

Міністерство освіти і науки України
Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна

ВСТУП ДО ФАХУ

Конспект лекцій
для здобувачів вищої освіти першого (бакалаврського) рівня
денної та заочної форм здобуття освіти
за спеціальністю С4 «Психологія»

Електронний ресурс

Рецензенти:

Н. С. Кучеренко – кандидат психологічних наук, в. о. завідувачки кафедри практичної психології Навчально-наукового інституту «Українська інженерно-педагогічна академія» Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна;
Д. Приходько – кандидат психологічних наук, доцент т. в. о. завідувача кафедри психології, педагогіки та філології Харківської державної академії культури.

*Затверджено до розміщення в мережі Інтернет рішенням Науково-методичної ради
Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна
(протокол № 1 від 23 жовтня 2025 року)*

Вступ до фаху : конспект лекцій для здобувачів вищої освіти першого (бакалаврського) рівня денної та заочної форм здобуття освіти за спеціальністю С4 «Психологія» [Електронний ресурс] / уклад. З. Р. Шайхлісламов. – Харків : ХНУ імені В. Н. Каразіна, 2025. – (PDF 143 с.)

Конспект лекцій розроблено відповідно до освітньо-професійної програми підготовки вищої освіти першого (бакалаврського) рівня денної та заочної форм здобуття освіти за спеціальністю С4 «Психологія».

Конспект лекцій з дисципліни «Вступ до фаху» спрямовано на отримання знань і розуміння предметної області та розуміння професійної діяльності; здатності вчитися й оволодівати сучасними знаннями; здатності оперувати категоріально-понятійним апаратом психології; здатності до ретроспективного аналізу вітчизняного та зарубіжного досвіду розуміння природи виникнення, функціонування та розвитку психічних явищ.

УДК 159.9

© Харківський національний університет
імені В.Н.Каразіна, 2025
© Шайхлісламов З. Р., уклад., 2025

ЗМІСТ

Лекція 1. Предмет, галузі, розділи та види психології	4
Лекція 2. Методи досліджень у психологічній науці	8
Лекція 3. Психічна діяльність людини. Свідомість та несвідомі психічні процеси	12
Лекція 4. Особистість психолога-практика	28
Лекція 5. Загальна характеристика видів практичної діяльності психолога: психодіагностика	36
Лекція 6. Загальна характеристика видів практичної діяльності психолога: психологічне консультування	39
Лекція 7. Загальна характеристика видів практичної діяльності психолога: психокорекція та психотерапія	44
Лекція 8. Загальна характеристика видів практичної діяльності психолога: психологічний тренінг та інші види практичної діяльності	50
Лекція 9. Професійна діяльність практичного психолога в системі освіти	53
Лекція 10. Психолог у галузі спорту	66
Лекція 11. Професійна діяльність практичного психолога у сфері економіки	72
Лекція 12. Професійна діяльність практичного психолога у сфері юриспруденції	81
Лекція 13. Професійна діяльність психолога у медичній сфері	92
Лекція 14. Психологічна робота в політиці. Психологічна робота з сім'єю.	101
Лекція 15. Особливості професійної та особистісної готовності психолога до практичної діяльності	105
Лекція 16. Професійна деформація та професійне вигорання у роботі психолога	117
Лекція 17. Конфлікти в організації та діяльність психолога щодо їх попередження та розв'язання	124
Список використаних джерел	143

Лекція 1

Предмет, галузі, розділи та види психології

План

1. Загальне уявлення про психологію як науку. Місце психології в системі наук. Галузі психологічної науки.
2. Види психології: наукова і життєва, академічна і неакадемічна, теоретична і практична, фундаментальна і прикладна психологія.
3. Предмет психології. Функції і форми прояву психіки.

Ключові слова: психологія, галузі психології, психіка, об'єктивний критерій психіки.

1. Загальне уявлення про психологію як науку. Місце психології в системі наук. Галузі психологічної науки

Психологія – наука, що вивчає закономірності психічної діяльності людини та тварин.

Сучасна психологія розділена на значну кількість галузей, її основою є загальна психологія, яка вивчає психіку здорової дорослої людини. Загальна психологія розкриває зміст основних понять психології і описує її загальні закономірності. Ці поняття і закономірності є основою для усіх інших розділів психології.

На стику з іншими науками загальна психологія утворила галузі психології. На стику з технічними науками – інженерну психологію і психологію праці, з медициною – медичну психологію, психотерапію, патопсихологію, з педагогікою – педагогічну психологію та ін. Отже на сьогодні існують такі галузі психології: соціальна психологія, психологія праці, інженерна психологія, диференціальна психологія, сімейна психологія, вікова психологія, юридична психологія, космічна психологія, психологія управління і т. д.

Вікова психологія вивчає зміни у психіці людини від її народження і до смерті. Суттєвою частиною вікової психології є дитяча психологія, яка вивчає розвиток свідомості, психічних процесів, діяльності, всієї особистості зростаючої людини, умови прискорення розвитку.

Соціальна психологія вивчає ті закономірності психіки і поведінки людей, які витікають з їх участі в певних об'єднаннях (передусім в групах), а також вивчає психологічні сторони виникнення, функціонування і розвитку таких об'єднань. Вона вивчає також і міжособові стосунки в групах і різні види спілкування.

Педагогічна психологія вивчає закономірності розвитку особистості в процесі навчання, виховання.

Диференціальна психологія займається вивченням психологічних відмінностей між людьми: між жінками і чоловіками, між націями, расами і професійними групами. Класифікацією основних відмінностей займається вчення про типи або типологія. Диференціальна психологія вивчає, чому люди відрізняються один від одного, наскільки це залежить від спадковості.

Психодіагностика – це наука про засоби, за допомогою яких можна вимірювати і визначати психічні відмінності людей. Психодіагностика розробляє

тести, опитувальники та інші засоби виміру психічних явищ.

Сімейна психологія займається дослідженням складних проблем людської психіки у сімейному колі, проблем вибору чоловіка або жінки, стосунків між подружжям, а також психологічною стороною стосунків між батьками і дітьми.

Можна виділити ряд галузей психології, що вивчають психологічні проблеми конкретних видів людської діяльності.

Психологія праці розглядає психологічні особливості трудової діяльності людини, закономірності розвитку трудових навичок.

Інженерна психологія вивчає закономірності процесів взаємодії людини і сучасної техніки з метою використання їх у практиці проектування, створення та експлуатації автоматизованих систем керування, нових видів техніки.

Авіаційна, космічна психологія аналізує психологічні особливості діяльності льотчика, космонавта.

Військова психологія вивчає поведінку людини в умовах бойових дій.

Медична психологія вивчає психологічні особливості діяльності лікаря і поведінки хворого, розробляє психологічні методи лікування і психотерапії.

Патопсихологія вивчає відхилення в розвитку психіки, розпад психіки при різних формах мозкової патології.

Юридична психологія вивчає психологічні особливості поведінки учасників кримінального процесу (психологія показань свідків, психологічні вимоги до допиту, та ін.), психологічні проблеми поведінки і формування особистості злочинця.

2. Види психології

Наукова та життєва психологія

Будь-яка наука має в якості своєї основи деякий життєвий, емпіричний дослід людей.

У кожної людини є запас життєвих психологічних знань – кожна людина в якійсь мірі може зрозуміти іншого, вплинути на його поведінку, передбачити його вчинки, врахувати його індивідуальні особливості, допомогти йому і т. п.

Відмінності життєвих психологічних знань від наукових:

1. Життєві психологічні знання конкретні; вони приурочені до конкретних ситуацій, конкретних людей, конкретних завдань, тобто вони характеризуються конкретністю, обмеженістю завдань, ситуацій і осіб, на яких вони поширюються. Наукова ж психологія, як і всяка наука, прагне до узагальнень – для цього вона використовує наукові поняття, відрізок яких – одна з найважливіших функцій науки. У наукових поняттях відбиваються найбільш суттєві властивості предметів і явищ, загальні зв'язки і співвідношення. Наукові поняття чітко визначаються, співвідносяться одне з одним, зв'язуються в закони.

2. Життєві психологічні знання носять інтуїтивний характер. Це пов'язано з особливим способом їх отримання: їх отримують шляхом практичних проб і пристосувань. На відміну від цього, наукові психологічні знання раціональні і цілком усвідомлені. Звичайний шлях отримання знання полягає у висуненні словесно сформульованих гіпотез і перевірці наслідків, що логічно з них витікають.

3. Відрізняються способи передавання знань і сама можливість їх передачі. У сфері життєвої психології така можливість обмежена. Це безпосередньо витікає з

двох попередніх особливостей життєвого психологічного досвіду – його конкретного і інтуїтивного характеру. В той же час в науці знання акумулюються і передаються. Накопичення і передача наукових знань можлива завдяки тому, що ці знання кристалізуються в поняттях і законах. Вони фіксуються в науковій літературі і передаються за допомогою вербальних засобів, тобто мови і мови.

4. Відрізняються методи отримання знань. У життєвій психології обмежуються спостереженнями і роздумами. У науковій психології до цих методів додається експеримент. Суть експериментального методу полягає в тому, що дослідник не чекає збігу обставин, в результаті якого виникає явище, що цікавить його, а викликає це явище сам, створюючи відповідні умови. Потім він цілеспрямовано варіює ці умови, щоб виявити закономірності, яким це явище підкоряється.

5. Наукова психологія має в розпорядженні великий, різноманітний і унікальний фактичний матеріал, недоступний в усьому своєму об'ємі жодному носію життєвої психології. Матеріал цей накопичується та осмислюється, у тому числі в спеціальних галузях психологічної науки, таких, як вікова психологія, педагогічна психологія, пато – і нейропсихологія, психологія праці і інженерна психологія, соціальна психологія, зоопсихологія та ін. У цих областях, маючи справу з різними стадіями і рівнями психічного розвитку тварин і людини, з дефектами і хворобами психіки, з незвичайними умовами праці – умовами стресу, інформаційних перевантажень або, навпаки, монотонії і інформаційного голоду та ін. , - психологи не лише розширюють круг своїх дослідницьких завдань, але і стикається з новими несподіваними явищами.

Усі розділи науково обґрунтованої психології діляться на три види: теоретичну, прикладну і практичну психологію.

Завданням теоретичної психології є розробка теорії, визначення загальних закономірностей.

Прикладна психологія займається застосуванням цих закономірностей в практиці різних сфер життя.

Практична психологія займається безпосереднім наданням психологічної допомоги конкретній людині, індивідуально або груповим методом, за допомогою очного або заочного консультування (телефон довіри).

Людина, що звернулася по психологічну допомогу називається клієнтом. (У медичній практиці – це пацієнт). Фахівець, що займається наданням психологічної допомоги, – практичний психолог.

У практичній психології чотири напрями: психодіагностика, психологічна корекція, психологічна профілактика і психологічне консультування.

3. Предмет психології. Функції і форми прояву психіки

Етимологічно слово «психіка» має двоїсте значення. Одне значення несе значення навантаження сутності якої-небудь речі. Психіка – це сутність, де внепокладеність і різноманіття природи збирається до своєї єдності, цей віртуальний стиск природи, це відображення об'єктивного миру в його зв'язках і відносинах.

Психічне відображення не є дзеркальним, механічно пасивним копіюванням світу (як дзеркало або фотоапарат), воно сполучено з пошуком, вибором, у

психічному відображенні інформація піддається специфічній обробці, тобто психічне відображення – це активне відбиття миру у зв'язку з якоюсь необхідністю, з потребами, це суб'єктивне виборче відображення об'єктивного миру, тому що належить завжди суб'єктові, поза суб'єктом не існує, залежить від суб'єктивних особливостей. Психіка – це «суб'єктивний образ об'єктивного миру».

Психіку не можна звести просто до нервової системи. Психічні властивості є результатом нейрофізіологічної діяльності мозку, однак містять у собі характеристики зовнішніх об'єктів, а не внутрішніх фізіологічних процесів, за допомогою яких психічне виникає. Перетворення сигналів, що відбуваються в мозку, сприймаються людиною як події, що розігруються поза нею, у зовнішньому просторі і світі.

Психічні явища співвідносяться не з окремим нейрофізіологічним процесом, а з організованими сукупностями таких процесів, тобто психіка – це системна якість мозку, реалізована через багаторівневі функціональні системи мозку, які формуються в людини в процесі життя і оволодіння ним історично сформованими формами діяльності і досвіду людства через власну активну діяльність. Специфічна людські якості (свідомість, мовлення, праця та ін.), людська психіка формуються в людини тільки за життя, у процесі засвоєння нею культури, створеної попередніми поколіннями. Таким чином, психіка людини містить у собі щонайменше три складові: зовнішній мир, природу, її відбиття – повноцінну діяльність мозку – взаємодія з людьми, активну передачу новим поколінням людської культури, людських здатностей.

Психіка складна та різноманітна за своїми проявами. Звичайно виділяють три великі групи психічних явищ, а саме:

1) психічні процеси, 2) психічні стани, 3) психічні властивості.

Психічні процеси – динамічне відображення дійсності в різних формах психічних явищ.

Психічний процес – це плин психічного явища, що має початок, розвиток і кінець, що проявляється у вигляді реакції. При цьому потрібно мати на увазі, що кінець психічного процесу тісно пов'язаний з початком нового процесу. Звідси безперервність психічної діяльності в стані пильнування людини.

Психічні процеси викликаються як зовнішніми впливами, так і роздратуваннями нервової системи, що йдуть від внутрішнього середовища організму.

Всі психічні процеси підрозділяються на пізнавальні – до них належать відчуття і сприйняття, уявлення і пам'ять, мислення і уява; емоційні - активні і пасивні переживання; вольові – рішення, виконання, вольове зусилля; та ін.

Психічні процеси забезпечують формування знань і первинну регуляцію поведінки й діяльності людини.

У складній психічній діяльності різні процеси пов'язані і становлять єдиний потік свідомості, що забезпечує адекватне відбиття дійсності й здійснення різних видів діяльності. Психічні процеси протікають із різною швидкістю і інтенсивністю залежно від особливостей зовнішніх впливів і станів особистості.

Під психічним станом варто розуміти відносно стійкий рівень, психічної діяльності, що визначився тепер, що проявляється в підвищеній або зниженій активності особистості.

Кожна людина щодня відчуває різні психічні стани. При одному психічному стані розумова або фізична робота протікає легко і продуктивно, при іншому – важко та неефективно.

Психічні стани мають рефлекторну природу: вони виникають під впливом обстановки, фізіологічних факторів, ходу роботи, часу і словесних впливів (похвала, осудження т ін.).

Найбільш вивченими є: 1) загальний психічний стан, наприклад увага, що проявляється на рівні активної зосередженості або неуважності, 2) емоційні стани, або настрої (життєрадісний, захоплений, смутний, гнівний, дратівливий та ін.).

Вищими і стійкими регуляторами психічної діяльності є властивості особистості.

Під психічними властивостями людини розуміють стійкі утворення, що забезпечують певний якісно-кількісний рівень діяльності і поведінки, типовий для даної людини.

Кожна психічна властивість формується поступово в процесі відображення та закріплюється в практиці. Вона, отже, є результатом відображальної і практичної діяльності.

Властивості особистості різноманітні, і їх потрібно класифікувати відповідно до угруповання психічних процесів, на основі яких вони формуються. Можна виділити властивості інтелектуальної, або пізнавальної, вольової і емоційної діяльності людини.

Психічні властивості не існують разом, вони синтезуються і утворюють складні структурні утворення особистості, до яких необхідно віднести: 1) життєву позицію особистості (систему потреб, інтересів, переконань, ідеалів, що визначає вибірковість і рівень активності людини); 2) темперамент (систему природних властивостей особистості – рухливість, урівноваженість поведінки і тонус активності, – динамічну сторону, що характеризує поведінку); 3) здібності (систему інтелектуально-вольових і емоційних властивостей, що визначає творчі можливості особистості), 4) характер як систему відносин і способів поведінки.

Лекція 2

Методи досліджень у психологічній науці

План

1. Спостереження як метод психологічних досліджень.
2. Експеримент у психологічних дослідженнях.
3. Опитувальні психодіагностичні методи у психологічних дослідженнях.
4. Психодіагностичні тести у психологічних дослідженнях.

Ключові слова: психологічне дослідження, методологія, метод, спостереження, експеримент, опитування, психодіагностика.

1. Спостереження як метод психологічних досліджень

Спостереження – найдавніший метод пізнання. Його примітивною формою – життєвими спостереженнями - користується кожна людина у своїй повсякденній практиці.

Розрізняють такі види спостереження: зріз (короткочасне спостереження), лонгітюдне (довге, іноді протягом ряду років), вибіркове і суцільне та особливий вид – включене спостереження (коли спостерігач стає членом досліджуваної групи).

Загальна процедура спостереження складається з наступних процесів:

- визначення завдання та мети (для чого, з якою метою?);
- вибір об'єкта, предмета і ситуації (що спостерігати?);
- вибір способу спостереження, що найменш впливає на досліджуваний об'єкт і найбільш забезпечує збір необхідної інформації (як спостерігати?);
- вибір способів реєстрації того, що спостерігається (як вести запису?);
- обробка та інтерпретація отриманої інформації (який результат?).

Один з різновидів спостереження – самоспостереження, безпосереднє або відстрочене (у спогадах, щоденниках, мемуарах людина аналізує, що він думав, почував, переживав).

Окрім стандартизованого спостереження існує ще один вид цього методу – включене спостереження. У включеному спостереженні дослідник є безпосереднім учасником того процесу, який вивчається, наприклад, вивчаючи взаємовідносини в групі людей він може бути сам включений в цю групу і бути учасником усіх процесів що проходять в групі, спостерігаючи і аналізуючи їх. Окрім цього існує ще і вільне спостереження. Ця модифікація методу використовується в тих випадках, коли неможливо точно визначити що слід спостерігати, тобто ще не відомі ознаки явища, яке вивчається.

Спостереження входить складовою частиною у два інших методи – бесіду та експеримент.

2. Експеримент у психологічних дослідженнях

Експеримент – активне втручання дослідника в діяльність випробуваного з метою створення умов, у яких виявляється психологічний факт. Буває лабораторний експеримент, він протікає в спеціальних умовах, використовується спеціальна апаратура, дії випробуваного визначаються інструкцією, випробуваний знає, що проводиться експеримент, хоча до кінця дійсного змісту експерименту може не знати. Експеримент багаторазово проводиться з великою кількістю випробуваних, що дозволяє встановлювати загальні статистично достовірні закономірності розвитку психічних явищ.

Метод експерименту в психології застосовується в двох модифікаціях:

- у вигляді лабораторного експерименту;
- у вигляді природного експерименту (широке використовується при вивченні діяльності школярів).

Лабораторний експеримент дозволяє вивчати яке-небудь явище в штучно створених для нього умовах. За ситуації, коли явище не піддається вивченню в лабораторному експерименті, ставлять природний експеримент, де явище, що вивчається, проявляється в звичайних для нього умовах.

3. Опитувальні психодіагностичні методи у психологічних дослідженнях

Найбільш великою та розповсюдженою групою психодіагностичних

інструментів є опитувальники – методики, завдання яких представлені у вигляді питань (тверджень). Опитувальники призначені для одержання об'єктивних (наприклад, біографічних) або суб'єктивних даних зі слів обстежуваного. Діагностичні показники, одержувані з їх допомогою, мають імовірісно-орієнтовне значення, і повинні зіставлятися з відповідними об'єктивними даними.

Опитувальники як психодіагностичні процедури можуть бути класифіковані на особистісні опитувальники та опитувальники стану і настрою.

Особистісні опитувальники спрямовані на вимір різних особливостей особистості. Вони, у свою чергу, можуть підрозділятися:

1) за спрямованістю на: типологічні, розроблені на основі виділення типів особистості як цілісних утворень; опитувальник рис особистості, розроблені на основі виділення рис особистості; опитувальники мотивів, призначені для діагностики мотиваційної сфери особистості; опитувальники інтересів, призначені для виміру інтересів обстежуваних; опитувальники цінностей, призначені для виміру ціннісних орієнтацій особистості; опитувальники установок, призначені для виміру орієнтування обстежуваного;

2) відповідно до основного принципу конструювання на: факторні опитувальники, основою створення яких є факторно-аналітичний принцип; емпіричні, створювані на основі критеріально-ключового принципу;

3) залежно від кількості характеристик, вимірюваних одночасно, на: одномірні опитувальники (спрямовані на вимір однієї властивості або якості) і багатомірні (спрямовані на вимір більш ніж однієї властивості або якості).

Опитувальники станів та настроїв призначені для діагностики тимчасових, минулих станів. Їх характерною рисою є наявність в інструкції вказівки відповідати на питання відповідно до актуального стану, а не до своїх звичайних почуттів, переживань, відносин.

Як основні проблеми, пов'язані з використанням опитувальників, можна назвати такі: можливість фальсифікації відповідей, зниження вірогідності одержуваних даних у результаті впливу різних факторів настановної природи та розходжень у розумінні питань обстежуваними; високий ступінь впливу на результати таких факторів, як ставлення до обстеження, рівень самопізнання, життєвий досвід та ін.

4. Психодіагностичні тести у психологічних дослідженнях

Одним з основних інструментів психодіагностичного обстеження є тести, за допомогою яких формулюється психологічний діагноз. Під тестом у психології розуміють стандартизована методику психодіагностики, фіксоване в часі випробування, що дозволяє одержувати порівнянні кількісні і якісні показники ступеня розвиненості у досліджуваних психічних властивостей. Під стандартизованістю розуміють вимогу, щоб ці методики завжди та скрізь застосовувалися однаковою формою, починаючи від психодіагностичної ситуації та інструкції, одержуваної випробуваними, закінчуючи способами обчислення й інтерпретації одержуваних показників. Вимога порівнянності означає, що оцінки, одержувані за допомогою тесту, повинні мати такий вигляд, щоб їх можна було порівнювати одне з одним, незалежно від того, коли й ким вони були отримані. У точному значенні, тестами можуть бути названі інструменти, сконструйовані в

рамках об'єктивного підходу до створення психодіагностичних методик. Проте, у психодіагностичній теорії та практиці для спрощення формулювань, допускається поширення поняття «тест» і на опитувальники і на проєктивні методики.

Класифікація психодіагностичних тестів.

Існує велика кількість різновидів тестів, які можна класифікувати за різними підставами.

1. За особливостями використовуваних тестових завдань вони можуть підрозділятися на тести вербальні, практичні та образні.

2. За формами процедури застосування – на індивідуальні та групові.

3. За спрямованістю – на тести інтелекту та особистості.

4. Залежно від наявності або відсутності часових обмежень – на тести швидкості та тести результативності.

5. Залежно від принципу, що покладений в основу конструювання – на критеріально-ключові та факторно-аналітичні.

1. Тести вербальні є психодіагностичними методиками, завдання в яких пред'являються у вербальній формі. При цьому основним змістом роботи випробуваного є операції з поняттями, розумові дії в словесно-логічній формі. У практичних тестах тестові завдання представлені невербальними завданнями (наочними образами, моделями конкретних трудових операцій та ін.). Завдання в образних тестах містять у собі вправи з образами (картинками, малюнками, схемами), вони припускають активне використання уяви.

2. В індивідуальних тестах реалізується індивідуальний підхід до діагностики психічних особливостей обстежуваного. Групові ж є методиками, призначеними для одночасного обстеження групи випробуваних. Групова форма обстеження можлива при застосуванні практично всіх особистісних опитувальників, а також для реалізації цілей скрінінгу. Число осіб, що проходять тестування одночасно, обмежується можливостями контролю та спостереження з боку діагноста, але, у будь-якому разі, не може перевищувати 20 – 25 чоловік.

3. Тести інтелекту є сукупністю психодіагностичних методик, застосовуваних у рамках об'єктивного підходу для виміру рівня інтелектуального розвитку. Тести особистості ж спрямовані на вимір неінтелектуальних проявів обстежуваного – емоційної, мотиваційної сфери, соціальних властивостей та ін.

4. У тестах швидкості основним показником продуктивності роботи обстежуваних є обсяг виконання завдань за одиницю часу або час виконання всього масиву завдань тесту. Тести результативності орієнтовані на вимір або фіксацію результату, досягнутого обстежуваним при виконанні завдання, при цьому показник швидкості має допоміжне значення або ж взагалі не приймається до уваги.

5. Критеріально-ключові тести побудовані на основі емпіричного виявлення психологічних ознак, що дозволяють диференціювати релевантні критеріальні групи від контрольних. Факторно-аналітичні – на основі виявлення обмеженого фактору (кола факторів), що визначається математико-статистичними методами.

Лекція 3

Психічна діяльність людини. Свідомість та несвідомі психічні процеси

План

1. Свідомість: поняття і відмітні ознаки.
2. Самосвідомість людини.
3. Неусвідомлювані психічні процеси.
4. Структура психічної сфери людини.
5. Структура та види людської діяльності.

Ключові слова: психіка, філогенез, свідомість, самосвідомість, неусвідомлюване, онтогенез, сфери психіки, діяльність.

1. Свідомість: поняття і відмітні ознаки

Свідомість – вища, властива лише людині, форма узагальненого відображення об'єктивних стійких властивостей і закономірностей навколишнього світу, формування в людини внутрішньої моделі зовнішнього миру, у результаті чого досягається пізнання й перетворення навколишньої дійсності.

Функція свідомості полягає у формуванні цілей діяльності, у попередній уявній побудові дій і передбаченні їх результатів, що забезпечує розумне регулювання поведінки й діяльності людини. У свідомість людини включене певне ставлення до навколишнього середовища, до інших людей.

Виділяють такі властивості свідомості: побудова відносин, пізнання і переживання. У структурах свідомості синтезуються ці форми і види відносин, і вони визначають як організацію поведінки, так і глибинні процеси самооцінки і самосвідомості.

Свідомість розвивається в людини тільки в соціальних контактах.

Виділяють два шари свідомості (В. П. Зінченко).

I. Буттєва свідомість (свідомість для буття), що включає в себе: 1) біодинамічні властивості рухів, досвід дій; 2) почуттєві образи.

II. Рефлексивна свідомість (свідомість для свідомості), що включає в себе: 1) значення; 2) зміст.

Значення – зміст суспільної свідомості, засвоюване людиною. Це можуть бути операційні значення, предметні, вербальні значення, життєві і наукові значення – поняття.

Зміст – суб'єктивне розуміння і відношення до ситуації, інформації. Нерозуміння пов'язане із труднощами осмислення значень. Процеси взаємної трансформації значень і змістів виступають засобом діалогу й взаєморозуміння.

На буттєвому шарі свідомості вирішуються дуже складні завдання, тому що для ефективної поведінки в тій або іншій ситуації необхідна актуалізація потрібного в цей момент образу і потрібної рухової програми, тобто спосіб дії повинен уписуватися в образ миру. Мир ідей, понять, життєвих і наукових знань співвідноситься зі значенням (рефлексивної свідомості).

Функції свідомості:

- відбивна;
- породжувальна (творчо-креативна)⁴
- регулятивно-оцінна;
- рефлексивна функція – основна функція, характеризує сутність свідомості.

Як об'єкт рефлексії можуть виступати:

- відбиття миру;
- мислення про нього;
- способи регуляції людиною свого поведіння;
- самі процеси рефлексії;
- своя особиста свідомість.

2. Самосвідомість людини

Самосвідомість – усвідомлення свого «Я», своїх психічних особливостей, властивостей, станів, процесів.

Самосвідомість (уявлення про себе), не виникає в людини відразу, а складається поступово, протягом життя під впливом численних соціальних впливів і включає чотири компоненти (за В. С. Мерліном):

- усвідомлення відмінності себе від іншого миру;
- усвідомлення «Я» як активного початку, суб'єкта діяльності;
- усвідомлення своїх психічних властивостей, емоційні самооцінки;
- соціально-моральна самооцінка, самоповага, що формується на основі накопиченого досвіду спілкування й діяльності.

Критерії самосвідомості:

- виділення себе із середовища, усвідомлення себе як суб'єкта, автономного від середовища (фізичного середовища, соціального середовища);
- усвідомлення своєї активності – «Я управляю собою»;
- усвідомлення себе «через іншого» («Те, що я бачу в інших, це може бути й моя якість»);
- моральна оцінка себе, наявність рефлексії – усвідомлення свого внутрішнього досвіду.

У структурі самосвідомості можна виділити:

- усвідомлення близьких і віддалених цілей, мотивів свого «Я» («Я як діючий суб'єкт»);
- усвідомлення своїх реальних і бажаних якостей («Реальне Я» та «Ідеальне Я»);
- пізнавальні, когнітивні уявлення про себе («Я як спостережуваний об'єкт»);
- емоційне, почуттєве подання про себе.

Таким чином, самосвідомість містить у собі:

- самопізнання (інтелектуальний аспект пізнання себе);
- самовідношення (емоційне відношення до самого себе).

У цілому можна виділити три шари свідомості людини:

- відношення до себе;

- відношення до інших людей;
- очікування відносини інших людей до себе (атрибутивна проекція).

3. Неусвідомлювані психічні процеси

У зоні ясної свідомості знаходить своє відбиття мала частина сигналів, що одночасно приходять із зовнішнього і внутрішнього середовища організму. Сигнали, що потрапили в зону ясної свідомості, використовуються людиною для усвідомленого керування своєю поведінкою. Інші сигнали також використовуються організмом для регулювання деяких процесів, але на підсвідомому рівні. Усвідомлення обставин, що утруднюють регуляцію або рішення завдання, сприяє знаходженню нового режиму регулювання або нового способу рішення, але як тільки вони знайдені, керування знову передається в підсвідомість, а свідомість звільняється для розв'язання знову виникаючих труднощів. Ця безперервна передача керування, що забезпечує людині можливість вирішувати всі нові завдання, опирається на гармонічну взаємодію свідомості і підсвідомості. Свідомість залучається до об'єкта тільки на короткий інтервал часу і забезпечує вироблення гіпотез у критичні моменти нестачі інформації.

Більша частина процесів, що протікають у внутрішньому світі людини, нею не усвідомлюється, але в принципі кожний з них може стати усвідомленим. Виділяють:

- підсвідоме – ті уявлення, бажання, дії, прагнення, які пішли зараз зі свідомості, але можуть потім опритомніти;
- власне несвідоме – таке психічне, котре ні за яких умов не стає свідомим.

Фрейд вважав, що несвідоме – це не стільки ті процеси, на які не направляє увагу, скільки переживання, що придушуються свідомістю, такі, проти яких свідомість споруджує потужні бар'єри.

Усі неусвідомлювані процеси можна розбити на три великі класи.

Неусвідомлювані механізми свідомих дій:

а) неусвідомлювані автоматизми. Під неусвідомлюваними автоматизмами мають на увазі зазвичай дії або акти, які здійснюються «самі собою», без участі свідомості. Перша група - первинні автоматизми (автоматичні дії). До групи автоматичних дій входять або природжені акти, або ті, які формуються дуже рано, часто впродовж першого року життя дитини. Друга група - вторинні автоматизми (автоматизовані дії, або навички).

б) явища неусвідомлюваної установки. Установка - готовність організму або суб'єкта до здійснення певної дії або до реагування у певному напрямі.

в) неусвідомлювані супроводи свідомих дій - мимовільні рухи, тонічна напруга, міміка і пантоміміка, а також великий клас вегетативних реакцій, що супроводжують дії і стани людини.

Неусвідомлювані спонукання свідомих дій – потреби, мотиви, потяги, які призводять до свідомо здійснюваних дій, але самі по собі не усвідомлюються. Характеристики: неусвідомлюваність (по причині неприємності усвідомлювати дійсну причину), дієвість (хоча потреба не усвідомлюється, вона призводить до дії), прагнення знайти мотивування (людина завжди знаходить пояснення

причинам своїх дій, навіть коли істинні причини не усвідомлюються), можливість усвідомлення (або самотійно, або за допомогою психолога).

«Надсвідомі» процеси – процеси утворення певного інтегрального продукту великої свідомої роботи, які потім “вторгається” у свідоме життя людини і, як правило, радикально міняє її течію. (Наприклад, відомий випадок - Менделєєв, який довго працював над своєю періодичною таблицею хімічних елементів, побачив її уві сні.)

4. Структура психічної сфери людини

Пізнавальна сфера

Відчуття – відбиття конкретних, окремих властивостей, якостей, сторін предметів і явищ матеріальної дійсності, що впливають на органи почуттів у цей момент.

Для виникнення відчуттів необхідно насамперед наявність об'єктів, що впливають на органи, предметів і явищ реального миру, які називаються в цьому випадку подразниками. Вплив подразників на органи почуттів називається подразненням. Фізіологічна основа відчуттів – складна діяльність органів відчуттів. Павлов назвав цю діяльність аналізаторною, а системи клітин, найбільше складно організованих, що є сприймаючими апаратами, які безпосередньо здійснюють аналіз подразнень, - аналізаторами. Аналізатор характеризується наявністю трьох специфічних відділів: периферичного (рецепторного), того, що передає (провідникового) і центрального (мозкового).

Виділяють такі підстави класифікації відчуттів: 1) за наявністю або відсутністю безпосереднього контакту з подразником, що викликає відчуття; 2) за місцем розташування рецепторів; 3) за часом виникнення в ході еволюції; 4) за модальністю (видом) подразника.

За наявністю або відсутністю безпосереднього контакту рецептора з подразником, що викликає відчуття, виділяють дискантну та контактну рецепцію. Зір, слух, нюх належать до дистантної рецепції. Ці види відчуттів забезпечують орієнтування в найближчому середовищі. Смакові, болючі, тактильні відчуття – контактні.

За модальністю подразника відчуття ділять на зорові, слухові, нюхові, смакові, тактильні, статичні та кінестетичні, температурні, болю, спраги, голоду.

Сприйняттям називають психічний процес відображення предметів я явищ дійсності в сукупності їх різних властивостей і частин при безпосередньому впливі на органи відчуттів. Сприйняття – це відбиття комплексного подразника.

Виділяється чотири операції, або чотири рівні, перцептивної дії: виявлення, розрізнення, ідентифікація і упізнання. Перші два належать до перцептивних, останні – до розпізнавальних дій.

Виявлення – перша фаза розвитку будь-якого сенсорного процесу. На цій стадії суб'єкт може відповісти лише на просте питання, є чи стимул. Наступна операція сприйняття – розрізнення, або власне сприйняття. Кінцевий її результат – формування перцептивного образу еталона. При цьому розвиток перцептивної дії іде по лінії виділення специфічного сенсорного змісту відповідно до особливостей пропонованого матеріалу.

Коли перцептивний образ сформований, можливе здійснення

розпізнавальної дії. Для впізнання обов'язкові зв'язання і ідентифікація. Ідентифікація є ототожненням безпосередньо сприйманого об'єкта з образом, що зберігається в пам'яті, або ототожнення двох одночасно сприйраних об'єктів. Упізнання включає також категоризацію (віднесення об'єкта до певного класу об'єктів, що сприймалися раніше) і витяг відповідного еталона з пам'яті.

У залежності чи буде цілеспрямованою діяльність особистості, сприйняття розділяють на ненавмисне (мимовільне) і навмисне (довільне).

Ненавмисне сприйняття може бути викликане як особливостями навколишніх предметів (їх яскравістю, незвичайністю), так і відповідністю цих предметів інтересам особистості. У ненавмисному сприйнятті немає заздалегідь поставленої мети. Відсутня у ньому і волева активність.

Навмисне сприйняття із самого початку регулюється завданням – сприймати той або інший предмет або явище, ознайомитися з ним. Воно може бути включене в яку-небудь діяльність (у трудову операцію, у виконання навчального завдання та ін.), але може виступати як самостійна діяльність – спостереження.

Властивості сприйняття:

- Цілісність, тобто сприйняття є завжди цілісний образ предмета.
- Константність сприйняття – завдяки їй ми сприймаємо навколишні предмети як відносно постійні за формою, цвіту, величиною та ін. .

Структурність сприйняття – сприйняття не є простою сумою відчуттів. Ми сприймаємо фактично абстраговану із цих відчуттів узагальнену структуру.

Усвідомлення сприйняття – сприйняття тісно пов'язане з мисленням, з розумінням сутності предметів.

Вибірковість сприйняття – проявляється в переважному виділенні одних об'єктів у порівнянні з іншими.

Види сприйняття: сприйняття предметів, часу, сприйняття відносин, рухів, простору, сприйняття людини.

Пам'ять

Пам'ять – форма психічного відображення, що полягає в закріпленні, збереженні і наступному відтворенні минулого досвіду, що робить можливим його повторне використання в діяльності або повернення в сферу свідомості.

Види пам'яті.

Мимовільна пам'ять (інформація запам'ятовується сама собою без спеціального завчання, а в ході виконання діяльності, у ході роботи над інформацією).

Довільна пам'ять (інформація запам'ятовується цілеспрямовано, за допомогою спеціальних прийомів). Ефективність довільної пам'яті залежить: від цілей запам'ятовування (наскільки міцно, довго людина хоче запам'ятати); від прийомів завчання.

Прийоми завчання:

- механічне дослівне багаторазове повторення – працює механічна пам'ять, витрачається багато сил, часу, а результати низькі. Механічна пам'ять – це пам'ять, заснована на повторенні матеріалу без його осмислення;
- логічний переказ, що включає: логічне осмислення матеріалу, систематизацію, виділення головних логічних компонентів інформації, переказ

своїми словами – працює логічна пам'ять (значеннева) – вид пам'яті, заснований на встановленні в запам'ятованому матеріалі значенневих зв'язків. Ефективність логічної пам'яті в 20 разів вище, ніж у механічної;

- образні прийоми запам'ятовування (переклад інформації в образи, графіки, схеми, картинки) – працює образна пам'ять. Образна пам'ять буває різних типів: зорова, слухова, моторно-рухова, смакова, дотикальна, нюхова, емоційна;

- мнемотехнічні прийоми запам'ятовування (спеціальні прийоми для полегшення запам'ятовування).

Виділяють також короткочасну пам'ять, довгострокову, оперативну, проміжну пам'ять. Будь-яка інформація спочатку попадає в короткочасну пам'ять, що забезпечує запам'ятовування однократно пред'явленої інформації на короткий час (5-7 хв), після чого інформація може забуватися повністю або перейти в довгострокову пам'ять, але за умови 1-2-кратного повторення інформації. Короткочасна пам'ять (далі – КП) обмежена по обсязі, при однократному пред'явленні в КП міститься в середньому $7 + 2$.

Довгострокова пам'ять забезпечує тривале збереження інформації: буває двох типів: 1) довготривала пам'ять (далі – ДП) зі свідомим доступом (тобто людина може по своїй волі витягти, згадати потрібну інформацію); 2) ДП закрита (людина в природних умовах не має до неї доступу, а лише при гіпнозі, при подразненні ділянок мозку може одержати до неї доступ і актуалізувати у всіх деталях образи, переживання, картини всього життя людини).

Оперативна пам'ять – вид пам'яті, що проявляється в ході виконання певної діяльності, що обслуговує цю діяльність завдяки збереженню інформації, що надходить як із КП, так і із ДП, необхідної для виконання поточної діяльності.

Проміжна пам'ять – забезпечує збереження інформації протягом декількох годин, накопичує інформацію протягом дня, а час нічного сну приділяється організмом для очищення проміжної пам'яті і категоризації інформації, накопиченої за минулий день, перекладом її в довгострокову пам'ять. По закінченні сну проміжна пам'ять знову готова до прийому нової інформації. У людини, що спить менш трьох годин у добу, проміжна пам'ять не встигає очищатися, у результаті порушується виконання розумових, обчислювальних операцій, знижуються увага, короткочасна пам'ять, з'являються помилки в мові, у діях.

Забування – природний процес. Подібно збереженню й запам'ятовуванню, воно має виборчий характер. Фізіологічна основа забування – гальмування тимчасових зв'язків.

Форми відтворення:

- упізнання – прояв пам'яті, що виникає при повторному сприйнятті об'єкта;

- спогад, що здійснюється при відсутності сприйняття об'єкта;

- пригадування, що представляє собою найбільш активну форму відтворення, багато в чому залежну від ясності поставлених завдань, від ступеня логічної впорядкованості що запам'ятовує і збереженої в ДП інформації.

Мислення

Мислення – процес узагальненого та опосередкованого відбиття дійсності в

її суттєвих зв'язках та відносинах.

Види мислення.

Наочно-діюче мислення – вид мислення, що опирається на безпосереднє сприйняття предметів, реальне перетворення в процесі дій із предметами.

Наочно-образне мислення – вид мислення, що характеризується опорою на уявлення та образи; функції образного мислення пов'язані з поданням ситуацій і змін у них, які людина хоче одержати в результаті своєї діяльності. Дуже важлива особливість образного мислення – становлення незвичних, неймовірних сполучень предметів і їхніх властивостей. На відміну від наочно-діючого мислення при наочно-образному мисленні ситуація перетвориться лише в плані образу.

Словесно-логічне мислення – вид мислення, здійснюваний за допомогою логічних операцій з поняттями.

Розрізняють також теоретичне і практичне, інтуїтивне і аналітичне, реалістичне і аутистичне, продуктивне і репродуктивне мислення.

Теоретичне й практичне мислення розрізняють за типом розв'язуваних завдань і структурних і динамічних особливостей. Теоретичне мислення – це пізнання законів, правил. Основне завдання практичного мислення – підготовка фізичного перетворення дійсності: постановка мети, створення плану, проекту, схеми.

Розумовий процес

Виділяють чотири стадії рішення проблеми: підготовка; дозрівання рішення; натхнення; перевірка знайденого рішення.

Структура розумового процесу рішення проблеми:

1. Мотивація (бажання вирішити проблему).
2. Аналіз проблеми (виділення «що дано», «що потрібно знайти», які дані відсутні або надлишкові та ін.).
3. Пошук рішення:
 3. 1. Пошук рішення на основі одного відомого алгоритму (репродуктивне мислення).
 3. 2. Пошук рішення на основі вибору оптимального варіанта з безлічі відомих алгоритмів.
 3. 3. Рішення на основі комбінації окремих ланок з різних алгоритмів.
 3. 4. Пошук принципово нового рішення (творче мислення):
 3. 4. 1. На основі поглиблених логічних міркувань (аналіз, порівняння, синтез, класифікація, умовивід та ін.).
 3. 4. 2. На основі використання аналогій.
 3. 4. 3. На основі використання евристичних прийомів.
 3. 4. 4. На основі використання емпіричного методу проб і помилок.

У випадку невдачі:

3. 5. Розпач, перемикання на іншу діяльність: «період інкубаційного відпочинку» – «дозрівання ідей», осяяння, натхнення, інсайт, миттєве усвідомлення рішення деякої проблеми (інтуїтивне мислення). Фактори, що сприяють «осяянню»: висока захопленість проблемою; віра в успіх, у можливість рішення проблеми; висока поінформованість щодо проблеми, накопичений досвід; висока асоціативна діяльність мозку (у сні, при високій температурі,

лихоманці, при емоційно позитивній стимуляції).

4. Логічне обґрунтування знайденої ідеї рішення, логічний доказ правильності рішення.

5. Реалізація рішення.

6. Перевірка знайденого рішення.

7. Корекція (якщо буде потреба повернення до етапу.

Операції розумової діяльності

Порівняння – зіставлення речей, явищ і їх властивостей подумки, виявлення подібності і розходження, що приводить до класифікації.

Аналіз – уявне розчленовування предмета, явища або ситуації для виділення складових елементів.

Синтез – зворотний аналізу процес, що відновлює ціле, знаходячи істотні зв'язки і відносини.

Абстракція – виділення однієї якої-небудь сторони, властивості і відволікання від інших.

Узагальнення (або генералізація) – відкидання одиничних ознак при збереженні загальних, з розкриттям істотних зв'язків.

Уява

Уява – це психічний процес створення нового у формі образу, подання або ідеї.

Види уяви.

Можна виділити кілька видів уяви, серед яких основні – пасивне і активне. Пасивне у свою чергу ділиться на довільне (мрійність, мрії) і мимовільне (гіпнотичний стан, сновидна фантазія).

Активна уява завжди спрямована на рішення творчого або особистісного завдання. Людина оперує фрагментами, одиницями конкретної інформації в певній області, їх переміщенням у різних комбінаціях відносно один одного. Стимуляція цього процесу створює об'єктивні можливості для виникнення оригінальних нових зв'язків між зафіксованими в пам'яті людини й суспільства умовами. Активна уява спрямована в майбутнє й оперує часом як цілком певною категорією (тобто людина не губить почуття реальності, не ставить себе поза тимчасовими зв'язками і обставинами).

Уява, що відтворює, - один з видів активної уяви, при якому відбувається конструювання нових образів, подань у людей відповідно до сприйнятого ззовні стимуляцією у вигляді словесних повідомлень, схем, умовних зображень, знаків та ін.

Антиципуюча уява лежить в основі дуже важливої і необхідної здатності людини – передбачати майбутні події, результати своїх дій та ін.

Творча уява – це такий вид уяви, у ході якого людина самостійно, створює нові образи і ідеї, що представляють цінність для інших людей або суспільства в цілому і які втілюються у конкретні оригінальні продукти діяльності.

Регуляторна сфера

Увага

Найважливішою особливістю протікання психічних процесів є їх виборчий, спрямований характер. Цей виборчий, спрямований характер психічної діяльності пов'язують із такою властивістю психіки, як увага.

На відміну від пізнавальних процесів (сприйняття, пам'ять, мислення та ін.) увага свого власного змісту не має; вона проявляється як би усередині цих процесів і невіддільно від них. Увага характеризує динаміку протікання психічних процесів.

Увага – це спрямованість психіки (свідомості) на певні об'єкти, що мають для особистості стійку або ситуативну значимість, зосередження психіки (свідомості), що припускає підвищений рівень сенсорної, інтелектуальної або рухової активності.

