії оптації відбувається зміна провідної діяльності з навчально-пізнавальної на навчально-професійну. Старшокласники, які продовжили навчання в 10-11-х класах в 16-17 років, перед завершенням шкільної

освіти, чітко переживають **кризу навчально-професійної орієнтації**. Ядром кризи є необхідність вибору способу отримання професійної освіти або професійної підготовки. Деструктивна розв'язання кризи призводить до ситуативного вибору професійної підготовки або професії, випадання з нормальною соціальною сфери. Дівчата і хлопці потрапляють в спільноти з поведінкою, що відхиляється. Асоціальна поведінка часто є формою компенсації внутрішньоособистісних конфліктів: переживання своєї неповноцінності, відторгненості, непотрібності.

2. На стадії професійної підготовки багато учнів і студенти переживають розчарування в одержуваній професії. Виникає невдоволення окремими навчальними предметами, з'являються сумніви в правильності професійного вибору, падає інтерес до навчання. Спостерігається **криза професійного вибору**. Як правило, він чітко проявляється в першій і останній роки професійного навчання. Однак, збільшується рік від року професійна спрямованість навчальних дисциплін, яка знижує незадоволеність.

3. Після завершення професійної освіти настає стадія професійної адаптації. Молоді фахівці приступають до самостійної трудової діяльності. Невідповідність професійної діяльності очікуванням викликає **кризу професійних експектацій**. Переживання цієї кризи виражається в незадоволеності організацією праці, його змістом, посадовими обов'язками, виробничими відносинами, умовами роботи і зарплатою.

Можливі два варіанти розв'язання кризи:

- *конструктивний*: активізація професійних зусиль щодо якнайшвидшої адаптації та придбання досвіду роботи;
- *деструктивний*: звільнення, зміна спеціальності; неадекватне, неякісне, непродуктивне виконання професійних функцій.

4. **Криза професійного зростання** – наступна нормативна криза професійного становлення особистості виникає на завершальній стадії первинної професіоналізації, після 3-5 років роботи. До цього часу фахівець освоїв і продуктивно виконує нормативно схвалює діяльність. При відсутності перспектив професійного зростання особистість відчуває дискомфорт, психічну напруженість, з'являються думки про можливе звільнення, зміни професії. Стабілізація ж усіх боків професійному житті сприяє професійній стагнації особистості: смирення і професійної апатії. Стагнація може тривати роками, іноді до відходу на пенсію.

5. **Криза професійної кар'єри**. Подальший професійний розвиток фахівця приводить його до вторинної професіоналізації. Особливістю цієї стадії є високоякісне і високопродуктивне виконання професійної діяльності. Способи її реалізації мають чітко виражений індивідуальний характер. Спеціаліст стає професіоналом. Йому притаманні соціально-професійна позиція, стійка професійна самооцінка. У багатьох випадках якісне і високопродуктивне виконання діяльності призводить до того, що особистість переростає свою професію. Протиріччя між бажаною кар'єрою і її реальними перспективами приводять до розвитку кризи професійної кар'єри. Можливі сценарії виходу з кризи: звільнення, освоєння нової спеціальності в рамках тієї ж професії, перехід на більш високу посаду. Одним із продуктивних варіантів зняття кризи є перехід на наступну стадію професійного становлення - стадію майстерності.

6. **Криза соціально-професійної самоактуалізації**. Стадія майстерності характеризується творчим інноваційним рівнем виконання професійної діяльності. Рушійним фактором подальшого професійного розвитку особистості стає потреба в самореалізації, самоздійсненні. Криза соціально-професійної самоактуалізації – це неспокій душі, бунт проти себе. Продуктивний вихід з нього - новаторство, винахідництво, стрімка кар'єра, соціальна і професійна наднормативна активність. Деструктивні варіанти

розв'язання кризи - звільнення, конфлікти, професійний цинізм, алкоголізм, створення нової сім'ї, депресія.

7. Кризи втрати професійної діяльності. Наступна нормативна криза професійного розвитку обумовлена відходом з професійного життя. Передпенсійний період для багатьох працівників набуває кризового характеру. Це пов'язано з необхідністю засвоєння нової соціальної ролі і поведінки. Вихід на пенсію означає звуження соціально-професійного поля і контактів, зниження фінансових можливостей. Гострота протікання кризи втрати професійної діяльності залежить від характеру трудової діяльності (працівники фізичної праці переживають його легше), сімейного стану і здоров'я.

8. Криза соціально-психологічної адекватності. Після відходу на пенсію починається соціально-психологічне старіння. Воно проявляється в ослабленні інтелектуальних процесів, підвищенні або зниженні емоційних переживань. Знижується темп психічної діяльності, з'являється настороженість до нововведень, до всього нового, спостерігається постійна заглибленість в минуле і орієнтація на минулий досвід. Невдало прожите життя завершується страхом смерті, постійними скаргами на здоров'я, близьких родичів, упущені можливості. Ця незадоволеність сучасним життям обумовлена скороченням життєвої перспективи, аморфністю професійної ідентичності, соціальною ізоляцією і самотністю.

Професійні деструкції особистості та емоційне вигорання працівників.

Так, Ю.В. Александров проаналізувавши погляди вчених на основні причини виникнення **професійної деформації** визначає декілька підходів, а саме:

- один із них зводиться до того, що головною причиною виникнення професійної деформації виступає вплив специфіки професійної діяльності при тривалому професійному стажі;
- інші дослідники основну причину професійної деформації знаходять у невідповідності індивідуально-психологічних характеристик особистості рівню потреб, які пред'являє до неї професійна діяльність;
- деякі дослідники стверджують, що професійна деформація – це результат взаємного впливу службової діяльності та індивідуальних особливостей особистості.

Професійна деформація особистості – це комплекс специфічних і взаємопов'язаних змін у її структурі, що виникають внаслідок здійснення трудової діяльності. Частіше за все реєструється у представників комунікативних професій: педагогів, управлінців, юристів, працівників Національної поліції. Виявляється на різних рівнях – процесів, станів, властивостей особистості, її свідомості та підсвідомості.

Зміни особистості в процесі розвитку професійної деформації відбуваються за наступними напрямками (за В.С. Медведєвим):

1. Гіпертрофія професійно важливих рис, подальша їх трансформація у свою протилежність (пильність перетворюється в підозрілість, упевненість – у самовпевненість, стійкість – у байдужість, вимогливість – у прискіпливість тощо);
2. Актуалізація і розвиток соціально негативних рис (жорстокості, мстивості, брутальності, всездозволеності, цинізму), поява певних психічних станів (розчарування, нудьга, дратівливість), що не сприяють ефективному виконанню службових обов'язків
3. Пригнічення та подальша атрофія рис, що суб'єктивно починають оцінюватись як другорядні, зайві (емпатії, самооцінки, професійної мотивації), перекручення правосвідомості;
4. Неузгоджене, дисгармонійне, спотворене співвідношення окремих рис та їх груп (гнучкість і шаблонність професійного мислення, службові і позаслужбові інтереси, об'єктивність та упередженість у сприйнятті та розумінні інших людей).