Характеризуючи увагу як складне психічне явище, виділяють ряд функцій уваги. Сутність уваги проявляється насамперед у доборі значимих, релевантних, тобто відповідних потребам діяльності впливів та ігноруванні (гальмуванні, усуненні) інших – несуттєвих, побічних, конкуруючих впливів. Поряд з функцією добору виділяється функція втримання (збереження) діяльності (збереження у свідомості образів, певного предметного змісту) доти, поки не завершиться акт поведінки, пізнавальна діяльність, доки не буде досягнута мета. Однією з найважливіших функцій уваги є регуляція і контроль протікання діяльності.

Розрізняють три види уваги: мимовільна, довільна і післядовільна.

Мимовільна увага – це зосередження свідомості на об'єкті в силу якихось його особливостей. Довільна увага – це свідомо регульоване зосередження на об'єкті.

Розрізняють наступні властивості уваги:

Обсяг уваги вимірюється тією кількістю об'єктів, які сприймаються одночасно.

Концентрація уваги є ступенем зосередження свідомості на об'єкті (об'єктах).

Під стійкістю розуміють загальну спрямованість уваги в процесі діяльності. На стійкість уваги значно впливає інтерес.

Відволікаємось уваги виражається в коливаннях уваги, які є періодичним ослабленням уваги до конкретного об'єкта або діяльності.

Перемикання уваги полягає в перебудові уваги, у переносі її з одного об'єкту на інший.

Вольова сфера особистості

Всі дії людини можуть бути поділені на дві категорії: мимовільні і довільні.

Мимовільні дії відбуваються в результаті виникнення неусвідомлюваних або недостатньо чітко усвідомлюваних спонукань (потягів, установок та ін.). Вони мають імпульсивний характер, позбавлені чіткого плану. Прикладом мимовільних дій можуть служити вчинки людей у стані афекту (здивування, страху, захвату, гніву).

Довільні дії підкорюються усвідомленню мети, попередньому уявленню тих операцій, які можуть забезпечити її досягнення, їхній черговості. Всі довільні дії, що чиняться свідомо і мають ціль, названі так, оскільки вони походять від волі людини.

Воля – свідоме регулювання людиною своєї поведінки і діяльності, пов'язане з подоланням внутрішніх і зовнішніх перешкод. Воля є важливим компонентом психіки людини, нерозривно пов'язаної з пізнавальними мотивами і емоційними процесами.

Вольові дії бувають прості і складні. До простих вольових дій належать ті, при яких людина без коливань іде до наміченої мети, їй ясно, чого і яким шляхом вона буде домагатися, тобто спонукання до дії переходить у саму дію майже автоматично.

Для складної вольової дії характерні наступні етапи:

- усвідомлення мети і прагнення досягти її;
- усвідомлення можливостей досягнення мети;
- поява мотивів, що затверджують або заперечують ці можливості;
- боротьба мотивів і вибір;
- прийняття однієї з можливостей як рішення;
- здійснення ухваленого рішення;
- подолання зовнішніх перешкод, об'єктивних труднощів самої справи, усіляких перешкод доти, поки ухвалене рішення і поставлена мета не будуть досягнуті, реалізовані.

Воля потрібна при виборі мети, ухваленні рішення, при здійсненні дії, подоланні перешкод. Подолання перешкод вимагає вольового зусилля – особливого стану нервово-психічної напруги, що мобілізує фізичні, інтелектуальні і моральні сили людини. Воля проявляється як упевненість людини у своїх силах, як рішучість зробити той учинок, що сама людина вважає за доцільне й необхідним у конкретній ситуації.

Необхідність сильної волі зростає при наявності: 1) важких ситуацій «важкого світу» і 2) складного, суперечливого внутрішнього світу в самій людині.

Виконуючи різні види діяльності, переборюючи при цьому зовнішні і внутрішні перешкоди, людина виробляє в собі вольові якості: цілеспрямованість, рішучість, самостійність, ініціативність, наполегливість, витримку, дисциплінованість, мужність.

Особистісна сфера

Емоційна сфера особистості

Емоції – особливий клас суб'єктивних психологічних станів, що відбивають у формі безпосередніх переживань процес і результати практичної діяльності, спрямованої на задоволення актуальних потреб. Оскільки все те, що робить людина, в остаточному підсумку служить мети задоволення її різноманітних потреб, остільки будь-які прояви активності людини супроводжуються емоційними переживаннями.

Основні емоційні стани, які переживає людина, діляться на власне емоції, почуття і афекти. Емоції і почуття передбачають процес, спрямований на задоволення потреби, мають ідеаторний характер і перебувають як би на початку його. Емоції і почуття виражають зміст ситуації для людини з погляду актуальної в цей момент потреби, значення для її задоволення майбутньої дії або діяльності. Емоції можуть викликатися як реальними, так і уявленими ситуаціями. Вони, як і почуття, сприймаються людиною як її власні внутрішні переживання, передаються іншим людям, співпереживаються.

Почуття – вищий продукт культурно-емоційного розвитку людини. Вони пов'язані з певними вхідними в сферу культури предметами, видами діяльності і людьми, що оточують людину.

Почуття виконують у житті і діяльності людини, у її спілкуванні з оточуючими людьми мотивуючу роль. У відношенні навколишнього людина прагне діяти так, щоб підкріпити й підсилити свої позитивні почуття. Вони завжди пов'язані з роботою свідомості, можуть довільно регулюватися.

Прояв сильного і стійкого позитивного почуття до чого-небудь або до когось-небудь називається пристрасстю.

Стійкі почуття помірної або слабкої сили, що діють протягом тривалого часу, іменуються настроями.

Афекти – це особливо виражені емоційні стани, супроводжувані видимими змінами в поведінці людини, що їх відчуває. На відміну від емоцій і почуттів афекти протікають бурхливо, швидко, супроводжуються різко вираженими органічними змінами і руховими реакціями.

Афекти, як правило, перешкоджають нормальній організації поведінки, її розумності. Вони здатні залишати сильні і стійкі сліди в довгостроковій пам'яті.

Пристрасть – ще один вид складних, якісно своєрідних емоційних станів, що зустрічаються тільки в людини. Пристрасть являє собою сплав емоцій, мотивів і почуттів, сконцентрованих навколо певного виду діяльності або предмета (людини).

Рубінштейн вважав, що в емоційних проявах особистості можна виділити три сфери: її органічне життя, її інтереси матеріального порядку і її духовні, моральні потреби. Він позначив їх відповідно як органічну (афективно-емоційну) чутливість, предметні почуття і узагальнені світоглядні почуття. До афективно-емоційної чутливості належать, на його думку, елементарні задоволення і невдоволення, переважно пов'язані із задоволенням органічних потреб. Предметні почуття пов'язані з володінням певними предметами й заняттями окремими видами діяльності. Ці почуття відповідно їх предметам підрозділяються на матеріальні, інтелектуальні і естетичні. Вони проявляються в замилюванні одними предметами, людьми й видами діяльності й у відразі до інших. Світоглядні почуття пов'язані з мораллю й відносинами людини до миру, соціальним подіям, моральним категоріям і цінностям.

Мотиваційна сфера особистості

Мотив – це спонукання до здійснення поведінкового акту, породжене системою потреб людини і з різним ступенем усвідомлюване або не усвідомлюване нею взагалі. У процесі здійснення поведінкових актів мотиви, будучи динамічними утвореннями, можуть трансформуватися (змінюватися), що можливо на всіх фазах здійснення вчинку, і поведінковий акт нерідко завершується не по первісній, а по перетвореній мотивації.

Термін «мотивація» представляє більше широке поняття, ніж термін «мотив». Терміном «мотивація» у сучасній психології позначаються як мінімум два психічних явища: 1) сукупність спонукань, що викликають активність індивіда і визначають її активність, тобто система факторів, що детермінують поведінку; 2) процес утворення, формування мотивів, характеристика процесу, що стимулює і підтримує поведінкову активність на певному рівні.

Мотивацію, таким чином, можна визначити як сукупність причин психологічного характеру, що пояснюють поведінку людини, її початок, спрямованість і активність.

Мотиваційного пояснення вимагають наступні сторони поведінки: її виникнення, тривалість і стійкість, спрямованість і припинення після досягнення поставленої мети, предналаштування на майбутні події, підвищення ефективності, розумність або значеннєва цілісність окремо взятого поведінкового акту. Крім того, на рівні пізнавальних процесів мотиваційному поясненню підлягають їх вибірковість, емоційно специфічне забарвлення.

Важливим елементом у структурі мотивації є потреби. Потребою називають стан необхідності людини або тварини в певних умовах, яких їм бракує для нормального існування і розвитку. Потреба як стан особистості завжди пов'язана з наявністю в людини почуття незадоволеності, викликаного дефіцитом того, що потрібно (звідси назва «потреба») організму (особистості).

Потреби є у всіх живих істот, і цим жива природа відрізняється від неживої. Іншою її відмінністю, також пов'язаною з потребами, є вибірковість реагування живого саме на те, що становить предмет потреб, тобто на те, чого організму в цей момент часу не вистачає. Потреба активізує організм, стимулює його поведінку, спрямоване на пошук того, що потрібно. Вона як би веде за собою організм, приводить у стан підвищеної збудливості окремі психічні процеси й органи, підтримує активність організму доти, поки відповідний стан потреби не буде повністю задоволено.

Кількість і якість потреб, які мають живі істоти, залежить від рівня їх організації, від образу і умов життя, від місця, займаного відповідним організмом на еволюційних сходах.

Основні характеристики людських потреб – сила, періодичність виникнення і спосіб задоволення.

Теорії мотивації

Сьогодні існує досить велика кількість авторських теорій мотивації.

Американський дослідник мотивації Г. Меррей поряд з переліком органічних, або первинних, потреб, ідентичних основним інстинктам, запропонував список вторинних (психогенних) потреб, що виникають на базі інстинктоподібних потягів у результаті виховання і навчання. Це – потреби досягнення успіхів, аффіліація, агресія, потреби незалежності, протидії, поваги, приниження, захисту, домінування, залучення уваги, уникнення шкідливих впливів, уникнення невдач, заступництва, порядку, гри, неприйняття, осмислення, сексуальних відносин, допомоги, взаєморозуміння. Крім цих двох десятків потреб, автор приписав людині і наступні шість: придбання, відхилення обвинувачень, пізнання, творення, пояснення, визнання і ощадливості.

Класифікація людських потреб за ієрархічно побудованими групами, послідовність яких указує на порядок появи потреб у процесі індивідуального розвитку, а також на розвиненість у цілому мотиваційної сфери, була запропонована А. Маслоу. У людини, відповідно до його концепції, з народження послідовно з'являються і супроводжують особистісне дорослішання наступні класи потреб:

- фізіологічні (органічні).
- в безпеці.
- в приналежності і любові.

- поваги (шанування).
- в самоактуалізації.

Темперамент як індивідуально-типологічна властивість особистості

Темперамент – це ті вроджені особливості людини, які обумовлюють динамічні характеристики інтенсивності і швидкості реагування, ступеня емоційної збудливості та урівноваженості, особливості пристосування до навколишнього середовища.

І. П. Павлов вивчав фізіологічні основи темпераменту, звернувши увагу на залежність темпераменту від типу нервової системи. Він показав, що два основних нервових процеси – збудження і гальмування – відбивають діяльність головного мозку. Від народження вони у всіх різні по силі, взаємній урівноваженості, рухливості. Залежно від співвідношення цих властивостей нервової системи Павлов виділив чотири основних типи вищої нервової діяльності:

- «невтримний» (сильний, рухливий, неврівноважений тип нервової системи (н/с) - відповідає темпераменту холерика);
- «живий» (сильний, рухливий, урівноважений тип н/с відповідає темпераменту сангвініка);
- «спокійний» (сильний, урівноважений, інертний тип н/с відповідає темпераменту флегматика);
- «слабкий» (слабкий, неврівноважений, малорухомий тип н/с обумовлює темперамент меланхоліка).

Типи темпераменту

Психологічна характеристика типів темпераменту визначається наступними властивостями: сенситивністю, реактивністю, співвідношенням реактивності і активності, темпом реакцій, пластичністю – ригідністю, екстраверсією – інтроверсією, емоційною збудливістю.

Холерик – це людина, нервова система якої визначається домінуванням збудження над гальмуванням, внаслідок чого вона реагує дуже швидко, часто нерозважно, не встигає загальмувати, стриматися, проявляє нетерпіння, поривчастість, різкість рухів, запальність, неприборканість, нестриманість. Неврівноваженість її нервової системи визначає циклічність у зміні активності і бадьорості: захопившись якою-небудь справою, вона жагуче, з повною віддачею працює, але сил вистачає ненадовго, і, як тільки виснажуються, вона допрацьовується до того, що їй всі неможливо. З'являється роздратований стан, поганий настрій, занепад сил і млявість. Чергування позитивних циклів підйому настрою і енергійності з негативними циклами спаду, депресії обумовлює нерівність поведінки і самопочуття, підвищену схильність до появи невротичних зривів і конфліктів з людьми.

Сангвінік – людина із сильною, урівноваженою, рухливою н/с, має значну швидкість реакції, її вчинки обмірковані, вона життєрадісна, завдяки чому її характеризує висока опірність труднощам життя. Рухливість нервової системи обумовлює мінливість почуттів, прихильностей, інтересів, поглядів, високу пристосовність до нових умов. Це товариська людина. Легко сходиться з новими людьми і тому має широке коло знайомств, хоча вона і не відрізняється сталістю в

спілкуванні і прихильностях. У стресовій ситуації проявляє «реакцію лева», тобто активно, обдуманно захищає себе, бореться за нормалізацію обстановки.

Флегматик – людина із сильною, урівноваженою, але інертною н/с, внаслідок чого реагує повільно, неговірка, емоції проявляються уповільнено (важко розсердити, розвеселити); має високу працездатність, добре пручається сильним і тривалим подразникам, труднощам, але не здатна швидко реагувати в несподіваних нових ситуаціях. Міцно запам'ятовує все засвоєне, не здатна відмовитися від вироблених навичок і стереотипів, не любить міняти звички, розпорядок життя, роботу, нових друзів, важко і уповільнено пристосовується до нових умов. Настрій стабільний, рівне. І при серйозних неприємностях флегматик залишається зовні спокійним.

Меланхолік – людина зі слабкою н/с, що має підвищену чутливістю навіть до слабких подразників, а сильний подразник уже може викликати «зрив», «стопор», розгубленість, «стрес кролика», тому в стресових ситуаціях (іспит, змагання, небезпека та ін.) результати діяльності меланхоліка можуть погіршитися в порівнянні зі спокійною звичною ситуацією. Підвищена чутливість призводить до швидкого стомлення і падіння працездатності (потрібно тривалий відпочинок). Незначний привід може викликати образи, сльози. Настрій дуже мінливий, але звичайно меланхолік намагається сховати, не проявляти зовні своїх почуттів, не розповідає про свої переживання, хоча дуже схильний віддаватися переживанням, часто смутний, подавлений, невпевнений у собі, тривожний, у нього можуть виникнути невротичні розлади.

Характер як індивідуально – типологічна властивість особистості

Характер – це каркас особистості, у який входять тільки найбільш виражені і взаємозалежні властивості особистості, що чітко проявляються в різних видах діяльності. Всі риси характеру – це риси особистості, але не всі риси особистості – риси характеру.

Характер – індивідуальне сполучення найбільш стійких, істотних особливостей особистості, що проявляються в поведінці людини, у ставленні: 1) до себе (ступінь вимогливості, критичності, самооцінки); 2) до інших людей (індивідуалізм або колективізм, егоїзм або альтруїзм, жорстокість або доброта, байдужність або чуйність, брутальність або ввічливість, облудність або правдивість та ін.); 3) до дорученої справи (лінь або працьовитість, акуратність або неохайність, ініціативність або пасивність, посидючість або нетерплячість, відповідальність або безвідповідальність, організованість та ін); 4) у характері відбиваються вольові якості: готовність переборювати перешкоди, душевний і фізичний біль, ступінь наполегливості, самостійності, рішучості, дисциплінованості.

Характер людини – сплав уроджених властивостей вищої нервової діяльності із придбаними протягом життя індивідуальними рисами.

Окремі властивості характеру залежать друг від друга, пов'язані один з одним і утворюють цілісну організацію, що називають структурою характеру. У структурі характеру виділяють дві групи рис. Під рисою характеру розуміють особливості особистості людини, які систематично проявляються в різних видах її діяльності і за якими яких можна судити про її можливі вчинки в певних умовах. До першої групи відносять риси, що виражають спрямованість особистості (стійкі

потреби, установки, інтереси, схильності, ідеали, мети), систему відносин до навколишньої дійсності і індивідуально-своєрідні способи здійснення. До другої групи відносять інтелектуальні, вольові і емоційні риси характеру.

Акцентуація характеру – перебільшений розвиток окремих властивостей характеру на шкоду іншим, у результаті чого погіршується взаємодія з оточуючими людьми. Виразність акцентуації може бути різною – від легкої, помітної лише найближчому оточенню, до крайніх варіантів, близьких до патології.

Особливості поведінки залежно від типів акцентуації:

- гіпертимний (гіперактивний) – надмірно піднятий настрій, завжди веселий, говіркий, дуже енергійний, самостійний, прагне до лідерства, ризику, авантюри, не реагує на зауваження, ігнорує покарання, втрачає грань дозволеного, відсутня самокритичність;

- дистимічний – постійно знижений настрій, смуток, замкнутість, небагатослівність, песимістичність, тяготиться гучним суспільством, з товаришами по службі близько не сходиться. У конфлікти вступає рідко, частіше є в них пасивною стороною;

- циклоїдний – товариськість циклічно міняється (висока в період підвищеного настрою і низька в період пригніченості);

- емотивний (емоційний) – надмірна чутливість, ранимось, глибоко переживає найменші неприємності, надмірно чутливий до зауважень, невдач, тому в нього частіше сумний настрій;

- демонстративний – виражене прагнення бути в центрі уваги і домагатися своїх цілей за всяку ціну: сльози, непритомність, скандали, хвороби, хвастощі, убрання, незвичайне захоплення, неправда. Легко забуває про свої погані вчинки;

- збудливий – підвищена дратівливість, нестриманість, агресивність, похмурість, «занудливість», але можливі підлесливість, послужливість (як маскування). Схильність до хамства і нецензурної лайки або мовчазності, сповільненості в бесіді. Активно й часто конфліктує;

- такий, що застрягає – «застрягає» (фіксується) на своїх почуттях, думках, не може забути образ, «зводить рахунки», службова і побутова незговірливість, схильність до затяжних склок, у конфліктах частіше буває активною стороною;

- педантичний – виражена занудливість у вигляді «переживання»“ подробиць, на службі здатний замучити відвідувачів формальними вимогами, розморує домашніх надмірною акуратністю;

- тривожний (психастенічний) – знижений фон настрою, побоювання за себе, близьких, боязкість, непевність у собі, крайня нерішучість, довго переживає невдачу, сумнівається у своїх діях;

- екзальтований (лабільний) – дуже мінливий настрій, емоції яскраво виражені, підвищена відволікаємість на зовнішні події, балакучість, влюбливість.

5. Структура та види людської діяльності

Діяльність – це активна взаємодія людини із середовищем, у якому вона досягає свідомо поставленої мети, що виникла в результаті появи певної потреби, мотиву.

Учинок – дія, виконуючи яку, людина усвідомлює її значення для інших людей, тобто його соціальний зміст.

Усяка діяльність має певну структуру. У ній звичайно виділяють дії і операції як основні складові діяльності. Дією називають частину діяльності, що має цілком самостійну, усвідомлену людиною ціль.

Операцією називають спосіб здійснення дії. Скільки є різних способів виконання дії, стільки можна виділити різних операцій. Характер операції залежить від умов виконання дії, від наявних у людини вмінь і навичок, від наявних інструментів і засобів здійснення дії.

Дія має подібну діяльності структуру: ціль – мотив, спосіб – результат. Розрізняють дії: сенсорні (дії із сприйняття об'єкта), моторні (рухові дії), вольові, розумові, мнемічні (дії пам'яті), зовнішні предметні (дії спрямовані на зміну стану або властивостей предметів зовнішнього миру) і розумові (дії, виконувані у внутрішньому плані свідомості).

Виділяють наступні компоненти дії:

Сенсомоторні процеси – це процеси, у яких здійснюють зв'язок сприйняття і руху. У них розрізняють чотири психічних акти: 1) сенсорний момент реакції – процес сприйняття; 2) центральний момент реакції – більш-менш складні процеси, пов'язані з переробкою сприйнятого, іноді розходженням, дізнаванням, оцінкою і вибором; 3) моторний момент реакції – процеси, що визначають початок і хід руху; 4) сенсорні корекції руху (зворотний зв'язок).

Ідеомоторні процеси пов'язують уявлення про рух з виконанням руху.

Емоційно-моторні процеси – це процеси, що пов'язують виконання рухів з емоціями, почуттями, психічними станами, пережитими людиною.

Інтеріоризація – процес переходу від зовнішньої, матеріальної дії до внутрішньої, ідеальної дії.

Екстеріоризація – процес перетворення внутрішньої психічної дії в зовнішню дію.

Основні види діяльності, що забезпечують існування людини і формування її як особистості – це спілкування, гра, навчання і праця.

Спілкування – перший вид діяльності, що виникає в процесі індивідуального розвитку людини, за нею ідуть гра, навчання і праця. Всі ці види діяльності носять розвиваючий характер, тобто при включенні і активній участі в них дитини відбувається її інтелектуальний і особистісний розвиток.

Спілкування розглядається як вид діяльності, спрямований на обмін інформацією між людьми, що спілкуються. Воно також переслідує мету встановлення взаєморозуміння, добрих особистих і ділових відносин, надання взаємодопомоги і навчально-виховного впливу людей одне на одного. Спілкування може бути безпосереднім і опосередкованим, вербальним і невербальним. При безпосередньому спілкуванні люди перебувають у прямих контактах одне з одним, зазнають і бачать один одного, прямо обмінюються вербальною або невербальною інформацією, не користуючись для цього ніякими допоміжними засобами. При опосередкованому спілкуванні прямих контактів між людьми нема. Вони здійснюють обмін інформацією або через інших людей, або через засоби запису і відтворення інформації (книги, газети, радіо, телебачення, телефон, телефакс та ін.).

Гра – це такий вид діяльності, результатом якого не стає виробництво якого-небудь матеріального або ідеального продукту (за винятком ділових і конструкторських ігор дорослих людей і дітей). Гри часто мають характер розваги, мають на меті одержання відпочинку. Іноді ігри служать засобом символічної розрядки напруженості, що виникла під впливом актуальних потреб людини, які вона не в змозі послабити іншим шляхом.

Існує кілька типів ігор: індивідуальні і групові, предметні і сюжетні, рольові та ігри з правилами. Індивідуальні ігри – рід діяльності, коли грою зайнятий одна людина, групові – включають декількох індивідів. Предметні ігри пов'язані із включенням в ігрову діяльність людини яких-небудь предметів. Сюжетні ігри розвертаються за певним сценарієм, відтворюючи його в основних деталях. Рольові ігри допускають поведінку людини, обмежену певною роллю, що у грі вона бере на себе. Ігри із правилами регулюються певною системою правил поведінки їх учасників. Відносини, що складаються між людьми в грі, як правило, носять штучний характер у тому розумінні цього слова, що навколишніми вони не приймаються всерйоз і не є підставами для висновків про людину. Ігрове поводження і ігрові відносини мало впливають на реальні взаємини людей, принаймні серед дорослих.

Ігри мають велике значення в житті людей. Для дітей ігри мають розвиваюче значення, а в дорослих служать засобом спілкування, розрядки. Деякі форми ігрової діяльності здобувають характер ритуалів, учбово-тренувальних занять, спортивних захоплень.

Навчання виступає як вид діяльності, метою якого є придбання людиною знань, умінь і навичок. Навчання може бути організованим і здійснюватися в спеціальних установах. Воно може бути неорганізованим і відбуватися попутно, в інших видах діяльності як їх побічний, додатковий результат. У дорослих людей навчання може здобувати характер самоосвіти. Особливості навчальної діяльності полягають у тому, що вона прямо служить засобом психологічного розвитку індивіда.

Особливе місце в системі людської діяльності займає праця. Саме завдяки праці людина побудувала сучасне суспільство, створила предмети матеріальної і духовної культури, перетворила умови свого життя таким чином, що відкрила для себе перспективи подальшого, практично необмеженого розвитку. Із працею насамперед пов'язані створення і удосконалювання знарядь праці. Вони у свою чергу з'явилися фактором підвищення продуктивності праці, розвитку науки, промислового виробництва, технічної й художньої творчості.

Лекція 4

Особистість психолога-практика

План

1. Практична психологія як професія.
2. Психолог-аматор та психолог-професіонал.
3. Особистість психолога-професіонала.
4. Етичні принципи діяльності психолога.
5. Професійна компетентність психолога.

1. Практична психологія як професія

Професія – діяльність, за допомогою якої людина бере участь в житті суспільства і яка служить їй головним джерелом матеріальних коштів для існування. і визнається за професією особистою самосвідомістю цієї людини.

В цілому поняття «професія» містить наступні характеристики:

- це обмежений вид праці, що часто передбачає співпрацю з суміжними фахівцями;
- це праця, що вимагає спеціальної підготовки і постійної перепідготовки;
- це праця, що виконується за винагороду (цим професія часто відрізняється від непрофесійних видів діяльності і дозволів);
- це суспільно корисна праця;
- це праця, що дає людині певний статус в суспільстві.

Близьким до поняття «професія» є поняття «спеціальність» - це конкретніша область прикладання своїх сил. Наприклад, в професії психолог спеціальностями можуть бути: «соціальна психологія», «клінічна психологія» та ін. Ще конкретнішим поняттям є «посада», яка передбачає роботу в конкретній установі і виконання конкретних функцій. Поняття «зайняття», є досить широким утворенням освітою, що включає і професію, і спеціальності, і конкретні посади. Наприклад, можна сказати, що ці фахівці «займаються» питаннями шкільної профорієнтації, проблемами дитячо – батьківських стосунків, загальними проблемами соціалізації особистості, питаннями соціально-економічних особливостей суспільства, питаннями відхилень у розвитку та ін.

Аспекти поняття «професія» та їх специфіка для психології:

1. Професія як спільність людей, що займаються близькими проблемами та дотримують приблизно однакового способу життя (рівень життя може розрізнятися у професіоналів з різною мірою успішності, але базова система цінностей у представників професії «психолог» приблизно однакова, що і дозволяє їм говорити про когось зі своїх колег як про фахівця, який більш або менш «відбувся»).

2. Професія як область прикладання зусиль пов'язана з виділенням (і уточненням) самого об'єкту і предмета професійної діяльності психолога. Тут вирішується питання, в яких сферах життєдіяльності психолог може реалізувати себе як професіонал.

3. Професія як діяльність і область прояву особистості. Професійна діяльність не просто дозволяє «виробляти» певні товари або послуги, але

передусім вона дозволяє людині реалізовувати свій творчий потенціал і створює умови для розвитку цього потенціалу.

4. Професія як система, що історично розвивається. Сама професія міняється залежно від зміни культурно-історичного контексту і, на жаль, можливі ситуації, коли первинний сенс професії може істотно спотворюватися. Зокрема, психологія, яка по суті орієнтована на розвиток неповторної особистості людини, може в певні історичні періоди використовуватися для відвертої маніпуляції суспільною свідомістю і створення у свідомості окремих людей ілюзії рішення їх проблем (особливо, коли ці психологічні проблеми умисне не зв'язують з громадськими проблемами).

5. Професія як реальність, що творчо формується самим суб'єктом праці (в даному випадку - самим психологом). Це означає, що навіть культурно-історична ситуація (епоха) не є тотально домінуючою; багато що залежить від конкретних людей. Саме вони мають визначати місце своєї професії (і свою особисту «місію») в громадській системі, а не просто виконувати роботу «за інструкцією». Саме завдяки конкретним особистостям психологія розвивається як наука і практика.

2. Психолог-аматор та психолог-професіонал

Хоча значна кількість людей можуть досить ефективно надавати ситуативну психологічну допомогу оточуючим (успішно виступати у ролі психолога-аматора), слід визначати принципові відмінності психолога-професіонала від психолога-аматора.

1. Наявність теоретичної бази у професіонала, де головне – систематизовані, узагальнені уявлення про психіку і психологію. У аматора можуть бути досить значні психологічні знання, але окреме, конкретне психологічне знання часто залишається незрозумілим до кінця, поки воно не буде співвіднесене з іншими знаннями. Тому фахівець-психолог просто вимушений мати узагальнене орієнтування в різноманітному і проблемному психологічному знанні (а не просто знати окремі випадки і явища).

2. Опора професіонала на метод наукового пізнання, що дозволяє йому не лише орієнтуватися в різноманітних наукових проблемах, але і уміти знаходити їх для себе там, де аматор їх просто не здатний побачити. Без методу наукового пізнання психолог, що навіть має різноманітне систематизоване знання, часто виявляється безсилим що-небудь зрозуміти в проблемах навколишнього світу.

3. Використання професіоналом спеціально розроблених в психології засобів – методик, тобто науково обґрунтованих і таких, що підтвердили себе на практиці. Це конкретні способи діяльності, спрямовані на досягнення певної мети – наукової, діагностичної, формуючої. Суть методики в тому, що вона розширює можливості дослідника (емпірика і навіть теоретика) і практика. Якщо аматор в основному спирається на свої наявні таланти, то професіонал у разі потреби компенсує можливу відсутність у себе деяких талантів вдало вибраною методикою. Різні методики може використовувати і аматори, але ці методики часто використовуються ними необґрунтовано (неадекватно вирішуваним практичним або дослідницьким завданням). Для професіонала властиво обирати методики, адекватні поставленим завданням, а для цього він має орієнтуватися в усьому різноманітті наявних психолого-педагогічних засобів роботи з різними групами клієнтів.

4. Особлива відповідальність психолога-професіонала. Якщо аматор, допомагаючи своїм знайомим, зазвичай бере усю відповідальність на себе (і багатьом людям це подобається, оскільки знімає відповідальність з них самих), то завдання професіонала складніше – поступово формувати почуття відповідальності у клієнтів (і не усім це подобається, що значно утрудняє роботу справжнього психолога).

5. Психолог-професіонал підтримує зв'язок зі своїми колегами, а також – з колишніми однокурсниками, викладачами, з суміжними фахівцями та ін. Усе це дозволяє фахівцеві постійно бути в курсі подій (своєчасно дізнаватися про новини психології), обмінюватися досвідом завдяки діяльності психологічних професійних співтовариств і отримувати морально-емоційну і змістовну професійну підтримку і допомогу у разі якихось невдач і труднощів.

6. Наявність у психолога-професіонала документа про психологічну освіту. Попри те, що ця відмінність здається формальною, у більшості випадків отримання диплому все-таки потребує певних зусиль від студента, тобто диплом служить знаком професіоналізму.

7. Особливий професійний такт і наслідування професійно-етичних норм у психолога-професіонала. Аматор часто позбавляє іншого права самотійно вирішувати свої проблеми (напри міряю надає конкретні поради). Завдання ж професійного психолога – створити умови для самотійного вирішення клієнтом своїх життєвих складнощів, а в ідеалі – навчити його взагалі обходитися без психолога.

8. Здатність до професійного розвитку і саморозвитку психолога-професіонала. Саморозвиток аматора часто носить несистемний характер, а психолог-професіонал має вміти не просто мобілізуватися для самотійного освоєння якогось знання або нової методики, але робити це осмислене і, головне, систематизовано.

9. Розвинена професійна психогігієна праці у психолога-фахівця. Перед аматором зазвичай не стоїть проблема збереження свого здоров'я при наданні іншим людям психологічної допомоги, оскільки він не устигає виснажитися емоційно і психічно. А психолог-професіонал повинен дбати про збереження свого психічного здоров'я.

10. Важлива характеристика психолога-професіонала – обережне та критичне ставлення до нових методів, які вже існують та постійно з'являються (езотерика, астрологія, нумерологія, діанетика, хіромантия та ін.), що часто претендують на те, щоб вважатися психологічними, але при цьому базуються на системах представлень, які такими історично не є. Психолог-професіонал повинен знати основи таких підходів, оскільки вони складають значну частину сучасної міфології і часто входять до індивідуальних уявлень і мови клієнтів, але в той же час, професійна психологія має утримувати свій предмет і наукові критерії аналізу.

3. Особистість психолога-професіонала

Психологічна готовність психолога до професійної діяльності є складною багаторівневою системою психічних особливостей, які є суб'єктивними умовами успішності роботи. У структурі психологічної готовності психолога до

професійної діяльності слід визначити, перш за все:

- загальну гуманістичну спрямованість професійної діяльності;
- позитивне ставлення до об'єкта професійної діяльності (особистості та соціальні групи);
- наявність діагностичних, прогностичних і організаційних знань, умінь та навичок;
- емоційно насичене позитивне ставлення до професійної діяльності, зацікавленість у досягненні позитивного результату;
- позитивне ставлення до самого себе як особистості та професіонала;
- впевненість у собі, емоційну рівноваженість, витривалість щодо стресів, креативність, прагнення до особистісного та професійного зростання, відповідальність, розвинуту комунікативну компетентність.

Етапи професійного розвитку психологів (підчас навчання у ВНЗ):

- захоплююче-романтичний (перше знайомство з психологією, пов'язане із надмірним захопленням та ідеалізацією);
- самоствердження (бажання дізнатися щось особливе та оволодіти незвичайними методиками);
- перші розчарування та пошук нових особистісних смислів;
- початок самостійного розв'язання певних психологічних проблем із застосуванням відомих технологій та методів, накопичення позитивного та негативного досвіду їх використання;
- спроби працювати «по-новому», які часто закінчуються розчаруванням у собі та прагненням довести свої дії до досконалості, розуміння необхідності глибоких знань психологічної теорії і методології для творчої роботи та імпровізації;
- звернення до теоретичних та методологічних основ психології, які на початкових етапах навчання могли не викликати зацікавленості;
- імпровізація та професійна творчість на основі оновленої методологічної та теоретичної бази, де органічно поєднуються теорія і практика.

Проблеми та «спокуси» у професійній діяльності практичного психолога:

- спокуса влади внаслідок можливості у залежнювати людей від себе;
- спокуса відповідальності – надмірне прагнення взяти усю відповідальність за результат своєї професійної діяльності (консультування, корекції), на відміну від того, щоб поступово сформувати почуття і готовність до відповідальності у своїх клієнтів;
- спокуса «псевдосамовираження» – використання професії для демонстрації своїх переваг та талантів, а не для допомоги людям, які звертаються за професійними послугами;
- спокуса «професійно моди» – гонитва за останніми новинками у галузі практичної психології, яка призводить до втрати часу на ознайомлення з багатьма новими методиками із неможливістю по-справжньому оволодіти ними;
- спокуса трансляції досвіду – прагнення на певному етапі професійної діяльності узагальнити свій досвід у вигляді, наприклад, дисертації, внаслідок чого клієнти з їх індивідуальними проблемами перетворюються на статистичний

матеріал, а надання психологічної допомоги відходить на другий план;

- спокуса «занурення у роботи» – прагнення роботи до безтями, забуваючи про турботу про свої здоров'я та спілкування із родичами та близькими;

- спекуляція на відсутності загальноприйнятих критеріїв оцінки професійної роботи – оскільки ефективність надання психологічної допомоги можна оцінити лише через певний час, до того ж відповідальність зі результат значною мірою полягає на клієнтові, у психолога може виникати спокуса працювати не досить сумлінно та наполегливо;

- проблема ретроспективного прозріння клієнта – загроза нанесення психологічної травми клієнту через створення умов для осмислення ним змісту та результатів значного проміжку прожитого життя (якщо клієнт внаслідок створення умов для ефективної рефлексії усвідомлює що його життя було малозмістовним або навіть деструктивним, це може призвести до глибокої кризи;

- дилема можливості надання психологічної допомоги психологом, який не розв'язав своїх особистісних проблем;

- проблема відсутності загальновизнаних ідеалів особистісного та професійного самовизначення.

4. Етичні принципи діяльності психолога

Професійна діяльність психолога – це робота з внутрішнім світом людини, з людською особистістю. А цей об'єкт роботи вимагає дотримання особливих принципів і правил етики. Психологія має у своєму розпорядженні такі інструменти, користування якими вимагає особливої обережності.

Принцип професійної компетентності. Психологові важливо знати свої права і обов'язки, можливості і обмеження. Він має чітко усвідомлювати свої професійні можливості і діяти тільки в межах рівня професійної підготовленості. При застосуванні психодіагностичної методики, корекційної, розвиваючої, консультаційної програми психолог повинен знати їх теоретичні основи і добре засвоїти технологію їх проведення. Для організації цілісної і компетентної психологічної допомоги він повинен уміти встановлювати контакти і проводити спільну роботу з колегами і представниками суміжних спеціальностей - психіатрами, лікарями-психотерапевтами, психоневрологами, нейропсихологами.

Принцип ненанесення збитку людині. Психолог здійснює свою діяльність виходячи передусім з інтересів замовника. Проте при цьому слід дотримуватися принципу ненанесення збитку будь-якій людині, так чи інакше включений в дослідження або практичну роботу. Важливо мати на увазі безповоротність багатьох психічних процесів. Тому головний етичний принцип психолога – «не зашкодь». Процес і результати діяльності психолога не повинні завдавати шкоди здоров'ю, стану, соціальному положенню, інтересам людини. Психолог повинен використати безпечні і найбільш прийнятні методики, прийоми, технології роботи. Він має проявляти особливу турботу про те, щоб клієнтові не завдали шкоди люди, обізнані про отримані результати, попереджати неправильні дії замовника. Для цього психолог формулює свої рекомендації, організовує зберігання, використання і публікацію результатів дослідження так, щоб вони застосовувалися тільки у рамках завдань, поставлених замовником.

Принцип об'єктивності. Психолог не повинен допускати упередженого відношення до будь-якої людини. Необхідно займати об'єктивну позицію, незалежну від суб'єктивної думки або вимог третіх осіб.

Неприпустимо формулювання висновків і виконання психологічної роботи на основі суб'єктивного враження від випробовуваного, його юридичного або соціального положення, позитивного або негативного відношення замовника до випробовуваного. Для цього психолог має застосовувати методики, адекватні цілям і умовам дослідження, що проводиться, віку, підлозі, освіті, стану випробовуваного. Методики мають бути стандартизованими, нормалізованими, надійними, валідними, адаптованими. Психолог повинен застосовувати методи обробки і інтерпретації даних, що отримали наукове визнання.

Результати роботи не повинні залежати від особових якостей і особистих симпатій психолога. Отримані результати завжди мають бути науково обґрунтовані, вивірені і усебічно зважені.

Небажані тісні особисті відносини між психологом і клієнтом. Важливо, щоб психолог міг зберегти об'єктивну і відсторонену позицію, необхідну для ефективного вирішення проблем клієнта.

Принцип поваги клієнта. Психолог повинен поважати гідність випробовуваного, клієнта і проявляти чесність в спілкуванні з ним. В процесі психологічної роботи психолог повинен прагнути до підтримки у клієнта почуття симпатії і довіри, задоволення від спілкування з психологом.

При проведенні дослідження необхідно повідомляти про його мету (у досить загальній і доступній формі), своєчасно попереджати випробовуваного про те, як використовуватиметься отримана інформація.

Оптимальним стилем стосунків практичного психолога і клієнта є взаємодія на рівних. Клієнт повинен почувати себе повноправним партнером психолога.

Дотримання професійної конфіденційності.

Психолог повинен зберігати конфіденційність психодіагностичних методик. Це означає, що професійні методики не повинні потрапляти до рук непрофесіоналів. Секрети, що обумовлюють їх придатність, повинні зберігатися в таємниці. Справа професійної честі психолога - перешкоджати спробам некоректного і неетичного застосування психодіагностичних методик.

Психолог повинен зберігати і конфіденційність результатів психодіагностичного дослідження, уникати свідомого або випадкового поширення матеріалу, отриманого від випробовуваного(чи клієнта), щоб уникнути його компрометації. При цьому важливо звістці строгий облік отриманої інформації(аж до застосування системи кодування), обмежувати доступ до неї замовника, клієнта або інших третіх осіб, коректно використати отримані відомості.

Положення Етичного кодексу психологів України: відповідальність, компетентність, захист інтересів клієнта, конфіденційність, етичність психологічних досліджень, кваліфікована пропаганда психології, професійна кооперація.

5. Професійна компетентність психолога

Найважливіший показник здатності психолога до здійснення професійної

діяльності – професійна компетентність, яка включає професійні знання, уміння, навички.

Спеціаліст у галузі психології повинен:

- знати і розуміти мету, методологію та методи професійної діяльності;
- володіти інструментарієм, методами організації і проведення психологічних досліджень;
- розуміти специфіку предмета психології, її зв'язки з іншими дисциплінами;
- знати основні галузі психології і можливість застосовувати психологічні знання у різних сферах життя;
- знати закономірності еволюції психіки людини та тварин, схожість та розбіжності психічної діяльності людини та тварин;
- розуміти мозкові механізми психічної діяльності, психічних процесів та станів;
- знати закономірності функціонування пізнавальних процесів;
- знати механізми уваги та, процесів вольової регуляції;
- знати закономірності формування та функціонування мотиваційної та емоційної сфери особистості;
- мати поняття про особистість та індивідуальність, про структуру особистості і рушійні сили її розвитку;
- знати та використовувати психологічні закономірності спілкування та взаємовідносин людей у групах, між групових відносин;
- знати закономірності психічного розвитку людини на кожному віковому етапі;
- знати основні закономірності психологічної освіти;
- знати критерії та причини психічної норми та патології, засоби компенсації та відновлення повноцінного психічного функціонування;
- мати уявлення про психологічні проблеми трудової діяльності взагалі та в її конкретних галузях зокрема;
- знати основні сфери і види діяльності психолога;
- знати основи психодіагностики та психологічного консультування;
- знати основи психотерапії, корекційної та розвиваючої роботи;
- володіти методами психологічної освіти та викладання психології.

Лекція 5

Загальна характеристика видів практичної діяльності психолога: психодіагностика

План

1. Психодіагностика як галузь психологічної практики.
2. Психодіагностичне обстеження: характеристика процесу.
3. Загальна класифікація методів психодіагностики.

Ключові слова: психодіагностика, психодіагностичне обстеження, тест, тестування, проєктивні методики, спостереження.

1. Психодіагностика як галузь психологічної практики

У сучасній психології існує уявлення про психодіагностику і як про спеціальну галузь наукових психологічних знань, і як про специфічну сферу практичної діяльності психолога, пов'язану з безпосередньою постановкою психологічного діагнозу.

Психодіагностика як наука є галуззю психології, що розробляє принципи, шляхи та прийоми розпізнавання, оцінки та виміру індивідуально-психологічних особливостей особистості. У її структурі виділяють: а) загальну теорію психологічного виміру, б) окремі теорії та методики, виміру властивостей і поведінки особистості. Як галузь психологічної науки психодіагностика покликана вирішувати наступні питання:

- вивчення природи психічних явищ та оцінка принципової можливості їх наукової оцінки;
- створення наукових підстав для вивчення та кількісної оцінки психічних явищ;
- формулювання основних методологічних вимог, що висуваються до різних психодіагностичних засобів;
- перевірка відповідності застосовуваних психодіагностичних засобів загальноприйнятим методологічним вимогам;
- визначення вимог, виконання яких забезпечує вірогідність результатів практичної психодіагностики, у тому числі, обробки отриманих результатів та їх інтерпретації;
- визначення основних процедур конструювання, адаптації та перевірки психодіагностичної цінності різних методів, у тому числі, тестів.

Психодіагностика як галузь психологічної практики є діяльністю психолога та фахівців суміжних спеціальностей (лікарів, педагогів та ін.), спрямованою на проведення психодіагностичного обстеження та побудову в його результаті психологічного діагнозу. Практична психодіагностика, як і наукова, вирішує ряд типових для неї завдань:

- установлення наявності в людини тієї або іншої психічної властивості або особливостей поведінки;
- визначення актуального ступеня розвитку цієї властивості і її вираження у відповідних кількісних та якісних показниках;

- установлення причин виникнення й прояву властивості, що діагностується;
- порівняння ступеня розвиненості досліджуваної властивості в різних людей.

До областей застосування практичної психодіагностики можна віднести: діагностику загальних і окремих здібностей; психологічне консультування та психокорекцію; професійний відбір і консультування; оцінку особистості.

2. Психодіагностичне обстеження: характеристика процесу

Психодіагностичне обстеження є діяльністю психолога, кінцевим результатом якої є побудова психологічного діагнозу.

У психодіагностиці існують досить строгі правила, що регламентують процедуру проведення психодіагностичного обстеження, а також обробки та інтерпретації його результатів, а саме:

- 1) перед застосуванням тієї або іншої методики тесту психологові необхідно ознайомитися з нею і випробувати її на практиці, що дозволить надалі уникнути можливих помилок і врахувати всі особливості застосування даної методики;
- 2) перед початком виконання тестових завдань необхідно підбати, щоб обстежуваний правильно зрозумів ці завдання та інструкцію, що їх супроводжує;
- 3) якщо психодіагностика проводиться в груповій формі, необхідно стежити, щоб обстежувані працювали незалежно одне від одного, не заважали та не впливали один на одного;
- 4) час проведення обстеження має бути чітко обмеженим, щоб попередити психічне та фізичне виснаження випробуваних;
- 5) обстановка та інші умови проведення обстеження не повинні містити сторонніх подразників, що відволікають увагу випробуваного;
- 6) під час проведення психодіагностики не допускається присутність осіб, що безпосередньо не беруть участь в обстеженні.

До вибору психодіагностичної методики також пред'являється ряд вимог:

- обираєна методика повинна бути найбільше простою і найменш трудомісткою з тих, які дозволяють одержати необхідний результат;
- методика, яку обирають, має бути зрозумілою та доступною не тільки для психолога, але й для обстежуваного, вимагати від обох мінімуму психічних і фізичних зусиль на проведення психодіагностики;
- інструкція до методики має бути простою, короткою та досить зрозумілою без додаткових роз'яснень, налаштовувати випробуваного на сумлінну роботу.