Рівні професійної деформації:

• *Початковий рівень* – характеризується акцентуацією професійно важливих якостей, актуалізацією соціально негативних індивідуальних рис працівника, елементами стійкої дисгармонії між окремими якостями та їх групами в структурі особистості, проявляється за першим та другим показниками. У більшості випадків працівник не помічає цих проявів і не відчуває їх деструктивного впливу.

• *Середній рівень* – характеризується гіпертрофією професійно важливих рис, розвитком соціально негативних якостей, виразною дисгармонією між окремими якостями. Стабільні прояви деформації по першому та другому показниках й нестабільні прояви (із тенденцією до стабільності) по решті показників.

• *Глибинний рівень* – характеризується трансформацією професійно важливих рис у свою протилежність, формуванням соціально негативних якостей, стійкою дисгармонією між окремими якостями. Ззовні це стабільна наявність від трьох до п'яти показників деформації. Працівник потрапляє у повну залежність від професійної діяльності.

Заходи психологічного характеру можна запровадити в системі психолого-виховного напрямку роботи.

Головну організаційно-виконавчу функцію тут виконує психолог. В цей напрямок входять такі заходи:

- індивідуальне консультування та корекційні бесіди зі працівниками;
- проведення сеансів регуляції та подальшої саморегуляції загального психічного стану, поведінки. Важливим питанням у цій роботі стає вироблення в кожного працівника звички до самоаналізу, адекватної професійної самооцінки, критичного відношення до професійної деформації;
- регулярні заняття з професійно-психологічної підготовки, пропаганда психологічних знань як елементу соціально-психологічної культури особистості;
- психологічне стимулювання кожного працівника до професійного, загальноособистісного зростання. Ефективним прийомом цього виявляється загальне обговорення можливостей службового просунення. До психолого-виховного напрямку також відносяться заходи, які стосуються службового колективу. В цілому вони повинні охоплювати всі основні характеристики колективу, завдяки яким стає можливим деформуючий вплив. При цьому пріоритетними стають такі заходи:
 - формування стійкого позитивного соціально-психологічного клімату, обстановки змагальності, доброзичливо-вимогливого ставлення до кожного члена колективу, критичного узагальнення індивідуального професійного досвіду;
 - забезпечення домінування здорових колективних традицій та звичаїв;
 - ствердження компетентного, динамічного стилю керівництва колективом.

Ефективність профілактики та корекції професійної деформації працівників більшою мірою залежить від планомірного систематичного проведення заходів за всіма напрямками. Ці напрямки повинні поєднувати колективну, диференціально-групову та індивідуальну форми проведення. При виконванні власне корекційної роботи треба надавати переваги індивідуальній формі, тому що саме вона дозволяє в повній мірі реалізувати особистісний підхід до особи правоохоронця. Важливою умовою та одночасно місцем проведення ряду заходів відновно-реабілітаційного та психолого-виховного напрямків можуть бути в підрозділах поліції кабінети психофізіологічної реабілітації. Дуже важливим для профілактики професійної деформації виступає впровадження так званих психотренувань, на яких працівники поліції освоюють вправи аутотренінгу.

Вона може проявлятися в різних сферах професійної діяльності, а саме: у професійно-моральній, професійно-інтелектуальній, емоційно-вольовій, а також у сфері

професійної діяльності.

У *професійно-моральній* сфері професійна деформація може проявлятися в утраті та підміні моральних норм професійної діяльності, що веде в кінцевому результаті до порушення дисципліни та законності.

У *професійно-інтелектуальній* сфері професійна деформація проявляється в шаблонності мислення працівника при виконанні службових обов'язків, поступової втрати широти, глибини, критичності мислення, відсутності творчого підходу при вирішенні службових задач, у перебільшенні значущості своєї власної професійної думки і досвіду, віра в непогрішимість своїх дій а іноді - їх абсолютизації

У *емоційно-вольовій* сфері професійна деформація проявляється в значних негативних змінах, розбалансованості і огрубіння емоційно-вольової сфери, проявах тривалих депресивних станів, «накопиченні хронічної втоми». При цьому зростає внутрішня і зовнішня конфліктність, проявляється агресивність до оточуючих, ослаблення вольових якостей, втрачається здатність до самоконтролю та саморегуляції.

В *сфері професійної діяльності* професійна деформація проявляється в прагненні працівника до формалізму при вирішенні службових завдань, діловий підхід змінюється на псевдодіяльність, проявляється гіпертрофована увага до зовнішньої атрибутики.

Розвиток професійної деформації може привести, як мінімум, до професійної непридатності (професійному знесиллю) працівника, а найгірше - зробити його небезпечним для професійної діяльності

Професійні деструкції - це негативні наслідки робочих стресів, які накопичуються поступово у вигляді стійких змін структури та змісту професійної діяльності, а також структури особистості суб'єкта. Професійні деструкції негативно позначаються на продуктивності, задоволеності працею, на розвитку особистості суб'єкта праці.

Складний та відповідальний характер професійної діяльності працівників поліції обумовлює наявність різноманітних стресогенних ситуацій, які створюють передумови для виникнення синдрому психічного вигорання. Для адекватної побудови програм профілактики вигорання необхідно знати його причини, вміти діагностувати його ознаки, враховувати і мінімізувати його негативні наслідки.

У найбільш загальному вигляді **психічне вигорання** розглядається як *довгострокова стресова реакція або синдром, що виникає внаслідок тривалих професійних стресів середньої інтенсивності*. У зв'язку з цим синдром психічного вигорання позначається рядом авторів як «професійне вигорання», що дозволяє розглядати це явище в аспекті особистої деформації професіонала під впливом професійних стресів.

Вперше термін був введений американським психіатром Х. Френденбергером в 1974 р. для характеристики психологічного стану здорових людей, що знаходяться в інтенсивному і тісному спілкуванні з клієнтами в емоційно навантаженої атмосфері при наданні професійної допомоги.

Професійне вигорання являє собою стрес-синдром як сукупність симптомів, які негативно позначаються на працездатності, самопочутті та інтерперсональних відносинах суб'єкта професійної діяльності.

Відповідно до моделі К.Маслач, синдром психічного вигорання являє собою **тривимірний конструкт**, що включає в себе емоційне виснаження, деперсоналізацію та редукування особистих досягнень.

Емоційне виснаження розглядається як основна складова професійного вигорання і проявляється в переживанні зниженого емоційного тону, у втраті інтересу до навколишнього, байдужості або емоційному перенасиченні, в появі агресивних реакцій, спалахів гніву, симптомів депресії.

Деперсоналізація проявляється в деформації (знеособленні) відносин з іншими людьми. В одних випадках це може бути підвищення залежності від оточуючих, в інших – підвищення негативізму, цинічності установок і почуттів по відношенню до реципієнтів: пацієнтів, клієнтів, підлеглих, учнів тощо.