Виділяють три основних етапи психодіагностичного обстеження: збір даних відповідно до завдання обстеження; переробка та інтерпретація отриманих даних; винесення рішення (побудова діагнозу та прогнозу).

Етапу збору даних за допомогою психодіагностичних методик, як правило, передує період ознайомлення з попередньою інформацією про обстежуваного (біографічні дані, історія хвороби, висновки інших фахівців та ін.). При виборі психодіагностичної методики, крім її відповідності поставленим цілям обстеження, необхідно також керуватися відомостями про її надійність та валідність. Етап збору даних завершується поданням отриманих результатів у

вигляді, передбаченому процедурою проведення методики (побудова «профілю особистості», розрахунок коефіцієнта інтелекту та ін.).

У процесі переробки та інтерпретації діагностичних даних можливі два шляхи: клінічний та статистичний. Клінічний підхід апелює, насамперед, до досвіду психодіагноста, його інтуїції. Статистичний підхід передбачає облік кількісних (об'єктивних) показників та їх статистичну обробку. У повноцінному психодіагностичному обстеженні, як правило, сполучаються обидва підходи.

На етапі ухвалення рішення складається діагностичний висновок – формулюється психологічний діагноз.

Завершується обстеження розробкою програми втручання – дій, які необхідно здійснити відповідно до отриманих результатів (наприклад, провести роботу з розвитку або корекції тієї або іншої особистісної особливості).

Підсумки психологічного обстеження мають бути представлені й у специфічних психологічних поняттях, і у формі доступній для сприйняття нефахівцеві.

У підсумку психодіагностичного обстеження складається висновок – документ про результати психодіагностики, що складається, як правило, у вільній формі, що залежить від цілей дослідження. Основним змістом висновку є психологічний діагноз і рекомендації із програм навчання, розвитку, корекції, лікування та ін. , складені на основі отриманих психодіагностичних даних.

3. Загальна класифікація методів психодіагностики

Під психодіагностичним методом у психології розуміють дослідницький метод психологічної науки, основною особливістю якого є його вимірювально-іспитова спрямованість, за рахунок якої досягається якісна та кількісна оцінка досліджуваного явища.

Виділяють три основних підходи до створення та використання психодіагностичних методів: об'єктивний, суб'єктивний і проєктивний.

При об'єктивному підході діагностика здійснюється на основі успішності (результативності) і способу (особливостей) виконання діяльності. Об'єктивний тест – це тест, ціль якого прихована від випробуваного (а тому результати не можуть бути фальсифіковані), і дані, отримані з його допомогою, можуть бути оцінені незалежно від особи, що проводить тестування та інтерпретацію.

Даний підхід привів до утворення двох типів методик (тестів) – це тести інтелекту та тести особистості. Перші спрямовані на вимір неінтелектуальних особливостей особистості, другі – на вивчення рівня її інтелектуального розвитку. Тести особистості можна також підрозділяти на тести дії (цільові особистісні тести) і тести ситуаційні. Крім того, у рамках об'єктивного підходу виділяють ще дві групи тестів: тести здібностей і тести досягнень.

При суб'єктивному підході діагностика здійснюється на основі відомостей, повідомлюваних про себе самим обстежуваним. Даний підхід представлений численними й різноманітними опитувальниками.

При проєктивному підході діагностика здійснюється на основі аналізу особливостей взаємодії досліджуваного із зовні нейтральним матеріалом, що стає, у силу його невизначеності, об'єктом проєкції. Даний підхід представлений різними проєктивними методиками.

Слід зазначити, що між перерахованими діагностичними підходами немає строгих границь, значну кількість конкретних психодіагностичних методик важко чітко віднести до одного з них.

На сучасному етапі розвитку психології налічується величезна кількість психодіагностичних методів, найбільш загальну схему класифікації яких можна представити в такий спосіб:

- 1) методи психодіагностики на основі спостереження, що припускають переважне використання його результатів для психодіагностичних висновків;
- 2) експериментальні психодіагностичні методики, що передбачають створення штучної ситуації, що стимулює прояв у випробуваного досліджуваної властивості;
- 3) опитувальні психодіагностичні методики, засновані на припущенні про те, що потрібні відомості про індивідуально-психологічні особливості випробуваного можна одержати, аналізуючи його відповіді на спеціально підібрані питання;
- 4) проєктивні методики, сутність яких полягає у використанні неструктурованих, неоднозначних стимулів, які випробуваний повинен пояснювати, доповнювати, розвивати.

Лекція 6

Загальна характеристика видів практичної діяльності психолога: психологічне консультування

План

1. Загальне уявлення про психологічне консультування.
2. Цілі та принципи психологічного консультування.
3. Бесіда (інтерв'ю) як основний метод психологічного консультування

Ключові слова: психологічне консультування, бесіда, інтерв'ю, психологічна допомога.

1. Загальне уявлення про психологічне консультування

Психологічне консультування – вид психологічної допомоги психічно здоровим людям, що має своєю метою розширення меж самопізнання людини, її здатності більш глибоко сприймати оточуючий світ, вбачати та вміти реалізовувати більше число адекватних та конструктивних моделей поведінки в тих або інших життєвих ситуаціях, долати життєві труднощі.

Основне завдання психологічного консультування можна визначити так: створити умови, при яких клієнт виявиться здатним подивитися на свої життєві труднощі з боку, усвідомити неконструктивні способи поведінки і побудови взаємовідносин і знайти адекватні дії, що дозволяють йому отримати новий емоційний і особовий досвід.

Основною метою при цьому слід рахувати психологічну допомогу людині в становленні його як продуктивної особи, що має високий рівень самосвідомості, здатній здійснювати власну, самостійно вибрану життєву стратегію, готовій нести відповідальність за свою долю.

Психологічне консультування відділяється від психотерапії, хоча в процесі

консультації нерідко застосовуються психотерапевтичні методи і прийоми. Прийнято вважати, що консультування має все ж більше поверхневий характер, ніж власне психотерапія.

Методологія різних підходів в консультуванні визначається їх приналежністю до одного з основних напрямів сучасної психології: психоаналітичному, біхевіористському або екзистенційно-гуманістичному.

Відповідно психолог-консультант, що орієнтується на психоаналітичну теорію (у одній з численних модифікацій), розглядає душевне життя клієнта з трьох точок зору: динамічної (як результат взаємодії і конфлікту різних психічних сил), «економічної» (як сукупність її енергетичних характеристик) і топічної (з точки зору структурної організації психіки). При цьому своє головне завдання консультант-психоаналітик вважає в тому, щоб допомогти пацієнтові усвідомити природу і причини внутрішніх конфліктів, посилити його Его (Я) і зробити його незалежнішим від Супер-Его (Зверх-Я) та Ід (Воно).

Для цього йому необхідно досягти робочого альянсу з пацієнтом, пропрацювати з ним його опір і перенесення, здолати дію неконструктивних захисних механізмів, можливо, усвідомити прояви різних комплексів. В якості основи більшості техніки психоаналітично орієнтованого консультування розглядається «вільне асоціювання».

Консультант-біхевіорист (прибічник поведінкового підходу) працює передусім над поведінкою клієнта. Його завдання – перевести психологічну проблему, що виражається неясними, багатозначними словами, в об'єктивно спостережувані поведінкові акти. Продемонструвавши неадекватність стереотипної поведінки клієнта, консультант-біхевіоризм разом з ним моделює бажану поведінку і формує необхідні навички. Розробляється конкретний план дій з досягнення поставленої мети, який планомірно і наполегливо реалізується під контролем психолога.

Гуманістично орієнтований консультант спирається на два найважливіші постулати:

- люди самі себе контролюють, їх поведінка детермінована здатністю здійснювати свій вибір: вибирати, як думати і як поступати;
- у кожної людини є природжена потреба в реалізації свого потенціалу – в особистісному зростанні (хоча середовище може блокувати це зростання).
- Виходячи з цих принципів, консультант бачить своє завдання в тому, щоб допомогти клієнтові здійснити особові зміни і підтримати його під час ухвалення відповідального рішення.

Види і методи психологічного консультування

Як і інші напрями діяльності практичного психолога, консультування може бути класифіковане за різними підставами:

- за теоретичною орієнтацією (психоаналітичне, поведінкове, гуманістичне, гештальт-консультування та ін.);
- за віком клієнта (дитяче, підліткове, консультування дорослих і т. д.);
- за просторовою організацією (контактне, або очне – бесіда лицем до лица, і дистантне, або заочне – підрозділяється на телефонне, письмове, електронне);

- за кількістю клієнтів (індивідуальне або групове);
- за психологічною проблематикою (консультування по проблемах спілкування, по проблемах в емоційній сфері, по особових проблемах та ін.);
- за сферою застосування (шкільне, професійне, сімейне і подружнє, бізнес-консультування та ін.).

2. Цілі та принципи психологічного консультування

Цілі консультування залежать від потреб клієнтів, що звертаються за психологічною допомогою, і теоретичної орієнтації самого консультанта.

Універсальні цілі, які більшою чи меншою мірою властиві представникам усіх теоретичних шкіл:

1. Сприяння зміні поведінки, щоб клієнт міг жити продуктивніше, отримувати задоволення від життя, незважаючи на деякі неминучі соціальні обмеження.

2. Розвиток навички подолання труднощів при зіткненні з новими життєвими обставинами і вимогами.

3. Забезпечення ефективного прийняття та реалізації життєво важливих рішень (навчання самостійним вчинкам, розподілу часу і енергії, оцінці наслідків ризику, дослідженню поля цінностей, в якому відбувається ухвалення рішень, оцінці властивостей своєї особисті подолання емоційних стресів, розумінню впливу установок на ухвалення рішень та ін.).

4. Розвиток уміння зав'язувати і підтримувати міжособисті стосунки. Спілкування з людьми займає значну частину життя та у багатьох викликає труднощі через низький рівень їх самоповаги або недостатній розвиток соціальних навичок. Отже, слід покращувати якість життя клієнтів за допомогою навчання кращій побудові міжособистих стосунків.

5. Полегшення реалізації та підвищення потенціалу особистості – у консультуванні необхідно прагнути до максимальної свободи клієнта (враховуючи природні соціальні обмеження), а також до розвитку здатності клієнта контролювати своє оточення і власні реакції, що провокуються оточенням.

Універсальні принципи консультування:

1). Консультування допомагає людині вибирати та діяти за власним розсудом.

2). Консультування допомагає навчатися новій поведінці.

3). Консультування сприяє розвитку особистості.

4). У консультуванні акцентується відповідальність клієнта, тобто визнається, що незалежний, відповідальний індивід здатний у відповідних обставинах приймати самостійні рішення, а консультант створює умови, які заохочують вольову поведінку клієнта.

5). Серцевиною консультування є «консультативна взаємодія» між клієнтом і консультантом, ґрунтована на філософії «клієнт – центрованої» терапії, яка постулює такі принципи:

- кожна особистість має безумовну цінність і заслуговує поваги як така;
- кожна особистість здатна бути відповідальною за себе;

– кожна особистість має право вибирати цінності і цілі, приймати самостійні рішення.

Специфічні риси психологічного консультування, що відрізняють його від психотерапії:

– консультування орієнтоване на клінічно здорову особистість – людину, яка має в повсякденному житті психологічні труднощі і проблеми, скарги невротичного характеру, а також людина, що відчуває себе добре, але перед собою мету подальшого розвитку особистості;

– консультування зорієнтоване на здорові сторони особистості незалежно від міри порушення; ця орієнтація ґрунтована на вірі в те, що «людина може змінюватися, вибирати життя, що задовольняє її, знаходити способи використання своїх завдатків, навіть якщо вони невеликі із-за неадекватних установок і почуттів, уповільненого дозрівання, культурної депривації, неоліку фінансів, хвороби, інвалідності, похилого віку»;

– консультування частіше орієнтується на сьогоднішні і майбутні клієнтів;

– консультування зазвичай орієнтується на короткострокову допомогу (до 15 зустрічей);

– консультування орієнтується на проблеми, що виникають у взаємодії особистості і середовища;

– в консультуванні акцентується ціннісна участь консультанта, хоча відхиляється нав'язування цінностей клієнтам;

– консультування спрямоване на зміну поведінки і розвиток особистості клієнта.

3. Бесіда (інтерв'ю) як основний метод психологічного консультування

Базовим методом психологічного консультування є бесіда (інтерв'ю).

Інтерв'ю передбачає здійснення впливу на клієнта за допомогою питань і спеціальних завдань, що розкривають його актуальні і потенційні можливості. Питання – основний спосіб впливу психолога на клієнта в ході інтерв'ю.

Описано п'ятикрокову модель процесу інтерв'ю.

Перша стадія – структуризація, досягнення взаєморозуміння.

Психолог структурує ситуацію, визначає, що буде темою його взаємодії з клієнтом. Він дає клієнтові інформацію про свої можливості. При цьому психолог вирішує проблеми встановлення контакту, відповідності з клієнтом. Конкретні варіанти рішення цих проблем залежать від індивідуальних та культурних особливостей клієнта.

Клієнт на цій стадії інтерв'ю вирішує завдання досягнення психологічного комфорту, тобто завдання емоційного і когнітивного прийняття ситуації інтерв'ю і особистості психолога.

Ця стадія інтерв'ю закінчується, коли досягнута відповідність психолога і клієнта.

Друга стадія інтерв'ю зазвичай починається її збору інформації про контекст теми: відбувається виділення проблеми; вирішується питання про ідентифікацію потенційних можливостей клієнта.

Психолог вирішує, навіщо клієнт прийшов, як він бачить свою проблему, в

чому його можливості у вирішенні цієї проблеми. На матеріалі заявленої теми психолог з'ясовує позитивні можливості клієнта у вирішенні проблеми.

Коли цілі клієнта будуть чітко зрозумілі, психолог повертається до визначення теми.

Третя стадія інтерв'ю припускає прояснення бажаного результату.

Психолог допомагає клієнтові визначити свій ідеал, вирішити питання про те, яким він хоче бути. Обговорюється також питання про те, що станеться, коли бажаний результат буде досягнутий. Деякі клієнти розпочинають саме з цього етапу. Якщо психологові вже ясні цілі клієнта, то рекомендації можуть бути дані негайно.

Четверта стадія інтерв'ю є виробленням альтернативних рішень.

Це здійснюється з метою уникнення ригідності і вибору серед альтернатив. Психолог і клієнт досліджують особистісну динаміку клієнта. Цей етап може бути тривалим.

Психолог повинен враховувати, що вірне для нього рішення може бути невірним для клієнта, в той же час для деяких клієнтів потрібні чіткі директивні рекомендації.

П'ята стадія інтерв'ю – узагальнення попередніх етапів, перехід від навчання до дії. Психолог робить зусилля із зміни думок, дій і почуттів клієнтів в їх повсякденному житті поза ситуацією інтерв'ю.

Методи впливу в процесі інтерв'ю:

1. Інтерпретація – нове бачення ситуації на основі теорії або особистісного досвіду психолога, що забезпечує клієнту альтернативне бачення ситуації та сприяє зміні настрою та поведінки клієнта.

2. Директива – побажання, вказівка на дію або техніка, які чітко вказують клієнту на бажану для психолога дію з передбаченням того, що клієнт виконаю вказівку.

3. Інформація – порада, побажання, загальні ідеї про те, як діяти, мислити та вести себе.

4. Саморозкриття – психолог ділиться із клієнтом особистісним досвідом та переживанням або поділяє актуальні переживання клієнта.

5. Зворотний зв'язок – надання клієнту можливості зрозуміти, як його сприймає психолог та інші оточуючі люди.

6. Логічна послідовність – пояснення клієнтові логічних наслідків його мислення та поведінки з метою забезпечення розуміння своїх переживань та дій та передбачення результатів дій.

7. Резюме – пояснення того, чого психолог та клієнт досягнули в ході бесіди.

8. Відкриті питання – прояснення основних фактів з метою збирання інформації та полегшення розмови.

9. Закриті питання – прояснення основних фактів із скороченням тривалого монологу клієнта.

10. Переказ – повторення сутності слів клієнта та його думок з метою активізації обговорення.

11. Відображення почуттів – звертання уваги на емоційний зміст бесіди, що пояснює емоційне підґрунтя ключових фактів та допомагає відкрити почуття.

Особливе значення в консультуванні мають техніки не рефлексивного (уміння мовчати) і рефлексивного (уміння давати зворотний зв'язок) слухання.

Лекція 7

Загальна характеристика видів практичної діяльності психолога: психокорекція та психотерапія

План

1. Загальна характеристика психокорекції як галузі практичної діяльності психолога.
2. Загальна характеристика напрямів психокорекції.
3. Психотерапія в практичній діяльності психолога.
4. Основні психотерапевтичні напрямки
5. Поняття про групову психотерапію.

Ключові слова: психологічна допомога, психокорекція, психотерапія, групова психотерапія.

1. Загальна характеристика психокорекції як галузі практичної діяльності психолога

Психокорекція – діяльність практичного психолога спрямована на виправлення порушених сфер психічної діяльності (пізнавальної, емоційної, вольової, мотиваційної та ін.), виправлення особливостей психічного розвитку, які не відповідають оптимальній моделі, формування у людини психічних властивостей та якостей, потрібних для успішної соціалізації та адаптації до змінюваних умов життєдіяльності.

Психологічна корекція є спрямованою психологічною дією на ті або інші психологічні структури з метою забезпечення повноцінного розвитку і функціонування особи.

Термін «корекція психічного розвитку» як позначення певної форми психологічної діяльності уперше виник в дефектології стосовно варіантів аномального розвитку. Там він означає виправлення недоліків, відхилень в розвитку дитини. У психології психокорекція стала трактуватися як сукупність заходів психологічної дії, спрямованих на до формування відсутніх психічних функцій, а також усунення відставання, відхилень, порушень психічного розвитку. Надалі у процесі розвитку прикладної вікової психології сталося розширення сфери застосування поняття «корекція» на сферу нормального психічного розвитку.

Сутність психокорекції

Поняття «корекція » передбачає цілеспрямовану психологічна дія «згори», щоб привести психічний стан людини у відповідність із заздалегідь відомою «нормою психічного розвитку». Це означає зовнішнє, стороннє втручання, іноді досить жорстке, в ті або інші психічні прояви людини (залежно від змістовно-психологічної спрямованості у рамках нормального онтогенетичного розвитку розрізняється корекція розумового розвитку, корекція розвитку особистості, корекція і профілактика розвитку невротичних станів і неврозів).

Форми психокорекції

Психокорекційна робота проводиться в двох основних формах – груповій та індивідуальній. Програма психокорекції складається, як правило, на основі результатів психодіагностичного обстеження і ґрунтується на тих методологічних принципах, яких дотримується практичний психолог.

Підходи у психокорекції

Поняття психокорекції, як впливає з його найбільш поширеного трактування, тісно пов'язане з поняттям норми психічного розвитку. Оскільки «норма» того або іншого віку, тих або інших психічних функцій досить часто трактується дослідниками по-різному, то межі «нормального» не є в науці чітко визначеними. У зв'язку з відносністю поняття «норма» виникає питання про можливі шляхи здійснення психокорекційної роботи. Стратегічно можна позначають два основні підходи:

- реалізація корекції як приведення до усередненої норми, визначуваної статистично, на основі виробленої єдиної для усіх «універсальної» психотехнології;
- надання психологічної допомоги, орієнтованої на індивідуальні особливості людини, її специфічні можливості і, в цілому, на унікальність її психічного і особистісного розвитку.

2. Загальна характеристика напрямів психокорекції

Різні методи психокорекції формувалися у рамках існуючих психологічних напрямів, основними з яких вважається психоаналітичне, біхевіористське та екзистенціально-гуманістичне. Різні методології цих напрямів, різні уявлення про модель «здорової», «нормальної» людини диктують відмінності в засобах і прийомах психокорекції.

У психоаналітичному підході психокорекційна робота спрямована на пом'якшення симптомів внутрішньої конфліктної взаємодії між Супер-его (Зверх-Я) та Ід (Воно) через подолання неадекватних психологічних захистів та на розв'язання прихованих у несвідомому психічних травм.

У біхевіористському напрямі відхилення від норми, що викликають необхідність у психокорекції, розглядаються як результат «шкідливого» навчання. Тому основний упор робиться на зміну тих форм поведінки, які не відповідають обставинам життя клієнта; корекційна робота здійснюється, передусім, як навчання потрібним формам поведінки.

У екзистенціально-гуманістичному напрямі психокорекційна робота розуміється, передусім, як створення умов для позитивних особистісних змін (особистісного зростання, самоактуалізації, розширення просторів буття). При цьому завдання психолога полягає не в приведенні індивідуальних особливостей клієнта у відповідність нормам психічного розвитку, а в орієнтації на унікальні можливості, потенціали, ресурси особистості.

У пострадянській психології зміст психокорекційної роботи відображає теоретичні підходи основних наукових шкіл. Наприклад, у рамках культурно-історичного підходу психокорекція розуміється як розвиток вищих психічних функцій через оволодіння знаковими системами при обліку зони найближчого

розвитку. Діяльнісна парадигма пов'язує психокорекцію з формуванням системи дій і чіткою структуризацією діяльності.

Методи і прийоми психокорекції з точки зору цілей психокорекції.

З цієї точки зору можна виділяти два основні напрями в індивідуальній психокорекції виділяють:

1. Методи посилення регулюючих функцій психіки, розвитку емоційного самоконтролю і самоврядування:

- завдання поліпшення психічної саморегуляції клієнта вирішується за допомогою ділових бесід, в ході яких обговорюються конкретні вчинки, дії клієнта, утруднення, що мають місце;

- здійснюється корекція пізнавальних та емоційних компонентів саморегуляції через переконання, розвиток контролюючих емоцій і формування адекватних реакцій на різні зовнішні дії з боку керівника або колеги, члена сім'ї або випадкового ініціатора конфліктної ситуації.

2. Методи нормативно-ціннісної корекції, об'єктами яких виступають нормативні комплекси, що обумовлюють:

- відмову від підпорядкування спільним принципам, цілям, завданням;
- протест проти регламентації;
- відчуття необґрунтованого позбавлення волі, яке часто призводить до шкідливих звичок, нездорових пристрастей.

В цьому напрямку зазвичай використовуються методи групової психокорекції, які націлені на вироблення норм особової поведінки і міжособової взаємодії, розвиток здатності гнучко реагувати на ситуацію, швидко перебудовуватися в різних умовах і різних групах. Як такі методи використовуються спеціально розроблені психотехніки, вправи, ролеві ігри, групові дискусії та ін.

3. Психотерапія в практичній діяльності психолога

Психотерапію нині розуміють як широку область наукової і практичної діяльності фахівців (медиків, психологів та ін.), у межах якої наявна велика кількість різних теоретико-методичних підходів. Можна говорити про існування медичної, психологічної, соціологічної і філософської моделей психотерапії.

У вузькому значенні поняття (медична модель) психотерапію розуміють як комплексний лікувальний вербальний і невербальний вплив на емоції, судження, самосвідомість людини при багатьох психічних, нервових і психосоматичних захворюваннях.

Останнім часом умовно розрізняють клінічно орієнтовану психотерапію, спрямовану переважно на пом'якшення або ліквідацію наявної симптоматики, і особисто – орієнтовану психотерапію, яка прагне допомогти людині змінити своє відношення до соціального оточення і до власної особи.

Розширювальне розуміння області психотерапії фіксується у таких принципах:

- психотерапія є особливою дисципліною з області гуманітарних наук, зайняття якої є вільною і незалежною професією;
- психотерапевтична освіта вимагає високого рівня теоретичної і

клінічної підготовленості;

- гарантованою є різноманітність психотерапевтичних методів;
- освіта в галузі одного з психотерапевтичних методів має здійснюватися інтегрально: вона включає теорію, особистий терапевтичний досвід і практику під керівництвом супервізора, одночасно надаються широкі уявлення про інші методи;

- доступ до такої освіти можливий за умови широкої попередньої підготовки, зокрема, в області гуманітарних і громадських наук.

У науці має місце і психологічна модель психотерапії, тобто психотерапію можна розглядати як напрям діяльності практичного психолога.

Психотерапія як сфера практичної діяльності психолога передбачає його участь у лікувальних впливах на психіку людини, а через психіку – на весь організм. При цьому участь психолога у терапевтичних заходах дозволяє прискорити процес одужання, є позитивним прогностичним фактором з точки зору можливості повного повернення на рівень психічного та фізичного здоров'я при психічних та соматичних захворюваннях.

Практичний психолог використовує ті ж методи, що і клінічний психотерапевт; різниця полягає, передусім, в їх націленості. Найважливіше завдання психолога полягає не в знятті або полегшенні симптомів хвороби, а в створенні умов для оптимального функціонування особистості та її розвитку, зокрема, в цілях поліпшення взаємовідносин з іншими людьми (з членами сім'ї, колегами і ін.).

Основні завдання немедичної психотерапії

Згідно з сучасними поглядами в немедичній психотерапії можна виділити наступні загальні завдання:

- дослідження психологічних проблем клієнта і надання допомоги в їх рішенні;
- поліпшення суб'єктивного самопочуття і зміцнення психічного здоров'я;
- вивчення психологічних закономірностей, механізмів і ефективних способів міжособистої взаємодії для створення основи ефективнішого і гармонійного спілкування з людьми;
- розвиток самосвідомості і самодослідження клієнтів для корекції або попередження емоційних порушень на основі внутрішніх і поведінкових змін;
- сприяння процесу особистісного розвитку, реалізації творчого потенціалу, досягненню оптимального рівня життєдіяльності і відчуття щастя і успіху.

4. Основні психотерапевтичні напрямки

Психодинамічний підхід підкреслює важливість для розуміння генези і лікування емоційних розладів інтрапсихічних конфліктів, які є результатом динамічної і часто несвідомої боротьби суперечливих мотивів усередині особистості.

Різновиди психодинамічного підходу, разом з класичним психоаналізом З. Фрейда:

- індивідуальна психологія А. Адлера;
- аналітична психологія К. Г. Юнга;
- его-психологія (А. Фрейд, Г. Хартман, Д. Клейн);
- неофрейдизм (К. Хорни, Е. Фромм, Г. Саллівен);
- теорія об'єктних стосунків (М. Клейн, О. Кернберг, Г. Кохут).

В якості групового методу в психоаналітичному напрямі виступає груп-аналіз, засновником якого є видатний британський психоаналітик Зигмунд Фоулкс. Висунуто три основні моделі психоаналітично орієнтованої групової психотерапії, основні принципи якої: психоаналіз в групі; психоаналіз групи; психоаналіз через групу або за допомогою групи.

Екзистенціально-гуманістичний підхід спирається на філософські ідеї екзистенціалізму і феноменології.

Гуманістична психотерапія ґрунтується на таких положеннях:

- лікування є зустріччю рівних людей (іноді замість поняття «зустріч» використовується калька з англійського – термін «енкаунтер»);
- поліпшення у клієнтів настає само, якщо терапевт створює правильні умови – допомагає усвідомленості, самосприйняттю і вираженню клієнтом своїх почуттів;
- найкращий спосіб - створення стосунків безумовної підтримки і прийняття;
- клієнти повністю відповідальні за вибір свого образу думок і поведінки.

Засадничими ідеями цього напрямку стали уявлення про людину як про істоту, відпочатково активну, прагнучу до розширення просторів свого буття, таку, що має майже безмежні можливості позитивного особистісного зростання. Екзистенціальна суть людини розкривається передусім в пограничній ситуації між життям і смертю. Тому центральними категоріями людського буття виступають смерть, свобода, ізоляція, безглуздя. Однією з головних причин захворювання або серйозних психологічних проблем є «блокування» прояву людиною його достовірності, екзистенції, безуспішний пошук сенсу свого життя.

Найважливішими цілями психологічної допомоги людині виступає створення умов для відновлення автентичності особи, здійснення нею своїх істинних можливостей, звільнення творчого потенціалу, розкриття відповідності її екзистенції своїй істинній природі.

У психотерапії до екзистенціально-гуманістичного напрямку відносять: клієнт-центровану психотерапію, гештальттерапію, логотерапію, психодраму, первинну терапію Янова, трансцендентальну медитацію, екзистенціальну психотерапію, дзен-психотерапію та ін.

Поведінковий підхід

Поведінкові терапевти розглядають неврози людини і аномалії особистості як вираження виробленої в онтогенезі неадаптивної поведінки. Психотерапія пов'язана з необхідністю формування у людини оптимальних поведінкових навичок, що реалізується за допомогою наступних методів:

- позитивного і негативного підкріплення (спрямовані на розрив небажаного зв'язку між умовним подразником і реакцією і /або заміну його на

новий);

- покарання (поєднання неприємної дії з ситуацією, зазвичай приємною);
- систематичній десенсибілізації (поєднання стану релаксації з пред'явленням ситуації, що викликає тривогу);
- вікарного навчання (термін «вікарний» означає «такий, що заміщає»: навчання здійснюється не через організацію власного досвіду клієнта, а через пред'явлення моделей оптимальної поведінки).

Нейролінгвістичне програмування

Під нейролінгвістичним програмуванням (далі – НЛП) розуміють процес моделювання внутрішнього людського досвіду і міжособистої комунікації шляхом виділення структури процесу.

Однією з головних відмінностей НЛП від інших психологічних напрямів є відсутність інтересу до змісту процесів комунікації, а замість цього – вивчення структури процесу: усіх послідовних кроків програми взаємодії або внутрішньої дії у людей, що найефективніше комунікують. Опис цієї структури необхідно робити, спираючись тільки на категорії сенсорного досвіду, в якому нейролінгвістичні програмісти виділяють три основних модальності - візуальну, аудіальну і кінестетичну.

Очищення і загострення власних сенсорних каналів фахівцем-психотерапевтом, працюючим в області НЛП, є найважливішою умовою адекватного розуміння невербальних відповідей на його питання з боку клієнтів. На тій же умові ґрунтується можливість ефективного використання методів НЛП в усіх інших сферах людської життєдіяльності.

Вивчення структури суб'єктивного досвіду потрібне нейролінгвістичним програмістам для того, щоб допомогти людині змінити свою поведінку.

Як вважають прибічники НЛП, практично усі психологічні проблеми виникають у людей через суб'єктивну неможливість вирватися з ланцюгів звичних стереотипів поведінки. У людини у будь-якій ситуації має бути не менше трьох можливостей вибору, інакше він стає рабом однієї-єдиної програми. А завдяки перепрограмуванню поведінки за допомогою спеціальної психотехніки у людини формується широкий спектр можливостей, з яких він робить найкращий вибір.

5. Поняття про групову психотерапію

Ефективної формою здійснення психотерапевтичних впливів є групова психотерапія. Групова психотерапія має ряд суттєвих переваг, порівняно із індивідуальною.

– однією з головних переваг психологічної роботи у групі є те, що груповий досвід протидіє відчуженню, яке може виникнути при індивідуальній роботі з психологом – адже клієнт, взаємодіючи тільки з консультантом, часто не може позбавитися від відчуття, що його проблема єдина у своєму роді. Опинившись у психотерапевтичній групі, людина уникає непродуктивного замикання у самій собі зі своїми труднощами і виявляє, що її проблеми не унікальні, що і інші переживають схожі почуття;

- важлива відмінність групової взаємодії від діалогічної (у парі з

психологом) полягає в тому, що група здатна відбити суспільство в мініатюрі та робить очевидними такі приховані чинники психотравм, як тиск партнерів, соціальний вплив і конформізм. По суті справи, в групі моделюється система взаємовідносин і взаємозв'язків, характерна для реального життя учасників, а це дає їм можливість побачити і проаналізувати в умовах психологічної безпеки психологічні закономірності спілкування і поведінки інших людей і самих себе, не очевидні в життєвих ситуаціях;

- у групі учасники психотерапії мають можливість отримання зворотного зв'язку і підтримки від людей з схожими проблемами. Під зворотним зв'язком в спілкуванні розуміється процес і результат отримання інформації про стани партнера по спілкуванню і його сприйняття поведінки суб'єкта. У психотерапевтичній групі, як правило, використовується безоцінний зворотний зв'язок, тобто таке повідомлення, яке відбиває, передусім, почуття, що переживаються людиною при сприйнятті поведінки іншого. ;

- при отриманні психологічної допомоги через групу людина може навчатися новим умінням, експериментувати з різними стилями стосунків серед рівних партнерів. Якщо в реальному житті подібне експериментування завжди пов'язане з ризиком нерозуміння, неприйняття і навіть покарання, то психотерапевтичні групи виступають своєрідним «психологічним полігоном», де можна спробувати поводитися інакше, ніж зазвичай, «приміряти» нові моделі поведінки, навчитися по-новому ставитися до себе і до людей в атмосфері доброзичливості, прийняття і підтримки;

- група дає можливість «репетиції поведінки» в тих або інших ситуаціях з тим, щоб надалі перенести кращі зі знайдених варіантів у своє реальне життя;

- у групі учасники можуть ідентифікувати себе з іншими, «зіграти» роль іншої людини для кращого розуміння її і себе і для знайомства з новими ефективними способами поведінки, вживаними кимось. В результаті ідентифікації, тобто ототожнення себе з іншою людиною, свідоме уподібнення себе йому, виникають емоційний зв'язок, співпереживання, емпатія;

- взаємодія в групі часто створює емоційну напругу, яка допомагає прояснити психологічні проблеми кожного, цей ефект не виникає при індивідуальній психокорекційній і психотерапевтичній роботі;

- група більшою мірою, ніж індивідуальне консультування, полегшує процеси саморозкриття, самодослідження і самопізнання, це пов'язане з тим фактом, що інакше, ніж через інших людей, ці процеси повною мірою неможливі. Відкриття себе іншим і відкриття себе самому собі дозволяють зрозуміти себе, змінити себе і підвищити упевненість в собі.

Лекція 8

Загальна характеристика видів практичної діяльності психолога: психологічний тренінг та інші види практичної діяльності

План

1. Психологічний тренінг як вид практичної діяльності психолога.
2. Інші види практичної діяльності психолога.

Ключові слова: психологічний тренінг, тренінгова група, психологічна профілактика, психологічна реабілітація.

1. Психологічний тренінг вид практичної діяльності психолога

Під тренінговими нині розуміють усі спеціально створені малі групи, учасники яких за сприяння ведучого-психолога включаються у своєрідний досвід інтенсивного спілкування, орієнтований на надання допомоги кожному в рішенні різноманітних психологічних проблем і в самовдосконаленні (зокрема, в розвитку самосвідомості).

Груповий психологічний тренінг є сукупністю активних методів практичної психології, які використовуються з метою формування навичок самопізнання і саморозвитку. При цьому тренінгові методи можуть застосовуватися як у рамках клінічної психотерапії при лікуванні неврозів, алкоголізму і ряду соматичних захворювань, так і в роботі з психічно здоровими людьми, що мають психологічні проблеми, в цілях надання їм допомози в саморозвитку.

Специфічними рисами тренінгів, що дозволяють виділяти їх серед інших методів практичної психології, є:

- дотримання ряду принципів групової роботи;
- націленість на психологічну допомогу учасникам групи в саморозвитку, при цьому така допомога виходить не лише (а іноді і не стільки) від ведучого, скільки від самих учасників;
- наявність більш менш постійної групи (звичайні від 7 до 15 чоловік), що періодично збирається на зустрічі або працює безперервно впродовж двох-п'яти днів (так звані групи-марафони);
- певна просторова організація (найчастіше – робота в зручному ізолюваному приміщенні, учасники велику частину часу сидять в крузі);
- акцент на взаємовідносинах між учасниками групи, які розвиваються і аналізуються в ситуації «тут і тепер»;
- застосування активних методів групової роботи;
- об'єктивування суб'єктивних почуттів і емоцій учасників групи один відносно одного і що відбувається в групі, вербалізована рефлексія;
- атмосфера розкутості і свободи спілкування між учасниками, клімат психологічної безпеки.

Парадигми тренінгу

Тренінги, як форма практичної психологічної роботи, завжди відбивають своїм змістом певну. Таких парадигм можна виділити декілька:

- тренінг як своєрідна форма дресирування, при якій жорсткими

маніпулятивними прийомами за допомогою позитивного підкріплення формуються потрібні моделі поведінки, а за допомогою негативного підкріплення «стираються» шкідливі, непотрібні, на думку ведучого;

- тренінг як тренування, в результаті якого відбувається формування і відробіток умінь і навичок ефективної поведінки;
- тренінг як форма активного навчання, метою якого є, передусім, передача психологічних знань, а також розвиток деяких умінь і навичок;
- тренінг як метод створення умов для саморозкриття учасників і самостійного пошуку ними способів рішення власних психологічних проблем.

2. Інші види практичної діяльності психолога

Психологічна профілактика – діяльність з попередження можливих порушень у психіці людини, відхилень у процесі психічного та фізичного розвитку, формування залежностей, а також творення умов для найбільш повної реалізації закладеного в людині потенціалу та забезпечення її повноцінного та здорового функціонування.

Найважливіші завдання психопрофілактичної роботи

Завдання діяльності психолога в руслі психопрофілактики найчіткіше визначені у рамках служби практичної психології в системі освіти. Вони полягають в наступному:

- робота по адаптації дітей, підлітків і молоді до умов освітніх установ, вироблення конкретних рекомендацій педагогам, батькам, вихователям та ін. по наданню допомоги дітям в адаптаційний період;
- створення програм індивідуальної роботи з учасниками освітнього процесу, призначені для адаптації учнів до процесу навчання і забезпечення усебічного і гармонійного розвитку особистості;
- створення умов, сприяючих попередженню дезадаптаційних станів при переході на нові східці в системі освіти(з початкової школи в неповну середню, з неповної середньої в середню освітню, з середньої освітньої в професійну і ін.);
- проведення різних видів робіт із створення сприятливого психологічного клімату в установі освіти;
- здійснення заходів з попередження і зняття психологічного перевантаження педагогічного колективу та ін.

Названі завдання психопрофілактичної роботи можна спроектувати на діяльність практичного психолога в різноманітних соціальних системах. Тоді у загальному вигляді ці завдання слід позначити так:

- робота по адаптації персоналу організації (особливо новачків і молодих фахівців) до умов професійної діяльності в умовах цієї конкретної організації;
- створення спеціальних програм (зокрема, повчальних) для роботи з різними категоріями персоналу і окремими співробітниками;
- створення умов, сприяючих попередженню дезадаптації при зміні місця роботи, посади, професії;
- проведення різних видів робіт із створення сприятливого психологічного клімату в установі;
- здійснення заходів з попередження і зняття психологічного

перевантаження персоналу та ін.

Психологічне просвітництво – діяльність, спрямована на популяризацію психологічних знань, донесення у формі, зручній для сприйняття особами, які на мають психологічної освіти, відомостей, які допоможуть їм зорієнтуватися у своїх психологічних проблемах та труднощах у відносинах з оточуючими, намітити шляхи їх розв'язання та усвідомити необхідність звернення за професійною психологічною допомогою у разі неможливості самостійного розв'язання виниклих проблем.

Психологічна реабілітація – система психологічних та соціальних заходів, спрямованих на відновлення, корекцію або компенсацію порушених психічних функцій та соціального становища людей, які постраждали внаслідок перенесених психічних та фізичних захворювань, інвалідізації, формування хімічних та інших залежностей, психічного травмування, фізичного насильства, обмеження волі та ін.

Лекція 9

Професійна діяльність практичного психолога в системі освіти

План

1. Становлення психологічної діяльності в системі освіти
2. Психологічна служба в системі освіти

1. Становлення психологічної діяльності в системі освіти

В кінці XIX ст. розпочався інтенсивний розвиток педагогічної психології, наближаючись до шкільної педагогіки під тиском потреб суспільства. Американський психолог Стенлі Холл у 1891 році видавав журнал «Педагогічний семінар» – перший журнал, присвячений проблемам педагогічної і дитячої психології. У Франції проблемами психологічної служби в кінці XIX ст. займався Альфред Біне. Дослідження у цій галузі він розпочав у 1894 р., а в 1897 р. вийшла його робота, присвячена психологічним проблемам початкової школи. В Німеччині дослідженнями в галузі педагогічної психології активно займався Е. Мейман, А.П.Нечаєв.

На початку XX ст. була усвідомлена необхідність роботи психологів у педагогічній сфері. Актуальним стало розв'язання багатьох психологічних проблем, пов'язаних зі школою, з навчанням і розвитком дітей. У 1905 р. Міністерство освіти Франції звернулось до А. Біне з проханням провести психологічне обстеження дітей, які не здатні навчатися в школі за загальною програмою. Альфред Біне заснував педагогічну лабораторію, де розробив методику вивчення розумового розвитку дитини, відому під назвою «Шкала вимірювання інтелекту» – знаменитий тест Біне Сімона, який дозволяє виявляти дітей з затримкою розумового розвитку. Потім були відкриті спеціальні шкільні класи для таких дітей.

На початку XX ст. психологічну роботу в сфері освіти виконували педагоги. Але поступово стали вводитися посади практичних психологів у різні типи навчальних закладів. Найбільш давні традиції шкільної психології існували в Англії, США, Франції, Швейцарії. В 1909 р. у Франції відкрилась перша шкільна

психологічна служба. У 1913 р. в Англії приступив до роботи перший шкільний психолог – Цирил Берт. В 1915 р. в США, в штаті Коннектикут, почав працювати перший американський шкільний психолог – Гессель. У 1920 р. у Швейцарії, в Берні, відкрився консультаційний пункт з проблем педагогічної і дитячої психології. Протягом наступних 10 – 15 років психолого-педагогічні служби виникли у багатьох країнах.

В американських школах у роботі психологів широко використовувались тести і, перш за все, тести на визначення коефіцієнта розумової обдарованості (Рр). Виникла і розвивалась служба «гайденс» («служба супроводу»). З 1945 до 1960 рр. в практику спеціалістів-консультантів служби «гайденс» міцно ввійшли батареї тестів. Використання службою «гайденс» методу тестування як основного інструменту своєї діяльності зробило його механізмом відбору дітей в американських школах.

Розвиток шкільної психологічної служби у Франції привів до того, що у 1951 р. Міністерство освіти вперше представило перелік функцій шкільних психологів. Цей документ став основою дискусії на першому (в 1952 р.) і другому (в 1954 р.) Міжнародних колоквіумах з шкільної психології, організованих ЮНЕСКО в Гамбурзі.

На конференції 1952 р. під егідою ЮНЕСКО розглядалось питання можливості ефективного використання психологічних знань у школі. Тут було узагальнено практичний досвід різних країн і зроблено спробу виявити найбільш ефективні шляхи функціонування шкільної психологічної служби. Якщо межі діяльності перших шкільних психологів були доволі вузькими, то в 1950–1960-ті рр. відбувається їх розширення. Перед психологічною службою в цей час ставились такі основні завдання:

1. Допомога вчителям в індивідуалізації змісту і методів навчання.
2. Допомога дітям у виборі найбільш прийнятних шляхів освіти в школах.

Специфічним завданням психологічної служби школи було раннє виявлення дітей з суттєвими відхиленнями у розвитку, яких неможливо навчати у звичайній школі через фізичні, розумові або афективні порушення.

Статистичні дані показували, що діти, які потребують спеціальної допомоги у вигляді особливих програм навчання та виховання, складають 10% усіх школярів.

Шкільні психологи вирішували різні завдання у залежності від віку учнів. У роботі з дітьми дошкільного і молодшого шкільного віку основним завданням було сприяння емоційному вихованню дітей, формуванню їх особистості, навчання основним умінням розумової роботи. Психологи повинні були полегшити адаптацію при переході дітей в школу. У середньому шкільному віці психологічна служба виконувала дві основні функції:

1. Виявлення дітей, у яких труднощі у спілкуванні та у стосунках з іншими.
2. Зміна позицій вчителів, щоб вони приділяли більше уваги емоційним реакціям учня на шкільне життя. Особливо важливі завдання стояли перед шкільними психологами у зв'язку з вибором учнями професії.

Однак до середини ХХ ст. ні в одній європейській країні психологічна служба в школі не була досить розвинутою, щоб виконувати означені завдання у повній мірі.

В реальній практиці шкільний психолог часто надавав лише повсякденну допомогу вчителю, тобто виконував роль поради́ника, який виправляв і координував діяльність педагогів.

Потреба в шкільних психологах на протязі 1950-1960-х рр. зростала, перш за все через значне збільшення кількості дітей з затримкою розумового розвитку та іншими порушеннями.

Це стимулювало розвиток шкільних психологічних служб у трьох країнах.

Створення асоціацій практичних психологів освіти, їх професійні зустрічі та дискусії мали велике значення в розвитку шкільної психології.

В 60-х рр. XX ст. в США створюється перша професійна організація шкільних психологів. У 80-х рр. в США була організована Національна асоціація шкільних психологів. Велике значення для розвитку шкільної психологічної служби в Англії мала конференція в Уельсі у 1973 р. На ній обговорювалась роль шкільної психологічної служби та її мета, етичні і юридичні основи її діяльності, проблеми навчання і підвищення професійної компетентності шкільного психолога.

З середини 80-х рр. починається новий етап у розвитку практичної шкільної психології у Франції. У 1985 р. була створена робоча група, до складу якої увійшли представники п'яти різних організацій – членів Національної асоціації психологів (A1ЧОР). Ця група провела спеціальну роботу для визначення функцій педагогічного психолога у Франції. Підкреслювалось, що педагогічний психолог має справу з усією психологічною реальністю дитини і може сприяти розвитку усіх сторін його особистості, при цьому педагогічний психолог може підключати до цього процесу батьків і вчителів.

Педагогічний психолог може йти і проти системи шкільного і сімейного виховання, змінювати його стандарти, якщо вважає, що вони протистоять прогресивному розвитку особистості дитини. Пізніше у Франції обговорювався проект створення єдиної системи шкільної психологічної служби, спрямованої на допомогу окремим індивідам, групам і цілим організаціям чи закладам. Мета цієї системи – попереджувати шкільний неуспіх, сприяти соціальному навчанню і соціальній адаптації дітей, допомагати дітям з розумовою відсталістю інтегрування у загальний потік учнів (що прямо протилежне меті, яка висувалась раніше – відокремлювати таких дітей), сприяти загальноосвітньому і професійному росту учнів, підвищувати кваліфікацію вчителів, соціальних працівників, адміністрації, інших спеціалістів у галузі освіти.