Редукування особистих досягнень проявляється в тенденції до негативного оцінювання себе, редукації значущості власних досягнень та успіхів, в обмеженні своїх можливостей, негативізмі щодо службових обов'язків, в зниженні самооцінки та професійної мотивації, в редукуванні власної гідності, в знятті з себе відповідальності, у відстороненні від обов'язків по відношенню до інших і своєї справи.

В.Є. Орел зазначає, що запропоновані три компоненти вигоряння в якійсь мірі відображають специфіку тієї професійної сфери, в якій вперше був виявлений цей феномен. Особливо це стосується другого компонента вигоряння, а саме деперсоналізації, яка відображає стан сфери соціального обслуговування людей та надання їм допомоги. Дослідження останніх років не тільки підтвердили правомірність цієї структури, а й дозволили істотно розширити сферу її розповсюдження на професії, не пов'язані із соціальною сферою. Це призвело до певної модифікації поняття "вигоряння" та його структури. Психічне вигоряння розуміється як професійна криза, пов'язана з роботою в цілому, а не тільки з міжособистісними відносинами в рамках роботи. Таке розуміння дещо змінило і його основні компоненти: емоційне виснаження; цинізм; професійна ефективність. З цих позицій поняття деперсоналізації має більш широке значення і означає негативне ставлення не тільки до клієнтів, але і до праці та предмету труда в цілому.

З метою коректного складання програм діагностики та корекції професійного вигоряння працівників необхідно визначити співвідношення таких понять, як «стрес» і «вигоряння». Аналізуючи роботи зарубіжних дослідників, Н.Є. Водоп'янова зазначає, що, незважаючи на спільність механізмів виникнення і подібну картину протікання, існують певні **відмінності між стресом і вигорянням**, які проявляються:

- в тривалості цього процесу. Вигоряння є тривалим процесом вичерпання ресурсів індивідуума без можливості їх адекватного відновлення. Цикли втрати ресурсів при вигорянні є повільними, ілюзорними і навіть навмисно приховуються працівниками, професійними спілками, робочими правилами і властивою людям потребою вірити в те, що їх робота цінується.

- в специфіці впливу на поведінку та діяльність суб'єкта. Стрес може не тільки знижувати показники ефективності професійної діяльності, а й покращувати їх, мобілізуючи всі сторони психіки людини. В той же час, вигоряння призводить до зниження самооцінки в області професійної успішності і в подальшому до погіршення показників діяльності.

- в ступені поширеності. На відміну від стресу, що виникає в безлічі соціальних ситуацій (війна, стихійні лиха, безробіття, хвороба, сімейні проблеми тощо), вигоряння являє собою професійний синдром, який найбільш яскраво проявляється в соціально орієнтованих професіях.

Таким чином, на відміну від стресу, який може викликати тимчасові порушення розумової та фізичної активності індивіда, вигоряння представляє собою хронічне дисфункціонування та є відносно самостійним феноменом, відмітними особливостями якого є його дезадаптаційний характер та професійна спрямованість.

Крім того, Н.Є. Водоп'янова також зазначає, що розгляд вигоряння як специфічного стрес-синдрому вимагає його зіставлення зі станами, що негативно впливають на ефективність трудової діяльності людини. Негативний вплив на результати праці та

зниження показників продуктивності діяльності зближує вигоряння з групою несприятливих функціональних станів зниженої працездатності і стомлення.

Стани зниженої працездатності проявляються в зниженні показників продуктивності, погіршенні працездатності, наявності перерв у діяльності навіть до повної відмови від її виконання, порушенні оптимального поєднання швидкості та точності виконання діяльності тощо. Дані характеристики окремих станів певною мірою збігаються з особливостями діяльності професіонала, який переживає вигоряння, на рівні їх проявів. Однак симптоматика вигоряння є більш різноманітною і різноспрямованою, ніж у більшості розглянутих станів зниженої працездатності.

Втома представляє собою функціональний стан, який виникає в результаті інтенсивного/або тривалого навантаження і виявляється в тимчасовому порушенні ряду фізіологічних та психічних функцій суб'єкта, а також у зниженні ефективності трудової діяльності. Основними показниками втоми є: зниження працездатності, супроводжуване почуттям слабосилля; розлад когнітивних процесів та уваги; порушення в моторній сфері, що виражаються або в зниженні темпу рухів, або в його прискоренні; переважання мотивації на завершення роботи і відпочинок. Основна відмінність між вигорянням і втомою полягає в тому, що в останньому випадку людина може досить швидко відновити свої фізичні і психічні ресурси, в той час як вигоряння - більшою мірою процес незворотний.

Необхідно також враховувати різні трактування поняття «вигоряння» в психологічній літературі.

Л.О.Кітаєв-Смик зазначає *помилкові підходи до розуміння вигоряння*:

1) Підходи до вигоряння, коли розглядається виключно емоційна його складова, без урахування інших його компонентів (так з'явився вираз емоційне вигоряння). Ще більш безперспективним він вважає погляд на вигоряння лише з оцінкою втрати професійних успіхів людини (так званого професійного вигоряння).

2) Підхід, при якому синдром вигоряння ототожнюють з симптоматикою «стресу життя». Л. О. Кітаєв-Смик підкреслює, що при цьому зникає чітке уявлення про вигоряння як про специфічний самостійний стан, що дезорієнтує психотерапевтів, які надають допомогу особам з синдромом вигоряння.

3) Підхід, при якому синдром вигоряння розглядається як механізм психологічного захисту від психотравмуючих впливів. Спираючись на дослідження О.Г. Луніної, він зазначає, що негативні особистісні зміни (в тому числі спотворення моральних норм), які виникли в ході професійної діяльності - це не захист, а порушення захисних систем людської психіки. В їх основі - ослаблення адаптаційних можливостей організму. І головним стає не професійна деформація, а руйнування особистості.

4) Вигорянням не треба називати деякі захисні стани, що виникають при стресі. Так, інтровертовані індивіди при стресі ще більше замикаються в собі і здаються ще більш байдужими до інших людей, до роботи, але при цьому у них посилюється інтерес до своїх внутрішньоособистісних проблем. Їх емоції не згасли, але вони не звернені до інших людей. Це не вигоряння, а психологічний захист. Після вичерпання екстремальної ситуації такі інтроверти стають як і раніше помірно товариськими.

Л. О. Кітаєв-Смик підкреслює, що для диференціації вигоряння і ПТСР необхідно встановити, чи була в анамнезі (в історії життя) правоохоронця психотравмуюча подія як причина ПТСР. Вигоряння в істинному розумінні цього терміна слід називати синдромом деформації особистості, в анамнезі якої не було помітних, значних психотравм.

До *факторів*, що збільшують *ризик виникнення вигоряння*, відносять особистісні, ситуативні і професійні.