У подальшому в більшості європейських країн були також створені національні організації, які представляли інтереси педагогічних психологів.

У Великобританії і Данії є дві асоціації: одна має профспілкові обов'язки, а друга є професійною.

В царській росії перший досвід практичного використання психології у навчанні та вихованні дітей виник також на початку XX ст. Займались цим спеціалісти в галузі педології. Зміст педології як наукової і практичної сфери діяльності складали: комплексне вивчення дитини, об'єднання і використання різноманітних психологічних, фізіологічних і соціологічних знань в роботі з дітьми.

Початок педологічного руху в росії був пов'язаний з відкриттям у 1904 р.

педологічних курсів для вчителів і батьків. Курси очолив Н.Є. Румянцев, наукове керівництво здійснював А.П. Нечаєв. На курсах викладались лекції і проводились практичні заняття з анатомії, фізіології, нервової та душевної патології, гігієни, антропології, історії педагогіки, психології (експериментальної, дитячої, порівняльної) [29, 318].

У 1928 – 1932 рр. виходив журнал «Педологія». З самого початку для педології була характерною спрямованість на розв'язання практичних завдань, які стоять перед школою. По всій країні створювалась мережа педологічних закладів. В інститутах відкривались педологічні лабораторії і секції. Домінуючим видом їх діяльності були тестові обстеження для визначення успішності рівня розумового розвитку та з метою профвідбору.

Багато вчених педагогів, педологів і психологів заперечували широке використання в школі тестів, наукова обґрунтованість яких була ненадійною. Однак педологи-практики, незважаючи на ці заперечення, широко використовували тести в школі, що нерідко призводило до необґрунтованих висновків про розумовий розвиток дітей, переведення в спеціальні школи. Педологія різко критикувалась у відомій Постанові ЦК ВКП(б) 1936 р. «О педологических извращениях в системе наркомпросов» і була оголошена шкідливою наукою. Тлумачення постанови про педологію закінчились тим, що було відкинуто все позитивне, що було напрацьоване радянськими вченими в галузі педології. Це набагато рр. загальмувало розвиток дитячої практичної психології. І тільки в кінці 60-х рр. Шкільна психологічна служба спочатку створювалась в Естонії під керівництвом Х. І. Лейметса і Ю. Л. Сієрда.

Перший шкільний психолог почав працювати в одному із сільськогосподарських технікумів у 1970 р. З 1975 р. працювало ряд психологів у спеціальних школах-інтернатах для «важких» підлітків, а з 1980 р. – у вигляді експерименту – у деяких загальноосвітніх школах.

На початку 80-х рр. відбувається інтенсивне становлення психологічної служби в системі освіти. Розгорнулось активне вивчення наукових основ, обговорення можливих форм і методів роботи практичних психологів у школі. У 1983 р. відбулася всесоюзна конференція психологів у Талліні. На конференції були проаналізовані експерименти по створенню шкільної психологічної служби, які проводились у багатьох містах і республіках, обговорювались питання подальшого розвитку психологічної служби в школах.

У 1984 р. в Інституті психології відбулася перша конференція з питань психологічної служби. Одна з секцій була присвячена психологічній службі в школі. В центрі уваги учасників секції були питання психологічного забезпечення навчально-виховного процесу в школі.

На основі аналізу експерименту було розроблено « Положення про психологічну службу народної освіти» (1989), яке використовується і нині.

У 1988 р. вийшла постанова Державного комітету з освіти про введення ставки шкільного психолога у всі навчально – виховні заклади країни. Це стало правовою основою діяльності шкільного практичного психолога, визначило його соціальний статус, права і обов'язки.

З цього моменту служба енергійно розвивалась майже в усіх регіонах країни. Відбувалось розширення сфери діяльності дитячого практичного

психолога: служба почала охоплювати всю систему навчання і виховання від дошкільного віку до ранньої юності.

Практична психологія освіти з'явилася у дитячих садках, дитячих будинках, школах, гімназіях, ліцеях, професійно-технічних училищах, коледжах, школах-інтернатах. Керівники загальноосвітніх шкіл, вчителі, вихователі, батьки все більше усвідомлювали користь психологічної служби. Це формувало у суспільстві потребу у дитячих практичних психологах. Тому у педагогічних університетах та інститутах була організована підготовка спеціалістів з педагогічної психології, курси перепідготовки спеціалістів з вищою педагогічною освітою, збільшилась кількість професійних об'єднань для підвищення кваліфікації працюючих практичних психологів освіти. Аналогічна історія розвитку психологічної служби в Україні, яка до 1991 р. входила у склад СРСР.

2. Психологічна служба в системі освіти

Шкільні психологічні служби існують у багатьох країнах світу. Відрізняються вони чисельністю дітей, які обслуговує один психолог, що очевидно впливає на спектр і якість психологічних послуг, які педагогічні психологи можуть запропонувати. Безумовно, що для того, щоб діти, які потребують психологічної підтримки і допомоги, змогли одержати її своєчасно, потрібно значною мірою збільшити кількість педагогічних психологів. Без цього вони будуть продовжувати працювати в умовах крайнього напруження і з обмеженим ефектом.

Шкільна психологічна служба в різних країнах має різну форму. Часто зустрічається такий варіант, коли шкільний психолог – це вчитель, який одержав спеціальну підготовку і обслуговує одну або кілька шкіл. Його основний обов'язок – консультація шкільного персоналу з питань навчання і виховання учнів. Він працює один або з асистентом, завданням якого є тестування учнів і підтримання контактів з різними службами, які співпрацюють з дітьми та їх батьками [39, 13]. У деяких країнах психологи працюють в групі із трьох осіб. Вони приїзять в школу і розв'язують проблеми, поставлені вчителями і учнями. Для цього проводяться різні заміри, опитування, бесіди, консультації. Психологічна служба може існувати також у вигляді консультаційного центру. В США психолог, як правило, не входить до складу працівників школи. Він обслуговує цілу мережу шкіл. Його увага спрямована на надання допомоги учням, особливо «проблемним» дітям. Існують ще медичні, психіатричні, медико-психолого – педагогічні центри, які обслуговують школярів. Шкільна психологія в США традиційно закріплена законом, яким зобов'язують мати в школі психологічну службу в державному департаменті освіти. Цей департамент санкціонує видачу свідоцтв шкільним психологам. Наприклад, в Бельгії, Голландії, Франції психологічна служба школи в першу чергу виконує профорієнтаційні завдання.

Психологічна служба школи у більшості країн Центральної і Східної Європи функціонує у формі районних і обласних психолого-педагогічних центрів і консультацій. Ця служба – важлива складова частина системи освіти. В Чехословаччині у 1980 р. було розроблено положення про консультації з питань виховання, яке увійшло в «Закон про школу». В Угорщині для консультацій з

питань виховання видана інструкція, затверджена керівними органами освіти.

У більшості європейських країн педагогічні психологи приймаються на роботу місцевою владою.

В Іспанії педагогічні психологи можуть прийматися на роботу місцевою владою або центральними органами освіти. У невеликих країнах, наприклад на Мальті, в Ісландії, керівний департамент освіти є основним роботодавцем.

Важливим є питання перспективи зайнятості педагогічних психологів, наскільки буде запит на цю професію в освіті. Такі країни, як Ізраїль, Великобританія, Ісландія повідомляють про те, що у них не існує проблем з працевлаштуванням педагогічних психологів, а у Франції ця проблема вирішується в останні рр. В Бельгії, Фінляндії, Німеччині, Нідерландах, на Мальті, в Іспанії та Швейцарії ситуація з працевлаштуванням проблематична.

Іспанія, Швейцарія і Фінляндія констатують, що у них багато безробітних педагогічних психологів. У деяких країнах Європи у найближчі рр. можливі зміни механізму працевлаштування шкільних психологів. Педагогічні психологи Швеції, Данії, Нідерландів та Ісландії висловлюють стурбованість змінами в шкільній системі та децентралізацією влади, а також тим впливом, яка вона може мати на їх роботу. У Великобританії педагогічних психологів хвилюють проблеми, викликані обмеженими ресурсами місцевої влади, що в свою чергу може обмежити сферу виконуваних психологами функцій.

У нашій країні психологічна служба в освіті являє собою єдину систему, яка складається з трьох основних ланок:

1. Дитячий практичний психолог, який працює у конкретному навчально-виховному закладі (дитячому садку, школі, дитячому будинку, школі-інтернаті, професійно-технічному училищі, коледжі).

2. Психологічний кабінет районного управління освітою (міського чи обласного управління).

3. Центр психологічної служби освіти.

На посаді практичного психолога освітніх закладів різного профілю, районних, міських, регіональних центрів психологічної служби освіти працюють спеціалісти з базовою психологічною освітою або спеціалісти, які мають вищу освіту і пройшли спеціальну перепідготовку в галузі дитячої практичної психології на факультетах і курсах перепідготовки.

Практичні психологи освіти мають подвійну підлеглисть: адміністративну і професійну. Адміністративне управління здійснюється відділами психологічної служби, регіональних, міських, районних управлінь освіти, керівниками освітніх закладів. Професійне управління здійснюється через мережу психологічних центрів різного рівня.

Робочий час психолога визначається з урахуванням норм практичної психологічної роботи з дітьми різного віку і різними категоріями дорослих.

Вибір пріоритетних напрямків роботи співвідношення різних видів робіт визначається потребами освітнього закладу і кількістю штатних і позаштатних одиниць психологів, які в ньому працюють.

Для роботи психолога в освітньому закладі виділяється спеціальний кабінет, який забезпечує необхідні умови для проведення діагностичної, консультативної, розвиваючої і корекційної роботи. Районні, міські, обласні, регіональні центри

облаштовують робочі місця психологів та інших спеціалістів відповідно до їх функціональних обов'язків.

Таким чином, як показує досвід зарубіжної та вітчизняної психології, психологічна служба освіти може бути організована по-різному в залежності від потреб суспільства, від завдань, які повинні розв'язувати практичні психологи. В залежності від адміністративної підлеглості і організаційної структури психологічна служба може мати різний статус:

1. Психолог або група психологів, які працюють у дитячому садку, дитячому будинку, інтернаті, ліцеї, гімназії, професійно – технічному училищі, технікумі, коледжі під адміністративним керівництвом цього навчального закладу.

2. Психолог або група психологів, які працюють під адміністративним керівництвом міського чи районного управління освіти, яке обслуговує кілька навчальних закладів.

3. Консультаційний психологічний центр, який працює під адміністративним керівництвом міського, районного чи обласного управління освіти як самостійний підрозділ або в складі позашкільного закладу.

4. Психолог або група психологів, які працюють як науково – методичний центр або кабінет у складі управління міського, районного, обласного або державного управління освіти і під його адміністративним управлінням.'

В залежності від джерел фінансування це може бути міська, районна, обласна державна або приватна психологічна служба.

Діяльність практичних психологів вирішує такі завдання:

1. Діагностика розумового розвитку дітей, оцінка їх якостей і здібностей.

2. Вимірювання і тестування, відбір дітей для навчання за спеціальними програмами.

3. Психологічна підтримка і допомога дітям, які цього потребують.

Діагностика розумового розвитку дітей є однією із найбільш поширених завдань педагогічних психологів ще з початку ХХ ст.

При цьому широко застосовується тестування. Основною сферою діяльності шкільного психолога традиційно вважається вимірювання психічних функцій із застосуванням стандартизованих тестів і відбір дітей для навчання за спеціальними програмами. Протягом довгого часу найбільш популярними серед психологів були тести для визначення коефіцієнта розумової обдарованості дитини.

Вимірювання і тестування, а також відбір дітей для навчання за спеціальними програмами – історично більш ранні функції психологів у різних країнах – і зараз надзвичайно широко використовуються в практиці психологічної служби. Однак англійські психологи уже давно висловлюють незадоволення формальними тестами для вимірювання. На конкретних прикладах вони демонструють суб'єктивний характер і наукову необґрунтованість використаних тестів. Збільшується кількість досліджень, у яких замість розподілу людей на групи на основі тесту увага більше звертається на конкретні труднощі навчання, їх причини і шляхи подолання.

Актуальною проблемою практичної педагогічної психології стає психологічна підтримка і допомога учням, які мають труднощі у навчанні і погано

адаптуються до соціальних умов.

У 1980-х рр. більшість американських спеціалістів уже не думає, що вимірювання – це єдине, що вони можуть зробити у розв'язанні проблем шкільної психології. Так, Національна асоціація шкільних психологів по забезпеченню психологічної служби в школі відмічає, що головна мета шкільної психологічної служби – сприяти психологічному здоров'ю і освітнім інтересам дітей та юнацтва. Це передбачає:

1. Психологічне і психолого-педагогічне вимірювання і оцінку «шкільного функціонування» дітей та юнацтва.

2. Активне втручання психолога, спрямоване на забезпечення повноцінного впливу школи на когнітивний та соціальний розвиток.

3. Допомога педагогічному персоналу і батькам перш за все в плані турботи про дитину. Для цього створюються спеціальні програми навчання персоналу школи і батьків, поради їм та ін.

4. Консультування і спільну роботу з персоналом школи і батьками з проблем учнів, пов'язаних зі школою.

У 1985 р. група, створена з п'яти різних організацій Франції – членів Національної асоціації психологів – визначила функції педагогічного психолога наступним чином.

Шкільний психолог може сприяти розвитку усіх сторін особистості дитини, підключати до цього процесу батьків і вчителів. Відмічалось, що педагогічний психолог може йти і проти системи шкільного й сімейного виховання, змінювати стандарти цього виховання, якщо вважає, що вони не сприяють прогресивному розвитку особистості дитини.

В останні рр. перед психологічною службою освіти Франції ставляться такі цілі:

- попереджувати шкільні неспіхи;
- сприяти соціальному навчанню і соціальній адаптації учнів;
- допомога дітям з розумовою відсталістю інтегруватися у загальний потік учнів, яка прямо протилежна меті, що висувалася раніше – виокремлювати таких дітей;
- сприяти загальноосвітньому і професійному зростанню учнів;
- підвищувати кваліфікацію вчителів, соціальних працівників, адміністрації, інших спеціалістів в галузі освіти.

Психологічна служба системи освіти в країнах Східної Європи займає значне місце у вихованні дітей, підлітків, юнацтва. Перед психологічною службою шкіл ставиться мета – не просто констатувати рівень розвитку учнів для відбору, а одержати психологічну інформацію про кожного або про колектив класу, щоб створити умови, які стимулюють розвиток. Основні завдання психологічних служб освіти у більшості країн Центральної та Східної Європи:

- забезпечення розвитку здорової особистості;
- корекція утруднень у її розвитку;
- розв'язання проблем професійної орієнтації.

У діяльності психолога-консультанта, наприклад, в Чехії і Словачії, домінує психодіагностика. На основі проведеної роботи складається діагностичний висновок, на основі чого розробляються рекомендації. Психолог може

рекомендувати організаційні заходи – зарахування дитини у спеціальну чи допоміжну школу, в спеціальні класи в межах початкової школи, у спеціальний дитячий садок та ін. Він може запропонувати прийнятний тип навчання, оптимальну галузь для вибору професії. Психолог може радити застосування прийнятних методів виховання і навчання в сім'ї і школі, різні форми психотерапії, медичне обстеження (психоневрологічне, логопедичне та ін.).

Значне місце у консультаціях займає визначення готовності дітей до навчання у школі, виявлення рівня шкільної зрілості. Залежно від рівня розвитку дитини психолог дає відповідні рекомендації: почати відвідування школи з 6-річного віку, з 7-річного віку, відвідувати клас вирівнювання, відкласти вступ до школи на один рік, записатися у спеціальну школу (наприклад, для дітей з порушенням мовленнєвої сфери) та ін. Батькам і вихователям дитячих садків даються рекомендації щодо розвитку тих дітей, у яких виявлена недостатня готовність до навчання у школі. Через рік перед самим вступом до школи цих дітей обстежують ще раз. Своєчасна оцінка психологічної готовності дитини до школи – один із основних видів діяльності психолога та попередженню труднощів у навчанні дитини.

У консультаціях або центрах діагностують різні типи труднощів, пов'язаних з навчанням у школі. Серед учнів, які мають труднощі у навчанні, є діти з первинними відхиленнями на основі легких форм затримки розумового розвитку. Оптимальний розвиток таких дітей залежить від правильного психологічного обстеження, за результатами якого даються відповідні рекомендації умов і методів навчання й виховання.

Психологи займаються і тими дітьми, у яких проблеми особистісного характеру, відхилення у поведінці, вихованості. Кваліфіковане психологічне обстеження соціально і педагогічно занедбаних дітей виявляє причини занедбаності і дозволяє дати правильні і своєчасні рекомендації по роботі з ними.

Треба підкреслити, що психологічні консультації і центри в основному займаються розв'язанням конкретних проблем, з якими до них звергаються батьки або вчителі. Це особливо чітко представлено в угорській інструкції для консультацій з питань виховання. Відповідно до неї психолог займається проблемами відхилень у поведінці дитини від норми, які не можуть бути виправлені звичайними педагогічними засобами (наприклад, агресивна поведінка, довготривала підвищена схвильованість, неухважність.). Психолог у таких психологічних центрах працює також з проявами надмірної чутливості, замкнутості дитини. Він розбирається у причинах страху перед школою, перед вчителем. В його компетенцію входить вивчення відхилень у поведінці, які проявляються у систематичних крадіжках, брехні дитини в школі і в сім'ї, втечах зі школи, із дому, в раптових змінах емоційного стану дитини. Причинами звернення за допомогою до психолога можуть бути ситуації, коли хороший учень починає погано вчитися: показує низькі знання з навчальних предметів; втрачає інтерес до навчання та ін.

Психолог працює також з дітьми, у яких є порушення мовлення нервового характеру (заїкування, скороговоріння), які скаржаться на систематичний головний біль, поганий сон, безпричинну стомлюваність.

Опитування, проведене Європейською Федерацією асоціацій професійних

психологів (ЄФАШТ) у 1996 – 1997 рр., показало, що завдання, які доводиться розв'язувати шкільним психологам у більшості європейських країн, у значній мірі співпадають. Педагогічні психологи Європи найчастіше розв'язують такі завдання:

- беруть участь в оцінюванні і тестуванні дітей, які мають навчальні чи поведінкові проблеми;
- беруть участь у консультуванні дітей, батьків і сімей;
- беруть участь у розробці рекомендацій для школи;
- включаються у розв'язання поточних внутрішньо – шкільних процесів;
- працюють разом зі школами над інноваціями і реорганізацією шкільного життя;
- допомагають працівникам школи у професійному зростанні і у виконанні дослідницьких проектів.

Психологи в системі освіти по всій Європі виконують багато функцій, але головний зміст роботи полягає в обстеженні дітей з навчальними і поведінковими проблемами і розробці рекомендацій школі й сім'ї. Достатньо очевидними є підвищені вимоги до шкільних психологічних служб і психологів, які змушені працювати в умовах значного напруження. Педагогічні психологи говорять про проблеми, пов'язані з обмеженнями, які часто керівники накладають на їх роботу. Відмічається також рольова невизначеність професійної діяльності. Деякі педагогічні психологи схвильовані тим, що пересікання їх функцій і функцій інших спеціалістів може викликати плутанину і образи. Необхідно гарантувати дотримання більш високих етичних стандартів, особливо у відношенні конфіденційності й поваги прав різних груп клієнтів. Загальна думка зводиться до того, що педагогічний психолог повинен сприйматися як професіонал, що працює з дітьми і молоддю у освітньому середовищі. Головний обсяг цієї роботи приходить на школу, дитячий садок, лікарні, дитячі будинки. Необхідна також робота з сім'ями, вчителями, спеціалістами інших професій, які пов'язані з роботою з дітьми.

Педагогічні психологи можуть працювати з школами та іншими організаціями, допомагаючи їм у розробці організаційних заходів, оцінці і розробці стратегій допомоги дітям з проблемами.

Психологам Європи доводиться мати справу із багатьма іншими проблемами, які виникають у суспільстві в останні рр. Наприклад, педагогічні психологи із Швейцарії, Бельгії, Фінляндії звертають увагу на проблеми жорстокості, вживання наркотиків, які зростають серед школярів. Все це безпосередньо впливає на коло обов'язків, у виконання яких включені педагогічні психологи. У педагогічних психологів Нідерландів та Ізраїлю розширюється обсяг роботи з дітьми із спеціальними потребами, які інтегровані в основну школу.

Головна мета діяльності психологічної служби освіти у нашій країні – забезпечення психічного і особистісного розвитку учнів. Діяльність психологічної служби освіти включає в себе створення психолого-педагогічних умов, які забезпечують духовний розвиток кожної дитини, її душевний комфорт, який є основою психологічного здоров'я.

Конкретні завдання, які спроможний розв'язувати практичний психолог,

працюючи в школі:

1. Виявляти психологічну готовність дітей до шкільного життя, спільно з вчителем розробляти програму адаптації їх до школи.

2. Розробляти і здійснювати разом з вчителями і батьками розвиваючі програми з урахуванням індивідуальних особливостей дітей – інтересів, здібностей, схильностей, почуттів, захоплень, життєвих планів, •– а також завдань розвитку у кожний віковий період.

3. Тримати під особливим контролем перехідні, переломні моменти в житті школярів.

4. Здійснювати діагностичну і корекційну роботу з невстигаючими і недисциплінованими школярами.

5. Діагностувати інтелектуальні, емоційні, вольові і особистісні особливості учнів, які спричиняють труднощі в процесі навчання і виховання, допомагати в їх корекції.

6. Сприяти створенню позитивного психологічного клімату, виявляти і усувати причини порушень міжособистісних відносин учнів з вчителями, ровесниками, батьками та іншими людьми.

7. Консультувати адміністрацію школи, вчителів, батьків з психологічних проблем навчання і виховання дітей, з питань розвитку їх уваги, пам'яті, мислення, характеру, здібностей.

8. Проводити індивідуальні і групові консультації з питань, пов'язаних з навчальною діяльністю, самовихованням, самовизначенням, з питань взаємовідносин з дорослими і ровесниками.

9. Брати активну участь у профорієнтаційній роботі.

Першочерговість розв'язання цих завдань залежить від конкретної ситуації в кожній школі, рівня професійної підготовки психолога. Специфіка завдань і форм роботи шкільного психолога визначаються типом освітнього закладу і актуальними проблемами, які на даний час стоять перед закладом.

Основні види діяльності практичних психологів в системі освіти значною мірою схожі з видами практичної психологічної роботи в інших сферах, але мають свою специфіку, пов'язану з особливостями об'єктів психологічної роботи (діти, батьки, вчителі, вихователі) і відповідними проблемами, з якими вони стикаються. Це – **психологічна освіта, профілактика, консультування, діагностика, корекція і розвиток дитини.**

Психологічна освіта. Необхідність даної діяльності психолога пов'язана з тим, що у суспільстві існує дефіцит психологічних знань, в учасників освітнього процесу часто відсутня психологічна культура. Вихователі, вчителі досить часто мають однобічні відомості про психологічні особливості своїх вихованців, учнів. Те ж саме можна сказати про багатьох батьків, які не приділяють належної уваги вивченню психолого-педагогічної літератури. У педагогічних колективах і в сім'ях нерідко виникають конфлікти, причина яких – у невмінні і небажанні прислухатися один до одного, зрозуміти, поступитися, поспівчувати. Тому практичному психологу дуже важко залучати їх до психологічних знань, до підвищення рівня психологічної культури всіх тих людей, які працюють з дітьми, а також і самих сімей.

Форми психологічної освіти можуть бути різними: лекції, бесіди, семінари,

підбір літератури, уроку психології.

Психологічна профілактика. Профілактика – це сукупність попереджувальних заходів, це робота психолога, спрямована на попередження виникнення будь-яких утруднень, проблем у житті дітей, вчителів, батьків, шкільного колективу в цілому. Для цього психолог:

1. Розробляє розвивальні програми, проводить розвивальні заняття з дітьми.
2. Виявляє психологічні особливості дитини, які можуть у майбутньому обумовити певні ускладнення у її інтелектуальному і особистісному розвитку.
3. Слідкує за дотриманням в освітньому закладі психологічних умов навчання і виховання, необхідних для нормального психічного розвитку дітей.
4. Попереджує можливі ускладнення у психічному розвитку дітей, пов'язані з їх переходом у наступну вікову категорію.
5. Турбується про створення сприятливого психологічного клімату у дитячому освітньому закладі.

Важлива форма психопрофілактичної роботи – психолого – педагогічний консиліум. Завдання психолога в консиліумі – допомогти вчителям з різних сторін підійти до оцінки інтелектуального розвитку, особистісних якостей і поведінки школярів, допомогти запобігти суб'єктивізму в оцінці окремих учнів. Психопрофілактичну роботу з метою попередження треба починати тоді, коли проблем ще немає.

Психологічне консультування. Психологічна консультація призначена для того, щоб допомогти людині самій розв'язати проблему, яка виникла. Консультації шкільним психологом проводяться для вихователів, вчителів, учнів та їх батьків, адміністрації освітнього закладу. Вони можуть бути індивідуальними або груповими.

Вихователі і вчителі частіше за все звертаються до психолога з такими проблемами, як: труднощі в засвоєнні дітьми навчального матеріалу з окремих дисциплін або окремих тем у процесі навчання; небажання і невміння дітей вчитися; емоційні, особистісні порушення; конфліктні стосунки з дорослими і ровесниками; неефективність власних педагогічних впливів; проблеми формування дитячого колективу; можливості розширення власних професійних умінь; виявлення і розвиток інтересів, схильностей і здібностей учнів; профорієнтаційна робота з учнями.

Основні проблеми, з якими звертаються до психолога батьки: як готувати дітей до школи; відсутність інтересів у дітей; небажання вчитися; погана пам'ять; підвищена розсіяність; неорганізованість; несамотійність, лінощі, агресивність, підвищена збудженість або, навпаки, боязливість; ставлення дитини до близьких у сім'ї; вибір професії.

До шкільного психолога звертаються і самі учні, головним чином, з питань взаємовідносин з дорослим и і ровесниками, самовиховання, професійного і особистісного самовизначення, культури розумової праці і поведінки.

Психологічна діагностика. Психологічна діагностика – це визначення особливостей психологічного розвитку дитини, сформованості певних психологічних якостей, відповідності рівня розвитку умінь, навичок, особистісних якостей віковим нормам; виявлення психологічних причин труднощів у навчанні і вихованні окремих учнів. Завдання психодіагностики – одержати інформацію про

індивідуальні особливості дітей, яка була б корисна їм самим і тим, хто з ними працює, – вчителям, вихователям, батькам, засобами психологічної діагностики можуть бути спостереження, бесіда, психологічне тестування. Часто помилкою недостатньо інформованих психологів є надмірне захоплення психологічними тестами та ігнорування інших методів психодіагностики.

Психологічна корекція і розвиток дитини . Ця робота спрямована на зниження або нівелювання відхилень у психічному розвитку учня, формування його здібностей і особистості. Програми корекції і розвитку, як правило, включають психологічну і педагогічну частину. Психологічна частина планується і здійснюється шкільним психологом. Педагогічна частина складається на основі психологічних рекомендацій спільно з психологом і вчителем, вихователем, батьками і виконується педагогами та батьками при допомозі шкільного психолога. Корекційна робота шкільного психолога з дітьми часто стикається з медико-психо – педагогічними проблемами. Частина з них вимагають психотерапевтичної роботи з сім'єю, дітьми.

У такому випадку актуальною для шкільної практики є участь клінічних психологів. У конкретній ситуації навчального закладу один вид роботи може стати головним в залежності від тієї проблеми, яку розв'язує шкільний психолог.

Психологи, які працюють в управліннях освіти, в основному виконують такі види діяльності:

- організують цикли лекцій для вчителів і батьків з метою підвищення їх психологічної культури;
- проводять консультації для вчителів, батьків з проблем, які їх цікавлять, і надають інформативну допомогу;
- допомагають в підготовці і проведенні психолого – педагогічних консиліумів в окремих школах;
- організують постійно діючі семінари для вчителів району з дитячої і педагогічної психології, психології особистості і міжособистісних відносин;
- створюють психологічний «актив» із числа вчителів району;
- беруть участь у визначенні рівня готовності дітей до навчання в школі при наборі дітей у перший клас;
- здійснюють поглиблену роботу у певному класі для того, щоб допомогти класному керівнику у виявленні конкретних причин неуспішності і недисциплінованості учнів.

Робота районною психологічного центру виявляється корисною формою психологічної служби, особливо в умовах, коли забезпечити психологами поза школою неможливо.

Питання для самоконтролю

1. Які вчені зробили вагомий внесок в розвиток педагогічної психології в кінці XIX – на початку XX століття,
2. Хто автор першої шкали для вимірювання інтелекту?
3. Зміст педології як наукової і практичної сфери діяльності.
4. Створення шкільної психологічної служби в СРСР на початку 70-х рр.

Лекція 10

Психолог у галузі спорту

Сьогодні в сучасному українському суспільстві існує необхідність у висококваліфікованих спеціалістах для галузі фізичного виховання, фізичної культури і спорту, які б сприяли вирішенню поставлених перед цією галуззю завдань. Цю вимогу, в певній мірі, може задовольнити спортивний психолог, який психологічними засобами буде всебічно сприяти реалізації завдань цієї галузі.

Психологія спорту – це галузь психологічної науки, предметом якої є вивчення закономірностей прояву і розвитку психіки людини, а також групових взаємодій в умовах тренувальної діяльності і змагання. Як і багато інших напрямів психології, психологія спорту почала інтенсивно розвиватися в 60 – 70-ті рр. XX ст. (П. А. Рудик, А. Ц. Пуні та інші), причому в цій галузі основні дослідження були спочатку зосереджені на вивченні індивідуальних відмінностей спортсменів, здібностей і можливостей діяти в стресових умовах змагань, способах підвищення ефективності спортивних тренувань. Нині спектр питань, що розробляються психологи спорту, істотно розширився. Стосовно кожного виду спорту з урахуванням досягнень загальної, педагогічної, вікової і соціальної психології розробляються програми спеціальних тренувальних комплексів, спрямованих на підвищення як фізичної, так і психічної тренованості спортсменів, їх емоційно – вольової, етичної, морально-етичної і колективістської підготовленості. У психологів спорту достатньо детально досліджені закономірності ефективного формування рухових навиків і умінь, способи досягнення високих показників сили, витривалості, спритності і скоординованості рухів, що ґрунтуються на концепції рівня побудови руху Н. А. Бернштейна. У цих дослідженнях вивчаються шляхи і способи формування спеціалізованих сприйнять спортсменів, наприклад відчуття часу, відчуття дистанції, зміни швидкості руху об'єкта, передбачення миттєвого розвитку подій, «відчуття м'яча», «відчуття води» і т.ін. Крім того приділяється увага розвитку методів поліпшення спостережливості, уваги, стратегічного і тактичного мислення, узгодженої взаємодії в групових іграх і т.ін. Поглиблення цих досліджень йде як у галузі вивчення здібностей спортсменів і їх спеціального відбору на різних вікових стадіях, так і по шляху виховання і формування цих здібностей в процесі тренувальної діяльності. Особливу проблему складають такі напрями психології спорту, як психічна саморегуляція, управління своїм станом в передстартовий період, в ході змагань і після виходу з ситуації змагання. Цим питанням, а також відношенню спортсменів до своїх перемог і поразок надається більше уваги в останніх дослідженнях психології спорту. У окремий напрям виділяються соціально-психологічні дослідження, що розглядають проблеми формування команд, міжособистісні відносини в них, прийоми і способи підвищення їх згуртованості та ціннісно – орієнтованої єдності, питання взаємостосунків з тренером або тренерським колективом, з уболівальниками (зокрема з «спортивними фанатами»), проблеми міжкомандних взаємостосунків і т.ін. Основні задачі сучасної психології спорту полягають не тільки в сприянні досягненню спортсменами високих спортивних результатів, а й у всебічному розвитку спортсмена, в підвищенні його загальної і психологічної культури.

Професійна діяльність психолога у галузі спорту характеризується такими напрямками: забезпечення сприятливих психологічних умов для розвитку видів спорту, в яких спортсмени України мають реальні можливості досягти високих результатів на міжнародній арені; збереження висококваліфікованих спеціалістів галузі, створення і запровадження системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації фахівців для роботи у спорті, зокрема психологів; створення ефективної системи соціально – психологічної адаптації учасників спортивного руху та ветеранів спорту. Складові його професійної діяльності полягають у прийнятті участі у процесі підготовки спортсменів у змагально – тренувальному процесі; психолог погоджує свої дії з тренером; психолог вивчає спортсменів не тільки за допомогою психологічних методик і самооцінок, а й, у першу чергу, спостерігаючи за ними у змагально-тренувальному циклі, на відпочинку – усюди, де можна спостерігати психологічні особливості спортсменів без спеціального тестування; психолог веде політику неприєднання у конфліктних ситуаціях у тренерському середовищі; психолог є так званим буфером у напружених ситуаціях між тренером і спортсменом; психолог демонструє коректність, надаючи тренеру психологічну інформацію про спортсмена, висловлюючи свою думку; психолог не повинен на ній наполягати та заключне рішення про можливості спортсмена узгоджувати з тренером; психолог не повинен навчати досвідчених тренерів, а ненав'язливо інформувати їх щодо актуальних проблем психології спорту. Ці характеристики не вичерпують усіх складових ефективності професійної діяльності психолога у спорті, а представляють лише найбільш значущі з них.

Професійна діяльність спортивного психолога у галузі спорту визначається її організацією. Нині виділяють такі підходи до організації професійної діяльності спортивного психолога. По – перше, функціональний (процесуальний) підхід, сутність якого полягає у тому, що психолог виконує професійні функції, результатом яких є мета його діяльності. Функціональний підхід є оптимальним, коли професійні функції психолога чітко визначені. По – друге, це проблемно-функціональний підхід, який полягає у тому, що психолог виділяє проблеми діяльності системи, у якій він працює, і розробляє програму своєї діяльності, яка характеризується тим, що має чітко визначену мету та розглядається можливість взаємодії з іншими суб'єктами. Професійна діяльність психолога у межах цього підходу може мати випереджаючий характер (так як проблема не має чітко визначеного характеру). По – третє, це системний підхід, який полягає у системному баченні психологом професійної ситуації, і він є найбільш продуктивним. У рамках цього підходу психолог визначає, які суб'єкти (спортсмени, тренери) потребують його професійного впливу; які взаємозв'язки (спортсмен– спортсмен; тренер– тренер тощо) потребують його впливу та підбирає адекватні способи впливу на елементи або взаємозв'язки. Способом практичного впровадження системного підходу психологом у спорті є цільовий комплексний підхід.

Він починається з моделювання, метою якого є створення ідеальної моделі системи спортивної організації, яка ефективно функціонує та має гармонійні взаємовідносини між членами спортивних команд, сприятливий психологічний клімат у групах спортсменів, доцільний вплив тренера на спортсменів, наявність

зворотного зв'язку у діаді тренер– спортсмен (спортивна команда) та т.ін.

Таким чином сутність професійної діяльності спортивного психолога у спорті полягає у психологічному супроводженні усього спортивного циклу (тренувально-змагальний період). Професійна діяльність у такому разі передбачає здійснення психологом таких напрямків роботи, як психодіагностика спортсменів і тренерів; спортивний відбір, а також психодіагностика спортивних здібностей; психопрофілактика несприятливих психічних станів у спортсменів та негативних явищ у спортивному середовищі; психогігієна спортивної діяльності; психологічна освіта спортсменів і тренерів; психологічна підготовка спортсменів; психологічна реабілітація і реадптація спортсменів (тренерів), психологічна корекція негативних станів, реакцій, а також неадаптивних форм поведінки спортсменів (тренерів); психологічне забезпечення спортивного процесу; психологічне сприяння у зіграності команди; психологічне консультування спортсменів і тренерів; методологічна робота психолога у спорті.

Визначаючи сутність професійної діяльності спортивного психолога, В. М. Блудов, В.А.Плахтєнко, а також інші спеціалісти вказують на те, що однієї тільки психологічної підготовки (спортсмена і тренера) недостатньо для реалізації психологом його професійної діяльності у спорті, на певних рівнях сьогодні говорять про психологічне забезпечення, і навіть про психологічне супроводження всієї роботи з підготовки спортсменів. Отже, метою професійної діяльності психолога у спорті є формування психологічної стійкості спортсменів до поразок та їх психологічної готовності до участі у змаганнях і оптимального ефективного функціонування у спорті.

Як зазначає у своїх дослідженнях Л.Радченко [79], професійна діяльність спортивного психолога повинна бути спрямована і на такі категорії спортсменів, як спортсмени-інваліди; спортсмени на етапі збереження вищих досягнень; колишні спортсмени, життя яких після завершення спортивної кар'єри часто втрачає сенс і вони не можуть пристосуватися до нових умов; збірні команди спортсменів.

Обґрунтування теоретико-методологічних підходів дослідження діяльності психолога у спорті дало можливість виліпити зміст та пріоритетні завдання діяльності спортивного психолога.

Зміст практичної діяльності психолога у спорті, як зазначає Г.Д.Горбунов, відрізняється різноманітністю. Кожен спортивний психолог фактично реалізує свою особистість. Психолог з академічною освітою та науковим складом мислення займається більшою мірою психодіагностикою. У нього всі заходи заздалегідь сплановані та здійснюються у повній відповідності з встановленими психологічними закономірностями. У якості антипода виступає ісихолого-сенситивний інтуїтивіст, що спирається на с::>•'• сприйняття та почуття при оцінці психічних явищ і на імпровізацію у процесі впливу на спортсменів (тренерів).

Щодо пріоритетних завдань діяльності спортивного психолога, то можна визначити такі, як:

- створення системи психологічних програм, які б забезпечували рішення завдань, що постійно виникають перед тренером і спортсменами при підготовці та виступу на змаганнях: виведення команди, спортсмена на рівень психологічної

стабільності або на пік спортивної форми; формування психічної надійності спортсмена в екстремальних змагальних ситуаціях; керуваннями психічними станами спортсменів при підготовці та участі у відповідальних змаганнях; формування психологічної готовності тренера до управління командою та спортсменами в екстремальних умовах змагальної діяльності, а також технології запровадження їх у тренувально - змагальний процес;

- підбір методів психорегуляції спортсменів у метод психоформуючого тренування, який би забезпечував включення у процес регуляції діяльності та поведінки спортсменів механізмів психологічного рівня – системи мотиваційних, емоційних та цільових настанов. У цьому методі повинні органічно поєднуватися елементи самоаналізу;

- виявлення резервів, а також слабких місць в оточенні підопічних спортсменів, серед професійних помічників (тренерів, лікарів, масажистів та ін.) і у його особистій групі психологічної підтримки (сім'я, друзі тощо) з метою оптимізації впливу на спортсменів для досягнення ним найвищих спортивних результатів.

Таким чином психолог повинен бути, насамперед, психологічно готовим до реалізації означених вище та інших видів професійної діяльності у спорті. Психологічна готовність психолога до професійної діяльності у спорті – це комплекс мотивів, знань, умінь і навичок, особистих якостей, які забезпечують успішну взаємодію психолога зі спортсменами в цілому. За своєю структурою вона включає функціонально пов'язані між собою та взаємообумовлені такі компоненти: мотиваційний, когнітивний, операційний та особистісний, на що ми вказували у другому розділі.

Виходячи з викладеного, вважаємо за необхідне звернути особливу увагу на типи професійної мотивації практичного психолога до професійної діяльності:

- адекватний тип професійної мотивації. Ціннісні орієнтації і пов'язані з ними мотиви професійної діяльності спортивного психолога цілком узгоджуються з його реальною, суспільно значущою поведінкою, яка відповідає вимогам професійного й етичного характеру, які висуваються до особистості психолога у спорті. Така спрямованість, як правило, поєднується з високим інтелектом, загальною культурою, ерудицією, чітким уявленням цілей професійної діяльності. Мотивація такого типу сприяє швидкій адаптації психолога до роботи у спорті;

- ситуативний тип професійної мотивації. Вирішальний вплив на прийняття рішення психологом до роботи у спорті відіграють у даному випадку фактори, що характеризують зовнішній бік діяльності, матеріальні винагородження, місце проживання, зовнішній престиж професії без вираженого інтересу до спеціальності і т.ін. Ситуативний тип мотивації прогностично несприятливий, тому що пов'язаний з тенденцією до розчарування у своїй діяльності, невдоволеності нею і як наслідок цього, – формальне ставлення психолога до своїх обов'язків і зниження рівня його психологічної готовності до професійної діяльності;

- конформістський тип професійної мотивації. В даному випадку вибір спеціалізації в спорті відбувається психологом під впливом референтної групи, норми якої для нього є головним регулятором поведінки. Такий вибір здійснюється, як правило, без урахування особливостей своєї особистості, її

дійсної спрямованості та здібностей. Цей варіант мотивації зустрічається у психологів, які випадково потрапили до роботи в спорті;

– компенсаторний тип мотивації. Він зустрічається у осіб, які обирають психологію спорту як галузь професійної діяльності, яка надає можливість перебороти в собі слабкі сторони характеру (непевність, тривожність, замкнутість, переживання особистої неспроможності тощо) завдяки оволодінню професією. У спортивних психологів з компенсаторним типом мотивації відзначаються два варіанти розвитку особистості. В одних випадках робота в спорті не приводить їх до очікуваних результатів, а, навпаки, збільшує переживання ними своєї неспроможності, сприяє виникненню емоційних зривів, поганої адаптації до умов роботи. В інших випадках відбувається гіперкомпенсація слабких сторін особистості, у результаті якої формується надмірна тенденція до домінування, прагнення до лідерства, рішучості, емоційна холодність, прояви жорстокості. Результатом такого поєднання психічних якостей можуть бути серйозні професійні помилки і порушення етичного кодексу психолога.

Слід зазначити, що, як правило, діяльність будь-якого психолога у спорті полімотивована, тобто в її основі лежать мотиви різних груп, і кожна з них має певний вплив на психологічну готовність до професійної діяльності у спорті.

Другий, когнітивний компонент психологічній готовності являє собою сукупність знань, необхідних психологу для здійснення ним професійної діяльності у галузі спорту. Професійні знання спортивного психолога – це об'єктивно необхідна інформація щодо усіх сторін його професійної діяльності. Вони складаються із загальних та приватних компонентів, які запитані практикою спорту. Професійні знання психолога об'єктивно необхідні для ефективної професійної діяльності у спорті, охоплюють інформацію про об'єкти дослідження, психологічні технології реалізації функціональних обов'язків, дані про усі детермінанти, які визначають ефективність досягнення професійних результатів. Не менш важливим є знання психологом основних психологічних особливостей суб'єктів спортивного процесу у їх динаміці, характеристики реальних процесів і взаємозв'язків у спортивних групах. Тут, перш за все, психологу слід знати психологічні особливості спортсмена як цілісний феномен його індивідуальності.

Отже, психолог у спорті повинен мати знання в обсязі вищої освіти за спеціальністю «Психологія», а також досконалі знання з психології спорту; повинен знати особливості професійної діяльності психолога у спорті, основні напрямки розвитку сучасної психологічної науки, методи самостійного засвоєння психологічних знань; володіти основами психо – корекційної роботи у спорті; має знати загальну, соціальну, вікову, педагогічну, експериментальну, клінічну (медичну) психологію спорту, психологію особистості, психофізіологію.

Зазначимо, що когнітивний компонент професійної діяльності психолога у спорті тісно пов'язаний з операційним компонентом. Операційний компонент – це сукупність умінь та навичок, які забезпечують ефективність вирішення психологом практичних завдань професійної діяльності у спорті. Відповідні уміння та навички можна систематизувати згідно з положеннями В.В.Кузьміна, І. М. Онищенко, В. Г. Панока, П. А. Рудика, А. Ц. Пуні, Н. О. Худанова та інших.

Особливу увагу слід приділяти вивченню спортивним психологом

принципів і технологій виконання функціональних обов'язків, які реалізуються завдяки його професійним умінням (операційний компонент психологічної готовності). Професійні уміння спортивного психолога являють собою дії та техніки, які він використовує для реалізації обов'язків і функцій у процесі професійної (соціально-психологічної) роботи у спорті. Вони виступають у якості вихідних елементів цілісної технології професійної діяльності. А навички відображують набуту психологом здатність виконувати професійні дії, прийоми, конкретні професійні функції.

Професійні уміння охоплюють цілий арсенал дій психолога з метою виконання професійних функцій. Психологу необхідно вміти об'єктивно та всебічно аналізувати умови, цілі та завдання життя і професійної діяльності спортсмена (тренера), планувати та ефективно здійснювати професійну діяльність відповідно до наукових рекомендацій та інтересів спортсмена (спортивної команди), спортивного співтовариства, систематично вивчати та об'єктивно оцінювати результати власної професійної діяльності, а також реалізувати заходи щодо її оптимізації. Практичний психолог у галузі спорту повинен вміти застосовувати здобуті знання на практиці; сприяти оптимізації змагально – тренувального процесу; покращувати спортивні результати (налаштовувати спортсмена на високі досягнення тощо); встановлювати довірчі стосунки зі спортсменами і тренерами; здійснювати свою професійну діяльність на високому рівні; позбавити спортсмена від наслідків стресу, хвилювання, монотонії; психологічно підготувати спортсменів до змагань; орієнтуватися у складних умовах; потворному підходити до вирішення професійних проблем; аналізувати ситуацію; організовувати, мобілізувати та заспокоювати спортсменів; робити все, чого потребує ситуація; рухові вміння та навички, тобто сила, витривалість, гнучкість відповідно до віку психолога; визначити та реалізувати на практиці оптимальну для спілкування з кожним спортсменом соціально-психологічну дистанцію; дозувати спілкування зі спортсменами.