Фактори ризику професійного вигорання

Особистісні	Ситуативні	Професійні вимоги
Переживання несправедливості	Соціальне порівняння та оцінки оточуючих	Когнітивно-складні комунікації
Хронічне переживання самотності	Несправедливість, нерівність взаємовідносин	Емоційно насичене ділове спілкування
Переживання соціальної незахищеності	Негативні або «холодні», бездушні взаємовідносини з колегами та підлеглими	Необхідність постійного саморозвитку та підвищення професійної компетентності
Переживання соціально-економічної нестабільності	«Складні» ученики, клієнти, партнери	Адаптація до нових людей, професійних ситуацій, які змінюються
Переживання соціальної та міжособистісної ізоляції	Відсутність корпоративної згуртованості, низька організаційна культура	Пошук нових рішень
Неконструктивні моделі поведінки подолання	Внутрішньо фірмові та міжособистісні конфлікти	Висока відповідальність за свою справу та за інших людей
Висока мотивація влади, висока мотивація афіліації	Рольові конфлікти	Самоконтроль та вольові рішення
«Трудоголізм», поведінка «типу А»	Дефіцит адміністративної, дружньої, соціальної, професійної та інших видів підтримки	Нецікава або нелюбима робота
Слабка «Я-концепція», низька самооцінки		Бюрократизм та робота з документацією
Низька емпатія та соціальний інтелект		Відсутність готових рішень, необхідність творчого пошуку
Низька професійна мотивація, мотивація уникнення невдач		

У розвитку синдрому професійного вигорання М. Буріш виділяє наступні головні фази.

1. Попереджувальна фаза:

1) надмірна участь: надмірна активність; відмова від потреб, не пов'язаних з роботою, витіснення зі свідомості переживань невдач і розчарувань; обмеження соціальних контактів;

2) виснаження: почуття втоми; безсоння; переживання загрози нещасних випадків.

2. Зниження рівня власної участі:

1) по відношенню до співробітників, реципієнтів: втрата позитивного сприйняття колег; перехід від допомоги до нагляду і контролю; приписування вини за власні невдачі іншим людям; прояв негуманного підходу до колег та реципієнтів;

2) по відношенню до решти оточуючих: відсутність емпатії; байдужість; цинічні оцінки;

3) по відношенню до професійної діяльності: небажання виконувати свої обов'язки; штучне продовження перерв в роботі, запізнення, вихід на пенсію завчасно; акцент на матеріальний аспект при одночасній незадоволеності роботою;

4) зростання вимог: втрата життєвого ідеалу, концентрація на власних потребах; відчуття того, що інші люди використовують тебе; заздрість.

3. Емоційні реакції:

1) депресія: постійне почуття провини, зниження самооцінки; безпідставні страхи, лабільність настрою, апатії;

2) агресія: захисні установки, звинувачення інших, ігнорування своєї участі в невдачах; відсутність толерантності і здатності до компромісу; підозрілість, конфлікти з оточенням.

4. Фаза деструктивної поведінки:

1) сфера інтелекту: зниження концентрації уваги, відсутність здатності виконати складні завдання; ригідність мислення, відсутність уяви;

2) мотиваційна сфера: відсутність власної ініціативи; зниження ефективності діяльності; виконання завдань строго за інструкцією;

3) емоційно-соціальна сфера: байдужість, уникнення неформальних контактів; відсутність участі в житті інших людей або надмірна прихильність до конкретної особи; уникнення тем, пов'язаних з роботою; самотність, відмова від хобі, нудьга.

5. *Психосоматичні реакції*: зниження імунітету; нездатність до релаксації у вільний час; безсоння, сексуальні розлади; підвищення тиску, тахікардія, головний біль; розлади травлення, залежність від кофеїну, нікотину, алкоголю.

6. *Розчарування*: негативна життєва установка, почуття безпорадності і безглуздості життя, екзистенціальне відчай.

Слід, однак, відзначити, що генезис вигоряння індивідуальний і визначається відмінностями в емоційно-мотиваційній сфері, а також умовами, в яких протікає професійна діяльність людини.

Профілактика та подолання синдрому вигоряння можуть здійснюватися в декількох напрямках (за Н.Е. Водопьяновою):

Перший напрям заснований на екологічній парадигмі управління стресами на роботі - усунення потенційних джерел стресу в робочому середовищі. Це шлях пом'якшення дії організаційних і статусно-рольових стресів на рівні всієї організації і в кожному підрозділі.

Другий напрям ґрунтується на процесуально-когнітивній парадигмі та фокусується на розвитку раціонального оцінювання стресових ситуацій, актуалізації особистісних ресурсів стресостійкості та конструктивних моделей подолання стресів (копінг-стратегій).

Третій напрям базується на парадигмі регуляції стресових станів шляхом підвищення умінь управляти стресами, розвитку навичок саморегуляції психічних станів і відновлення психо-енергетичних потенціалів, що дозволяє зберігати загальний рівень працездатності особистості і ефективно відновлювати витрачені в стресових ситуаціях психічні ресурси.

Серед **практичних заходів** щодо профілактики професійного вигоряння, О.В. Змановська і В.Ю. Рибников виділяють три групи: організаційно-управлінські, групові, індивідуально-особистісні.

До *організаційно-управлінських* заходів відносяться:

1. Підвищення статусу та поліпшення іміджу працівників правоохоронних органів в суспільстві;

2. Тривале професійне навчання, що включає в себе психологічні і професійні тренінги;

3. Просвітництво співробітників щодо проблем професійного вигорання;

4. Орієнтація на суворе дотримання правил професійної етики;

5. Введення чітких критеріїв професійного оцінювання;

6. Створення можливостей для кар'єрного зростання;

7. Професійний розвиток: тренінги, обмін досвідом, дискусійні семінари;

8. Створення кімнат психологічного розвантаження, а також кабінетів психотерапевтичної допомоги.

Групові заходи включають:

1. Посилення групової згуртованості та здорової корпоративної культури - традицій, цінностей;

2. Підвищення впевненості співробітників у важливості їх діяльності та позитивності їх цілей;

3. Створення в підрозділах здорового психологічного клімату та взаємної підтримки;

4. Створення груп професійної підтримки в формі групового обговорення важких випадків, обміну досвідом;

5. Спільне проведення дозвілля відповідно до принципів здорового способу життя.

До індивідуальних заходів профілактики відносяться:

1. Своєчасна соціальна підтримка та кваліфікована психологічна допомога;

2. Навчання ефективним технікам вирішення типових проблемних ситуацій, технікам саморегуляції, способам конструктивного вирішення конфліктів;

3. Планування професійного зростання;

4. Вироблення індивідуальних стандартів власної ефективності.

При цьому Т.І. Рогінська зазначає, що при розробці програм протидії вигоранню важливо враховувати, що відносно легше мінімізувати організаційні (середовищні), статусно-рольові (посадові) стрес-фактори, ніж коригувати особистісні детермінанти низької стресостійкості і вигорання. Для підвищення психологічної стійкості особистості до організаційних і професійних стресів потрібна більш тривала і індивідуалізована психокорекційна робота, що стосується багатьох глибинних особистісних конструктів. Причини вигорання мають різну природу, і це слід враховувати при виборі підходів, конкретних форм психологічної підтримки осіб з ознаками вигорання, а також технік індивідуальних інтервенцій. У зв'язку з тим, що синдром вигорання має складну багаторівневу детермінацію як професійними стресами, так особистісними факторами, а його переживання пов'язані з втратою сенсу життя і незадоволеністю в самореалізації, надання психологічної допомоги має здійснюватися в аспекті екзистенційно-гуманістичного підходу. Головним вектором як в індивідуальній, так і в груповій (тренінговій) роботі з профілактики вигорання повинна стати допомога в усвідомленні та активізації ними своїх ресурсів, реалізації їх життєвих орієнтирів, які сприяють особистісному зростанню, самореалізації в професійній сфері та особистому житті.

**МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ВНУТРІШНІХ СПРАВ**

Факультет № 6

Кафедра соціології та психології

ТЕКСТ ЛЕКЦІЇ

з навчальної дисципліни «**Психологія професійної діяльності**»
вибіркових компонент
освітньої програми другого (магістерського) рівня вищої освіти

053 Психологія (практична психологія)

за темою № 6 – Стрес у професійній діяльності.

ЗАТВЕРДЖЕНО

Науково-методичною радою
Харківського національного
університету внутрішніх справ
Протокол від 28.09.2019 № 7

СХВАЛЕНО

Вченою радою факультету № 6
Протокол від 28.09.2019 № 7

ПОГОДЖЕНО

Секцією Науково-методичної ради
ХНУВС гуманітарних та соціально-
економічних дисциплін
Протокол від 28.09.2019 № 7

Розглянуто на засіданні кафедри соціології та психології
(протокол від 28.09.2019 № 7).

Розробники:

1. Доцент кафедри соціології та психології, кандидат психологічних наук
Пономаренко Яна Сергіївна.

Рецензенти:

1. Доцент кафедри педагогіки та психології Харківської державної академії
фізичної культури, кандидат психологічних наук, доцент Павлик О.М.
2. Доцент кафедри соціології та психології факультету № 6 ХНУВС, кандидат
психологічних наук, доцент Греса Н.В.

План лекції

1. Значення проблеми стресу в житті й діяльності людини.
2. Умови виникнення і розвитку професійного стресу.
3. Фактори професійного стресу.
4. Механізми регуляції психологічного стресу.
5. Основні способи саморегуляції під час стресу.

Рекомендована література:

Основна:

1. Психологія у професійній діяльності поліції: навч. посіб./ [О.О. Євдокімова, І.В.Жданова, Д.В. Швець та ін.]; за заг. ред. В.В. Сокурєнко; МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2018. – 426 с.
2. Леонова А.Б. Основные подходы к изучению профессионального стресса. Вестник МГУ, Сер. Психология. 2000, № 3. С. 4 - 21.
3. Психология труда: учебник и практикум для академического бакалавриата / под. общ. ред. С. Ю. Манухиной. М.: Издательство Юрайт, 2015. 485 с.
4. Психологічна допомога постраждалим внаслідок кризових травматичних подій: методичний посібник / за ред. З.Г. Кісарчук; Я.М. Омельченко, Г.П. Лазос, Л.І. Литвиненко, Л.Г. Царенко Л. Г. К.: ТОВ “Видавництво “Логос”, 2015. – 207 с.

Допоміжна:

1. Сандомирский М.Е. Защита от стресса. Физиологически-ориентированный подход к решению психологических проблем (Метод РЕТРИ). М.: Изд-во Института Психотерапии, 2001 г. – 336 с.
2. Селье Г. Очерки об адаптационном синдроме. М.: Медгиз, 1960. – 255 с.
3. Щербатых Ю. В. Психология стресса и методы коррекции. СПб.: Питер, 2006. - 256 с.

Інформаційні ресурси в Інтернеті:

1. Пошукова система Google Академія (Google Scholar) - <http://scholar.google.com>
2. Сайт «Научная сеть» - <http://www.nature.ru/>
3. Сайт «Brain Maps» - <http://brain-maps.org/>
4. Сайт «Cyberleninka» - <https://cyberleninka.ru/>
5. Національна бібліотека України імені В. І. Вернадського. <http://www.nbuv.gov.ua/>

Текст лекції

Феномен стресу відноситься до числа фундаментальних проявів життя, тому що дозволяє організмам пристосовуватися до різних факторів середовища за рахунок універсального комплексу нейрогуморальних реакцій. Цей термін став одним із символів медицини XX століття, а потім вийшов за межі цієї науки в суміжні галузі біології, психології, соціології, та й просто буденної свідомості, ставши модним, поширеним і багатозначним. Цьому сприяло збільшення кількості стресів у людей, яке обумовлене урбанізацією, прискоренням темпу життя, зростанням числа міжособистісних взаємодій (в

тому числі конфліктних), а також все більш явною невідповідністю між біологічною природою людини та умовами її соціального існування.

У найбільш загальному та класичному значенні термін "**стрес**" (від англ. *Stress* – тиск, напруга) *використовується для позначення станів людини, які характеризуються сильним напруженням і виникають у відповідь на дію різноманітних несприятливих чинників (стресорів), що порушують гомеостаз організму.*

Психофізіологія стресу

Спочатку термін «стрес» використовували в науці для позначення «нервово-психічної» напруги при синдромі «боротися або бігти», але в 1946 році відомий канадський фізіолог Г. Сельє почав використовувати цей термін для позначення загального адаптаційного синдрому, що виникає як неспецифічна відповідь організму на будь-який вплив. Згідно Сельє, загальний адаптаційний синдром включає три стадії (рис. 5.2).



Рис. 1. Стадії розвитку загального адаптаційного синдрому (стресу) по Г. Сельє.

1) **стадія тривоги** – в організмі виникають сигнали про незбалансованість стресогенних вимог середовища і відповідей організму на ці вимоги. У цей момент відбувається розкриття резервів організму. Однак, якщо агент надто потужний, його вплив може стати несумісним з життям;

2) **стадія резистентності** – організм адаптується до ситуації, що склалася і економно витрачає свій потенціал. Якщо протягом тривалого часу дія стресорів не закінчується, починається третя стадія;

3) **стадія виснаження** – подальша дія стресогенних факторів призводить до виснаження адаптивних резервів організму. Допомога може прийти тільки ззовні - або у вигляді підтримки, або у формі усунення стресора.