Особистісний компонент професійної діяльності психолога у спорті являє собою сукупність важливих для здійснення ефективної професійної діяльності у галузі спорту особистісних якостей психолога. Якщо перші три компоненти професійної діяльності спортивного психолога (мотиваційний, когнітивний та операційний) мають функціональний характер, то четвертий компонент – це стійкі особистісні характеристики психолога.

Фахівці національної асоціації професійної орієнтації США виділяють такі якості ефективно працюючого психолога прояв глибокого інтересу до людей і терпимість у спілкуванні з ними; чутливість до настанов та поведінки інших людей; емоційна стабільність та об'єктивність; здатність викликати довіру інших людей; повага прав інших людей. Фахівці зазначають такі особливості психолога: чуйність, емпатія та відсутність власних серйозних проблем. До протипоказаних якостей психолога він відносить авторитарність, пасивність та залежність, замкнутість, здатність використовувати клієнтів для задоволення власних потреб, невротичну настанову у відношенні грошей. Р. Кочюнас виділяє такі особистісні характеристики психолога: автентичність як прояв відвертості до клієнта; відкритість власному досвіду, яка розуміється як відвертість у сприйнятті власних почуттів; розвиток самопізнання психологом; сила особистості та ідентичність,

що передбачає знання психологом, хто він такий, ким може стати, чого хоче від життя тощо; толерантність до невизначеності, тобто впевненість у собі в ситуаціях невизначеності, адже саме такі ситуації займають у практиці психолога значне місце і психолог заздалегідь не знає, з яким клієнтом і з якою проблемою йому доведеться працювати; прийняття власної відповідальності за свої дії у ситуаціях професійного спілкування; постановка реалістичних цілей, оскільки психологічно готовий психолог повинен розуміти обмеженість своїх можливостей та відмовитися від нереальних намагань. Наведені характеристики цілком стосуються і особистості психолога у галузі спорту.

Таким чином, психологічні якості психолога являють собою сукупність активних елементів психологічного ресурсу, кожен з яких проявляється у його діяльності. Вони охоплюють особливості професійного мислення і свідомості психолога у спорті, його рефлексії та самооцінки, цілеутворення та мотиваційної сфери, взаємозв'язків, відносин та практичних дій. Найбільш значущими психологічними якостями спортивного психолога є аналітико – конструктивний тип мислення та самостійність суджень; емоційно-вольова стабільність та терпіння, стійкість до стресів та вміння адаптуватися до різних умов і чинників виконання обов'язків як у єдиному контексті спортивної діяльності та життя спортсменів, так і при проведенні самостійних комплексно-цільових заходів.

Питання для самоконтролю

1. Що вивчає психологія спорту?
2. Які задачі вирішують психологи в галузі спорту?
3. Що включає практична робота спортивного психолога з психологічного забезпечення підготовки спортсмена?

Лекція 11

Професійна діяльність практичного психолога у сфері економіки

Засновниками економічної психології є Г.Тард і Дж.Катона. Г.Тарду належить двохтомна праця під назвою «Економічна психологія», яка була опублікована у 1902 р. За визначенням Г. Тарда, економічна психологія має справу з психологічними основами економіки.

Дж. Катона – один з найбільш відомих дослідників економічної психології ХХ століття. Він першим почав у співпраці з групою економістів і соціологів систематично застосовувати психологічну теорію і методи для дослідження економічних проблем. Дж. Катона сформулював одну із базових ідей економічної психології: купівля залежить не тільки від здатності (економічної можливості) зробити покупку, але й від бажання це зробити (психологічної готовності).

У найбільшому обсязі його теоретичні уявлення про співвідношення психології і економіки описані у книзі «Психологічна економіка». На думку Дж. Катона, головне завдання у використанні психології для економічних досліджень полягає у вивченні внутрішніх тенденцій, які лежать в основі економічних вчинків, рішень, виборів. Економіка без психології не може успішно вивчати

основні економічні процеси, так же як і психологія без економіки не має можливості досліджувати найбільш важливі аспекти людської поведінки. Дослідження установок у середовищі споживання і бізнесу, початі Дж. Катона, швидко розповсюдились у всіх країнах світу.

Економічна психологія – прикладна наука, яка виникла з потреб економічної теорії, що розвивається все більшими темпами, її завданням стало дослідження практичних причин невідповідності поведінки реальної «економічної людини» тим концепціям, які будувалися економістами.

Поняття економічної психології як наукової дисципліни В.Н. Карандашев визначає як таке, що вивчає психологічні механізми і процеси, які лежать в основі споживання та інших видів економічної поведінки; переваги, вибори, рішення і фактори, які пов'язані із задоволенням потреб. Крім того вона вивчає вплив зовнішніх економічних факторів на поведінку і самопочуття людини.

Усі ці дослідження можуть відноситись до різних спільнот – від домашнього господарства та індивідуального споживання до життя в цілому.

«Економічна психологія» – порівняно нове поняття у вітчизняній психологічній науці. Але ще до його появи існували традиції психологічного вивчення різних економічних явищ у промисловій психології, психології керівництва і господарського управління.

Економічна психологія, по суті, виникла на перехресті таких традиційних галузей психології, як психологія праці, організаційна, соціальна і психологія управління. Вітчизняні психологи мали досвід досліджень і практичної роботи у цій сфері на протязі 1970– 1980-х рр. А.І.Кітов у 1984 р. виділяв цю галузь психологічних знань поряд з психологією господарського управління. Економічна психологія, на його думку, вивчає психологічні умови ефективного господарювання, відображення форм власності і відносин у свідомості людини.

Головними напрямками досліджень того періоду, як зазначає В. Н. Карандашев, були: психологія управління, яку розробляли Є.С.Кузьмін, А.Л.Свеницький, А.І.Кітов, Л.Д.Кудряшова, А.М.Зімічев, та проблеми соціально-психологічного клімату в колективі, над якими працювали Є.В.Шорохова, О.І.Зотова, В.В.Бойко, А.Г.Ковальов, В.І.Панферов, Б.Д.Паригін та ін.

Реформи вітчизняної системи господарського управління кінця 80-х рр., впровадження ринкових відносин і ринкової економіки та поява нових форм власності в 90-ті рр. поставили нові завдання перед економічною психологією. Робляться спроби по – новому дати оцінку проблемам цієї галузі психології. З'являються перші узагальнюючі роботи, згідно з якими економічна психологія визначається як «міждисциплінарна наука про поведінку людини і спільнот у господарській діяльності і економічних системах. Ця поведінка обумовлена психологічними закономірностями і механізмами, виходить із певних почуттів, мотивів людини, ознак її особистості, особливостей сприйняття і розуміння економічної ситуації.

Метою економічної психології вчені вбачають дослідження і психологічне забезпечення розв'язання економічних проблем і прийняття економічних рішень в умовах ринкової системи. Економічна психологія, на їх думку, вивчає сприйняття, мислення, і поведінку людини в економічній діяльності, в процесі її економічної взаємодії з іншими суб'єктами (людьми і організаціями). Суб'єктами економічної

діяльності можуть бути: фізична особа, приватний підприємець, група власників, організація як юридична особа; держава в особі своїх представників (міністерство, відомство, державна установа чи організація).

Економічна психологія розв'язує проблеми трьох основних типів економічної реальності, з якими зустрічаються суб'єкти економічної діяльності :

1. Сфера ринку, де в центрі уваги знаходиться покупець і продавець, торгові переговори і домовленості, споживацька поведінка.

2. Сфера бізнесу, де центральне місце займають дослідження підприємництва та ділової активності.

3. Сфера суспільства, де спеціальною проблемою є поведінка громадян у відповідь на економічну політику держави: інфляція, тіньова економіка, безробіття та ін.

Економічна психологія як прикладна наука вивчає психологічні аспекти підприємницької, споживацької, інвестиційної і трудової поведінки людей, а також процеси адаптації людини до швидкоплинних умов господарської діяльності.

В економічній психології вивчається поведінка особистості при зміні економічних умов, наприклад, відносин власності, інфляції, умов прийняття на роботу і оплати праці робітників, вплив на людину реклами.

Дуже важливою проблемою економічної психології є вивчення психології підприємництва, виявлення особистісних якостей, характеристик для психологічного портрету підприємця. Зарубіжні і вітчизняні вчені одностайні відносно ряду якостей, притаманних підприємцю. До них вчені відносять:

- творчу економічну активність;
- вміння приймати ризиковані рішення;
- комунікативність;
- прагнення до самореалізації;
- стресостійкість.

Поряд з цими якостями вітчизняних підприємців, на відміну від зарубіжних, як зазначає В.Н. Карандашев, характеризує:

- слабка включеність у соціум;
- низька оцінка корисності своєї діяльності з боку соціуму;
- невисокі моральні якості та ін.

Традиційно до цього часу зберігається негативне ставлення до підприємця і його активності. І причини тут перш за все, психологічні.

Актуальною у економічній психології є проблема грошей і ставлення до них людей. Виявлені певні типи ставлення до грошей у різних соціальних груп населення, специфіка ставлення їх до величини оплати праці і витрачання грошей. Вивчається вплив грошей на формування особистості, психологічні проблеми багатства і бідності, збереження і накопичення грошей.

В центрі уваги економічної психології знаходяться психологічні проблеми інвестиційної діяльності, а також психологія економічної поведінки людей на ринку праці. Однак знання у цій сфері в більшій мірі засновуються на даних економічної науки, ніж на безпосередньо психологічних дослідженнях, тому що цих даних виявляється недостатньо.

Більш традиційним в економічній психології є вивчення психологічних

факторів у сфері виробництва, таких як характер праці і її мотивація, ставлення працівників до праці і засобів її стимулювання, економіко-психологічні підходи до управління виробництвом, психологія управління та організаційно – психологічні проблеми формування команди.

В якості основних напрямків професійної психологічної роботи в сфері економіки психологами виділяються такі:

1. Вивчення умов і факторів позитивної мотивації до праці і до професії, оптимізація трудових відносин в робочих групах, командах, формування сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі, формування робочих команд.

2. Вивчення сприйняття людиною стимулів і умов праці, проблема справедливості винагороди.

3. Психологічна консультація і професійна орієнтація.

4. Дослідження процесів творчості в економічній сфері, виявлення факторів інноваційної поведінки, створення умов для її прояву.

5. Вивчення статевих і вікових особливостей поведінки людини у виробничій сфері і сфері споживання.

6. Психологія підприємництва, лідерства, керівництва, менеджменту.

7. Психологія конкурентоспроможності на ринку праці, психологія різних форм зайнятості.

8. Психологічні аспекти конфліктів в економічній сфері і шляхи їх усунення й профілактики.

9. Психологія поведінки особистості і групи в економічних ситуаціях.

10. Психологія поведінки клієнта, акціонера, співробітника організації.

11. Психологія деструктивної поведінки в умовах економічних галузей (промисловість, транспорт, сільське господарство) і функціональних економічних інститутах (фінанси, кредит, економіка природо – використання).

12. Вивчення національних психологічних особливостей людей та їх впливу на поведінку в економічному середовищі.

Особливий інтерес для психології в економічній сфері являють:

— особливості мотивації професійної діяльності в залежності від форм власності;

— вплив різних форм матеріальної відповідальності на взаємовідносини в трудовому колективі;

— роль фактору зайнятості в поведінці особистості і групи;

— особистість підприємця;

— стратегії поведінки особистості і групи перед конкурентами;

— психологія економічного розвитку;

— психологія маркетингу, для якої є важливим дослідження можливостей задоволення бажань і потреб споживачів, виявлення покупців, їх бажань і потреб, що є мотивом покупок, як сприймається товар (його назва, зовнішній вигляд, упаковка), як найбільш вигідно інформувати покупця, які слова підібрати для реклами, як буде психологічно сприйматися ціна.

Вчені Санкт-Петербурзького університету економіки та фінансів, які займаються проблемами економічної психології, виділили такі основні функції економіста-психолога фірми:

1. Розробка системи психолого-економічних показників, які мають стати обмеженнями для управлінських рішень на самих різних рівнях.

2. Навчання персоналу діловому спілкуванню, формування комунікативних навичок у економістів різних профілів.

3. Консультування з проблем фірми і персоналу: підбір і тренування команди, підбір і оптимальне використання спеціалістів (з урахуванням організаційної структури, розподілу функцій, прав і обов'язків а також психологічних характеристик людей); питання, пов'язані із створенням іміджу фірми, етики; питання, пов'язані із створенням іміджу окремої особи, що працює на фірмі.

4. Дослідження і формування сприятливого соціально-психологічного клімату в колективах, створення продуктивних робочих команд.

5. Аналіз факторів, які визначають трудову поведінку, причин протиріч і конфліктів, коригування поведінки, урегулювання конфліктів.

6. Психологічний захист і безпека окремих осіб: підбір засобів і методів психологічного самовдосконалення в професії і досягнення психологічного комфорту, діяльність, спрямована на забезпечення соціального партнерства і соціального захисту персоналу.

7. Моніторинг системи управління фірмою, оцінка і прогнозування психологічних наслідків економічних рішень керівництва. Важливі управлінські рішення повинні бути попередньо оцінені економістом-психологом з точки зору їх психологічних наслідків: як вони будуть сприйняті, як їх привести в дію з найменшими перекрученнями. Необхідне врахування психологічного стану персоналу при прийнятті важливих рішень.

8. Дослідження культури організації і психологічного стану персоналу, їх впливи на економічну діяльність, аналіз психологічних факторів, які визначають умови праці і ставлення до праці працівників, розробка заходів для їх покращання.

9. Допомога керівництву при підготовці і впровадженню економічних нововведень (наприклад, нової системи оплати або компенсацій); оцінка наслідків нововведень, усунення (пом'якшення) спроб протистояти нововведенням.

10. Оцінка і розвиток економічного потенціалу окремих осіб і персоналу в цілому, мотивація і стимулювання, особливості творчого ставлення до праці.

11. Участь в системі всередині – фірмового аудиту шляхом дослідження особистісних якостей і обставин життя працівників, які можуть стати передумовою до здійснення дій, що можуть гальмувати просування фірми вперед.

12. Вивчення економічної культури соціального середовища господарської діяльності, цінності, традиції та її вплив на економічну політику фірми. Це необхідно фірмам, які діють на території інших країн.

Для успішного виконання цих функцій спеціалісту в галузі економічної психології необхідний солідний обсяг знань, умінь, навичок, які можна набути як в процесі навчання у вузі, так і в процесі наступної трудової діяльності.

Але психологічної освіти тут явно недостатньо, психологія при цьому складає не більше 20 %. Як показує досвід, найбільш успішні і активні психологи-консультанти в бізнесі – це люди з вищою освітою, які постійно доповнюють, розширюють, поглиблюють свої знання в різних сферах економіки, бізнесу,

маркетингу, менеджменту, вивчають нові технології у економічній сфері.

Найважливіша функція економічної психології – психологічне забезпечення професійної діяльності менеджера, яке спрямоване на підвищення ефективності управління організацією, індивідуальною і груповою діяльністю співробітників, вивчення психологічних проблем, які стоять перед організацією.

У багатьох японських і західноєвропейських фірмах є штатні психологи, функції яких зводяться до вивчення психологічного клімату в колективі і підбору команди.

Проблеми психології управління для свого рішення вимагають знань в галузі психології праці, організаційної і соціальної психології, а також в галузі економіки. Вони стосуються систем управління на окремому підприємстві, фірмі, в системі державного управління. Численні прикладні дослідження орієнтовані на вивчення питання про психологічні якості, необхідні керівнику, робляться спроби дати характеристику ідеального керівника, аналізується сумісність керівника і колективу, виявляється роль зворотного зв'язку (знання керівником того, як він сприймається підлеглими) в ефективності управління.

Психологія може бути включена у розв'язання проблеми стилю керівництва, розв'язання конфліктів, оптимального прийняття групового рішення.

Практична діяльність психологів в галузі управління організаціями може здійснюватися у багатьох напрямках. А. М. Бандурка, С. П. Бочарова, О. В. Землянська звертають увагу на такі з них: вивчення психологічних аспектів впровадження організаційних і управлінських нововведень; нових організаційних структур управління; систем планування заходів з наукової організації праці; психологічна інтерпретація протиріч (конфліктних ситуацій та розробка рекомендацій для їх усунення. Так, наприклад, сприяння психолога розв'язанню конфлікту повинне здійснюватись на різних етапах розв'язання спірного питання при встановленні його причин, висунення варіантів рішення, в процесі запевнення учасників конфлікту в необхідності прийти до згоди, а також в оцінці реалізованого рішення.

Професійна майстерність психолога в рішенні конфлікту полягає в тому, щоб допомогти конфліктуючим сторонам раціонально оцінити спірну ситуацію і подолати її на основі зміни попередньої точки зору, формування нових мотивів поведінки, усунення «психологічних бар'єрів» між конфліктуючими. Психолог може розробляти рекомендації і проводити роботу з профілактики конфліктів.

Одним із основних завдань психолога у сфері організаційного управління є підбір і підготовка компетентних спеціалістів, здібних до керівної діяльності, які можуть замінити старі кадри. Для визначення професійної здатності кандидатів на керівні посади необхідно оцінити поряд з іншими якостями і професійно значущі особистісні якості кандидатів. Участь кваліфікованого психолога корисна в підготовці і проведенні процедури такої оцінки. Психологи можуть брати участь і в підготовці резерву майбутніх керівників, передаючи необхідні психологічні знання і розвиваючи у них в процесі навчання необхідні якості.

Психологи можуть брати участь в розробці процедури і методів атестації. Періодична атестація керівних працівників – важливий засіб контролю їх професійної компетентності.

Популярною в останні рр. стала участь психологів в оптимізації ділового

спілкування керівників різного рангу. На практичних заняттях для керівників відпрацьовується стратегія і техніка ділового спілкування. Психолог-практик у даному випадку виступає не просто експертом чи консультантом, а стає керівником ділових ігор. Важливе завдання психолога, який працює у сфері управління, – пропаганда психологічних знань, формування у керівників психологічної компетентності.

Розв'язуючи завдання підвищення кваліфікації управлінського персоналу, психологи часто приходять до висновку про необхідність комплексного підходу до вивчення проблеми ефективності діяльності. Так народився новий напрямок у прикладній соціальній психології управління – «організаційний розвиток» (або «розвиток організації»).

Організаційний розвиток передбачає забезпечення таких умов, завдяки якими організація може самостійно змінюватись при зміні цілей і умов її діяльності. В програму організаційного розвитку входять:

1. Робота, пов'язана із зміною особистісних якостей, ціннісних орієнтацій і стилю поведінки персоналу.

2. Робота по удосконаленню управлінських технологій, яка включає в себе удосконалення методів прийняття рішень, забезпечення більшої міри довіри та інформованості співробітників про діяльність організації, підвищення можливостей участі кожного з них у прийнятті рішень; робота, пов'язана із зміною цілей і структури організації, удосконалення системи комунікації, формування ефективної команди.

При цьому, як стверджує Г.М.Андрєєва, психолог повинен дотримуватись певної стратегії: не пропонувати керівникам організації певних рішень, а лише створювати для них ситуації, за яких вони самі змогли б прийняти оптимальні рішення. Саме в цьому роль психолога і як консультанта організації з її розвитку, і як прямого учасника процесу навчання персоналу.

Дуже важливе місце в економічній психології відводиться психології реклами. У першій половині ХХ ст. ця галузь психології розвивалась у зарубіжній психології, а вітчизняні вчені в основному переймали їх досвід. У другій половині ХХ ст. психологія реклами, яка вивчала потреби споживачів, стала виділяться з промислової психології і отримала статус самостійної прикладної соціально-психологічної дисципліни. Предметом психології реклами вважається поведінка споживача. Під цим розуміються всі дії людини, які пов'язані з придбанням і використанням благ і послуг, включаючи процеси прийняття рішень, які їм передують. У 1970-ті рр. були опубліковані роботи Л.Школьника, Є.Тарасова, Ю.Шерковіна. присвячені психології реклами. Реклама визначається психологами як галузь знань – на 50 % психологія. Широке розповсюдження в рекламі психологія набула в 1990-ті рр., коли з'явилася реальна конкуренція фірм в економічній сфері. Одна з головних задач реклами – звернути на себе увагу в потоці різних пропозицій. Великої популярності набуває зовнішня реклама, виникають рекламні агентства при відеостудіях, дизайн-студіях, підприємствах якісної поліграфії. Реклама визначається і як мистецтво, один із показників іміджу підприємства, фірми чи установи. Рекламисти шукають шляхи, яким чином обійти конкурентів, привернути увагу покупців до товарів свого підприємства. Виникають друковані рекламні матеріали, буклети, довідники та ін. З

впровадженню реклами зростає запит на професіоналів – психологів з боку бізнесових кіл. Психологи запрошуються в якості викладачів, консультантів, дослідників, тренерів. Д.А.Леонт'єв доводить, що має місце тенденція зближення реклами з психологією, це зближення стає більш чітким і посилюватиметься у майбутньому.

Особливо помітною роль психолога в рекламній сфері стала з 1994 р., коли стали потрібні спеціалісти з базовою психологічною освітою і глибокими знаннями рекламного ринку й рекламної діяльності, а також експерти-психологи, які добре знають різні можливості психології в рекламній діяльності і здатні самостійно визначати цілі, планувати необхідні заходи та розв'язувати нестандартні завдання. З цього часу реклама стає складовою частиною будь-якої економічної діяльності. Уже недостатньо, щоб покупці помітили товари, важливо, щоб їм надали перевагу порівняно з аналогічними товарами інших фірм чи підприємств. Пропозиції на ринку дедалі більше вирівнюються. Реклама сприяє процвітанню фірми чи підприємства, якщо вона підкріплюється детально відпрацьованим текстом і зоровим рядом. Виникає необхідність довготривалої рекламної стратегії. А в таких умовах недостатньо робити рекламу на рівні мистецтва, її потрібно проектувати за законами науки. В цьому плані психологічне забезпечення реклами знаходить своє вагоме місце в практиці роботи рекламних агентств, яке виражається в проведенні психологічних і соціологічних досліджень, дані яких використовувались у створенні науково обґрунтованої реклами. І, як зазначає Д. А. Леонт'єв, нові рекламні технології – це перш за все, психологічні технології.

До основних завдань рекламної справи рекламісти і психологи відносять:

- психологічні консультації;
- оцінку психологами рекламного матеріалу;
- психологічне обґрунтування рекламних заходів в цілому.

Так, психолог-консультант на основі знання найважливіших принципів ефективного впливу на споживача вказує, чого не вистачає у рекламному роликун чи об'яві, які елементи знижують п ефект, що в ній треба змінити, щоб цей ефект підсилити. Такі рекомендації спеціаліст-психолог дає на основі наукових знань з психології сприйняття, уваги, враховуються мотиваційні, емоційні і когнітивні фактори поведінки особистості. Тому така консультативна діяльність вимагає великого обсягу психологічних знань і уміння їх аналітично використати в прогнозах. Але навіть при усій щирості дати об'єктивну оцінку психолог буде виходити із суб'єктивних суджень, тому краще, якщо це буде невелика група експертів, які, крім консультацій, будуть проводити практичні дослідження. Практичні дослідження діляться на кількісні і якісні. До кількісних досліджень відносяться опитування при вимірюванні рейтингів, і їх результати є показники розповсюдження уявлень про товари чи послуги, які рекламуються серед населення, а також показники про ступінь популярності товарів чи послуг порівняно з популярністю фірм-конкурентів. Різниця у цих показниках до і після проведення рекламних заходів свідчить про рекламний ефект. Якісні методи орієнтовані головним чином на виявлення причин популярності чи непопулярності товарів чи послуг. Психолог може брати і безпосередню участь у підготовці реклами. Тут його роль схожа на роль психолога праці у будь – якому

виробничому підприємстві.

В останні десятиліття у зв'язку з практичною потребою активізувались і експериментальні психологічні дослідження в галузі реклами, які показали, що ця робота проводиться у трьох основних напрямках:

1. Визначення ефективності рекламного впливу.
2. Мотиваційні дослідження.
3. Вивчення образу марки.

Психолог-рекламіст мусить розв'язувати триєдине завдання: як привернути увагу, як викликати інтерес, як збудити до дії. Існує цілий ряд організацій, які протягом багатьох років роблять порівняльний аналіз ефективності рекламної діяльності великих рекламних агентств.

Мотиваційні дослідження проводяться з метою вивчення потреб людей для того, щоб визначити ті особливості товару, які дозволили б йому успішно вийти на ринок. Створення мотивів – один із головних факторів успішної рекламної діяльності. Пріоритети споживацьких мотивів визначаються психологічними особливостями темпераменту, характеру, віку, психічних станів людини. Мотиваційні дослідження проводяться і у зв'язку з необхідністю формування потреб. Створити потребу – одна з важливих і складних завдань рекламної діяльності. При цьому враховується схильність у покупців до наслідування.

Виявлення образу марки, яке склалося у свідомості споживачів за рахунок рекламного впливу і на основі особистого досвіду споживачів, проводиться одночасно з вивченням потреб.

Психологи в галузі реклами можуть проводити і фундаментальні дослідження психологічних механізмів, які лежать в основі дій рекламного повідомлення, наприклад, в галузі психології сприйняття. Прямого відношення до рекламного виробництва ці дослідження, як правило, не мають, але саме на їх результатах засновується досвід консультантів рекламних агентств. Результати таких досліджень широко використовуються у практиці рекламної діяльності.

Великі можливості застосування психологічних знань і умінь існують і у такій близькій до рекламної діяльності сфері, як «паблік рилейшнз». Паблік рилейшнз – це сфера професійної діяльності, в основі якої лежать специфічні технології впливу на суспільну думку (піар).

Питання для самоконтролю

1. На перехресті яких традиційних галузей психології виникла вітчизняна економічна психологія?
2. Які були основні напрямки досліджень економічної психології у другій половині XX століття?
3. Які основні функції економіста – психолога фірми?
4. Використання психології в рекламі.

Лекція 12

Професійна діяльність практичного психолога у сфері юриспруденції

Юридична психологія – порівняно молода галузь психологічної науки і практики, але спроби систематичного розв'язання багатьох завдань юриспруденції методами психології відносяться ще до XVIII ст. Про це свідчать багато наукових праць відомих юристів того часу. Наприклад, французький юрист Франсуа де Питайваль видав двадцятитомну працю «Дивовижні кримінальні справи», де аналізував психологічну сутність злочинних дій. В книзі Джона Говарда «Стан тюрем в Англії і Уельсі» (1777) вказувалось на важливість вивчення і врахування у виправних закладах індивідуальних особливостей людей, які відбувають покарання. В росії відомий юрист І.Т. Посошков у своїх працях доводив актуальність розробки класифікації злочинців за «ступеню испорчености», а також обґрунтував психологічно ефективні способи дізнань свідків і обвинувачуваних. Ф.В.Ушаков у трактаті «О праве и цели наказания»(1770) розкривав психологічні умови впливу покарання.

Першими монографічними працями в юридичній психології традиційно вважають публікації німецьких вчених К. Еккартегаузена «Про необхідність психологічних знань при обговоренні злочинців» (1792) та І.Х. Шауманна «Думки про кримінальну психологію».

У першій половині XIX ст. зростає кількість публікацій про злочинність і особисті якості злочинців. Це були наукові праці німецьких вчених І.Гофбауера та І.Фрідрейха, вітчизняних вчених А.П.Куніцина, А.І.Галіча, К.Єлпатьєвського, Г.С.Гордієнко, П.Д.Лодій та інших про психологічне обґрунтування міри покарання, виправлення і перевиховання злочинців. У цей період значну популярність отримала френологічна теорія австрійського лікаря-анатома Франца Галля (1758 – 1829), який намагався довести пряму залежність між психічними якостями і фізичними особливостями побудови головного мозку людини, яка проявляється у вигляді випуклостей, впадин і співвідношенні частин черепа. Послідовники Ф.Галля створювали «френологічні карти» для ідентифікації типів злочинців. Паралельно з цією теорією розвивався біологічний підхід до особистості злочинця. Це відображено у монографії італійського тюремного лікаря – психіатра Чезаре Ломброзо (1835 – 1909) «Преступный человек, изученный на основе антропологии, судебной медицины и тюремного ведения» (1876). Він розробив концепцію «природженого злочинця», у якого, як він вважав, є атавістичні риси, які роблять його схожим на своїх попередників-дикунів. Він доводив, що типового «природженого злочинця» можна розпізнати за певними фізіономічними ознаками: скошений лоб, видовжені або недорозвинуті мочки вух, випуклі щелепи, великі скули, впадини на задній частині голови та ін.

Такий підхід мав своїх прихильників, так і критиків.

У другій половині XIX ст. активізувались дослідження причин злочинності і особистих якостей злочинців. російський юрист С. І. Баршев в роботі «Погляд на науку кримінального законодавства» (1858) писав, що жодне питання кримінального права не може бути розв'язано без допомоги психології, і якщо суддя не знає психології, то це буде суд не над живими людьми, а над трупами.

К.Я.Яневич-Яневський і В.Д.Спасович у підручнику «Кримінальне право»

(1863) звертає увагу на важливість, з одного боку, визначення правових законів з урахуванням природи людини, а з іншого – наявності у юристів психологічної компетентності.

У монографії вітчизняного психіатра А.У.Фрезе «Очерки судебной психологии» (1871) стверджувалось, що предметом юридичної психології повинно бути пристосування до юридичних питань відомостей про нормальний або ненормальний душевний стан]. Д. А. Дриль, який мав медичну і юридичну освіту, у своїх публікаціях 80-х рр. доводив, що право і психологія мають справу з одними і тими ж явищами – законами свідомого життя людини. Тому право, не маючи власних засобів вивчення цих явищ, повинно запозичувати їх у психології.

На кінець 80-х рр. XIX ст. була теоретично обґрунтована психологія злочинців (професійні, випадкові, невірні, неважені психічно), її розробляли професора університету І. Я. Фойницький і його послідовники Д. А. Дриль, А. Ф. Лазурський, С. М. Познишев.

Аналіз психологічних закономірностей діяльності суду присяжних відображено у працях Л.Є. Владимирова, А.Ф. Корні, А.М. Бобрищева-Пушкіна. Активними ініціаторами впровадження в судові справи психологічних експертиз були юристи того часу Л.Є. Владимиров, С.І. Гогель, психіатри В.М.Бехтерев, С.С.Корсаков, В.П. Сербский.

Вчені, які вивчали причини злочинів, дійшли висновку, що злочинний поведінці, як і будь-якій іншій, люди можуть навчитися на основі психологічних механізмів наслідування і учіння.

Видатним юристом початку XX ст. Л.І.Потражицьким розроблена раціоналістична концепція «психології права», де право виступає як психічне явище.

В кінці XIX – початку XX ст. з'являється ряд фундаментальних праць з юридичної психології. Так, австрійський вчений Г.Гросс у 1898 р. опублікував монографію «Кримінальна психологія». Разом із своїми однодумцями у Лейпцигу він видавав спеціальний журнал «Доповіді з психології свідчень». У Росії з 1904 р. за редакцією В.М.Бехтерева випускався «Вісник психології, кримінальної антропології і гіпнотизму». Почалося, таким чином, формування юридичної психології як самостійної галузі психології і сфери практичної діяльності. В науковий обіг вводиться узагальнюючий термін « юридична психологія». На цей час чітко визначились три основні напрямки: кримінальна, судова і пенітенціарна (виправна психологія).

Уже в той час багато уваги приділялось психології розслідування злочинів і свідчень свідків. Це роботи таких вчених, як І.Н.Холчева, Є.М.Кулішера, М.М.Хомякова, А.В.Завадського, А.І.Елістратова, О.Б.Гольдовського та ін. Вони займалися і експериментальними дослідженнями правдивості свідчень свідків, які, за їх висновками, у багатьох випадках були недостовірними.

Вчені Німеччини, Франції, США, Росії плідно працювали над розробкою соціально-психологічних теорій злочинності, за допомогою яких пояснювали причини кримінальної поведінки людей. Статистичний аналіз різних аномальних проявів (злочинності, самогубств, проституції) за певний історичний період вченими різних країн, показав, що кількість аномалій у поведінці людей зростало, як правило, у період воєн, економічних криз, соціальних потрясінь. Це

однозначно доводило неправомірність теорії природженого злочинця і вказувало на соціальну основу цих явищ.

Експериментальний метод в юридичній психології широко використовував В.М.Бехтерев. Він публікував статті на цю тему, пізніше видав книгу, присвячену використанню психологічного методу при вивченні злочинності.

На початку ХХ ст. в університетах на юридичних факультетах стали викладати спеціальні дисципліни з юридичної психології як у зарубіжних, так і у вітчизняних вузах.

Для пояснення механізмів формування злочинної поведінки в зарубіжній юридичній психології широко використовувались концепції психоаналізу і біхевіоризму, розроблявся тестовий підхід для вивчення особистості злочинця.

За часів Радянської влади в нашій країні виникли сприятливі умови для розвитку різних галузей юридичної психології. Так, у 1925 р. в нашій країні вперше в світі був організований Державний інститут з вивчення злочинності і злочинця. Спеціальні кабінети з цієї проблематики були організовані в Києві, Харкові, Баку та ін. На думку А.В.Петровського, в 20-ті рр. «судова психологія» – це авторитетна і широка галузь науки, яка має предметом вивчення психологічні передумови злочину, побут і психологію різних груп злочинців, психологію свідчень і судово-психологічну експертизу, психологію засудженого.

У першій половині ХХ ст. в Радянському Союзі були проведені досить цікаві дослідження в галузі судової психології. Так, в лабораторії експериментальної психології при Московській губернській префектурі, створеній у 1927 р., А.Р.Лурія вивчав можливості застосування методів експериментальної психології для розкриття злочинів і сформулював принципи роботи приладу, який пізніше отримав назву «детектора брехні».

На першому Всесоюзному з'їзді з вивчення поведінки людини в 1930 р. була створена спеціальна секція з судової психології, де обговорювались питання вивчення психологічних проблем боротьби із злочинністю. На цьому з'їзді юридична психологія була офіційно визнана як самостійна прикладна наука з трьома основними напрямками: кримінальним, судовим і пенітенціарним (виправним).

Однак у цей період рівень юридичної психології ще відставав від потреб юридичної практики. Психолог, який здійснював судово-психологічну експертизу, не тільки виявляв достовірність свідчень, але практично визначав і рівень звинувачення особи, яка скоїла злочин. Така неправомірна переоцінка можливостей психологічної експертизи викликала негативне ставлення до експертних психологічних досліджень і, як зазначає В.Л. Васильєв, через це і з деяких політичних причин дослідження і практична робота в галузі юридичної психології були припинені. І тільки в кінці 1950-х і на початку 1960-х рр. знову було поставлене питання про необхідність відновлення робіт з юридичної психології.

Активно в цей період розвивалась юридична психологія, в зарубіжних країнах. Зростає кількість міжнародних контактів і порівняльних досліджень. У навчальних посібниках з юридичної психології останніх десятиліть визначились такі основні сфери діяльності психологів:

— кримінальна психологія;

- психологія потерпілого;
- психологія неповнолітніх;
- психологічні основи попереднього розслідування;
- психологія судової діяльності;
- пенітенціарна (виправна) психологія.

Е розробці цих сфер діяльності юридичних психологів брали активну участь Ю.В. Чуфаровський, В.Л. Васильєв, Г. Г. Шиханцов та ін.

Велику увагу в останні рр. почали приділяти правовій психології і психотехніці юристів, психології адвокатської діяльності, психологічним особливостям правоохоронної діяльності спеціалістів міліції і митниці. Актуальною є також проблема саморегуляції і психологічної допомоги співробітникам правоохоронних органів, в екстремальних умовах несення служби: особиста професійна безпека, затримання правопорушників, ведення переговорів із злочинцями.

Кримінальна психологія, за визначенням В.Л.Васильєва, вивчає психологічні закономірності формування злочинної установки і злочинного умислу, психологічні аспекти підготовки і скоєння злочину, створення злочинного стереотипу поведінки; досліджує особистість злочинця і психологічні шляхи впливу на нього; досліджує психологічні особливості злочинних груп і особливо – психологічні аспекти злочинності через необережність.

Вивчення психологічних особливостей звинувачуваного є складовою частиною розкриття злочину. При цьому обсяг і зміст психологічного вивчення, необхідного для успішного розкриття злочину, визначається цілями правосуддя і завданнями відповідної стадії кримінального процесу.

Криміналістичне вивчення особистості обвинувачуваного здійснюється слідчим, головним чином, для вибору тих чи інших тактичних прийомів проведення слідчих дій у потрібному обсязі.

До кримінально-правових завдань, для розв'язання яких особливо необхідні психологічні дані обвинувачуваного, слід віднести, за даними В.Л.Васильєва, такі:

- здатність відчувати себе винним;
- форма провини (навмисно або через необережність);
- мотиви злочину;

— емоційний стан обвинувачуваного в момент скоєння злочину, який впливає на сутність і характер відповідальності.

Тут важливо розрізняти з психологічних позицій насильницьку і необережну злочинність. Потрібна участь вчених і досвідчених практиків в нових сферах сучасної кримінальної психології: комп'ютерних злочинах, тіньовій економіці і корупції, організованій злочинності, тероризмі.

Психологія потерпілого вивчає його психологічні особливості до, в момент і після скоєння злочину, а також розробляє рекомендації, які стосуються допиту і психологічного аналізу свідчень потерпілого. Психологія потерпілого тісно пов'язана з кримінальним правом, кримінологією, соціальною психологією і психологією особистості. Психологічне вивчення особистості потерпілого і його діяльності в стадії попереднього розслідування й суду є дуже важливим, бо сприяє визначенню правильної кваліфікації злочину, дослідженню причин і умов, виявленню нових доказів, всебічному розгляду кримінальної справи.

Психологічне дослідження особистості потерпілого і злочинця дозволяють виявити причини конфліктної ситуації і підібрати шляхи їх подолання.

Психологія неповнолітніх правопорушників – одна з традиційно актуальних проблем кримінальної психології. Своєчасне попередження дитячої і підліткової злочинності – це основа для профілактики злочинності серед дорослого населення. Розуміння підліткової психології, врахування її на етапі попереднього розслідування і в суді необхідне для правильного визначення складу злочинності, визначення міри покарання та методів виправних дій.

Психолог на етапі попереднього розслідування може бути:

- консультантом у справі;
- спеціалістом у даній галузі;
- експертом.

Це забезпечить повноту розслідування і винесення відповідної міри покарання.

Загально – консультативна допомога психолога може мати довідковий характер: інформування осіб, які проводять розслідування про закономірності протікання психічних процесів у обвинувачуваного, впливу їх на психічний стан, допоможе полегшити пошук злочинця і вироблення тактики поведінки по відношенню до нього. Психолог, який володіє навичками психодіагностичної і психотерапевтичної роботи, може суттєво спростити встановлення контактів з свідками і самим злочинцем.

Якщо психолог є постійним консультантом в розслідуванні певної кримінальної справи, то поряд з вище названими функціями він бере участь у розв'язанні інших проблем, наприклад, інтерпретувати одержані відомості про свідка, потерпілого; осмислювати різні версії про участь учасників злочину.

Співпраця з психологом має велике значення для розслідування організованої злочинності і групових злочинів. Психолог може допомогти виявити структури групи, виявити розподіл в ній ролей, лідерів, сприяти виявленню слабкої ланки у даному угрупованні й ефективному впливу на групу і її членів. Психолог також може допомогти самому слідчому подолати негативні і стресові стани, підвищити працездатність, попередити розвиток професійної деформації.

Закон передбачає участь психолога на допиті неповнолітніх правопорушників. Тут психолог може скоригувати формулювання запитань слідчого для адекватного сприйняття їх неповнолітнім, дати оцінку свідченням неповнолітнього свідка, вибрати відповідну тактику проведення допиту, допомогти створити неофіційну атмосферу, знизити можливий стан скутості, недовіри, несприйняття підлітком слідчого. Аналогічні завдання виконує психолог, коли злочин скоюють підлітки з ознаками розумової відсталості, бо усі особливості обвинувачуваного повинні бути враховані для винесення правомірної міри покарання.

Судово-психологічна експертиза. Оцінка ситуації злочину, особистості обвинувачуваного, потерпілого чи свідків – одне з важливих завдань судово-слідчого процесу. Дослідження у цій галузі мають давню історію. В нашій країні такий досвід був накопичений уже в 20-ті – 30-ті рр. ХХ ст. Першим значним внеском в дослідженні цієї проблеми була книга А.Е. Брусиловського

«Судебно – психологическая экспертиза: её предмет и методика», опублікована у 1939 р. у Харкові. Однак у той період ще не було достатньо науково обґрунтованих методик різностороннього дослідження особистості. Рівень практичної психології відставав від потреб судової практики. Психолог нерідко переоцінював межі своєї компетентності, це викликало недовіру до практичних психологів. В 1960-ті рр. судово-психологічна експертиза була відновлена у своїх правах і було регламентовано її використання, що підтвердив спеціальний документ

Судово-психологічна експертиза – це дослідження, проведене експертом на основі спеціальних знань у галузі психології. Однією з умов об'єктивного висновку є наукова надійність використаних методів. Важливо враховувати і мотиви злочину. Однак ця обставина важка для дослідження, бо мотиви не завжди усвідомлюються злочинцем. У деяких випадках практично відсутні прямі докази мотиву злочину. Для їх встановлення недостатньо звичайних доказів, тоді такі злочини називають безмотивними. Але повністю без мотивних злочинів не буває, тому для їх виявлення можуть бути використані спеціальні знання з психології.

Мета експертизи – дати висновок, зроблений на основі відповідної перевірки і оцінки слідчим або судом доказів у даній справі.

Юридичною основою для проведення судово-психологічної експертизи є відповідна постанова слідчого або суду.

В компетенцію судово-психологічної експертизи, за визначенням В.Л.Васильєва, входить:

- встановлення здатності неповнолітніх обвинувачуваних, які мають ознаки відставання у психічному розвитку, повністю усвідомлювати значення своїх дій, і визначення того, в якій мірі вони можуть ними керувати;

- встановлення здатності обвинувачуваних, потерпілих і свідків адекватно сприймати обставини, які мають значення для даної справи і давати правильні свідчення;

- встановлення здатності потерпілих у справі про насильство правильно розуміти характер і значення дій, які над ними були скоєні і чинити опір;

- встановлення наявності або відсутності у підекспертного в момент скоєння злочину стану афекту або інших непатологічних емоційних станів (сильного страху, депресії, емоційного стресу, фрустрації), здатних суттєво впливати на його свідомість і діяльність;

- встановлення наявності у особи, яка покінчила життя самогубством, в період, що передував її смерті, психічного стану, схильного до самогубства, і визначення можливих причин виникнення цього стану;

- встановлення головних мотивів поведінки людини і мотивації окремих вчинків;

- встановлення індивідуально-психологічних особливостей підекспертного, «здатних суттєво вплинути на його поведінку і на формування у нього бажання скоїти злочин;

- встановлення структури злочинної групи і взаємовідносин в ній на основі одержаних даних про психологічні особливості кожного члена групи.

Розглянемо деякі типові випадки, в яких призначається судово-психологічна експертиза.

1. Судово-психологічна експертиза емоційних станів. Цей вид експертизи призначається працівникам слідчих або судових органів у тих випадках, коли виникає питання про можливість кваліфікувати дії підсудного як скоєні в стані сильного душевного хвилювання (фізіологічного афекту), і цей стан передбачений законодавством в якості пом'якшуючого провину у справах про вбивство або нанесення тяжких тілесних ушкоджень.

2. Судово-психологічна експертиза потерпілих у справах про сексуальні злочини. Об'єктом даного виду судово-психологічної експертизи можуть бути особи жіночої і чоловічої статі, які постраждали від сексуального насильства. Це найчастіше стосується малолітніх або неповнолітніх. Ознакою насильницьких дій сексуального характеру є використання винним безпомічного стану жертви. В компетенцію психологічної експертизи входить оцінка здатності психічно здорової потерпілої особи розуміти характер і значення злочинних дій винуватця і оцінка здатності чинити опір в залежності від рівня психічного розвитку, психічного стану, індивідуально-психологічних особливостей.

3. Експертиза соціально-психологічних особливостей членів злочинної групи. Даний вид експертизи, як правило, доцільний в період попереднього слідства, коли злочин скоєно в умовах неформальної групи з асоціальною і кримінальною спрямованістю. Багато залежить від того, група є випадковою чи організованою кримінальною групою.

4. Судово-психологічна експертиза визначення здатності неповнолітнього правопорушника усвідомлювати скоєні ним дії. Правоохоронні органи часто зустрічаються з випадками, коли підлітки, що скоїли злочин, мають ознаки відставання у розумовому розвитку, психічному розвитку, коли у підлітків об'єктивно виконані дії не співпадають з суб'єктивними цілями. Наприклад, двоє підлітків украли ящик горілки в магазині, вилили горілку на землю, а пусті пляшки хотіли здати в приймальній пункт посуду, щоб отримати гроші. В цьому випадку треба визначити рівень інтелектуального розвитку підлітків. Досвід роботи психологів показує, що при розслідуванні кримінальних справ з участю неповнолітніх діяльність психолога підвищує ефективність розслідування, сприяє встановленню контакту між слідчим і підлітком.

5. Судово-психологічна експертиза індивідуально-психологічних особливостей. Вона проводиться, коли:

- а) викликають сумніви щодо даних у справі про особистість обвинувачуваного чи підсудного;
- б) є протиріччя в оцінці індивідуальних особливостей;
- в) потрібно встановити провідні мотиви злочину, поведінки, які б могли вплинути на скоєння злочину;
- г) необхідно дослідити окремі риси характеру злочинця;
- д) необхідно дати інтерпретацію окремих дій злочинця з урахуванням його індивідуально-психологічних особливостей.

6. Посмертна судово-психологічна експертиза. Вона призначається по факту насильницької смерті, коли слідство розробляє варіанти про можливе вбивство чи самовбивство. Така експертиза може допомогти встановити і розрізнити самогубство від смерті через випадковість. Це найбільш складна і відповідальна експертиза, бо людини вже немає живої, а треба встановити особу,

щоб в'янути причину смерті чи самогубства.