Якщо сам засновник вчення про стрес спочатку розглядав його фізіологічні та біохімічні аспекти, то згодом все більше число дослідників стали звертати увагу на психічну складову стресу, яку назвали «психологічний стрес». Р. Лазарус та співавтори, розвиваючи в своїх роботах психологічний підхід до стресу, визначали стрес як процес, в якому вимоги середовища розглядаються особистістю, виходячи з її ресурсів і ймовірності вирішення проблемної ситуації, що визначає індивідуальні відмінності в реакції на

стресову ситуацію. Стресори викликають порушення адаптації тільки в поєднанні з різними внутрішніми та зовнішніми чинниками. До них відносять: особистісні властивості, компетентність у подоланні навантажень, тенденції копінгу (англ. *Coping* від *to cope with* – щоб впоратися з...) і соціальні чинники. Властивості особистості та соціальні фактори можуть сприяти як посиленню, так і ослабленню стресової реакції, впливаючи на її тип, інтенсивність і тривалість.

Крім терміну «психологічний стрес» в літературі також застосовується термін «емоційний стрес» і «психоемоційний стрес». Різні дослідники (соціологи, психологи, фізіологи, психіатри) вкладають свій зміст в цей термін, що, ускладнює створення єдиної концепції психоемоційного стресу.

Професійний стрес: сутність та причини виникнення.

Окрім фізіологічного та психологічного підходу до стресу існує ще і інженерний, в межах якого виділяють ще один вид стресу – професійний.

Професійний стрес являє собою багатовимірний феномен, що виражається у фізіологічних і психологічних реакціях на складну робочу ситуацію. Причинами професійного стресу можуть бути як фізичні, так і психологічні чинники, причому як реально існуючі, так і уявні. Фізичними стресорами можуть бути несприятливі зовнішні впливи трудової діяльності: підвищене фізичне навантаження, погана розробка ергономічних складових і т.ін. До психологічних стресорів відносяться: підвищена відповідальність, недолік або надлишок інформації, невизначеність ситуації, підвищена мотивація, дефіцит часу, часта або швидка перебудова стратегій поведінки в процесі розвитку ситуації, незадоволеність кар'єрним зростанням, підвищена конфліктність в колективі і т.і.

У професійному стресі виділяють певного роду **стрес-синдроми**, під якими розуміють сукупність відносно стійких проявів стресового реагування у професійно важких ситуаціях. Визначають кілька рівнів опису синдромів стресу професійної діяльності, які охарактеризовані в таблиці 1.

Таблиця 1

Рівні опису синдромів стресу професійної діяльності

Рівні опису синдромів стресу	Зміст рівнів
Перший рівень	- опис суб'єктивних репрезентацій окремих стрес-факторів або стресових ситуацій, які суб'єкт сприймає як такі, що ускладнюють успішне виконання професійної діяльності і це негативно позначається на якості життя і душевному комфорті;
Другий рівень	- симптоми переживань стресу у вигляді гострих короточасних, хронічних, домінуючих стресових чи постстресових станів. Прикладами таких станів є стани зниженої працездатності (монотонія, психічне пересичення, напруженість, стрес, стомлення);
Третій рівень	- симптоми стійких особистісних і поведінкових деструкції та деформацій. Професійні деструкції - це негативні наслідки робочих стресів, які накопичуються поступово у вигляді стійких змін структури та змісту професійної діяльності, а також структури особистості суб'єкта. Професійні деструкції негативно позначаються на продуктивності, задоволеності працею, на розвитку особистості суб'єкта праці.

Професійний стрес - це напружений стан працівника, що виникає у нього при впливі емоційно-негативних і екстремальних факторів, пов'язане з виконуваною професійною діяльністю.

Фактори професійного стресу, пов'язані з трудовою діяльністю:

- 1) занадто багато роботи;
- 2) погані фізичні умови праці;
- 3) дефіцит часу (весь час щось не встигаєш);
- 4) необхідність самостійного прийняття рішення.

Фактори стресу, пов'язані з роллю працівника в організації:

- 1) рольова невизначеність (недостатня інформованість про професійні обов'язки);
- 2) рольовий конфлікт, коли суб'єкт вважає, що він робить те, що не повинен робити;
- 3) відповідальність за людей і якісь речі (обладнання, бюджет);
- 4) занадто низька відповідальність (б'є по самолюбству);
- 5) мала ступінь участі в прийнятті рішень організації.

Фактори стресу, пов'язані із взаємовідносинами в роботі:

- 1) взаємини з керівництвом, підлеглими, колегами;
- 2) труднощі в делегуванні повноважень (відмова підлеглих виконувати розпорядження керівника).

Основні види професійного стресу:

Інформаційний стрес виникає в умовах жорсткого ліміту часу і посилюється в умовах високої відповідальності завдання. Часто інформаційний стрес супроводжується невизначеністю ситуації (або недостовірною інформацією про ситуацію).

Емоційний стрес виникає при реальній або передбачуваній небезпеці (почуття провини за невиконану роботу, відносини з колегами і ін.). Нерідко руйнуються глибинні установки і цінності працівника, пов'язані з його професією.

Комунікативний стрес пов'язаний з реальними проблемами ділового спілкування. Він проявляється в підвищеній конфліктності, нездатності контролювати себе, невмінні тактовно відмовити в чому-небудь, незнанні засобів захисту від маніпулятивного впливу і т. п.

Основні прояви комунікативного професійного стресу:

- дратівливість в діловому спілкуванні, причини – звичка спілкуватися на підвищених тонах; невпевненість самої людини, незадоволеність своєю роботою і т. п. ;
- комунікативна агресія (головна причина - принизити або придушити суперника в конкурентній боротьбі, яка проявляється в різних формах: вербальної (словесної формою (відкритий виклик); непрямой (прискіпливість, відмова від допомоги, брехня, дріб'язковість, загрози); ситуативні спалаху люті); спрямованої на іншого або на самого себе (самозвинувачення).

Особливий інтерес представляє професійний стрес досягнення. Головна проблема тут - невідповідність рівня очікувань реальним можливостям (ресурсів) людини.

Також цікавий стрес, викликаний страхом зробити помилку.

Страх помилки часто «блокує» творчі здібності людини. Людина поступово починає відмовлятися від усього нового, ризикованого. В результаті поступово людина починає взагалі боятися жити.

Досить поширеним є **професійний стрес конкуренції**. Часто в оточуючих (у колегам) людина бачить своїх «конкурентів». Людина, що віддає себе «конкурентній гонці», починає жити «не своїм життям»: вона вибирає роботу не по схильності, а відповідно до престижем, його оточують «потрібні» люди, а на друзі. Проблема таких людей в тому, що вони мають «тільки одну мету» - кар'єру, успіх у конкуренції.

Окремо виділяється **професійний стрес успіху**. Інтенсивний стрес працівник може відчувати і тоді, коли досягає великого успіху. Нерідко після великого досягнення виникає стан «безсмыслення» того, що здійснилося.

Кожне утруднення, з яким стикається працівник поліції, є стресовим тільки в тому випадку, якщо воно оцінюється негативно і/або не має адекватної стратегії його подолання, тобто якщо вимоги ситуації перевищують відповідні можливості людини.