7. Психолінгвістична експертиза – це дослідження документів, які є у справі. Для встановлення авторства документів експерт – криміналіст призначає експертизу на виявлення особи по характеру її записів. Експерти – психолінгвісти по характеру письма можуть визначити емоційний стан людини, позицію, особисті особливості та ін.

8. У громадянських процесах експертиза проводиться тоді, коли треба виявити недійсність договорів, контрактів, для розслідування спірних питань про право на виховання дитини, у справах про сімейні і особисті стосунки, тобто там, де треба визначити ступінь моральної шкоди (коли принижують людську гідність, наносять шкоду здоров'ю, сильні душевні хвилювання та ін.).

9. У ряді випадків може призначатися комплексна судово – психологічна експертиза або психолого-психіатрична експертиза. Висновок експерта поряд з іншими фактичними даними слугує доказом у кримінальній справі. Експертиза в змозі дати повну характеристику особистості обвинувачуваного, без якої не можна об'єктивно визначити міру покарання за скоєний злочин. Практика показує, що існує багато випадків скоєння злочинів людьми, у яких є певні психологічні порушення: емоційна нестриманість психопатів, стомлюваність і афективна вибуховість осіб з залишковими явищами органічного ушкодження мозку, підвищена чутливість людей, які страждають неврозами.

Все це може обумовлювати їх схильність до ексцесів, некритичне ставлення до безпосереднього оточення і ослаблення вольової регуляції поведінки. У цих осіб зовсім по-іншому формується почуття провини, специфічне сприйняття санкцій, пов'язаних з покаранням. Тому всі ці особливості осіб, які скоїли злочин, важливо врахувати для винесення обгрунтованої конкретної міри покарання.

Пенітенціарна психологія

Пенітенціарна (виправна) психологія є одним із найважливіших напрямків діяльності юридичного психолога. Цей розділ психології вивчає закономірності, факти і механізми проявів психіки у окремих засуджених, соціально-психологічні явища в їх середовищі, а також ефективність засобів впливу, які використовують співробітники установ виконання покарань у процесі виконання різних видів покарання.

Для успішної роботи у цій сфері психологу необхідні, на глибоке переконання В.Н.Карандашева, знання педагогіки, психології праці, соціальної психології, бо перед установами виконання покарань ставляться складні завдання по перевихованню злочинців, залученню їх до трудової діяльності і адаптації до нормального існування в суспільстві.

В системі пенітенціарних закладів багатьох розвинутих країн психологічна служба, робота окремих психологів стала невід'ємною частиною їх роботи. Так, наприклад, в Німеччині засуджені проходять поглиблене медичне обстеження ще в тюрмах-розподільниках, а потім ще раз у звичайній тюрмі. В одній Західних земель цієї країни на 17 тис. засуджених припадає 221 соціальний робітник і 105 психологів (по 160 осуджених на одного психолога).

У США в пенітенціарних установах працює 1350 психологів.

Пенітенціарна психологія багато уваги приділяє вивченню особливості засудженого, фактори, які позитивно впливають на нього і сприяють активному

перевихованню особистості. Основними з таких факторів є режим, праця, різні виховні впливи, колектив. Серед злочинців є багато невротиків і психопатів, осіб з легкою дебільністю, акцентуаціями характеру та ін. Для них, крім загальноновживаних психологічних впливів, використовуються спеціальні комплексні (в сукупності психологічні, медичні, педагогічні) методи, які вимагають тісної співпраці психологів, педагогів і психіатрів.

Установи виконання покарань мають такі основні цілі: покарання; виправлення і ресоціалізація засуджених.

Виходячи з завдань, основними напрямками роботи [70, 606] визначені такі:

- психологічна діагностика особистісних особливостей кожного засудженого, виявлення дефектів правової соціалізації особистості, а також дефектів у психологічній саморегуляції та наявності граничних нервово-психічних розладів;

- розробка довгострокових програм індивідуально-особистісної і групової психолого-педагогічної корекції засуджених;

- здійснення необхідних заходів психотерапії для осуджених з проявами невротизації і психопатії, неадекватними методами психологічного самозахисту;

- розробка і впровадження нових моделей і принципів виконання і відбування покарань, які базуються на психологічно обґрунтованих критеріях виправлення;

- ресоціалізація – свідоме відновлення засудженого в соціальному статусі повноправного члена суспільства; повернення його до самостійного загальноприйнятого соціально-нормативного життя в суспільстві.

До значущих проблем юридичної психології В.Н.Карандашев відносить профілактику протиправних дій. Особливо важливим є дослідження умов, які можуть викликати протиправні дії після звільнення з виправного закладу.

Одна з важких проблем виправлення злочинців пов'язана з тим, що адміністрація і співробітники установ виконання покарань часто не володіють необхідним рівнем психолого-педагогічних знань і психолого-педагогічної культури. Тому однією із функцій психологів в установах виконання покарань є поглиблення у адміністрації і її співробітників психолого-педагогічних знань.

Реалізація цього завдання – дуже складний процес. Це пояснюється тим, що специфіка умов і змісту професійної діяльності негативно впливає на зміни у особистісних якостях і поведінці співробітників закладу, що проявляється у засвоєнні відповідного жаргону, наслідування поведінки деяких засуджених, втрачається здатність співчувати іншим, формується установка на більш жорстоке покарання. Рукоприкладство, грубість, застосування спеціальних засобів без явної необхідності – усе це прояви професійної деформації. Протистояти цьому явищу психологу дуже важко, але це дуже необхідна ланка його роботи.

Покарання в установах виконання покарань має супроводжуватись більш тонкими методами психологічного впливу на засудженого, заснованими на знанні індивідуальних особливостей кожного з них. Актуальним є діалог з засудженим як альтернатива репресивним заходом. І в цьому процесі мусить бути тісна взаємодія соціологів, психологів, представників релігії.

Гуманізація кримінально-виправної системи, очевидно, буде здійснюватися через розробку і впровадження більш пом'якшених покарань за злочини,

зменшення строків покарання, введення заходів соціального захисту засуджених, альтернатив позбавленню волі, посилення виховного та соціально-психологічного потенціалу в діяльності установ виконання покарань. Все це вимагає глибоких і різносторонніх досліджень проблеми впливу на засуджених, який би забезпечував профілактику їх злочинної діяльності у майбутньому.

Психологічна служба у юридичній практиці

Психологічна служба у правоохоронних органах офіційно була введена в країнах Західної Європи і США у 1970 – 1980-ті рр. В СРСР перші посади психологів були введені 1974 р. у кримінально-виправних системі (для неповнолітніх). Психологічна служба введена у митному комітеті, у податковій міліції, у державних службах безпеки, в органах міліції, у міжвідомчій охороні, у внутрішніх військах МВС України.

Психологічна служба починає комплектуватися в органах і підрозділах, які здійснюють безпосередній контакт з громадянами – в міських і районних відділах внутрішніх справ, судах, виправних закладах. Штат психологічної служби визначається, виходячи з обсягу роботи та існуючих нормативів. Якщо структура достатньо складана, то психологічна служба може бути створена ж самостійний структурний підрозділ, який підзвітний безпосередньо керівнику закладу.

Психологу потрібен окремий робочий кабінет. Його робоче місце мусить бути обладнаним для обробки результатів психодіагностики, накопичення психологічної інформації. У багатьох підрозділах правоохоронної системи функціонують типові кабінети психологічної релаксації, обладнані класи для проведення соціально-психологічних тренінгів. Якщо працює група психологів (в межах регіону, області), то на неї покладаються такі функції:

- підбір практичних психологів для нижчих рівнів системи управління і надання науково-методичної допомоги у їх становленні;
- поточний контроль за станом роботи практичних психологів у підвідомчих підрозділах;
- узагальнення позитивного досвіду кращих психологів і його розповсюдження;
- організація постійно діючого семінару для практичних психологів;
- періодичне підведення підсумків (поквартально або один раз на півр.) роботи психологічної служби і підготовка звітності у міністерство.

На загальнодержавному рівні психологічна служба виконує такі функції:

- розробка науково обґрунтованих концепцій розвитку психологічної служби в межах відомства;
- підготовка нормативно-правової бази, яка регламентує діяльність служб на всіх рівнях;
- централізоване забезпечення психологічної служби сучасними посібниками, психодіагностичними методами, видання спеціальних журналів, бюлетенів, проведення конференцій; організація підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації спеціалістів-психологів;
- щорічний збір і аналіз інформації про діяльність психологічних служб;
- узагальнення і розповсюдження позитивного досвіду роботи.

Не дивлячись на певні успіхи в роботі психологічних служб країни, ще в

цьому плані є багато проблем. Одна з них – недофінансування, часта зміна спеціалістів-психологів у цих установах, нерозуміння керівниками значущості психолога у їх структурі.

У правоохоронних органах психологічні служби працюють у двох напрямках: 1) підвищення психологічної надійності співробітників; 2) максимальне використання психологічного потенціалу – надання необхідної психологічної допомоги співробітникам у виконанні їх службових завдань.

Перший напрямок передбачає виконання таких видів роботи:

- психологічний відбір кадрів;
- надання допомоги у раціональному розподілу кадрів, враховуючи їх психологічні особливості;
- підвищення психологічної компетентності співробітників;
- діагностика психологічного клімату в робочих колективах, групах і профілактика деструктивних проявів;
- психологічна підготовка кадрів на певні посади, участь в атестації співробітників;
- консультування управлінців;
- консультування співробітників.

Другий напрямок передбачає виконання таких видів робіт:

- вивчення соціально-психологічних явищ в регіоні, які впливають на стан правопорядку;
- психологічне консультування співробітників при розв'язанні поточних службових завдань;
- проведення службово-психологічної експертизи;
- психологічне забезпечення несення служби в екстремальних умовах;
- психологічне забезпечення переговорних процесів у ситуаціях захоплення заручників та при погрозах терористичними актами;
- розробка психологічних портретів серійних убивць;
- здійснення індивідуальної профілактичної роботи;
- психологічний супровід кримінально-виконавчого процесу у пенітенціарних закладах.

Професійні функції практичних психологів в основному однакові у правоохоронних органах, але відрізняються специфікою об'єктів, які вони обслуговують. В основному це: психологічна діагностика, психологічна корекція, психологічна профілактика, розвиток особистості, психологічне консультування. Так що коло діяльності практичних психологів у правоохоронних органах досить широке.

— Питання для самоконтролю

1. Охарактеризуйте галузі юридичної психології.
2. Визначте предмет і завдання кримінальної психології.
3. Визначте предмет і завдання судової психології.
4. Визначте предмет і завдання пенітенціарної психології.
5. Які основні сфери діяльності психологів у галузі юридичної психології?
6. Для розв'язання яких кримінально-правових завдань особливо необхідні знання психології обвинувачуваного?

7. Перерахувати типові випадки, коли призначається судово-психологічна експертиза.

8. Які завдання виконує психолог у пенітенціарній системі?

Лекція 13

Професійна діяльність психолога у медичній сфері

Актуальність медичної психології обумовлена, в першу чергу, тим, що лікувати треба не тільки хворобу, а й загальний психологічний стан хворої людини. Зв'язки психології і медицини настільки тісні, що психолог, який працює з медичним персоналом і хворим, повинен бути добре обізнаним з медичними знаннями, а медичні працівники все більше усвідомлюють необхідність психологічних знань для успішної професійної діяльності.

Тому можна вважати, що медична психологія – це галузь знань, яка в рівній мірі належить як медицині, так і психології. Для розробки проблем медичної психології поєднуються зусилля психологів, фізіологів і лікарів.

Значення психології у медицині людьми усвідомлено досить давно. Ще у VIII ст. великий реформатор в галузі психіатричної допомоги людям у Франції Пінель у своєму «Трактаті про душевні хвороби» писав, що психіатричною лікарнею повинні керувати лікар, адміністратор і психолог. Причому він вважав, найбільш доцільним є випадок, коли лікар має високий рівень компетентності у психології. З XVIII ст. відомі дослідження австрійських лікарів Франца Галля і Франца Месмера, які довели наявність у мозку особливих магнітних флюїдів, тобто психологічних факторів, дія яких призводить до зцілення людей. Їх наукові висновки були покладені в основу розробки методів гіпнозу в медицині, які широко стали використовуватися у медичній практиці.

В XIX ст. безперервно зростав інтерес вчених до психіки здорової людини, а також соматично і психічно хворих. Неврологічна і психіатрична практика потребувала допомоги від психолога для аналізу складних порушень психіки людини. В середині XIX ст. з'являється книга «Медична психологія» Лотце, а в другій половині XIX ст. Д.Х.Тьюк опублікував книгу «Психологічна медицина», хоч вони і відображали в більшій мірі питання психіатрії того часу.

Медична психологія як галузь прикладної психології виділилась в самостійну науку тільки у XX ст. З'являється ряд монографій, які висвітлювали предмет медичної психології. Важливий внесок у розвиток медичної психології зробили зарубіжні вчені Ж. Піаже, М. Принс, З. Фрейд, Е. Кречмер та російські вчені В.М. Бехтерев, С.С. Корсаков, П.Б. Ганнушкін та інші, які вважалися медичними психологами.

Практична робота психологів у медицині була спрямована на розробку і застосування методів психодіагностики (з метою медико-психологічної експертизи), а також методів психотерапії.

Головними методами медико-психологічного вивчення хворих були клінічна бесіда і експериментально-психологічне дослідження душевнохворих. А основними методами психотерапії були сугестивні методи (методи впливу під гіпнозом), психоаналітичні, психологічні (тобто методи, пов'язані з вихованням,

вправами, трудотерапією).

На початку ХХ ст. сформувався новий напрямок у психотерапії, створений З. Фрейдом, – психоаналіз. Цей метод виник з досвіду лікування істеричних станів і стосувався клініки неврозів, психологічного аналізу невротичних проявів та їх психотерапії. Серед учнів і послідовників З. Фрейда були відомі психотерапевти і медичні психологи, які пізніше відійшли від теорії Фрейда і створили власні напрямки роботи. Найбільш відомі серед них К.Г.Юнг і А.Адлер. Карл Густав Юнг працював у Швейцарії і організував у Базелі першу в світі кафедру медичної психології. Німецький вчений Ернст Кречмер опублікував один з перших підручників з медичної психології, який у 1926 р. був перекладений на російську мову і став зразком систематизації медико-психологічних знань в єдності теорії і практики. Він детально розробив психологічні методи дослідження і описав основні методи психотерапії.

Систематизація знань з медичної психології почалася на початку ХХ ст. Цією роботою займався Н.А.Бернштейн, Ф.Г.Рибоков, В.М.Бехтерев та ін. Пізніше були створені спеціальні дослідницькі лабораторії в Києві І. А. Сікорським. До 40-х рр. ХХ ст. в Радянському Союзі, куди входила і Україна, був накопичений багатий досвід в галузі медичної психології. Виходить цілий ряд важливих праць з експериментального дослідження мовлення, мислення, пам'яті, емоційно-вольової сфери впливу на працездатність, ставлення до праці нервово-психічних хворих (Л.С.Виготський, А.Г.Іванов-Смоленський, М.С.Лебединський, А.Р.Лурія, В.Н. Мясіщев та ін..

Велика практична психологічна робота проводилась радянськими психологами в медичних закладах під час війни 1941 – 1945 рр. та після війни. Вони брали участь у відновленні функцій мозку у людей, які отримали поранення в голову, допомагали більш раціонально вирішувати проблеми їх працездатності і психологічної реабілітації. З 1960-х рр. у вищих навчальних закладах СРСР вводиться спеціалізація з медичної психології. Почалась активна співпраця вчених СРСР з чеськими, польськими, німецькими психотерапевтами. У багатьох республіках Радянського Союзу були створені спеціальні наукові центри, школи медичної психології. В Києві на основі теорії установки, розробленої Д.Н.Узнадзе, була створена наукова школа, яка займалась проблемами патопсихологічної діагностики.

У другій половині ХХ ст. розширилась сфера застосування психологічних знань у медицині. Практична психологія стала виділятися організаційно в окрему галузь медичної психології.

Нині у всіх країнах відкриті інститути практичної психології або факультети при університетах і створені спеціальні психологічні служби. Практичні психологи як спеціалісти одержують професійну освіту у вищих навчальних закладах.

В.Н.Карандашев на основі аналізу багатьох робіт з медичної психології виділяє такі головні завдання медичної психології як прикладної науки:

1. Вивчення психічних факторів, які впливають на розвиток хвороб, їх профілактику і лікування.
2. Вивчення впливу тих чи інших хвороб на психіку.
3. Вивчення різних проявів психіки у їх динаміці.

4. Вивчення порушень розвитку психіки.
5. Вивчення характеру ставлення хворої людини до медичного персоналу і оточуючого середовища.
6. Розробка принципів і методів психологічного дослідження у клініці.
7. Створення і вивчення психологічних методів впливу на психіку людини з лікувальною і профілактичною метою.

Ці загальні завдання доповнюються більш конкретними в залежності від характеру захворювання, причин виникнення захворювання, терміну протікання його і реакцій людини на свій стан у період хвороби. Тому в медичній психології виділяють такі основні її напрямки: патопсихологія, нейропсихологія, соматопсихологія, психофармакологія.

Патопсихологія займається діагностикою і вивченням психічних порушень у хворих людей. Тому, на думку Б.В. Зейгарник, відомого російського спеціаліста в галузі медичної психології, патопсихолог повинен перш за все бути психологом і разом з тим добре розумітися в теоретичних основах і практичних питаннях психіатричної клініки. Оскільки в патопсихології вивчаються порушення свідомості, сприйняття, пам'яті, мислення, то в завдання патопсихолога входить виявлення ступеня інтелектуального дефекту і визначення його лікувальних заходів та оцінки їх ефективності.

Найбільш відомі російські спеціалісти в галузі патопсихології В.М. Блейхер і І.В. Крук виділяють такі конкретні завдання патопсихології, як:

1. Одержання даних діагностики.
2. Дослідження динаміки психічних порушень і оцінка ефективності лікувального процесу.
3. Участь у експертній роботі.
4. Участь у реабілітаційній роботі.
5. Дослідження недостатньо вивчених психічних захворювань, їх структури та методів лікування.
6. Участь у психотерапії.

Нейропсихологія вивчає механізми мозку вищих психічних функцій, зміни психіки при локальних ушкодженнях головного мозку в результаті травм мозку. Тоді психолог бере участь в дослідженнях порушень сприйняття (агнозія), порушень цілеспрямованих рухів і дій (апраксія), розладу різних форм мовленнєвої діяльності (афазія), порушень пам'яті (амнезія), порушення уваги, мислення, емоцій та ін.

Соматопсихологія вивчає зміни психічного стану людей, пов'язані з соматичними захворюваннями (бронхіальна астма, кишкові захворювання, серцево-судинні захворювання). Відомо, що стресові стани, хвилювання можуть спричинити вищеозначені захворювання. Цей зв'язок психічного фактору з виникненням і розвитком соматичних і нервово-психічних захворювань одержав назву у науковій літературі як психогенні захворювання. І, навпаки, виникнення захворювань може спричинити зміни в психічному стані людини. Встановлено, що серцево-судинні захворювання супроводжуються страхом, підвищеною тривожністю, особливо в другій половині дня або ближче до ночі, тому що саме в цей період людина гірше себе почуває, ніж вранці або в середині дня; при туберкульозі характерним у хворих є періодичні прояви ейфорії (непомірна

радість, байдужість, підвищений веселий настрій та ін.); при кишкових захворюваннях пацієнти у більшості роздратовані, пригнічені, проявляють іпохондрію (підвищену тривогу за здоров'я) та ін.

Все це накладає на медичного психолога додаткові зобов'язання, виконання специфічних завдань.

Психофармакологія вивчає вплив лікарських препаратів на психіку людини, вивчення психічних змін у людини під впливом вживання ліків. У цьому випадку спостережень за хворими мало, треба проводити детальну експериментальну роботу, яка має дуже велике практичне значення.

Робота психолога в медичній сфері завжди розпочинається з **психодіагностики**, мета якої полягає в тому, щоб за допомогою різноманітних методів обстеження встановити достатньо повну картину психологічних особливостей людини, вивчити зміни психічних процесів у людей з різними порушеннями. В процесі діагностики виявляються причини конкретного порушення, які дозволяють надати своєчасну і ефективну допомогу. Важливими завданнями діагностики є вивчення особливостей інтелекту, емоційно-вольової сфери особистості пацієнта. У психології напрацьовано багато методів діагностування, тому професійний психолог виявляється дуже корисним в медицині при складанні історії хвороби (анамнез), проведенні медико-психологічної експертизи, медико-психологічного консультування.

Бесіда як діагностичний метод дозволяє одержати інформацію про внутрішні процеси, суб'єктивні переживання і особливості поведінки людини, які можуть бути виявлені з допомогою об'єктивних методів. Бесіда є методом встановлення особистих контактів з клієнтом і часто використовується не тільки як діагностичний метод, а і як психотерапевтичний прийом.

Встановлення позитивних особистісних стосунків між учасниками бесіди вимагає спеціальної технології її проведення, яка включає місце проведення, вміння створити довірливу атмосферу, проявити щире зацікавлення проблемою співрозмовника. Результативність бесіди залежить від рівня професіоналізму практичного психолога, наявності комунікативних здібностей, спрямованості на іншу особу, спостережливості, здатності аналізувати ситуацію. Все це дозволяє визначити оптимальний варіант розв'язання проблеми чи оптимальну тактику взаємодії.

Метод спостереження – один із основних в клінічній діагностиці, який включає систему спеціальних прийомів, що забезпечують найбільшу інформативність і точність спостереження. Як приклад можна навести карту спостережень Д.Скотта яка використовується в роботі практичного психолога.

Для більш точного уявлення про індивідуальні особливості людини використовують відомості про життя людини – **анамнез**. Цей метод ще називають біографічним. Біографічний метод допомагає встановленню багатьох причин тих чи інших психічних змін у поведінці людини.

Тестування як метод використовується часто на початку хвороби і після лікування з метою встановлення психічних змін у людини за рахунок лікування. Повторне тестування дає можливість визначити індекс покращання чи індекс погіршення психічного стану людини. За результатами таких тестувань можна дати виважені рекомендації пацієнтам.

Можливість активної участі медичних психологів у лікувальному процесі у вітчизняній медицині, як правило, обмежена. Це вважається професійною діяльністю лікарів-психіатрів. Медичні психологи не мають права приписувати хворому психотропні препарати. І у нашій країні, і в зарубіжних країнах людина без медичної освіти не має права займатися будь-яким видом лікувальної діяльності. В той же час одним із важливих напрямків лікувальної роботи є психотерапія – використання методів психологічного впливу для лікування хворого, для покращання його психологічного стану. Протягом багатьох рр. проходять дискусії про можливість використання психотерапевтичних засобів медичними психологами. Цей вид діяльності ще називають психокорекцією. Але в науковій літературі, як зазначає В.Н. Карандашев, якщо психологічний вплив на людину здійснює лікар, то це називається психотерапією, а якщо психолог, то ця робота називається психокорекцією.

Термін «психотерапія» – міжнародний і в більшості країн світу однозначно використовується по відношенню до методів роботи, які здійснюють професійні психологи.

Б.Д.Карвасарський, посилаючись на висновки багатьох спеціалістів, називає три особливості психотерапії, які відрізняють її від інших методів лікування, а саме:

1. Використовуються психологічні засоби зміни особистості, засновані на застосуванні основ психології (на відміну від засобів, які використовуються у медицині, фармакології, педагогії, юриспруденції).

2. Застосовуються ці засоби і методи професійні, тобто підготовленими спеціалістами і персоналом, які діють усвідомлено і цілеспрямовано, які вміють науково обґрунтовувати свої дії, відтворювати їх в процесі психотерапії з різними пацієнтами і оцінювати їх результативність.

3. За допомогою психотерапії лікують осіб, які мають порушення психіки.

Далі говориться що про можливість використання психотерапії в роботі психологів, про це свідчить і зміст Декларації з психотерапії, яка була прийнята Європейською асоціацією психотерапії 21 жовтня 1990 р. у Страсбурзі. У цій Декларації говориться, що:

1. Психотерапія є особливою дисципліною у галузі гуманітарних наук, заняття якою є вільною і незалежною професією.

2. Психотерапевтична освіта вимагає високого рівня теоретичної і клінічної підготовки.

3. Гарантованою є різноманітність психотерапевтичних методів.

4. Освіта в галузі одного з психотерапевтичних методів повинна здійснюватись інтегрально, воно включає теорію, особистий терапевтичний досвід і практику під керівництвом супервізора, одночасно набуваються знання про інші методи.

5. Доступ до такої освіти можливий за умови широкої попередньої підготовки, зокрема в галузі гуманітарних і суспільних наук.

Таким чином, психотерапевтом може вважатись і лікар, і психолог, які у своїй професійній діяльності використовують методи психотерапії. Психотерапія як спеціальність визнана у всіх країнах світу. Психолог може працювати в медичних і в немедичних закладах. Для роботи в медичних закладах психолог

мусить пройти спеціальні курси, щоб одержати диплом або сертифікат і отримати право працювати психотерапевтом.

Існує багато методів психотерапії. Традиційні психотерапевтичні методи ділять на раціональну і сугестивну терапію.

Раціональна психотерапія заснована на раціональному, тобто усвідомленому розуміння пацієнтом причин і характеру протікання своєї хвороби. Цей метод був заснований П. Дюбуа у 1913 р. Він проводиться у формі бесіди з пацієнтом і побудований на логічній аргументації у запевнюючих впливах. Хворому у доступній формі повідомляється про причини захворювання і з допомогою запевнень змінюється його неправильне ставлення до свого хворобливого стану на більш оптимістичне. У процесі психотерапевтичної бесіди пацієнту задаються прямі або непрямі запитання, обговорюються зв'язки його станів з різними життєвими ситуаціями, особливостями стосунків з іншими людьми. Такі бесіди проводяться індивідуально і з групою пацієнтів. Проблеми обговорюються і виносяться варіанти рішень. Головна мета психотерапії: логічно обґрунтувати проблему, роз'яснити, заспокоїти.

Бесіди мають свої різновиди з включенням пацієнтів у певні дії. Тоді психотерапія може називатись: психодрама, ігрова терапія, арттерапія, музикотерапія та ін.

Сугестивна психотерапія – це метод, який полягає у впливі на переживання пацієнта шляхом словесного переконання під час сну у стані повного розслаблення організму. Пацієнт повинен мати позитивний настрій і слухати тільки психотерапевта. Серед усіх методів сугестивної психотерапії найбільш відомий метод, який увійшов широко у науковий і практичний обіг, – **гіпнотерапія**. Термін «гіпноз» в перекладі з грецької – сон, він був запропонований англійським хірургом Джеймсом Бредом у 1841 р. Таким чином, стан гіпнозу визначається як подібний до сну стан. Пізніше почали вивчати вплив гіпнозу на хворих істерією та нервово-психічними захворюваннями. Спеціалісти доводять, що людина краще піддається переконанню в стані гіпнозу, тому що під час сну свідомість в значній мірі виключена. При цьому важливо, щоб пацієнт не протидіяв гіпнозу, був пасивним, схильним до переконання. В.Н.Карандашев стверджує, що в стані гіпнозу переконання найбільш дієві і зберігаються протягом довгого часу. Сила переконання в стані гіпнозу досить значуща, тому його можуть проводити тільки спеціально підготовлені лікарі або клінічні психологи і з великою обережністю.

До сугестивних методів відносять також релаксацію і аутотренінг.

Релаксація – досягнення людиною повного розслаблення м'язової і нервової системи, що сприяє зниженню нервово – психічної напруги чи тривоги. Медичні психологи навчають людей релаксації для того, щоб вони могли більш успішно самі долати надмірну напругу.

Аутотренінг – це використання людиною прийомів самопереконання при повному м'язовому розслабленні. Цей метод використовується для зняття нервово-психічної напруги, емоційної саморегуляції, психологічного настрою на певні думки і стани.

Особливим методом психотерапії є **психоаналіз**. Цей метод був запропонований австрійським лікарем і психологом Зігмундом Фрейдом.

Психоаналізом називаються як теорія психічного життя, так і метод зцілення душі, розроблений ним. У процесі лікування психоаналітик допомагає пацієнту звільнитись від непотрібних сумнівів, самозвинувачень, нерозумних поривів, невинуватого почуття провини та ін. Повний курс лікування, як правило, тривалий (не менше р.) при систематичних зустрічах з психоаналітиком. Використовується цей метод для лікування неврозів або життєвих проблем здорових людей.

Психоаналіз на сучасному етапі розвитку медичної психології визнаний суспільством Західної Європи і Америки, існують інститути і факультети в університетах, які готують професійних психоаналітиків. Особливим авторитетом психоаналітики користуються в США і Німеччині.

Реально ситуація з психотерапевтичною роботою в системі охорони здоров'я складається таким чином: хвора людина звертається до лікаря за допомогою, а вибір терапії залежить не від діагнозу чи інших об'єктивних характеристик стану пацієнта, а від того, до якої школи (наукової) зараховує себе лікар. А це не завжди доречно. Тому в реальній практичній роботі психотерапевт мусить володіти різними методами психотерапевтичного впливу на людину, вміти компонувати їх або вибирати окремі з них самостійно.

Психопрофілактична діяльність медичного психолога – це система заходів, спрямованих на зниження нервово-психічних захворювань, на попередження виникнення психічних захворювань. Вона включає в себе розробку і впровадження законодавчих заходів, спрямованих на охорону психічного здоров'я людей, покращання виробничих і побутових умов життя. Важливим засобом психологічної профілактики є пропаганда психогігієнічних знань і здорового способу життя. З цією метою створюються психдиспансери, які займаються виявленням, обліком і лікуванням захворювань. У їх діяльності беруть участь і медичні психологи.

Одним із важливих напрямків медичної психології є психологічна і соціальна реабілітація хворих. Реабілітація полягає в проведенні комплексу медичних, педагогічних, професійних, психологічних заходів, спрямованих на відновлення працездатності, особистого і соціального статусу людей, які перенесли захворювання. Головним в такому випадку є відновлення у людини втраченої активності здатності до активного життя, допомога у правильній оцінці можливостей. Це випадки, коли людина довго перебувала в лікарні і втратила здатність до попереднього виду діяльності, за рахунок чого з'являється підвищена тривожність, психологічна напруга. В якості психопрофілактичного і реабілітаційного засобу може бути використане санаторно-курортне лікування, де застосовуються не тільки фактори природи – сприятливий клімат, мінеральні води, лікувальні грязі, а й фізіотерапія, лікувальна фізкультура, масаж та ін.

Реабілітаційна робота медичного психолога необхідна в роботі з інвалідами дитинства, які стали такими в результаті травм і тяжких захворювань. Ця категорія людей потребує одночасно психологічної і соціальної реабілітації та адаптації до умов життя в тому середовищі, де вони проживають. Психологічні наслідки, які пов'язані з одержанням інвалідності, проблеми соціально-психологічної їх адаптації вивчені ще дуже мало, як зазначається у психологічному довіднику кінця ХХ ст..

В останні рр. медичні психологи все частіше залучаються до участі у наукових і практичних дослідженнях із посттравматичними стресами. Сюди відносяться стресові стани людей через землетруси, пожежі, аварії, насильства, загрози життю, військові конфлікти. У цих випадках психологічна допомога відіграє вирішальну роль, тому що посттравматичним стресом називають емоційні, особистісні, поведінкові зміни, які з'являються у людини після виходу із травматичної ситуації. Психологічна допомога необхідна, тому що у свідомості людини певний період весь час відтворюються образи і хвилювання, пов'язані з травмою, підвищується фізіологічна і психологічна збудженість, яку треба знизити або довести до норми.

Найбільш пріоритетними сферами діяльності медичного психолога, за висновками Є.В.Щедріної, в останні рр. визнані такі:

1. Робота в галузі охорони материнства і дитинства.
2. Галузь експериментальної медицини (допомога людям, які потрапили у стихійні катастрофи та ін.).
3. Служби, пов'язані з наданням медичної допомоги в лікарнях людям з соматичними захворюваннями.
4. Робота медичних психологів в онкологічних, психоневрологічних диспансерах.

Найбільш актуальними і перспективними завданнями розвитку медичної психології і медичної психологічної служби В.В.Гульдан і Ю.В.Назаренко називають такі:

1. Створення дитячої і підліткової медико-психологічної служби, бо медичні психологи беруть участь у диспансеризації дітей і підлітків для своєчасного виявлення і корекції затримок і порушень психічного розвитку.
2. Розвиток позалікарняної медико-психологічної допомоги, завданням якої є виявлення і психологічна корекція психосоматичної і сомато – психологічної патології, нервово-психічних розладів, передхворобливих станів, які вимагають медико-психологічної допомоги.
3. Створення служби медико-психологічної реабілітації хворих з соматичною, неврологічною і нервово-психічною патологією. В цих службах медичні психологи розв'язують такі завдання: нейропсихологічна і патопсихологічна діагностика порушених психічних і мозкових функцій, втрачених певних особистісних якостей та їх відновлення; діагностика охоронних сторін особистості з метою їх активізації в процесі відновлювального лікування; діагностика і психокорекція функціональних розладів, участь у розв'язанні завдань трудової експертизи.
4. Створення служб екстреної медико-психологічної допомоги для надання термінової професійної допомоги людям, які постраждали в технологічних катастрофах, аваріях на транспорті або на виробництві, при спробі самогубства, від кримінальних посягань або стали жертвами соціальних конфліктів. Експрес – діагностика реактивних станів у потерпілих – найперше завдання медичного психолога, пов'язане з попередженням паніки у людей, які потребують термінової медико-психологічної і психіатричної допомоги.

Питання для самоконтролю

1. Що вивчає медична психологія?
2. Які вчені і практики зробили вагомий внесок у первинний розвиток медичної психології?
3. У чому полягає завдання медичної психології як прикладної науки?
4. Які основні розділи клінічної психології?
5. Що таке раціональна психотерапія?
6. У чому полягає сутність психоаналізу як методу психотерапії?
7. В яких закладах можуть працювати медичні психологи?
8. Які напрямки розвитку психологічної служби на даний час є найбільш актуальними і перспективними?

Лекція 14

Психологічна робота в політиці. Психологічна робота з сім'єю

План

1. Психологічна робота в політиці.
2. Психологічна робота з сім'єю

1. Психологічна робота в політиці.

Прикладні дослідження і практична робота у сфері політики мають великий досвід у світовій психології. В Росії уже в XIX ст. проводились серйозні політико-психологічні дослідження, які випереджували досвід європейських вчених. Це визнавали світові авторитети в галузі психології з Німеччини Г.Спенсер і В.Вундт, які жалкували, що не знають російської мови, щоб познайомитися з результатами досліджень російських вчених, наприклад, дослідженням Д.Д.Бессонова про поведінку солдат під час розгону натовпу і демонстрацій, дослідженнями В.Х.Кандинського, А.А.Токарського та ін. Про самогубство тощо.

Теоретичні основи знань з політичної психології формуються на початку XX ст. У 1908 р. Т.Уоллес видав роботу «Человеческая природа в политике». У 1905 р. вийшла книга К. Головіна «Вне партий. О политической психологии», в якій досить глибоко показано вплив національно-історичних і етнопсихологічних особистостей народів Франції, Німеччини на розвиток державності і політичного життя у цих країнах. Основи політичної психології закладені у працях таких відомих психологів як Вундт, Фрейд, Адлер, Скіннер, Левін Маслоу, Еріксон, Г.Лассеуелл та ін.

Наприклад, Г.Лассеуелл досліджував матеріали медичних карт політиків, за допомогою яких шукав окремі неусвідомлені мотиви вчинків політичних діячів і знаходив їх в особливостях дитячого розвитку, у тих конфліктах, які залишили в душі майбутнього політика психологічні травми, і зробив висновок про те, що саме влада є тим засобом, який компенсує виявлені з дитинства психологічні травми. У цьому напрямку плідно працювали відомі американські психологи –К. Левін, Г. М юррей, Л. Фестингер та ін. У 40-х рр. XX ст. стали проводитись перші соціально-психологічні дослідження поведінки виборців. У 1942 р. на замовлення

уряду США було проведено перше практично орієнтоване дослідження особистості політичного діяча Гітлера, яке здійснив психіатр У.Ландер і опублікував 1972 р. У цей період почала проводитись велика робота з розробки психологічних методів розв'язання політичних конфліктів. Знаменитим став 1968 рік, коли була створена перша кафедра політичної психології у Бельському університеті, і цей рік вважають роком народження політичної психології як самостійної наукової дисципліни. В наступні рр. ця галузь науки набула нового розвитку. Тепер існує досить великий досвід роботи у цій галузі. Видається міжнародний журнал «Політична психологія», фундаментальні твори зарубіжних вчених, таких як М.Херман, І.Джаніс, В.Стоун, П.Шиффер та ін.

У нашій країні з 1980 р. словосполучення «політична психологія» вперше з'явилося у спеціальних наукових виданнях. З тих пір в Інституті психології російської академії наук було проведено ряд досліджень з проблем політичного соціалізації, політичної пропаганди, політико-психологічної типології суспільства.

Перша кафедра політичної психології в Радянському Союзі була створена у 1990 р. у Петербурзькому університеті. Із вітчизняних вчених відомі Є.Б.Шестопад, А.І.Юр'єв, А.М.Зімічев, Г.Г.Ділігенський, ЛЛ. Гофман і т.ін.

Політична психологія сучасного періоду – це наука, яка вивчає психологічні умови ефективності політичної діяльності. Доведено, що політичні процеси обумовлені не тільки факторами, а й емоціями, ілюзіями, стереотипами, індивідуальними особливостями політиків, їх міжособистісними відносинами. Психологічні фактори відіграють величезну роль у прийнятті політичних рішень, тому в політичній психології вивчаються психологічні фактори прийняття політичних рішень, психологічні умови їх сприйняття, роль особистісних характеристик та іміджу політичного лідера та ін.

Вчені виділяють кілька конкретних напрямів практичного вивчення соціально-психологічних явищ у сфері політики.

1. Психологія політичного лідерства вивчає особливості політичної поведінки, стилі прийняття політичних рішень лідерами, створення іміджу політика. Розробляються психологічні типології політичних діячів, виходячи з досліджень, які дають підстави відповісти на запитання: чому деякі люди так намагаються увійти до владних структур. Найбільш розповсюджене пояснення цього явища, цієї мотивації полягає в тому, що влада стає засобом компенсації особистих психологічних комплексів або невдач професійної діяльності.

2. Психологія політичних конфліктів, криз і їх розв'язання, вивчення соціально-політичної напруги, політичної боротьби. За способами прояву конфлікти, наприклад, ділять на: ігри, дебати, війни. Конфлікти можуть бути конструктивними і деструктивними. Знання типології конфліктів та причин їх виникнення допомагає психологам визначити психологічні механізми, які лежать в їх основі, та підібрати необхідні методи усунення конфліктів або факторів, які їх провокують. Конфлікти політичні виникають, як правило, через неправильний розподіл влади, повноважень та ін. Найкращим методом розв'язання таких конфліктів є переговори як метод управління конфліктом. Цей метод полягає в наборі тактичних прийомів, спрямованих на пошук взаємовигідних рішень, які враховують інтереси усіх зацікавлених сторін. Для розв'язання міжособистісних

політичних конфліктів є в психології цікава типологія міжособистісних стратегій, яку пов'язують з поведінкою птахів. Вона включає «стратегію страуса», «стратегію голуба» і «стратегію яструба». «Стратегія страуса» характеризується як намагання уникнути конфлікту, «стратегія голуба» – зробити спробу закінчити конфлікт будь-якими методами, навіть за рахунок односторонніх поступок, «стратегія яструба» полягає у намаганні розбити супротивника, отримати однозначно перемогу над ним.

3. Психологічне забезпечення політичної пропаганди і агітації, політичної реклами, формування суспільної думки, пошук шляхів впливу на установки і настрої громадян. Для такого впливу мало соціально-економічного і політичного змісту, треба ще створити «образ» політичного діяча, вибрати спосіб представлення народу відповідної інформації. Спеціалісти відмічають важливу роль у цьому процесі політичної реклами, яка мусить бути мажорною, наступаючою, вносити у свідомість людей почуття впевненості. Головними каналами формування суспільної думки виявляються газети і журнали, хоч деякі спеціалісти доводять, що найсильнішим способом впливу на маси є **чутки**.

4. Психологія прийняття політичних рішень і соціально – політична експертиза прийнятих рішень. Завдання психолога полягає в коригуванні цих рішень з точки зору психологічної грамотності.

Рішення мусить враховувати психологічний фактор з економічним, а не провокувати нереалістичні очікування, деструктивні дії або депресивні реакції людей. Тут дуже важливим є компетентність психолога у питаннях, з яких приймаються рішення. Тому для забезпечення прийняття виважених рішень створюються експертні групи, до яких входять психологи, соціологи, психотерапевти та інші спеціалісти. Ці групи мусять бути стабільними, бо тимчасово організовані групи, які не володіють ситуацією в усіх деталях, можуть не дати бажаного результату. Якщо формується негативна суспільна думка щодо прийняття непопулярних рішень, то психологи повинні виявити дійсні причини незадоволення людей, визначити найбільш вагомі аргументи заспокоїти людей.

5. Комплексне соціально-психологічне дослідження проблеми організації і проведення виборчих кампаній на регіональному і загальнодержавному рівнях. Попереднє вивчення соціально – політичної ситуації, створення іміджу кандидату і вплив його образу на виборців. Позитивний образ лідера і його політики – необхідна умова успіху. Як відмічає Л.Я. Гофман, роль спеціалістів з реклами в організації передвиборчої компанії досить суттєва. Психологи консультують кандидата на виборчі посади з багатьох питань, починаючи з того, яку інформацію можна давати про сім'ю, особисте, творче, професійне життя, навчити його домагатись того, щоб на основі одержаної інформації виборці сприймали його і як чесну, порядну, принципову людину. Психолог допомагає лідеру підготуватися до зустрічі з різними категоріями людей, вибрати правильну модель поведінки, уявити, яку реакцію викличуть його слова, вчинки.

Не дивлячись на актуальність психологічних проблем у сфері політики, професійні психологи майже ніколи, на думку Л.Я.Гозмана, не займають відповідальних посад у політичних структурах в Західній Європі. Крім цього, як вважає Л.Я. Гозман, робота психолога в політиці не може бути масовою, оскільки

тільки політики високого рангу можуть собі дозволити власних психологів.

2. Психологічна робота з сім'єю

Сім'я – найважливіша сфера людських стосунків, але її роль у становленні і розвитку окремої особистості, її якостей, емоційних станів була усвідомлена вченими і практиками тільки у другій половині XX ст. На даний час уже є багато досліджень з цієї проблеми. Сім'ю досліджують різні наукові дисципліни: соціологія, демографія, етика, педагогіка, юриспруденція, психологія, медицина. Усі вони консультують сім'ю з урахуванням сфери своєї діяльності.

Науково-практичний підхід до психологічного вивчення сім'ї концентрується, як правило, навколо такої проблематики:

- психологія сексуальності, симпатії, любові;
- функції сім'ї;
- етапи розвитку сім'ї;
- функціонально-рольова структура сімейних відносин;
- психологія подружніх відносин;
- психологія дитячо – батьківських відносин;
- види консультування сім'ї;
- концептуальні моделі психотерапевтичної роботи з сім'єю. Не дивлячись на те, що поняття «нормальна сім'я» дуже умовне і в різних культурах різне уявлення про нормальну сім'ю, вчені і практики різних країн явно чи неявно до вивчення проблеми сім'ї підходять з точки зору норм. Нормальна сім'я – це сім'я, яка створює умови для емоційного благополуччя її членів, для функціонування і розвитку кожної особистості, для виховання дітей.

З точки зору соціальної психології об'єктом вивчення в сім'ї є:

- особистість (чоловіка, жінки, дітей) в контексті сімейних (батьківсько – дитячих і подружніх) стосунків;
- процес і міжособистісної взаємодії;
- сім'я як мала група і стосунки в ній.

Практичні психологи орієнтовані на такі види роботи:

- діагностика особистості і типів сімейних відносин;
- консультування;
- психотерапія сім'ї.

У науковій літературі часто розрізняють поняття «стать» і «гендер». Терміном «гендер» позначають стать як соціальне явище, що характеризує сукупність особистісних і соціальних ознак, які відрізняють чоловіка від жінки. Різниця в статі генетично визначена. Гендерні особливості формуються на основі засвоєння статевих ролей, соціальних ролей і є основною формуювання міжособистісних стосунків.

Психологія сімейних відносин вивчає і підготовку молоді до сімейного життя, і весь комплекс наукових й практичних проблем, які виникають або можуть виникнути до створення сім'ї, в процесі її існування і розвитку, а також після її розпаду.

Весь комплекс соціально-психологічних проблем сім'ї, як правило, зводиться до трьох основних груп:

- 1) досімейні;

- 2) подружні;
- 3) стосунки між батьками і дітьми.

У кожній із груп психолог виконує одні і ті ж види роботи:

1. Діагностика дає можливість зібрати необхідну інформацію. Проводиться вона у формі бесіди, інтерв'ю, тестування, анкетування.

2. Консультування – це психологічна допомога членам сім'ї у розв'язанні їх проблеми. Головним методом психологічного консультування виступає діалог психолога з клієнтом, подружньою парою, всією родиною.

3. Психотерапія здійснює корекцію дисгармонії сімейних стосунків, які можуть стати джерелом травматизації особистості.

В цілому під сімейною психотерапією розуміють систему психологічних впливів на сім'ю чи окремих її членів з метою оптимізації її функціонування.

Основним об'єктом сімейної психотерапії є сім'я як джерело психологічної травматизації особистості, порушення функціонування сім'ї. Виділяють три види психотерапії:

- психотерапія подружніх відносин;
- психотерапія дитячо – батьківських стосунків;
- психотерапія при психічних і соматичних захворюваннях окремих членів сім'ї.

Сімейна психотерапія проводиться в різних умовах: у центрі психологічного здоров'я, у школах, лікарнях, психолого-педагогічних консультаційних пунктах, у сім'ях, агентствах соціального захисту, у приватних психологічних консультаціях.

1. Питання для самоконтролю

2. Які Ви знаєте соціально-психологічні теорії кінця XIX ст. ?
3. Які Ви знаєте етапи становлення експериментальної соціальної психології?
4. Які Ви знаєте етапи становлення і розвитку прикладної соціальної психології?
5. Роботи яких європейських вчених найбільш відомі в сучасній соціальній психології?
6. Які Ви знаєте галузі наукових досліджень сучасної соціальної психології?
7. Які основні завдання практичного психолога на виробництві чи в організації?
8. Коли був покладений початок фундаментальних і систематичних досліджень в галузі політичної психології?
9. Які Ви знаєте напрямки практичного вивчення соціально – психологічних явищ у сфері політики?
10. Охарактеризуйте напрямки роботи сімейного психолога.

Лекція 15

Особливості професійної та особистісної готовності психолога до практичної діяльності

План

1. Професійний розвиток майбутнього психолога.
2. Загальні, професійні компетентності психолога.
3. Основні критерії професійної придатності психолога до практичної діяльності.
4. Комунікативна компетентність як умова успішної практичної діяльності психолога.

1. Професійний розвиток майбутнього психолога

Професійний розвиток майбутнього психолога є багатограним процесом, який охоплює здобуття теоретичних знань, розвиток практичних навичок, формування професійної етики, саморефлексії тощо. Цей розвиток починається з навчання в закладі вищої освіти й триває впродовж усього професійного життя.

Професійний розвиток – це безперервний процес, який сприяє навчанню впродовж усього життя, що триває протягом кар'єри психолога, та адаптується до змін у практичному середовищі професійних сфер, галузей психології, нової інформації та потреб клієнта.

П. А. Казар'ян (2016) вважає, що професійний розвиток майбутнього психолога починається на етапі професійної підготовки в закладі вищої освіти через вивчення етичних норм і подальше занурення у професійну діяльність.

Враховуючи сучасні виклики, вища освіта все більше покращує та адаптує потрібні умови для професійної підготовки психолога «як компетентного фахівця, орієнтованого на постійний професійний розвиток, що в результаті забезпечує продуктивну професійну діяльність і самореалізацію. Крім успішного оволодіння потрібною базою знань та умінь відповідно до специфіки обраної спеціальності, важливим є наявність професійно-значущих якостей і практичних навичок, що є однією з умов готовності до професійної діяльності».

Готовність майбутнього психолога до професійної діяльності може охоплювати два взаємодоповнюючих рівня: 1) особистісний, що містить у собі такі складові, як: мотиваційно-ціннісну, емоційну та когнітивну; 2) діяльнісний, що охоплює мотиваційно – оціннісну складову або ставлення студента до майбутньої професії.

Професійна діяльність психолога визначається кваліфікацією, вибором спеціалізації, розвиненою особистісною зрілістю, кар'єрними шляхами та досвідом. На думку І. П. Якимчук (2018), формування особистісної зрілості майбутнього психолога під час професійного навчання є запорукою здійснення успішної професійної діяльності.

Особливості професійної підготовки психологів можуть охоплювати широкий спектр тем і практичних навичок, важливих для успішної роботи в галузі психології. До них можуть належати вивчення: базових психологічних теорій, методів і методик психологічної діагностики, корекції, розробки індивідуальних програм, тренінгів і підтримки клієнтів, уміння працювати з різними людьми, з

різними проблемами та в різних підходах.

В. Г. Панок (2016) у зміст професійної підготовки психологів додала три напрями:

- 1) загальнопсихологічна підготовка;
- 2) спеціально-психологічна підготовка;
- 3) спеціалізація в певному напрямі психології.

Н. О. Антонова (2012) професійну підготовку психолога розглядає як процес формування готовності до професійної діяльності, основним засобом якого є самосуб'єктивація (самотворення себе як суб'єкта життєдіяльності загалом і професійної діяльності зокрема).

На думку Н. В. Чепелевої (1999), система професійної підготовки практичного психолога складається з трьох рівнів:

Перший рівень – світоглядний, що забезпечує формування стійкої системи цінностей, засвоєння норм, зразків і правил поведінки відповідно до Етичного кодексу психолога.

Другий рівень – професійний, що передбачає оволодіння відповідною системою знань, технологією майбутньої практичної діяльності, формування психологічної культури.

Третій рівень – особистісний, який відповідає за формування професійно-значущих якостей особистості, її гуманістичної спрямованості, здатності до професійної ідентифікації.

В узагальненому вигляді етапами професійного розвитку психологів вважають:

1 етап – захоплено-романтичний, що виявляється в період першого знайомства з психологією.

2 етап – самоствердження, коли прагнеш «дізнатися щось таке» або опанувати певною «екзотичною методикою», яка стане універсальною для роботи із будь-яким клієнтом.

3 етап – перші розчарування й пошук нових особистісних сенсів у навчанні й подальшій роботі. Це найбільш відповідальний етап. Оскільки тут вирішується основне питання: навчиться студент-психолог долати «кризи розчарування» або вони просто «розчарують» його повністю.

4 етап – початок самостійного вирішення певних психологічних проблем із застосуванням відомих технологій і методів та набуття власного стилю діяльності. На цьому етапі відбувається отримання негативного досвіду від застосування технологій і методів та їхньої власної модифікації.

5 етап – спроби працювати по-новому сприяє певним інсайтам: здобувач вищої освіти починає усвідомлювати, що для подальшої творчої роботи й індивідуального стилю йому потрібні ґрунтовні знання психологічних теорій і методологій.

6 етап – звернення до теоретичних і методологічних основ психології, тобто до всього того, що на етапі навчання в закладі вищої освіти в багатьох студентів зазвичай викликає нерозуміння того, навіщо взагалі потрібен цей навчальний матеріал. У певний момент стає зрозуміло, що без цього базису неможливе подальше професійне зростання.

7 етап – імпровізація та творчість на основі оновленої теоретичної і

методологічної бази, де органічно поєднуються теорія та практика, наука й психологічне мистецтво.

До етапів професійного розвитку практичних психологів у сучасній Україні відносять:

1. Освітній етап

1) *Освітньо-кваліфікаційний рівень «бакалавр»* – тривалість навчання 4 роки.

Основний зміст: отримання базових знань з психології, вивчення основних психологічних теорій і методів, введення в психологічну діагностику й консультування, знайомство з етичними стандартами професії тощо. Початкова практика під наглядом викладачів, участь у навчальних, наукових психологічних проектах тощо.

2) *Освітньо-кваліфікаційний рівень «магістр»* – тривалість навчання 1,5–2 роки.

Основний зміст: поглиблене вивчення спеціалізованих тем з психології, участь у науково-дослідницьких проектах, розробка та проведення власних досліджень, практичні курси з психологічного консультування та терапії тощо. Інтенсивна практика в бізнес-структурах, клініках, школах, соціальних службах під керівництвом досвідчених викладачів-психологів.

2. Практичний етап

1) *Стажування та практика:*

Мета: набуття практичного досвіду роботи з клієнтами, застосування теоретичних знань на практиці, розвиток професійних навичок.

Особливості: робота під супервізією, проведення консультацій, участь у психотерапевтичних сесіях, розвиток інтервізійних груп.

2) *Супервізія:*

Мета: забезпечення якості надання психологічних послуг, професійний розвиток, підтримка та зворотний зв'язок від більш досвідчених колег.

Особливості: регулярні зустрічі із супервізором для обговорення складних випадків, аналізу роботи, визначення напрямів для професійного розвитку.

На сьогодні супервізія є визнаним методом фахової підготовки психологів-практиків і підвищення професійної компетентності уже практикуючих фахівців.

3. Професійний розвиток та вдосконалення

1) Безперервне навчання та підвищення кваліфікації у різних формах: участь у семінарах, тренінгах, вебінарах, лекціях, конференціях, курсах підвищення кваліфікації як в Україні, так і за кордоном.

Мета: оновлення знань, вивчення нових методик, адаптація до змін у науково-практичній сфері психології.

2) Членство в професійних асоціаціях, що має переваги доступу до професійних ресурсів, зокрема й міжнародних, можливість обміну досвідом, участь у колективних проектах, отримання професійної підтримки й акредитації.

Приклади асоціацій: Українська психологічна асоціація, Українська Асоціація Когнітивно-Поведінкової Терапії (УАКПТ), Національна психологічна асоціація (НПА) тощо.

3) Кар'єрний шлях:

Можливості: загалом кар'єра психолога має досить широкі перспективи завдяки попиту на професійні послуги в різних галузях. Відбувається перехід від ролі практикуючого психолога до викладача закладу вищої освіти, керівника психологічного центру, участь у науково-дослідницьких проєктах тощо.

Перспективи: розвиток власної практики, спеціалізація в певних галузях психології (наприклад, дитяча, клінічна, спортивна психологія тощо).

Можливість працювати в різних напрямках, а саме:

1) *клінічна та психотерапевтична практика* (психологи можуть працювати в лікарнях, клініках, реабілітаційних центрах або вести приватну практику. Цей напрям охоплює психотерапію, консультування, психодіагностику, роботу з травмами та психічними розладами. Тут можна обрати спеціалізації: дитяча психологія, психотерапія залежностей, робота з парами, нейропсихологія, травма-фокусна терапія тощо);

2) *освіта й робота з дітьми* (психологи, які працюють в освітній сфері, можуть консультувати дітей і батьків, допомагати розв'язувати проблеми навчання, поведінки, адаптації в колективі, запобігання булінгу, проявам агресії тощо. Вони можуть проводити тренінги для вчителів і батьків, сприяти розвитку інклюзивної освіти);

3) *організаційна та психологія бізнесу* (в бізнесі психологи займаються підбором персоналу, адаптацією співробітників, оцінкою ефективності команди, коучингом і розвитком лідерських якостей тощо. Цей напрям стає дедалі більш популярним, адже компанії розуміють, що психологічний клімат у колективі й індивідуальний розвиток працівників позитивно впливають на продуктивність);

4) *кризова психологія* – це спеціалізація для роботи з людьми, які переживають стресові та кризові ситуації (наприклад, стихійні лиха, травматичні події, втрати). Кризові психологи можуть працювати в державних установах, гуманітарних організаціях, реабілітаційних центрах, забезпечуючи підтримку в екстремальних умовах і критичних ситуаціях життя;

5) *судова та кримінальна психологія (психологічна експертиза)*. Психологи допомагають в аналізі поведінки злочинців, проводять психодіагностику, допомагають з реабілітацією колишніх ув'язнених, а також працюють із жертвами злочинів. Вони часто співпрацюють із правоохоронними органами, складають психологічні профілі та беруть участь у процесі слідства, в судовомедичних і психологічних експертизах. Надають психологічні висновки під час процесів розлучення, всиновлення, опіки, встановлення інвалідності тощо. Виступають у ролі медіатора;

6) *розвиток кар'єрного зростання та професійного коучингу*. Психологи можуть займатися коучингом у сфері професійного й особистого розвитку, допомагаючи людям досягати цілей, розвивати лідерські якості, підвищувати впевненість у собі, а також вибудовувати стратегії кар'єрного розвитку.

Отже, перспективи кар'єри в галузі психології достатньо широкі, продовжують з'являтися нові напрями, оскільки суспільство все більше усвідомлює значення психологічного здоров'я для гармонійного життя.

4. Наукова діяльність – отримання наукового ступеня в галузі психології, що сприяє розвитку наукової бази психології в Україні, робить внесок у світову науку, дає змогу впроваджувати нові методи та підходи в практику.

5. Громадська, волонтерська діяльність – участь у соціальних проектах, спрямованих на підтримку психічного здоров'я населення, робота з волонтерськими організаціями, проведення просвітницької роботи тощо.

Метою такої діяльності є підвищення обізнаності суспільства про важливість психічного здоров'я, надання психологічної допомоги вразливим групам населення.

Усі вищезазначені етапи забезпечують систематичний і послідовний професійний розвиток психологів в Україні, сприяючи їхньому постійному вдосконаленню та адаптації до сучасних викликів у галузі психічного здоров'я. Методи діагностики кар'єрного шляху й особистісних якостей представлені в додатку Г.

Для розвитку сильних професійних сторін можна виконати вправу «Мої сильні сторони».

Інструкція: потрібно написати якнайбільше своїх сильних сторін (якостей, характеристик), що, на вашу думку, сприятимуть розвитку психологічної кар'єри.

Отже, професійний розвиток майбутнього психолога є тривалим і багатостороннім процесом, що вимагає постійної уваги до власного навчання, практичного досвіду й етичних стандартів. Тільки поєднуючи всі ці аспекти, можна досягти високого рівня професійної майстерності. Психологи можуть спеціалізуватися, розширювати свої знання та відкривати нові напрями для професійного зростання, роблячи свій внесок у здоров'я та добробут людей на різних рівнях.

2. Загальні, професійні компетентності психолога

На сьогодні в Україні професія практичного психолога стає все більш актуальною, і її значення та попит продовжує зростати в умовах сучасних викликів, що вказує на важливість цієї професії для суспільства.

Соціальна значущість професії психолога в Україні сьогодні досить висока, і це обумовлено рядом чинників, серед яких:

1. Соціально-політична ситуація в країні: війна, що триває в Україні, створює значний психологічний тиск на населення.

Люди стикаються з травмами, втратами, розлукою, що підвищує потребу в професійній психологічній допомозі. Крім того, проблема посттравматичного стресового розладу (далі – ПТСР) стала надзвичайно актуальною для ветеранів, внутрішньо переміщених осіб, цивільного населення та навіть дітей.

2. Зміни в суспільстві: в умовах економічної нестабільності, зростання рівня безробіття, зниження якості життя, а також на фоні війни та постпандемії COVID-19 психологічне здоров'я населення опинилося під серйозною загрозою. Люди шукають підтримку у фахівців, щоб впоратися зі стресом, депресією, тривожністю та іншими психологічними проблемами.

3. Поступове зростання свідомості населення: в Україні поступово зростає усвідомлення важливості психічного здоров'я, розвитку резильєнтності. Усе більше людей звертаються за допомогою до психологів для покращення якості життя, міжособистісних стосунків особистісним та професійним розвитком.

4. Реформування системи охорони здоров'я: у рамках реформування системи охорони здоров'я в Україні більше уваги приділяється психічному

здоров'ю, зокрема наданням психологічної допомоги. Це сприяє розвитку професії психолога та підвищує попит на спеціалістів у цій галузі, зокрема клінічних психологів.

5. Реформа освіти та підтримка дітей: в умовах реформування освіти та зростання вимог до дітей школярі та студенти часто стикаються зі стресом і тривожністю. Практикуючі психологи відіграють важливу роль у наданні психологічної підтримки як дітям, так і їхнім батькам, допомагаючи їм адаптуватися до нових умов навчання тощо.

6. Інтеграція психології в бізнес: психологи все частіше стають частиною корпоративного сектору, займаючись коучингом, консультуванням, розвитком персоналу, управлінням конфліктами та забезпеченням здорового психологічного клімату в організаціях.

Отже, актуальність і затребуваність професії практичного психолога висуває нові вимоги до його професійної підготовки в закладі вищої освіти, де формування загальних і професійних компетентностей, які є ключовими, і вони визначають готовність особистості до майбутньої професії. Відповідно, до складових підготовки практичного психолога відносять три складові, а саме:

- 1) оволодіння базовими теоретичними знаннями;
- 2) формування особистісних і професійно-значущих якостей;
- 3) формування навичок психологічного консультування, психотерапії, психодіагностики, психокорекції тощо.

Аналіз психологічної літератури дав змогу виділити загальні та професійні компетентності, які потрібні практичному психологу для здійснення успішної професійної діяльності.

Загальні компетентності включають:

1. Комунікативні навички

- здатність ефективно спілкуватися з різними людьми та висловлювати свої думки;
- ефективне вербальне та невербальне спілкування;
- здатність активно слухати й надавати зворотний зв'язок;
- уміння будувати довірливі стосунки з клієнтами та колегами.

2. Критичне мислення:

- уміння аналізувати інформацію та її інтерпретація;
- оцінювати факти й аргументи;
- приймати зважені рішення на основі наукових даних.

3. Емоційний інтелект:

- розуміння й управління власними емоціями;
- розуміння й управління емоціями інших;
- прояв емпатії до інших;
- використання навичок саморегуляції у стресових ситуаціях.

4. Етичні принципи:

- дотримання етичних норм і стандартів професійної діяльності;

- конфіденційність і захист приватності клієнтів;
- повага до різноманітності, культурних особливостей тощо.

5. Самоусвідомлення та саморефлексія:

- розуміння власних сильних і слабких сторін;
- постійна робота над особистим і професійним розвитком;
- здатність до саморефлексії та корекції поведінки.

Професійні компетентності охоплюють:

1. Знання психологічних теорій і методів:

- глибоке розуміння основних психологічних теорій (психоаналіз, когнітивно-поведінкова терапія, гуманістична психологія тощо);
- знання методів психологічної діагностики, корекції та інтервенцій;
- здатність застосовувати наукові підходи в практичній діяльності.

2. Навички консультування:

- ефективне проведення психологічних консультацій;
- використання різних технік і методик для роботи з клієнтами;
- уміння адаптувати підхід залежно від індивідуальних потреб клієнта.

3. Дослідницькі навички:

- проведення наукових досліджень у галузі психології;
- уміння аналізувати отримані результати, робити висновки, використовувати статистичні методи;
- публікація результатів досліджень у наукових журналах і виступи на конференціях, круглих столах тощо.

4. Практичний досвід:

- проходження практики в реальних умовах, що охоплює роботу з клієнтами під наглядом досвідчених фахівців;
- робота з клієнтами з різними психологічними проблемами;
- застосування теоретичних знань на практиці.

5. Спеціалізовані знання та навички:

- вузька спеціалізація в певній галузі психології (клінічна, дитяча, педагогічна, організаційна, спортивна психологія тощо);
- уміння працювати з певними групами клієнтів (діти, підлітки, дорослі, люди з особливими потребами);
- використання спеціалізованих методик і технік для роботи з конкретними проблемами.

Отже, вищеперераховані компетентності є основою професійної підготовки психологів і забезпечують їхню здатність ефективно працювати в різних контекстах, надавати якісну допомогу клієнтам і постійно розвиватися в своїй професії.

2.1. Основні критерії професійної придатності психолога до практичної діяльності

Професійна придатність – це сукупність особистісних якостей (психічних і психофізичних), знань, навичок і психологічних характеристик, які дають змогу людині ефективно виконувати професійні обов'язки та відповідати вимогам певної професії. У контексті психолога це означає, що спеціаліст має відповідний рівень емоційної стійкості, етичної відповідальності, комунікативних навичок, професійних знань та особистісних якостей, що дають змогу надавати кваліфіковану психологічну допомогу.

Професійна придатність психолога визначається співвідношенням вимог професії до індивідуальних особливостей людини.

Професійна придатність передбачає, що фахівець здатен:

1. *Виконувати свої обов'язки на високому рівні, використовуючи професійні знання та навички.*
2. *Гарантувати безпеку клієнту, дотримуючись етичних стандартів і конфіденційності.*
3. *Адаптуватися до нових умов, постійно підвищувати кваліфікацію та розвивати професійні компетенції.*
4. *Зберігати психологічне здоров'я, уникати або попереджати емоційне вигорання та інших особистісних чинників, які можуть вплинути на якість роботи.*

Отже, професійна придатність є показником відповідності людини певній професії та є основою для її ефективної і безпечної діяльності.

До основних критеріїв професійної придатності психолога додають кілька ключових аспектів, які забезпечують ефективність його роботи та успішну взаємодію з клієнтами:

1. *Емоційна стійкість* – здатність витримувати емоційне навантаження, не брати проблеми клієнтів занадто близько до серця та зберігати професійний підхід у складних ситуаціях.
2. *Емпатія* – як уміння розуміти та відчувати емоції інших людей, ставити себе на їхнє місце, зберігаючи водночас об'єктивність і дистанцію.
3. *Комунікативні навички* – здатність налагоджувати довірливий контакт із клієнтом, ефективно спілкуватися, уважно слухати, проявляти емпатію та розуміти невербальні сигнали, ставити запитання і формулювати свої думки. Це допомагає клієнтам відчувати себе почутими та відкритими для співпраці.
4. *Психологічна культура* – знання етичних норм і правил роботи психолога, вміння дотримуватися конфіденційності та професійної етики.
5. *Саморегуляція та саморефлексія* – здатність контролювати власний емоційний стан, аналізувати свою роботу й проводити корекцію власної поведінки в разі помилок або труднощів.
6. *Аналітичні здібності* – уміння аналізувати ситуацію, виявляти причини проблем і знаходити найефективніші методи їх вирішення.
7. *Знання та професійні компетенції* – володіння сучасними методами й техніками психологічної роботи, знання психологічних теорій і підходів, а також

постійне підвищення кваліфікації та навчання.

8. *Етична відповідальність* – повага до прав і гідності клієнта, збереження конфіденційності, уникання конфлікту інтересів і забезпечення професійної допомоги на високому рівні.

9. *Уміння працювати в команді* – іноді психологи працюють у міждисциплінарних командах, тому важливо уміти співпрацювати з іншими спеціалістами (лікарями, дефектологами, логопедами, соціальними працівниками та ін.) задля забезпечення комплексної допомоги клієнту.

10. *Гнучкість та адаптивність* – психолог повинен бути готовий до різних кризових ситуацій і випадків, уміти адаптувати методи й підходи до потреб клієнта, знаходити творчі рішення в нестандартних ситуаціях.

11. *Фізична та психологічна витривалість* – робота психолога може бути виснажливою, тому важливо мати достатньо енергії та ресурсів для тривалого підтримання якості роботи без втрати професійної ефективності.

Загалом професійна придатність психолога містить у собі особисті якості, моральні принципи, високий рівень знань і професійних навичок, які забезпечують ефективну психологічну підтримку та допомогу.

Визначення професійної придатності психолога є важливим, оскільки це допомагає забезпечити якісну психологічну допомогу та захистити клієнтів від можливих ризиків.

До основних причин визначення професійної придатності відносять:

1. **Забезпечення якості послуг.** Оцінка професійної придатності дає змогу переконатися, що психолог має потрібні знання, навички та особисті якості для надання ефективної допомоги клієнтам.

2. **Захист клієнтів.** Психологічна діяльність передбачає роботу з вразливими людьми, і низький рівень кваліфікації або відсутність емоційної стабільності в психолога можуть призвести до шкоди для клієнтів. Оцінка придатності допомагає зменшити ризики непрофесійного втручання.

3. **Попередження професійного вигорання.** Самооцінка професійної придатності допомагає психологу вчасно помітити ознаки емоційного вигорання або особистих проблем, які можуть впливати на якість роботи, і вжити заходів для відновлення емоційного ресурсу.

4. **Стимулювання професійного розвитку.** Регулярне оцінювання своєї придатності спонукає психологів до постійного навчання, підвищення кваліфікації та розвитку нових навичок, що підвищує їхню професійну компетентність.

5. **Збереження етичних стандартів.** Оцінка професійної придатності допомагає дотримуватися етичних принципів, що особливо важливо в роботі з конфіденційною інформацією та у міжособистісних стосунках з клієнтами. Вона допомагає фахівцю залишатися в межах етичних норм, зокрема щодо об'єктивності та неупередженості.

6. **Ефективна взаємодія з колегами.** Придатний до професії психолог краще співпрацює з іншими спеціалістами та знаходить спільну мову в командній роботі, що є важливим для комплексного підходу до вирішення проблем клієнта.

7. Підтримка репутації професії. Високі стандарти професійної придатності підвищують довіру до професії психолога в суспільстві, формують позитивний імідж і сприяють поширенню культури психологічного здоров'я.

Отже, знання відповідних компетентностей і визначення професійної придатності психолога сприяє підвищенню якості психологічної допомоги, захисту клієнтів і професійного розвитку спеціаліста, що є критично важливим для суспільства і для самого психолога.

3. Комунікативна компетентність як умова успішної практичної діяльності психолога

Комунікативна компетентність є ключовою складовою успішної практичної діяльності психолога. Вона охоплює не лише здатність ефективно спілкуватися, але й уміння будувати довірливі стосунки, розуміти емоційний стан клієнта, а також правильно інтерпретувати його вербальні та невербальні сигнали й інше.

Професійне становлення майбутніх практичних психологів тісно пов'язане із формуванням мовленнєвої компетентності як важливої складової їхньої психологічної культури.

У реаліях інформаційного суспільства освіта повинна сприяти розвитку різних аспектів держави (соціальному, науковому, економічному тощо), що зумовлено сучасними змінами, де інтереси й потреби кожної людини будуть забезпечені державою, де освіта буде орієнтована на підтримку індивідуальних освітніх шляхів, сприятиме індивідуальному розвитку людини, оволодінню нею званнями та кваліфікацією для подальшого успішного особистого й професійного життя. Зазначимо, що кваліфікація зумовлена типом набутої освіти та документами, що надають право на виконання певної професійної діяльності. Водночас кваліфікація тісно пов'язана із поняттям «компетентність», яку розглядають як інтегративне явище, що базується на знаннях і складається з трьох рівнів:

1) інтелектуальні дії, які виступають підґрунтям формування компетентності;

2) особистісні якості, як-от: самостійність, цілеспрямованість, відповідальність, організованість тощо, які визначають характер майбутніх компетентностей;

3) найвищий рівень – індивідуальний зміст компетентності. У психологічних літературних джерелах поняття «компетентність» іноді використовується як синонім таких понять, як професіоналізм і готовність до професійної діяльності; як критерій розуміння навколишнього світу й адекватність взаємодії з ним; як сукупність знань, умінь і навичок, що дають змогу успішно виконувати певну професійну діяльність; як певний рівень сформованості суспільно-практичного досвіду людини; як рівень оволодіння соціальними й індивідуальними формами активності, що дає нагоду людині в межах своїх здібностей і статусу ефективно функціонувати в суспільстві; як сукупність професійних здібностей, що допомагають реалізувати посадові вимоги на певному рівні.

У процесі професійного становлення фахівець, проявляючи компетентність

в одному або іншому питанні, поступово набуває здатності бути компетентним у здійсненні своєї діяльності загалом й у виконанні своїх функціональних обов'язків зокрема.

Поняття «компетентність» часто ототожнюють із професіоналізмом і визначають як властивість особистості, як ситуативну адаптивність у ситуаціях спілкування, вільне володіння комунікативними засобами та комунікативною поведінкою. Компетентність у спілкуванні залежить від опанування трьох сторін спілкування – перцептивної, інтерактивної та комунікативної, що дає підстави свідчити про різні види компетентностей у спілкуванні:

- особистісна компетентність, що пов'язана із власною особистістю та її життєдіяльністю;
- комунікативна компетентність, що охоплює сферу взаємин з людьми;
- діяльнісна компетентність, що проявляється в різноманітні форм і видів діяльності людини.

У психології під комунікативною компетентністю розуміють складну особистісну характеристику, що охоплює комунікативні здібності й уміння, психологічні знання у сфері спілкування, характеристики особистості, психологічні стани, що супроводжують процес спілкування.

Вітчизняні та зарубіжні учені (Л. В. Долинська, Дж. Равен, О. В. Сидоренко та ін.) вважають, що комунікативна компетентність є набором комунікативних якостей і комунікативних здібностей, які мають вагомий вплив на досягненні цілей особистістю, зокрема через вербальне спілкування.

Узагальнення досліджень дає змогу розглядати комунікативну компетентність як систему внутрішніх ресурсів, знань, якостей, здібностей, умінь (когнітивні можливості людини до сприймання, оцінювання та інтерпретації ситуацій, орієнтування в комунікативних діях під час спілкування, управління комунікативною поведінкою та її відповідна корекція, знання правил етики, вербальні та невербальні засоби спілкування тощо), все це допомагає встановлювати й підтримувати потрібні контакти із співрозмовниками, впливає на перебіг міжособистісних взаємодій, виконання соціальних ролей та ефективність комунікативних ситуацій.

У дослідженнях (І. М. Бевзюк, Л. В. Долинської, О. А. Низовець, О. В. Сидоренко, В. П. Черевко та ін.) зазначається, що комунікативна компетентність є комплексною якістю особистості, на основі якої формується адаптивність у ситуаціях спілкування, яка сприяє вільному володінню засобами соціальної поведінки та водночас має складну структуру. Єдиного підходу до наповнення структури комунікативної компетентності дослідники не виявляють, проте важливо відмітити, що значущими у структурі є комунікативні здібності (Ю. М. Ємельянов, О. В. Сидоренко та ін.), комунікативні уміння й навички, знання з психології спілкування (І. М. Бевзюк, Н. Б. Завініченко та ін.).

Найпоширенішою структурою комунікативної компетентності є її розподіл на компоненти:

- когнітивний компонент, до складу якого входять: знання мови та граматики, психологічні й комунікативні знання, перцептивні здібності, етика спілкування та культура мовлення тощо (Низовець О. А, Черевко В. П. та ін.);

— емоційний компонент, що охоплює соціальні установки, життєвий, емоційний і комунікативний досвід, взаємовідносини

особистості, невербальні засоби тощо (О. А. Низовець, В. П. Черевко та ін.);

— поведінковий компонент, що проявляється через комунікативні уміння та навички, комунікативні й організаторські здібності, здатність до встановлення контакту та співпраці й використовувати потрібні стратегії поведінки для вирішення конфліктів тощо (І. М. Бевзюк, О. А. Низовець, В. П. Черевко та ін.).

Комунікативну компетентність розглядають як один з компонентів психологічної готовності до професійної діяльності та вважають значущою складовою професійної компетентності фахівців різного профілю, водночас кожна професійна діяльність має власну специфіку, що висуває вимоги до індивідуально-психологічних характеристик професіонала, передбачає свій набір професійно-значущих якостей і змінює структуру й зміст комунікативної компетентності, надаючи їй своїх особливостей, зокрема і в професії психолога.

Професійна діяльність психолога передбачає необхідність постійних суб'єкт – суб'єктних взаємин, тобто встановлення та підтримання контактів із дітьми і людьми будь-якого віку, з різними індивідуально-особистісними властивостями, тому рівень розвитку комунікативної компетентності напряду впливає на здійснення успішної професійної діяльності психолога, сприяє особистісному та професійному зростанню, конкурентоспроможності й особистій задоволеності.

Для професії психолога особливого значення набуває високий рівень комунікативної компетентності, оскільки спілкування є одним із основних засобів професійної діяльності психолога, без якого не можуть бути вирішені професійні завдання.

Комунікативна компетентність у професії психолога забезпечує ефективність комунікативного процесу, сприяє ефективним комунікативним діям у певних ситуаціях міжособистісної взаємодії та успішному функціонуванню в професійному середовищі. Комунікативна компетентність є невід'ємною умовою успішності практичної діяльності психолога. Вона забезпечує ефективну взаємодію з клієнтами, сприяє побудові довірливих відносин і дає змогу досягати поставлених терапевтичних цілей.

Питання для самоконтролю

1. В який період починається професійний розвиток майбутнього психолога?

2. Які рівні охоплює готовність майбутнього психолога до професійної діяльності?

3. Назвіть загальні та професійні компетентності психолога.

4. Перерахуйте етапи професійного розвитку практичних психологів у сучасній Україні.

5. Які компоненти входять у структуру комунікативної компетентності?

6. Значення комунікативної компетентності в професійній діяльності психолога.

Лекція 16

Професійна деформація та професійне вигорання психолога

План

1. Професійні деформації в роботі психолога.
2. Засоби щодо попередження професійних деформацій психолога.
3. Професійне вигорання: маркери та способи подолання.

1. Професійні деформації в роботі психолога

Сучасні умови здійснення професійної діяльності та життєдіяльності в умовах війни можуть значно посилити ризик професійних деформацій серед фахівців, особливо тих, хто працює у сфері допомоги іншим, як-от психологи, медики, соціальні працівники, військові та волонтери тощо. Кризові умови життєдіяльності, травматичний досвід роботи, складні ситуації тощо ставлять психолога в екстремальні умови праці, створюють високе емоційне навантаження, а також загострюють почуття відповідальності, що може сприяти швидкому розвитку професійних деформацій та емоційного вигорання, що в подальшому негативно впливатиме на ефективність здійснення професійної діяльності.

Професійні деформації – це зміни в особистості, поведінці та підходах людини, що розвиваються під впливом специфіки її професійної діяльності. Вони можуть бути пов'язані з певними рисами характеру, звичками, стилем мислення й емоційного реагування, які сформувалися або загострилися через тривалий досвід роботи в певній сфері.

Часто поняття «професійна деформація» та «емоційне (професійне) вигорання» ототожнюють, проте поняття «професійна деформація» більш широке, оскільки містить у собі ще й проблеми професійного розвитку.

На думку М. Е. Білова, Г. Ш. Коваль, К. Ю. Дорошенко (2022), «професійна деформація (від лат. *Deformatio* – спотворення) – вид емоційно – когнітивного спотворення, що виникає під впливом професійної діяльності. Це проявляється в професійних обов'язках та інтересах, у повсякденних звичках і поведінці, спілкуванні з близькими та реакціях на те, що відбувається».

Професійні деформації не завжди негативні; деякі зміни можуть бути корисними, зокрема підвищення стійкості до довготривалого стресу або розвиток емпатії в професіях, що вимагають високого рівня спілкування. Однак негативні деформації здебільшого знижують ефективність роботи, погіршують міжособистісні стосунки та впливають на психічне здоров'я фахівця.

Т. В. Іванова (2019) вважає, що виникають професійні деформації, саме в професії психолога, які можуть довгий час протікати непомітно й виникати раніше ніж у інших професій. Також є загроза виникнення професійних деформацій у майбутнього психолога ще на етапі навчання в закладі вищої освіти. Деякі здобувачі майже з перших днів навчання відчують себе «справжніми психологами», «психологами професіоналами», «психологами всезнаючими» та починають виставляти діагнози оточуючим, активно роздавати поради й консультовати. У них виникає «ілюзія всемогутності», що можуть впоратися з

усіма проблемами, всім допомогти, але водночас можуть не відокремлювати себе від інших, від професії і життя (проникнення Я – професійного в Я – особистісне), відповідно, в подальшому деформації стають складовою їхньої особистості, це як «відчуження власного Я на користь професії». Тобто, професійна деформація – це сильний відбиток професійної діяльності на особистості людини.

До структури професійної деформації вносять емоційно – вольову, когнітивну, поведінкову й особистісну складову, де в останній складовій (особистісний) особливе значення відіграють самооцінка та самосприйняття особистості.

До основних *рис професійних деформацій фахівців* відносять:

1. *Емоційне вигорання*: часто зустрічається в професіях, що вимагають інтенсивного емоційного залучення (психологи, лікарі, педагоги, соціальні працівники). Виникає внаслідок хронічного стресу та перевантаження.

2. *Втрата емпатії та чуйності*: фахівці можуть стати менш чутливими до емоцій і потреб інших людей та колег, що призводить до формалізму в роботі.

3. *Цинізм і скептицизм*: проявляється як схильність ставитися до людей і ситуацій з недовірою, іноді навіть із зневагою. Часто такий прояв є наслідком розчарувань або постійних труднощів у роботі.

4. *Шаблонне мислення*: фахівець починає сприймати різні ситуації лише з позицій своєї професії, втрачає індивідуальний підхід, що в подальшому обмежує сприйняття та заважає гнучкості в роботі.

5. *Втрата інтересу до професійного розвитку*: ігнорування нових методик, технологій, підходів, програм тощо, відмова від підвищення кваліфікації, курсів. Усе це може призвести до застою і навіть до професійної непридатності фахівця.

6. *Перенесення професійних підходів у повсякденне життя*: часто проявляється в оцінці друзів, рідних або навіть себе за професійними критеріями, що може викликати непорозуміння та конфлікти.

М. Е. Білова вважає, що «прояви професійної деформації можуть охоплювати професійно зумовлені акцентуації (домінування певних якостей), професійні стреси, порушення соціальної взаємодії, нестабільність самооцінки, незадоволеність роботою, фізіологічний дискомфорт, порушення мотиваційної сфери, внутрішні конфлікти, підвищена ситуативна безпорадність, професійні страхи, страхи перспективи».

До загальних причин розвитку професійних деформацій фахівця відносять: різні індивідуальні (онтогенетичні) зміни, вікові зміни та їх різний темп, зміст професії, соціальне оточення, значущі життєві події й випадкові ситуації.

До основних психологічних причин професійних деформацій фахівця відносять:

– стереотипи в професійній діяльності (узагальнені, часто спрощені та некритично сприйняті факти про певні аспекти роботи, поведінку клієнтів, колег чи власну роль у професії. Такі стереотипи можуть мати як позитивний, так і негативний вплив на якість професійної діяльності. З одного боку, вони можуть полегшити прийняття рішень у стандартних ситуаціях, з іншого – призвести до підвищення, зниження ефективності та навіть конфліктів);

— механізми психологічного захисту в професійній діяльності (допомагають фахівцям справлятися з емоційним навантаженням, уникати стресу, зберігати психічну рівновагу та захищати власне «Я» від негативних впливів. Ці механізми особливо важливі для фахівців, які працюють з людьми в стресових, кризових або конфліктних ситуаціях);

— стагнація (стан застою або зупинки) в розвитку, коли процеси чи діяльність припиняють рух вперед. У професійному контексті стагнація означає прогрес або розвиток в кар'єрі чи професійній діяльності, коли фахівець перестає вдосконалювати свої навички, розвивати нові компетенції або приймати сучасні виклики. Може відчуватися як втрата інтересу до роботи, зниження продуктивності або ж відчуття «застрягання» на одному рівні без перспективи та змін;

— психічні й фізіологічні зміни;

— акцентуації характеру та надмірне загострення специфічних рис, що носить компенсаторний характер і з більшою ймовірністю проявляється в осіб з невисоким рівнем професійних здібностей;

— високий рівень домагань поєднаний із сильним захопленням професійною діяльністю, а також ранньою та надмірно вузькою професійною спеціалізацією;

— штучна професійна ідентичність, керування фіктивними цілями (наприклад, модно, престижно, конформізм).

На сьогодні вчені та психологи не дійшли спільної думки щодо форм і видів професійної деформації через відсутність чітко визначених критеріїв.

На думку І. М. Хоржевської (2019), види професійної деформації мають епізодичний, стійкий, поверховий, глобальний, позитивний і негативний характер.

Ознаки професійної деформації психолога можуть виявлятися в різних аспектах його професійної діяльності й особистого життя, а саме:

1. *Зниження емпатії*: психолог стає менш чутливим до емоцій клієнтів, сприймає їхні проблеми байдуже або формально, що може заважати встановленню довірливого контакту з клієнтом.

2. *Емоційна бадьорість*: виникає відчуття почуття втоми, зниження інтересу до роботи, виснаження. Психолог може відчувати емоційну бадьорість, яка супроводжується відчуттям безпорадності та розчарування.

3. *Емоційне вигорання*: постійний стрес і емоційна напруга на робочому місці можуть спричинити виснаження, зниження мотивації та інтересу до роботи.

4. *Деформація сприйняття*: психологи можуть почати сприймати людей через призму своїх професійних знань, що іноді призводить до стереотипізації та втрати чутливості до індивідуальних особливостей клієнтів.

5. *Перенесення професійних підходів в особисте життя або складнощі в особистих стосунках*: професійні навички можуть переноситися на особисте життя, де психолог може неправильно інтерпретувати поведінку близьких, прагнучи їх «лікувати», що може викликати напруженість у стосунках.

6. *Перенапруження в межах професії*: психологи можуть почати виявляти схильність до втручання у справи інших, навіть поза робочим середовищем.

7. *Ідентифікація з роллю*: втрата межі між професійною та особистою ідентичністю може призвести до труднощів у розмежуванні роботи й відпочинку.

8. *Цинізм і негативне ставлення до клієнтів*: психолог починає ставитися до клієнтів із недовірою або навіть зневагою, втрачає віру в можливість зміни й ефективність своєї роботи.

9. *Формальний підхід до роботи*: психолог використовує шаблонні методи без адаптації до конкретного клієнта, ігнорує індивідуальні потреби, які можуть призвести до зниження якості психологічного процесу.

10. *Втрата професійної дистанції*: психолог може або надто зблизитися, «здружитися» із клієнтом.

11. *Схильність до використання «гіпердіагностики»*: психолог може діагностувати все навколо, навіть у звичайних ситуаціях, виявляючи професійний погляд поза роботою.

12. *Відсутність інтересу до професійного розвитку*: втрата мотивації до навчання та підвищення кваліфікації, ігнорування нових методик і підходів.

13. *Прагнення до контролю та сильної відповідальності за результати*: психолог може брати на себе серйозну відповідальність за зміни в житті людей, відчувати провину за свої труднощі.

14. *Ігнорування власних потреб*: занадто сильне фокусування на проблемах клієнтів без належної уваги до власного психічного та душевного стану, нехтування відпочинком і самодопомогою.

Одним із важливих проявів професійної деформації психолога є недотримання етичних принципів у професійній діяльності, що може мати серйозні наслідки як для клієнтів, так і для самого психолога.

1. *Конфіденційність*: розголошення інформації без згоди клієнта порушує довіру і може завдати шкоди.

2. *Професійна компетентність*: психолог, який працює поза межами своєї кваліфікації або спеціалізації, може завдати шкоди клієнтам.

3. *Конфлікт інтересів*: залучення особистих чи фінансових інтересів може призвести до упередженості.

4. *Відсутність інформованої згоди*: недостатнє інформування клієнтів про процес консультування, терапії та її наслідки є етично неприйнятним.

5. *Неетичні методи*: використання недоведених чи небезпечних методик може загрожувати здоров'ю клієнтів.

6. *Неповага до автономії клієнта («Зробити всім добре»)*: примус до участі в консультуванні, терапії або маніпуляції можуть призвести до втрати довіри.

Дотримання етичних стандартів є критично важливим у професійній діяльності психолога для встановлення безпечного й ефективного психологічного процесу.

2. Засоби щодо попередження професійних деформацій психолога

Для запобігання професійним деформаціям психолога важливо дотримуватися професійної етики, займатися саморефлексією, шукати підтримку колег і дбати про власне психічне здоров'я.

Попередження професійних деформацій психолога вимагає комплексного

підходу, охоплюючи:

1. *Регулярні супервізії*: залучення до супервізійних груп або особистих консультацій з досвідченими колегами допомагає виявляти й обговорювати проблеми.

2. *Освіта та підвищення кваліфікації*: постійне навчання й участь у семінарах, курсах тощо дають змогу підтримувати професійні знання та навички на високому рівні.

3. *Саморефлексія*: ведення щоденника або регулярне обмірковування власного досвіду допомагає усвідомлювати власні емоції та реагувати на них.

4. *Професійна етика*: дотримання етичних норм і стандартів у роботі психолога допомагає уникнути конфліктів інтересів і підходів, які можуть призвести до деформацій.

5. *Встановлення чітких меж*: розмежування професійних і особистісних стосунків, а також встановлення меж між роботою та особистим життям.

6. *Здоровий спосіб життя*: регулярна фізична активність, здорове харчування й достатній сон сприяють загальному благополуччю.

7. *Соціальна підтримка*: спілкування з колегами, друзями та родиною допомагає зберігати емоційний баланс і знижує ризик вигорання.

8. *Техніки управління стресом*: оволодіння методами релаксації, медитації та дихальних практик може знижувати рівень стресу й благотворно впливати на психічне здоров'я фахівця, стати мобільним, стресостійким і ефективним, зокрема вправа «Протистресове дихання», «Хвилинна м'язова релаксація», «Заземлення».

3. Професійне вигорання: маркери та способи подолання

Термін «професійне вигорання» позначений у Міжнародному класифікаторі хвороб як «наслідок тривалого невирішеного стресу на робочому місці». Багато вчених вважають це хворобою, але починаючи з травня 2019 року ВООЗ використовує цей термін тільки у випадках, пов'язаних із роботою, а тому «вигорання» класифікується як синдром, супутні симптоми якого впливають на стан здоров'я. 5–7 % населення мають синдром професійного вигорання.

Першим дослідником професійного вигорання став Герберт Фройденбергер. 1974 року він опублікував наукову працю «Staff Burn-Out», яка була написана на основі його спостережень за волонтерським персоналом (включно із самим дослідником) у безкоштовній клініці для наркозалежних.

Професійне вигорання – це стан зростаючого емоційного, мотиваційного, фізичного виснаження, який супроводжується почуттям спустошеності та безпорадності, цинічним ставленням до роботи та інших людей.

Вигорання властиве для будь-якої професії, але найбільш схильними до нього є люди, які працюють у сфері «людина – людина» (до 90 %), тобто ті, чия робота пов'язана з постійним спілкуванням. Потреба постійно бути на зв'язку, вислуховувати інших і говорити самому / самій, стежити за важливими новинами, давати вказівки підлеглим або, навпаки, виконувати доручення керівництва, намагатися виправдати чийсь очікування, перевершити конкурентів / конкуренток, продемонструвати хороші показники – усе це призводить до вигорання.

Всесвітня організація охорони здоров'я визначає три основні аспекти вигорання:

– *Почуття виснаження або втоми*: призводить до порушення сну, зниження імунітету, проблем з концентрацією уваги.

– *Інтелектуальна й емоційна дистанція з роботою*: відчуття негативу та цинізму щодо ситуацій, пов'язаних з роботою, відірваність від колективу, відсутність мотивації, негативне сприйняття реальності.

– *Зниження професійної ефективності*: унаслідок цього розвивається відчуття неспроможності, з'являються сумніви у власних здібностях і компетентності.

До психофізіологічних маркерів професійного вигорання відносять:

- відчуття постійної втоми;
- відчуття емоційного й фізичного виснаження;
- частий безпричинний головний біль; розлади шлунковокишкового тракту;
- різка втрата або різке збільшення ваги;
- повне або часткове безсоння;
- постійний загальмований, млявий стан і бажання спати впродовж усього дня;
- задишка або порушення дихання без фізичного або емоційного навантаження;
- погіршення зору, слуху, нюху й дотику, втрата внутрішніх тілесних відчуттів.