Індивідуальну варіабельність реакцій на стрес варто розглядати на основі психофізіологічних, психологічних та поведінкових особливостей особистості:

✓ **на психофізіологічному рівні** характер розвитку професійного стресу визначатиметься конституціональними особливостями працівника, типом його нервової діяльності, циклічністю протікання фізіологічних функцій, наявністю хвороб (у тому числі, викликаних даною професією) і ін.;

✓ **на психологічному рівні** до таких факторів відносяться ступінь розвитку основних психічних функцій, наявність певних спроможностей, рівень сформованості волевих якостей, особливості організації мотиваційної сфери, що у комплексі визначають індивідуально-психологічні властивості особистості;

✓ **на поведінковому рівні** розвиток професійного стресу буде залежати від наявності у конкретного індивіда специфічних поведінкових схем або патернів поведінки.

На характер індивідуальної варіабельності реакцій на стрес впливає також низка опосередкованих факторів, до яких можна віднести: вікові, генетичні (наприклад, статеві) розбіжності, ступінь тренуваності і рівень індивідуальної професійної підготовки.

Отже, екстремальні обставини професійної діяльності працівників поліції висувають високі вимоги до їх стресостійкості, витримки в ситуаціях високого психічного напруження. Тривалий вплив стресових факторів може призвести до вираженої особистісної деформації. Найбільш часто в літературі згадуються такі негативні характеристики, як агресивність, цинізм, професійна індиферентність, психологічне виснаження, байдужість до службових обов'язків, емоційні порушення (тривога, депресія, емоційна нестійкість, імпульсивність, дратівливість і ін.). Наслідком тривалого впливу професійного стресу може з'явитися розвиток синдрому емоційного вигорання.

У зв'язку з цим, високу актуальність набуває профілактика і подолання професійного стресу у працівників, які здійснюються в процесі соціально-психологічного супроводу.

Засоби опанування професійним стресом.

Психопрофілактичні і психокорекційні заходи з подолання стресу мають бути спрямовані на зняття робочої напруги, підвищення адекватної професійної мотивації, вирівнювання балансу між працею і відпочинком, витраченими зусиллями і одержуваною винагородою. При появі і розвитку ознак емоційного вигорання у працівника необхідно звернути увагу на поліпшення умов його праці (організаційний рівень), характер складних взаємин в колективі (міжособистісний рівень), особистісні реакції і захворюваність (індивідуальний рівень).

Згідно розробкам Полякова А.В., програма психологічного супроводу працівника може містити наступні блоки:

1. Формування уявлень про стрес та емоційне вигорання.
2. Розвиток комунікативної компетентності.
3. Навчання конструктивній поведінці в конфліктах.
4. Розвиток навичок саморегуляції.
5. Аутогенне тренування.

6. Розвиток цілепокладання і управління часом.

Розробники даної програми рекомендують для досягнення зазначених цілей використовувати дихальні техніки, прогресивну м'язову релаксацію за Джекобсоном, аутотренінг за методом Шульца, медитації, психотехнічні вправи, арт-терапію, методи візуалізації і сенсорну інтеграцію. Для підвищення ефективності корекційних заходів, рекомендують використовувати тренінги: впевненості в собі, резистентності до перевантажень, саморегуляції та ін.. Важливим є оптимальний підбір методів, які в максимальній мірі відповідають характеру стресу і індивідуальним особливостям людини.

Щербатих Ю.В. пропонує все різноманіття методів «нейтралізації» стресів класифікувати, враховуючи природу антистресової дії: фізичну, хімічну або психологічну. Ця класифікація представлена у таблиці 2.

Таблиця 2

Методи «нейтралізації» стресів	
Природа антистресової дії методів	Зміст методів
<i>Фізичні методи</i>	- вплив високими або низькими температурами, світлом різного спектрального складу і інтенсивності, водою різної температури (загартування, сауна) і т.і.
<i>Біохімічні методи</i>	- фармакологічні препарати, лікарські рослини, ароматерапія і т.ін.
<i>Фізіологічні методи</i>	- безпосередній вплив на фізіологічні процеси в організмі, зокрема, на серцево-судинну, дихальну та м'язову системи (масаж, акупунктура, фізичні вправи, м'язова релаксація і дихальні техніки).
<i>Психологічні методи</i>	- когнітивно-поведінкова терапія, тілесно-орієнтована терапія, арт-терапія, екзистенційна терапія, тощо.

В залежності від часу настання стресу, Щербатих Ю.В. пропонує використовувати різну тактику боротьби зі стресом: в минулому, сьогоденні або майбутньому, як це представлено в таблиці 3.

Таблиця 3

Тактика боротьби зі стресом в залежності від часу його настання

Якщо стрес очікується в майбутньому і саме це очікування вже починає запускати нервово-гуморальну реакцію розвитку стресу, то необхідно:	<ul style="list-style-type: none"> - на першому етапі - знизити рівень хвилювання за допомогою аутотренінгу або концентрації на процесі дихання; - наступним етапом буде формування впевненості в собі за допомогою прийомів раціональної психотерапії або нейролінгвістичного програмування; - третій етап - пошук ресурсів, необхідних для подолання майбутньої потенційно стресової ситуації (як об'єктивних - грошей, матеріальних засобів, часу і т. і., так і суб'єктивних - почуття
---	---

	спокою, рішучості або впевненості); - потім слід приступити до моделювання в свідомості бажаного результату і багаторазового опрацювання «ідеального» сценарію в свідомості.
Якщо людина перебуває в епіцентрі події, що викликає стрес, то алгоритм дій буде іншим:	- необхідно знизити рівень негативних емоцій за допомогою повного дихання; - за допомогою аутотренінгу або прийомів НЛП потрібно посилити почуття впевненості в собі; - каузальний аналіз стресу, який допоможе знайти адекватні засоби для його подолання; - пошук ресурсів для подолання стресу і складання оперативного плану дій; - початок практичних дій по виходу з стресової ситуації.
Якщо стресова подія знаходиться в минулому, однак людина періодично повертається до неї в своїх думках, відчуваючи негативні емоції, необхідно:	- дисоціюватися від ситуації; - підібрати необхідні суб'єктивні ресурси (байдужість, спокій або мудрість) і актуалізувати їх методами НЛП; - на третьому етапі можна використовувати раціональну психотерапію та завершити роботу моделюванням бажаного майбутнього.

Основні способи саморегуляції під час стресу.

Аутогенне тренування (аутотренінг) є одним з варіантів самонавіювання. З його допомогою людина може робити істотний вплив на психічні і вегетативні процеси в організмі, в тому числі на ті, що непідвладні довільній свідомої регуляції. Воно є поєднанням м'язового розслаблення з самонавіюванням у вигляді «формул», які вимовляються подумки. Запропоноване німецьким психотерапевтом Шульцом в 1930-і рр.

Біологічний зворотний зв'язок (БОС, Biofeedback, BFB) - методика саморегуляції, при використанні якої людина здійснює довільний контроль функціонування центральної нервової системи (нейроБОС, Neurofeedback, NF) або внутрішніх органів на основі інформації про їх стан, яка постійно оновлюється (зворотного зв'язку). Ця інформація одержується від датчиків біологічних сигналів і подається в графічній, звуковий або змішаній формі. Метод БОС може з успіхом застосовуватися для нормалізації підвищеного артеріального тиску, що провокується хронічним психоемоційним напруженням, свідомого зниження частоти серцевих скорочень або шляхом активації парасимпатичної нервової системи, або ж за рахунок гальмування симпатичної.

Використання позитивних образів (візуалізація). Для того щоб позбутися від стресу, потрібно фіксуватися не на своїх негативних емоціях, а на позитивних переживаннях, і слід думати не про проблеми, а шляхи виходу з них. Перший крок до цього - створення відповідної словесної формули, яка символізувала б майбутню мету. Потім - створення в свідомості переконливого, яскравого, потужного чуттєвого образу, відповідного цієї мети. Для одних людей краще підходять зорові образи, для інших - слухові, для третіх - тілесні, але найкраще стимулюють і надихають комбіновані образи, в яких беруть участь всі модальності. Позитивний ефект даного методу заснований на тому, що кожен яскравий образ, який створює людина всередині себе, прагне до втілення. Існують спеціальні техніки психотерапії, які дозволяють на символічному рівні створювати та відновлювати образ внутрішньої константності, безпечності та надійності.

Достатньо ефективною в цьому виявилась кататимно-імагінативна психотерапія, зокрема застосування таких її мотивів, як «Безпечне місце», «Місце, де мені добре», «Могутнє дерево», «Квітка, яку пересаджують у інше місце».

Дихальні техніки. Наш психологічний стан відбивається на характері дихання, з іншого боку, змінюючи характер дихання, ми можемо змінювати свій стан. Ці факти пояснюють, чому у всіх східних духовних і тілесних практиках дихальні вправи обов'язково входять до базових навичок як учнів-початківців, так і досвідчених майстрів.

У даний час дихальні вправи широко застосовуються в різних комплексах вправ, спрямованих на зменшення рівня стресу. Одним з найбільш простих способів використання антистресового потенціалу дихання є концентрація уваги на ньому. Існує декілька простих технік дихання: для заспокоєння, для активізації психофізіологічного стану, «Вогненне дихання» для звільненні від тривожності, гніву і агресії, «Квадратне дихання» для ритмізації діяльності тощо.

Ідеомоторне тренування. Дана техніка також складається з послідовного напруження й розслаблення м'язів тіла, але вправи виконуються не реально, а подумки. Метод заснований на експериментально встановлених фактах подібності стану м'язової тканини при реальному і уявному русі. Ці факти затверджуються в дослідженнях І. П. Павлова, а також підтверджуються «ефектом Карпентера»: потенціал електричної активності м'яза при уявному відтворенні руху такий же, як і при виконанні реального руху. До того ж експериментально доведено, що при уявному русі виникає внутрішній зворотний зв'язок, що несе інформацію про результати дії, як зворотна сигналізація при виконанні реального руху. Ідеомоторне тренування може використовуватися як самостійний метод зниження тону м'язів і як прийом уявного самопрограмування в стані релаксації.

М'язова релаксація - стан спокійного неспання і відпочинку, що досягається за рахунок спеціального розслаблення м'язів, контролю дихання і розумових процесів, заспокоєння емоцій (психічна релаксація). Едмунд Джекобсон показав, що наші психічні проблеми і тіло взаємно пов'язані: тривога і занепокоєння викликають м'язову напругу, а напруга м'язів, в свою чергу, посилює негативні емоції. В результаті у людини, яка часто переживає стреси, формується так званий «м'язовий корсет», який він постійно носить і який є причиною психічної напруги. Розслаблення м'язів несумісне з тривогою. Тому Джекобсон запропонував навчатися м'язовому розслабленню для того, щоб розслабити свою напружену свідомість. Ним була розроблена техніка довільного розслаблення м'язів при афективних станах, яка сприяла зняттю емоційної напруженості, а також використовувалася для попередження виникнення цих станів.

Нейролінгвістичне програмування (НЛП) як метод психотерапії базується на дослідженні оптимальних способів досягнення успіху в найрізноманітніших сферах життя - міжособистісної комунікації, терапії, освіти, бізнесі, особистісному зростанні - і являє собою синтез методик Ф. Перлза (гештальт-терапія), В. Сатир (сімейна терапія) і М. Еріксона (гіпнотерапія), до яких засновники НЛП Дж. Гріндер і Р. Бендлер додали своє уявлення про структуру людської мови. Засновники НЛП підкреслювали важливість мови як основного засобу комунікації і структурування індивідуального життєвого досвіду, а також припускали можливість «програмування» поведінки індивідуума шляхом підбору оптимальних стратегій організації внутрішнього досвіду. Ґрунтуючись на мовних шаблонах і сигналах тіла, практикуючі НЛП вважають, що нашу суб'єктивну реальність визначають переконання, сприйняття і поведінка, тому, змінюючи поведінку і трансформуючи переконання, можна лікувати травми. НЛП з успіхом використовується

для купірування різних страхів, зокрема, пов'язаних з проблемами навчання - «шкільні фобії», страх іспитів і т. і..

Фізичні вправи. Заняття фізкультурою і спортом є істотним фактором профілактики та корекції психологічного стресу. В першу чергу, це обумовлено тим, що фізична активність - це природна, генетично зумовлена відповідь організму на стресор (стратегії «боротьби або втечі»). Крім того, заняття фізкультурою і спортом відволікають свідомість людини від проблемної ситуації, перемикають її увагу на нові подразники, знижуючи тим самим значущість актуальної проблеми. Додатково спорт активізує роботу серцево-судинної і нервової системи, спалює надлишок адреналіну, підвищує активність імунної системи.

Trauma releasing exercises (TRE) – вправи, спрямовані на зняття стресу. Часто, відчуваючи стрес, людина не може уникнути цієї ситуації (реалізувати програму боротьби або втечі) і змушена терпіти і «завмирати». Це викликає звичну рефлексорну напругу, міофасціальні болі, судоми. Одним з генетично запрограмованих механізмів звільнення від травматичного досвіду в тваринному світі є нейрогенне тремтіння. Однак ця здатність тіла звільнятися від напруги в м'язах, які залучені в реакції на стрес, була ослаблена в ході процесу соціалізації внаслідок осуду тілесних проявів страху. Тому важливою умовою успішного відновлення від травми є активація природних механізмів саморегуляції. Одним з таких методів є ініціація реакції м'язового тремору за допомогою системи фізичних вправ TRE, яку розробив Девід Берселі - американський психотерапевт, міжнародний експерт з відновлення від травми. Прості вправи спрямовані на ініціацію м'язового тремору. Вібрація сприяє розслабленню глибоких м'язів, які хронічно або остаточно напружені в результаті травми. Також TRE допомагає ліквідувати дисбаланс між парасимпатичною і симпатичною ланками НС, який є причиною фізіологічних і психологічних дисфункцій в організмі людини, що пережила травму.