Соціально-психологічними ознаками вигорання є:

- байдужість, нудьга, пасивність і депресія;
- підвищена дратівливість;
- часті нервові зриви;
- систематичне переживання негативних емоцій, для яких немає причин;
- відчуття неусвідомленого неспокою й підвищеної тривожності;
- відчуття гіпервідповідальності й постійне почуття страху;
- загальна негативна установка на життєві та професійні перспективи;
- відчуття особистої та професійної даремності;
- невиконання важливих, пріоритетних завдань і «зациклення» на дрібних деталях;
- соціальне дистанціювання;
- зловживання.

До дієвих способів профілактики професійного вигорання фахівці відносять:

1. Піклування про себе: повноцінний сон, збалансоване харчування, регулярна гігієна тіла, фізичні навантаження.
2. Дотримання балансу піклування про інших та себе.
3. Опанування навичок і компетенцій самодопомоги під час стресових ситуацій: протокол самодопомоги «4 стихії».
4. Встановлення та відстоювання власних меж (особистих кордонів). Уміння відмовляти без почуття провини, навички асертивності.
5. Формування навичок тайм-менеджменту (сукупність методик

оптимальної організації часу для виконання поточних завдань, проєктів і календарних подій, постановка пріоритетів, розбиття великих завдань і проєктів на окремі дії тощо).

6. Делегування повноважень, уміння просити про допомогу за потреби.
7. Чітке планування відпочинку й дотримання цього планування.
8. Інтерв'їзія (міжколегіальний спосіб взаємодії в групі спеціалістів і спеціалісток, які займають рівні позиції, з метою покращення професійних навичок та ефективності роботи) й суперв'їзія (розв'язання професійних проблем, які виникають у роботі з людьми, через обговорення цієї проблеми з обізнаним / обізнаною колегою, наставником / наставницею).
9. Фахова допомога.
10. Зміна діяльності, що викликає надмірне виснаження та напруження.
11. Визначення власних копінгових стратегій і застосування ресурсних каналів для підвищення якості життя.

Питання для самоконтролю

1. Перерахуйте ознаки професійних деформацій психолога.
2. На що впливають професійні деформації?
3. Назвіть способи запобігання професійним деформаціям у роботі психолога.
4. Чим професійне вигорання відрізняється від професійної деформації?
5. Чи правда, що психологи здебільшого схильні до професійного вигорання? Відповідь обґрунтуйте.
6. Перерахуйте психофізіологічні маркери професійного вигорання.
7. Назвіть соціально-психологічні ризик-фактори професійного вигорання.
8. Чи можна вважати надмірну емпатію одним із чинників професійного вигорання? Відповідь обґрунтуйте.
9. Чому проблема професійного вигорання та професійної деформації наразі актуальна в психологічних колах?
10. У якій праці вперше було описано проблему професійного вигорання?

Лекція 17

Конфлікти в організації та діяльність психолога щодо їх попередження та розв'язання (4 год)

За останні рр. в нашій країні надзвичайно виріс інтерес до проблеми вирішення конфліктів будь-якого рівня, починаючи від конфліктів в галузі міжнародних відносин і до внутрішніх конфліктів, а професіонали – конфліктологи створили велику базу знань як для практичного вирішення конфліктів, так і для їх теоретичного осмислення. Однак у наявності недолік робіт з конкретних описів конфліктів і методів їх врегулювання і профілактики, особливостей створення сприятливого психологічного клімату, адресованого тим, хто безпосередньо «працює» з ними в такій соціально важливій галузі діяльності, як трудова діяльність людини.

В останні десятиліття у світі відбуваються інтенсивні зміни в діяльності

організацій, що стосуються як зовнішніх, так і внутрішніх умов їх функціонування. Наприклад, росте конкурентоспроможність фірм, ефективність способів реагування на запити споживачів, змінюються витрати виробництва, збільшується складність техніки і технологічних процесів, скорочуються терміни переналагодження устаткування і т.ін.

У певні періоди часу в організаціях виникає необхідність вводити істотні зміни, що насамперед виражається у відновленні цілей чи зміні персоналу для розвитку чи збереження існуючої структури. Працівники вступають у конфліктні стосунки з керівництвом організації, починають відкрите протиборство з ним. Практики менеджменту відзначали неодноразово, що чим більше розвинена структура організації, тим більше умов створюється для виникнення конфліктів, оскільки частина виконуваних раніше завдань відходить у минуле і перестає бути актуальним. Однак розсудливі керівники, що використовують послуги зовнішніх організацій, зіштовхуються з великими проблемами всередині своїх організацій. До того ж ускладнюються відносини персоналу з керівництвом фірми, які супроводжуються падінням продуктивності праці і незадоволеністю роботою та своїм положенням. Подібні обставини свідомо можуть супроводжуватися великими конфліктами між керівництвом і персоналом.

Проблему конфліктів і способів їх розв'язання й попередження досліджували багато вчених. У контексті розгляду феномена конфлікту в організації необхідно відзначити, що сучасна точка зору управлінської науки ґрунтується на тому, що навіть в організаціях з ефективним управлінням деякі конфлікти не тільки можливі, але можуть бути і бажані.

У цілому роль конфлікту залежить від того, наскільки ефективно ним керують. Щоб ефективно керувати конфліктами в організації, керівному персоналу чи консультантам – конфліктологам необхідно розпізнавати причини виникнення конфлікту, уміти виявляти діючі сили, зацікавлені в конфліктному протистоянні, розпізнавати динаміку конфліктної ситуації. Зміни соціальних реалій суспільства і його структур – насамперед ріст чисельності управлінського персоналу – вимагають, особливо від менеджерів, усвідомлення основних загальноприйнятих правил поведінки у будь-якій конфліктній ситуації і необхідності володіти хоча б найпростішими навичками рішення будь-яких проблем. Домогтися цієї мети можна двома способами: з одного боку, переборюючи атмосферу недовіри і конфронтації, створюючи атмосферу довіри і співробітництва, а з іншого боку – формуючи механізм нормальної комунікації людей від вищого рівня до рядових співробітників.

Створення сприятливого психологічного клімату в колективі організації значною мірою визначає особливості прояву конфлікту, збиток, до якого він призведе, і спосіб його вирішення.

Підтримка сприятливого психологічного клімату – атмосфери щирості, підтримки і терпимості – дозволяє використовувати повною мірою різноманітні таланти і можливості співробітників організації.

На жаль, в сучасних умовах в Україні недостатньо відпрацьовані механізми діяльності багатьох організацій, що і призводить до конфліктних ситуацій, а часом до глибоких конфліктів.

Будь-яка організація характеризується внутрішнім і зовнішнім

середовищем. Основу внутрішнього середовища організації складають її функціональна структура, цілі і задачі, ресурси, технології і комунікації.

Організація як соціальний інститут має ряд основних ознак:

- об'єднання у своєму складі не менш як двох осіб;
- наявність для всіх членів організації загальної мети, заради якої вона створена;
- спільна робота в інтересах загальної мети;
- наявність чіткої структури з виділенням органів управління і розподілом прав, обов'язків і ролей між членами організації.

Конфлікти в організації – це конфлікти, що виникають між суб'єктами соціальної взаємодії усередині організації. При аналізі таких конфліктів важливо враховувати не тільки внутрішнє середовище організації, інтереси і цінності суб'єктів соціальної взаємодії, а й її зовнішнє середовище.

Як і багато фундаментальних понять, конфлікт має безліч визначень і тлумачень.

З позицій управління організацією конфлікт визначається як відсутність згоди між двома чи більше сторонами, що можуть бути конкретними особами, формальними чи неформальними групами. Кожна сторона робить усе, щоб була прийнята її точка зору чи мета і заважає іншій стороні робити те ж саме.

Поняття конфлікту часто асоціюється з агресією, погрозами, сварками, «війною» і т.ін. У результаті існує думка, що конфлікт – явище завжди небажане, що його, по можливості, варто уникати. Таке відношення до конфлікту просліджується в рамках школи наукового управління. У рамках цієї школи вважалося, що наявність чіткої ієрархічної системи, раціональний розподіл завдань між підрозділами і співробітниками в організації, розробка процедур і правил усунуть умови для появи конфліктів.

У рамках школи людських відносин конфлікт також вважається небажаним явищем. Він розглядається як результат неефективного управління організацією. Вважається, що гарні стосунки в організації можуть виключити виникнення конфліктів.

Сучасна точка зору полягає в тому, що конфлікт в організації не тільки можливий, але часто і бажаний. Навряд чи можна працювати і взаємодіяти без яких-небудь протиріч і напружень у відносинах. Більш того, коли зіштовхуєшся з колективом, у якому нібито ніколи не буває конфліктів, починаєш припускати, що, швидше за усе, вони є, але з якихось причин їх ретельно приховують.

Існує думка, що позитивність або негативність конфлікту залежить від того, за яким сценарієм він розвивається. Є конфлікти, що руйнують колективну взаємодію, але є такі, котрі сприяють підвищенню ефективності роботи персоналу.

Конфлікти мають місце ще і тоді, коли людина може сперечатися тільки тому, що не сперечатися вона не може. Члени групи можуть прийняти точку зору сперечальника тільки для того, щоб уникнути конфлікту, що може знизити задоволення їх потреб, а також ефективність роботи організації в цілому. Але в багатьох ситуаціях конфлікт допомагає виявити різні точки зору, дає додаткову інформацію, допомагає виявити більшу кількість альтернатив і т.ін. Це робить процес прийняття рішень більш ефективним, а також дає людям можливість

задовольнити свої потреби в повазі та владі.

Отже, конфлікт може бути конструктивним і вести до підвищення ефективності організації, а може бути деструктивним і призводити до зниження особистої задоволеності, групового співробітництва й ефективності.

За характером причин конфлікти діляться на об'єктивні і суб'єктивні. Перші (як випливає з назви) породжені об'єктивними причинами, другі – суб'єктивними.

За сферою розв'язання конфліктів їх розділяють на ті, що вирішуються в діловій сфері, і ті, що розв'язуються в індивідуально-емоційній сфері. За рівнем значущості конфлікти діляться на конструктивні і деструктивні.

Конструктивні конфлікти мають об'єктивні причини. Деструктивні конфлікти своїми причинами можуть мати як об'єктивні, так і суб'єктивні фактори.

Вирішуватися конструктивні конфлікти повинні як у діловій, так і в особистісно-емоційній сфері. Справа в тому, що конструктивний конфлікт, породжений об'єктивними причинами, у процесі його вирішення викликає напружені відносини між учасниками цього конфлікту. Тому повне вирішення конфлікту повинно означати як реакцію на об'єктивні причини, так і усунення виникаючих особистих неприязних відношень.

Конфлікт в організації розглядається на двох рівнях: теоретичному, як природний організаційний процес, і практичному, де перед управлінським персоналом ставиться завдання, на основі конкретних методів і технологій розв'язати конфліктну ситуацію, спрямувати цей природний процес у деяке передбачуване і бажане русло.

Під конфліктом в організації розуміють такий процес, який обумовлений відсутністю «згоди» між суб'єктами спільної діяльності (взаємодії) у рамках організації чи в міжорганізаційному просторі. Таким чином, в основі будь-якого конфлікту лежить ситуація, що включає або суперечливі позиції сторін з якого – небудь приводу, протилежні цілі чи засоби їх досягнення, або розбіжність інтересів, бажань і т.ін.

В. Розаноза виділяє такі ознаки конфліктних ситуацій, які за певних умов викликають конфлікти:

- а) факти відхилення від виконання вказівок керівника, його розпоряджень;
- б) погіршення відносини виконавця до своєї роботи;
- в) погроза особистості у вигляді словесної чи фізичної образи; г) поява пригнобленого стану, пригніченості, тривоги і т.ін.;
- д) негативне відношення, що виражається у виді негативних суджень про навколишнє оточення, колег, посадових осіб, включаючи керівників.

Соціальні психологи особливо виділяють три види конфліктних ситуацій:

- усі підлеглі усередині групи знаходяться в конфліктних відносинах;
- усі підлеглі налаштовані проти керівника з його вимогами, оцінками, ролями і т.ін.;

- уся група поділяється на неформальні структури (діади, тріади і т.д.).

Таким чином, можна зробити висновок, що однозначного визначення поняття «конфлікт в організації» не існує. Разом з тим всі сходяться на думці, що конфлікт в організації – це конфлікт, який виникає між суб'єктами соціальної взаємодії всередині організації. Встановлено, що конфлікт в організації може бути

як корисним, так і шкідливим.

Конфліктні ситуації мають свої специфічні ознаки, які за певних умов можуть викликати глибокий конфлікт: факти відхилення від виконання вимог керівника; погіршення відношення працівника до своїх безпосередніх обов'язків; поява пригніченого стану; негативне відношення до співробітника його колег; усі колеги в конфліктних відносинах між собою; співробітники налаштовані проти керівника та ін. Встановлено, що навіть у випадку, коли існує кілька джерел конфлікту, існує можливість не допустити його виникнення за умови відповідного реагування на кожне з джерел конфлікту як на факт.

Конфлікт – категорія психологічна, тому що припускає зіткнення протилежних думок, поглядів, інтересів, позицій, цілей двох і більше людей (фізичних, юридичних осіб, груп і т.д.). Для того щоб конфлікт виник і «розцвів» у всій своїй красі, потрібний привід (інцидент), тобто дії однієї зі сторін, у результаті яких відбувається обмеження інтересів, прав чи свободи іншої сторони (сторін), навіть якщо це робиться не із злого наміру.

Конфлікти присутні у будь-якій сфері людської діяльності.

Неминучі вони й у бізнесі.

Найчастіше до різних неприємностей приводять порушення трудового законодавства і психологічна несумісність співробітників.

Найчастішими причинами важких затяжних конфліктів, що носять деструктивний характер, є:

1. Недостатня професійна компетентність частини персоналу.
2. Низька управлінська компетентність керівництва.
3. Погана виконавська дисципліна (персонал не знає, що можна, а чого не можна).
4. Некомфортний морально-психологічний клімат (незадоволеність співробітниками; результатами своєї праці; характером відносин з колегами і керівництвом і т. ін.).
5. Наявність мікрогруп і неформальних лідерів з негативною спрямованістю.

Сучасна конфліктологія розглядає вплив ряду факторів, таких як вік, статеву приналежність, наявність особливостей соціокультурного середовища, стиль керівництва, процедура звільнення, які спричиняють конфлікти.

Фактор віку. Для молодих співробітників характерний визначений максималізм у відносинах, оцінка ситуацій за принципом «чорне-біле», нетерпимість до недоліків інших, невміння задумуватись про можливі наслідки конфліктів. Причому необхідно відзначити, що зі збільшенням віку людини зменшується кількість конфліктів, пов'язаних з проблемами у відносинах з колегами і зростає число конфліктів, що викликаються протиріччями в змісті й організації праці. Як правило, жінки конфліктують відкрито, «виплюсують» свою негативну енергію і не затримують усередині себе негативні емоції. При цьому вони легше і швидше заспокоюються. Що стосується чоловіків, то вони не терплять, якщо зачіпають їх права, пов'язані зі змістом і умовами трудової діяльності. Вони починають конфліктувати, якщо не реалізуються їх кар'єрні поривання чи їм приходится тривалий час підкорятися в неприйнятній для них формі. Чоловіки дратуються, якщо на роботі існують невідповідності трудових

прав і обов'язків, а також непродумана організація праці. Перевантаження чоловіки переживають також важко, як і жінки, однак вони, як правило, схильні тривалий час тримати в собі негативні емоції і зовні їх не виявляти.

Фактор соціокультурного середовища. У житті часто зустрічаються люди, що звикли «скидати» власну незадоволеність на оточуючих людей. Наприклад, людину скривдили чи принизили в транспорті, у магазині чи просто на вулиці. Вона приходить «на взводі» на роботу і починає «ричати» на своїх колег.

Стиль керівництва. У діяльності керівника мають місце порушення принципів управління, деструктивність комунікацій, низька професійна підготовка керівника.

Процедура звільнення як фактор виникнення конфлікту в організації. Найбільш серйозний вплив на формування усередині організації «вибухонебезпечної» конфліктної ситуації роблять процедури звільнення (скорочення) і переведенням на неповну зайнятість співробітників. Керівників, звичайно, мало хвилюють почуття і переживання персоналу, що з тих чи інших причин не за власним бажанням попадають під скорочення штату чи з інших мотивів самостійно виявляють бажання залишити роботу.

Причини, на які посилається співробітник при звільненні за власною ініціативою, і справжні мотиви, що спонукали його до такого непопулярного в наш час кр., можуть істотно відрізнятись.

В.Г.Белінський виділяє причини реальних конфліктів і поділяє їх на такі основні групи:

1. Конфлікти через відсутність чи недотримання окремими співробітниками посадових інструкцій. Це приводить, наприклад, до того, що запитують з одного співробітника за виконання якоїнебудь функції, а він не має можливості одержати від іншого співробітника необхідний інструмент чи обладнання, бо не володіє необхідною владою над ним.

2. Невміння керівника чітко сформулювати мету і визначити завдання підлеглим. Часто керівник бачить своє головне завдання в контролі за діями підлеглих, у високій вимогливості до них і в попередженні найменших порушень технології виробництва, дисципліни. Але керівник – не доглядач. Його головне завдання – створити необхідні умови для успішної роботи підлеглих.

3. Керівником не враховуються в роботі з людьми їх індивідуальні особливості. Нерідко керівники не враховують, що один робітник швидко, у лічені хвилини опановує нову операцію, а інший – повільно. Те, що перший зрозумів одразу, іншому необхідно кілька разів пояснити і показати. Проте перший швидко забуває побачене і почуте, а другий те, у чому розібрався, не забуває роками. Один віддає перевагу незнайомій роботі, пов'язану з подоланням труднощів, перешкод, а інший, навпаки, любить виконувати одноманітні, добре знайомі обов'язки. Один реагує на вплив ззовні відразу ж, другий «відтягує» реакцію на довгий термін, а третій може відреагувати з випередженням, ще до того, коли обстановка чи начальник вимагатимуть від нього визначених дій.

4. Відсутність чіткої структури організації, що призводить до слабкого проміжного контролю за якістю продукції. У результаті на виході дуже важко визначити, з чієї вини допущений брак. Виникає конфлікт між окремими підрозділами, керівниками, робітниками.

5. Суперечливі розпорядження декількох керівників одночасно. При цьому кожний вимагає виконання свого наказу в першу чергу, чим створює напружений стан у співробітників. Напруження підсилюється, конфлікт розпалюється, коли всі розпорядження підлеглий просто не в змозі виконати.

6. Нерозуміння, що існують потенційно конфліктні посади, які пов'язані з контролем за якістю продукції і з контролем за витратою матеріальних ресурсів. Зобов'язання керівників стежити за об'єктивністю контролю і за тим, щоб ділові конфлікти не перетворювалися в емоційно – особистісні.

7. Інноваційні зміни, що відбуваються в структурі організації. Змінюються керівники, виникають нові професійні групи, хтось одержує підвищення, хтось втрачає в зарплаті, когось не влаштовує нове робоче місце – усе це нерідко призводить до не жартівних хвилювань і сварок.

8. Неправильне стимулювання підлеглих заохоченнями і покарання. Неприпустимо, наприклад, заохочувати і карати тільки за результат дії, ігноруючи його мотиви. Якщо робітник чи службовець не виявив працелюбства, старанності, йому не слід дякувати за успіхи в роботі. Напроти, виконання важкого завдання новачком, прояв кмітливості, успішне рішення важкої задачі повинні супроводжуватися заохоченням.

Стимулюючи підлеглих, керівник, як правило, спирається на підтримку колективу. Інакше відзначений похвалою попадає в категорію «улюбленців», а у випадку покарання – безневинно скривджених. В обох випадках виникає конфліктна ситуація. На першому етапі створення колективу, коли в ньому ще не сформована суспільна думка, недоцільно заохочувати окремих членів колективу. Варто прагнути заохочувати насамперед групи підлеглих, відділи чи весь колектив.

9. Неадекватне ставлення до критики. Критика і самокритика з метою виправити помилки необхідна. Але низький рівень культури деяких критиків призводить до того, що вони підвищують голос, допускають безтактність, брутальність, провокують конфлікт.

10. Безтактність, а іноді і брутальність з боку керівника. До робітників та службовців ще нерідко звертаються на «ти», навіть до тих, хто старший за віком.

Головними причинами, які сприяють виникненню конфліктів в організації, можна виділити такі:

1. Криза — конфлікт, при якому звичайні правила поведінки перестають діяти. Починаються образи, запеклі суперечки, розрив відносин із близькими, колегами по роботі, товаришами. З'являються нерозв'язні, на перший погляд, протиріччя.

2. Напруга – складні взаємини з близькими, колегами, безперервна тривога, складності у відносинах, що в атмосфері нестабільності і занепокоєння щохвилини можуть перерости в конфлікт.

3. Непорозуміння – відсутність взаєморозуміння, незнання деталей ситуації, що призводить до помилкових висновків. Недостатньо чітке викладення думок викликає непогодженість поведінки, невдоволення один одним.

4. Інцидент – хвилювання чи роздратування, викликане найчастіше дріб'язком, що при неправильному розумінні може привести до конфлікту.

5. Дискомфорт – інтуїтивне відчуття чогось неясного, негарного, яке

загрожує неприємностями. До дискомфорту корисно прислухатися. Знайшовши причину дискомфорту, швидко відреагувавши на нього, можна попередити не тільки непорозуміння і напругу, але навіть конфлікт.

Сприйняття ситуації як конфліктної відбувається суб'єктивно, тому важливо виділити такі типові суб'єктивні причини:

1. Ілюзія власної шляхетності, коли ми вважаємо, що стали жертвою злісного супротивника і, з погляду моралі, самі поводимося зразково. У більшості випадків конфліктуючі сторони впевнені у своїй правоті, нерідко навіть готові безболісно вирішити конфлікт і переконані, що справа в опоненті, який цього не хоче.

2. Пошук соломини в оці іншого. Керівник, який конфліктує з підлеглим, як правило, здатний у деталях розповісти, як той грубо розмовляв, ехидно посміхався, супроводжував мову недвозначними жестами. Він зауважує найменші нюанси в поведінки підлеглого. А на безневинне питання: «А як поводитися Ви?» нерідко обурено відповідає: «А при чому тут я? Адже ми розбираємо не мою поведінку». Так як же при чому? Адже своєю поведінкою керівник може заспокоїти підлеглого чи, навпаки, спровокувати його на ще більш грубі порушення дисципліни.

3. «Подвійна етика». Людині властиво прикрашати власну поведінку навіть перед самим собою. Власні дії ми завжди стараємося представити як розумні, поважні стосовно суперника, а чужі – як неприпустимі, нечесні.

4. «Усе ясно». Нерідко обидві сторони спрощують ситуацію конфлікту. І знову ціль та ж: представити, що мої дії правильні, а опонент поводить недозволено, бридко, неадекватно ситуації.

Зазначені суб'єктивні причини сприйняття ситуації як конфліктної ускладнюють обставини і провокують конфлікти.

Таким чином, аналізуючи причини конфліктів в організації, можна зробити висновок, що конфлікти присутні у будь-якій сфері людської діяльності. Причинами конфліктів в організаціях психологи найчастіше називають: недостатню професійну компетентність частини персоналу; низьку управлінську компетентність керівника; погану виконавську дисципліну співробітників; некомфортний мікроклімат, наявність в організації мікрогруп з негативною спрямованістю та ін. Спричинюють конфлікти у більшості випадків такі фактори, як: вік, стать, процедура звільнення, особливості соціокультурного середовища.

Причини конфліктів класифікуються, і це допомагає більш чітко усвідомити ці причини, щоб виважено підходити до їх вирішення. Так, за характером причин конфлікти діляться на об'єктивні і суб'єктивні; за сферою розв'язання – ті, що вирішуються в діловій сфері, і ті, що розв'язуються в індивідуально – емоційній сфері; за рівнем значущості причини конфліктів ділять на конструктивні і деструктивні.

Стримана, розумна, контрольована поведінка в конфлікті – це половина успіху у його розв'язанні. Але не слід вважати, що ефективна поведінка в конфлікті пов'язана тільки з реалізацією установки на компроміс чи угоду. Домагається успіху в конфліктній ситуації той, хто вміє застосовувати різну тактику спілкування і поведінку в залежності від ситуації, власних цілей, а також

цілей і особливостей партнера. При цьому можуть бути застосовані і «м'які», і «тверді» способи спілкування, важливо тільки, щоб це було свідомо, з урахуванням особливостей ситуації і партнера по взаємодії [2].

Розглянемо основні особливості спілкування як основу моделі поведінки, які можуть застосовуватися в конфлікті, й у яких умовах вони ефективні, а саме: протиставлення і тиск; співробітництво; компроміс; уникання: поступка; влада і підпорядкування.

Так, **протиставлення і тиск** у конфлікті можуть бути застосовані, якщо існують обмеження за часом при виконанні робочого завдання. Директивна, авторитарна тактика поведінки в конфлікті буде необхідна, якщо колектив працює в умовах невизначеності, постійної зміни норм і інструкцій. «Тверді» способи спілкування ефективні, якщо керівник має авторитет, реальну владу і взаємодіє з підлеглими, що значно поступаються йому в професійному досвіді і знаннях. Він може застосовувати способи адміністративного тиску ще і тоді, коли бере відповідальність на себе і формулює вимогу підкоритися наказу вищого керівництва, загальному розпорядку чи діяти відповідно до прийнятих юридичних норм і інструкцій. Нарешті, застосування влади в конфлікті виправдано в тих випадках, коли відбувається впровадження інноваційних технологій, позитивні наслідки яких не зовсім очевидні для більшості членів колективу.

Співробітництво в конфлікті реалізується тоді, коли обидва партнери з'ясовують цілі один одного і бажають знайти рішення, що задовольняє обох. Успішно співпрацювати можна, якщо перед вами відкритий, врівноважений партнер, рівний за статусом, професійним досвідом, знанням, і можливо, за віком. Якщо обидва партнери прагнуть до рівної взаємодії в конфлікті, вони, як правило, знаходять правильне рішення, що задовольняє обох.

Компроміс пов'язаний зі споконвічною установкою відходу від своїх вимог у конфлікті на якісь заздалегідь продумані позиції. Важливо тільки, щоб вони не були позиціями вашого партнера. Компроміс варто шукати в тих випадках, коли ви вимагаєте того, у чому вам можуть цілком резонно відмовити. Компроміс є ефективною тактикою із сильним партнером, наділеним владними повноваженнями і у чомусь переважаючим вас – у досвіді, знаннях, статусі чи віці.

Уникання добре спрацює в тих випадках, коли ваш партнер – дратівлива людина, що не вміє стримувати себе в конфлікті. У цьому випадку тимчасова дистанція в спілкуванні допоможе йому заспокоїтися, узяти себе в руки і налаштуватися на конструктивне спілкування. Багато також уникає конфліктних взаємодій з чутливою людиною, що у результаті конфлікту може замкнутися і відмовитися від подальшої взаємодії. Нарешті, якщо ви самі невпевнено почуваєте себе в конфлікті, інтуїтивно передчуваючи поразку, тактика уникання буде для вас корисною.

Поступка – це прийняття позицій свого партнера. («Добре, я зроблю так, як ти хочеш».) Поступка – ефективний засіб поведінки в конфлікті з твердим, неврайонованим партнером, схильним до застосування тільки силової тактики в конфлікті. Поступка допоможе зберегти з ним ділові взаємодії, отримати час на аналіз своїх можливостей, а також пом'якшити його відношення до вас. Через якийсь час, можливо, ви зможете вийти на компромісну взаємодію чи навіть на

співробітництво.

Влада і підпорядкування. Взаємодія, що реалізується на основі влади і підпорядкування, завжди є складною і напруженою. Кожен керівник може виділити підлеглих, що психологічно спокійно і навіть легко сприймають своє підлегле положення: виконують накази і робочі завдання, погоджуються з обмеженнями у своїй діяльності, прагнуть до других ролей у службовій ієрархії. Але можна також виділити підлеглих, «незручних» в управлінні: вони внутрішньо не згодні зі своїм положенням, критикують керівництво, висловлюють претензії до умов і організації праці. Такі працівники можуть підтримувати невдоволення в колективі, де вони працюють, і навіть спровокувати конфлікт. Причому досить часто такі підлеглі – кваліфіковані працівники, що мають глибокі професійні знання і солідний досвід. У цих випадках перед керівником виникає необхідність вибору: лояльний і слухняний працівник, але з невисокою кваліфікацією чи висококваліфікований фахівець, що має свою думку і прагне до самостійності?

На модель поведінки значний вплив має тип людської особистості:

1. Легко збуджуваний тип – найбільш уразливий і конфліктний. Холерик, злопам'ятний, ніколи не пробачає образу.

2. Нестійкий тип зі споживчими принципами. Йде за тим, хто вигідний чи корисний. Характеризується відсутністю стабільності і постійним невдоволенням. Можливий меланхолійний темперамент.

3. Гипертимний тип – завжди в піднятому настрої, оптиміст. Для нього не існує ніяких проблем. Йому властиве постійне прагнення до пригод, легковажне відношення до помилок, непослідовність у вчинках і діях. Добре залагоджує неформальні відносини, високої думки про себе.

4. Демонстративному типу притаманне прагнення звернути на себе увагу за будь-яку ціну. Він біжить за показним, для нього характерна претензія на оригінальність при внутрішній порожнечі змісту. На багатьох спочатку справляє враження.

5. Сенситивний тип – має підвищену чутливість, вразливий, нескінченно страждає від почуття власної неповноцінності. Сприймає світ з постійною тривогою і обережністю. У відношенні до людей буває глибоко відданим, вірним і надійним другом.

6. Замкнутий тип важкий у спілкуванні, прагне до самотності і постійно занурений у себе. Темперамент флегматичний чи холеричний. Відношення до навколишніх неадекватно-насторожене, до рішучих учинків, як правило, не підготовлений.

7. Астенічний тип характеризується підвищеною стомлюваністю. Його розвиток дисгармонійний, він завжди роздратований, підозрілий і тривожний. Розумове навантаження його, як правило, стомлює. Навколишній світ сприймає як джерело постійних труднощів.

Кожна людина у своєму житті використовує кілька соціально – психологічних рольових масок, перебудовуючи свою психіку в залежності від ситуації. Тому уміння правильно визначити психічний людський тип і обрати правильний спосіб поведінки у взаємодії з тією чи іншою людиною допоможе керівнику уникнути виникнення міжособистісних конфліктів.

Аналіз різних підходів до моделей поведінки особистості у конфліктній

взаємодії дозволяє зробити висновок, що модель поведінки особистості у конфліктній ситуації залежить від характеру конфлікту та причин, що його обумовили. На модель поведінки значний вплив має тип людської особистості, найбільш вразливими до конфлікту психологами визначені: нестійкий, гіпертимний, демонстративний, сенситивний, замкнутий, астенічний.

Для розв'язання конфлікту дуже важливим є вибір відповідного стилю спілкування, основними з яких психологи називають: протиборство і тиск; співробітництво; поступку; влад} і тідпоряд кування.

Існує три моделі поведінки: конструктивна, деструктивна, конформістська. Саме конструктивна модель у конфліктні*с взаємовідносинах в організації допомагає запобігти або позитивно розв'язати будь-які протиріччя.

Управління конфліктами в організації здійснюється різними засобами в залежності від ситуації. Одним із ефективних засобів є **підтримка співробітництва**.

Нагадаємо, що перш ніж вступити в протиборство, майбутні суперники знаходяться у нейтральних взаєминах, а можливо, і співробітничать між собою. Надійний шлях попередження конфлікту – налагодження і зміцнення співробітництва.

Конфліктологами розроблений ряд методів підтримки і розвитку співробітництва:

- згода, яка заключається в тому, що можливого супротивника втягують у спільну діяльність;

- практична, емпатія, що припускає «входження» у положення партнера, розуміння його труднощів, висловлення йому співчуття і готовності допомогти;

- збереження репутації партнера, поважне відношення до нього, хоча інтереси обох партнерів тепер і розходяться;

- взаємне доповнення партнерів, що складається у використанні таких рис майбутнього суперника, якими не володіє перший суб'єкт. Розвиваючи і використовуючи ці риси, можна зміцнити взаємну повагу і співробітництво й уникнути конфлікту;

- виключення соціальної дискримінації, що забороняє підкреслення розходжень між партнерами по співробітництву якоїнебудь переваги одного над іншими (хоча воно, можливо, і є):

- «Навіть якщо Ви робите роботу краще за інших, не поведіться, як переможець»;

- нерозподілення заслуг. Цим досягається взаємна повага і знімаються такі негативні емоції, як заздрість, почуття образи і т.ін.

- психологічна підтримка гарного настрою, позитивних емоцій за всілякими приводами, що знімає напруженість, викликає почуття симпатії до партнера і тим самим помітно утрудняє виникнення конфліктної ситуації.

Названі методи підтримки і зміцнення співробітництва, звичайно, не є вичерпними. Але усе, що може сприяти збереженню нормальних ділових відносин між людьми, зміцненню їх взаємної довіри і поваги, «працює» проти конфлікту, попереджає його виникнення, а якщо він виникне, – допомагає його вирішити.

Співробітництво з метою запобігання конфліктам в організації зазвичай

розглядається в термінах соціального партнерства. У широкому розумінні воно означає гармонізацію інтересів різних класів, шарів, соціальних груп, у вузькому – як принцип взаємин між роботодавцем і найманим працівником.

В основі соціального партнерства лежить компроміс, взаємовигідні поступки. Так, бажання підприємців співробітничати з профспілками може бути обумовлено різними мотивами, у тому числі турботою про матеріальне благополуччя робітників. Однак очевидно, що воно, як правило, спрямовано на «профілактику» можливих трудових конфліктів.

Другим засобом залагоджування конфліктів є **застосування адміністративних засобів впливу**. Крім правил ефективного ділового спілкування існують суцільно адміністративні способи улагоджування конфліктів, які можуть реалізувати керівники колективів. Але і тут залишається в силі принцип різноманітності застосовуваних засобів у залежності від ситуації й особливостей партнера по взаємодії.

Існують певні варіанти роз'яснення вимог підлеглим. Керівник повинен грамотно формулювати умови виконання завдання: що конкретно необхідно зробити і хто персонально відповідальний за роботу. Це теж один зі способів ліквідації конфліктів, він особливо ефективний у тих випадках, коли підлеглі мають високу кваліфікацію і великий досвід роботи. Якщо співробітники не досягли необхідного рівня професіоналізму, даний спосіб регуляції конфлікту може не спрацювати.

У будь-якому колективі є люди різного складу характеру, неоднакового рівня знань і досвіду, які по-різному ставляться до роботи і самого керівника, тому при дорученні виробничого завдання необхідно застосовувати різні види звертання до підлеглого:

«Прошу вас». Керівник формулює завдання у виді прохання і побажання, ґрунтуючись на об'єктивній необхідності його виконання. Передбачається, що підлеглий є відповідальним, обов'язковим і любить свою справу. Дана форма прийнятна у взаємодії з висококласними фахівцями, що сумлінно відносяться до своєї роботи.

«Я б радив вчинити таким чином». Тут застосовується м'яка форма особистого впливу на підлеглого. Вона може бути ефективною у керівника, який має в колективі незаперечний авторитет. Але обов'язковий контроль за виконанням завдання повинний бути передбачений. У такій формі варто взаємодіяти з відповідальними підлеглими, які мають невеликий досвід і професійних знань, наприклад з молодими фахівцями.

«Вам доручається виконати». Завдання формулюється з достатньою часткою особистого впливу керівника. Таку форму варто використовувати в ситуації високої відповідальності підлеглих і терміновості виконання завдання.

«Я наказую вам.». Керівник застосовує свій адміністративний вплив і натиск. Така форма видачі завдання ефективна для недов'язкових працівників, не схильних дотримуватися строгої дисципліни. Тому тут передбачається ретельний контроль.

Кожній організації властива певна *система покарання і винагороди*. Особливо ефективні розпорядження і накази керівника про позбавлення премії співробітника, який провинився. А як винагорода за успішну роботу –

оголошення подяки, застосування різних способів матеріального заохочення, підвищення по службі. При цьому варто стежити за тим, щоб співробітник одержував адекватну оцінку своєї праці. Важливо не тільки хвалити за успіхи, а й вміло критикувати за помилки і промахи. Існує так звана формула негативної оцінки. Як варто формулювати негативну оцінку, щоб співробітник не почував пригніченість, а прагнув працювати краще?

При висловленні негативної оцінки мова керівника повинна містити чотири основних частини.

Перша: фіксація загальної позитивної оцінки співробітника як працівника і людини: «Я завжди вас поважав за старанність і надійність у роботі».

Друга: формулювання критичної оцінки. Це може виглядати в такий спосіб: «Але сьогодні, прочитавши Ваш звіт, я побачив, що ви помилилися.».

Третя: визнання того, що співробітник є гарним професіоналом, незважаючи на те, що він припустився помилки. Може бути така фраза: «Усі можуть помилятися. Я не сумніваюся у вашому професіоналізмі, ви – гарний працівник».

Четверта: побудування позитивної перспективи на майбутнє. Можна, наприклад, сказати: «Я впевнений, що завтра ви зможете усе виправити і надалі помилок не допустите».

Важливим моментом у конфліктній взаємодії є переговорний процес. У будь-якому колективі іноді виникають «затяжні», хронічні конфлікти. Причому, якщо конфлікт подавлений авторитарними засобами, а проблема залишилася невирішеною, виникає небезпека кількаразового повторення конфлікту з поступовим його посиленням. І згодом може сформуватися специфічний «конфліктний сценарій», коли без усякої причини починає «розкручуватися» конфліктний механізм, зупинити який неможливо. І поки не пройдуть всі етапи конфлікту, він не затихає.

Для таких випадків пропонується переговорна техніка, за допомогою якої можливо конструктивно розв'язати конфліктні ситуації. Регулювання конфлікту за допомогою цієї техніки повинне проводитися приблизно через 6 – 18 годин після його початку, тому що відразу ж після конфлікту обговорення неефективне, оскільки учасники ще залишаються у владі своїх негативних емоцій і замість вирішення проблеми можна відновити конфліктну ситуацію.

Переговори за допомогою такої техніки складаються з чотирьох фаз і ведуться протягом однієї-півтори години між двома чи більш конфліктуючими співробітниками.

Перша фаза: «Знайдіть час, щоб поговорити». Спочатку варто дістати принципову згоду людей, що беруть участь у конфліктній ситуації. Так, можуть виникнути випадки, коли конфліктуючі сторони не хочуть згадувати неприємні спогади, пов'язані з конфліктом. Проте бажано переконати людину у необхідності переговорів, інакше конфлікт може повернутися з більшою силою.

Для переговорів необхідно призначити час і місце, щоб ніхто не заважав. Потім варто обговорити три правила.

Правило 1. Забороняється використовувати силові прийоми (докори, тиск, шантаж, маніпулювання).

Правило 2. Учасники зустрічі не повинні приходити з готовим рішенням. Воно повинно бути сформульоване в ході переговорів. При цьому важливо, щоб

таке рішення виступило «третім варіантом».

Правило 3. Жоден з учасників зустрічі не має права залишити кімнату переговорів раніше домовленого часу.

Друга фаза: «Сплануйте контекст розмови». Учасники конфлікту ті, що зібралися у кімнаті для переговорів, повинні обговорити три основні помилки, яких варто уникати, щоб переговори були успішними.

Помилка 1. Установка на перемогу чи поразку. Співробітник, що має таку установку, міркує приблизно так: «Або я виграю, або програю», «Або я правий, або правий тільки він», «Якщо правий він, то помиляюся я, але якщо правий я, то помиляється він». Такі міркування не відповідають меті переговорів – знайти рішення, при якому ніхто б не програв.

Помилка 2. Установка на те, що опонент – споконвічно погана людина (конфліктний, має низьку кваліфікацію і т.ін.). У цьому випадку співробітник блокує власну активність у переговорах, заздалегідь негативно оцінюючи партнера.

Помилка 3. Установка на крайню позицію: «Або терпіти, або написати заяву про звільнення». Багато хто вибирає терпіння, щотакж неефективно, оскільки воно не стимулює людину до аналізу проблемної ситуації, викликає почуття внутрішньої пригніченості і безсилля.

Третя фаза: «Обговоріть проблему». Почати переговори необхідно з фраз вітання, подяки партнеру за його бажання конструктивно врегулювати конфлікт, вираження оптимізму («Усе в нас вийде») і викладу проблеми у відкритій, об'єктивній формі.

Відкриті переговори повинні вестися до того моменту, поки між учасниками, що знаходилися раніше в опозиції («Я і ти один проти одного»), не виник стан єдності («Ми разом проти об'єктивної і загальної проблеми»).

Четверта фаза: «Угода». Дана фаза переговорів починається в момент об'єднання партнерів. І тоді необхідно виробити програму дій по запобіганню конфлікту. При цьому важливо, щоб зміст такої програми складався з пропозицій і зобов'язань, сформульованих обома сторонами.

Як зазначалось, у колективах є люди, що конфліктують значно частіше, ніж інші, вони провокують конфлікти що називається «на порожньому місці». Що ж робити, якщо в колективі працює дійсно конфліктна людина?

Треба подумати над тим, яку користь вона приносить загальній справі. Якщо позитивний результат її роботи перевершує її особистісні недоліки, то варто примиритися з присутністю такої людини в колективі. Організувати роботу так, щоб з нею у парі працював спокійний, м'який і поступливий співробітник, який би щиро цінував ділові якості, що мають у конфліктній людини. Слід регулярно проводити з ним бесіди.

Якщо ж негативні наслідки конфліктів, що провокує цей співробітник, руйнують колектив, то треба подумати про його перехід в інший підрозділ чи навіть звільнення.

Конфліктна людина часто схильна звинувачувати у своїх невдачах не самого себе, а інших людей. Перше, що необхідно порадити конфліктній людині, – це звернути енергію її критичного аналізу на саму себе. Така людина повинна сама собі задати питання: «Що я сама зробила, щоб даний конфлікт виник? Які риси

мого характеру викликають невдоволення оточуючих людей скрізь, де б я не працювала?»

Початок позитивної самозміни залежить від *здатності людини до рефлексії* – самопізнання, самоаналізу й уміння побачити себе збоку. Рефлексія допомагає також врахувати позицію партнера по спілкуванню і зрозуміти, як інша людина реагує на наші слова і дії.

Зробимо висновки про те, що можна і чого не можна робити в конфліктній ситуації:

Слід:

- зберігати самоконтроль і стриманість;
- якийсь час помовчати і дати активному партнеру «випустити пару»;
- не «підливати олії у вогонь»: не вступати в конфліктний діалог, не грузнути в критичних зауваженнях, не переходити «на особистості» («Ти – поганий, ти сам – такий»);
- попросити партнера сформулювати його претензії і кінцевий результат, до якого він прагне;
- чітко, відкрито й об'єктивно висловити свою позицію стосовно очікувань партнера;
- намагатися триматися на рівних, не виявляючи особистої переваги;
- якщо ви винуваті, варто вибачитися чи визнати свою помилку, але спокійно і з гідністю;
- намагатися підтримувати баланс відносин у тих межах, що задані вами і партнером, обговорюючи з ним його дії по порушенню ваших домовленостей.

Не слід:

- дивитися на партнера зайве критично;
- приписувати йому негативні риси характеру і демонструвати свою перевагу;
- обвинувачувати (це неконструктивно і «невигідно», крім образи з боку іншої людини ви нічого не одержите);
- ігнорувати інтереси вашого партнера;
- дозволяти собі бачити ситуацію тільки зі своєї сторони;
- зменшувати заслуги партнера і перебільшувати свої;
- зачіпати слабкі й уразливі сторони партнера;
- висувати партнеру занадто багато претензій;
- ставити ультиматум: «Якщо ви не зробите це, відносини з вами в мене будуть розірвані» (у якому положенні ви самі виявитесь, якщо не зможете виконати своїх погроз?) .

Одним із ефективних засобів управління конфліктами в організації є *використання переходу з емоційного рівня на інтелектуальний*.

На самому початку конфлікту необхідно допомогти його учасникам перейти з емоційного рівня на інтелектуальний, задуматися над ситуацією, проаналізувати її, дати охолонути пристрастям, підштовхнути сторони до взаємних поступок, тобто використовувати психологічний шлях ліквідації конфлікту.

Коригувати обстановку в колективі необхідно спокійно, не гарячкувати.

Конфлікт не виникає на порожньому місці. Він – наслідок об'єктивних труднощів у групі людей. Ці труднощі необхідно вчасно виявляти і переборювати.

Одночасно варто учити членів колективу не конфліктувати, не засмучуватися через дрібниці, не ображатися на товаришів, що поведуться не так, як комусь хотілося б.

Підлеглим варто пояснювати неприпустимість прояву в суперечці безапеляційності і категоричності думок. Їх необхідно переконати в тому, що аморально і нерозумно наполягати на своєму, не зважаючи на доводи інших. В усіх випадках треба вслухуватися в слова опонента. Прагнути до ухвалення взаємоприйняттого рішення, не переносити розбіжності на інші сфери спільної діяльності.

Деякі керівники використовують *прямий шлях ліквідації конфлікту*.

По черзі запросивши до себе обидві конфліктуючі сторони, керівник з метою виявлення справжнього об'єкта конфлікту пропонує кожному викласти суть і причини зіткнення. При цьому він просить приводити тільки сухі факти, не допускаючи їх емоційного фарбування. Уточнивши факти, виявивши об'єкт конфлікту і зробивши висновки, начальник викликає обидві сторони і пропонує їм своє рішення. Якщо це не дає результату, взаємні претензії можуть бути висловлені учасниками конфлікту на зборах. У цьому випадку рішення приймається після висловлень учасників зборів.

Якщо і збори не допомогли, необхідно використовувати *адміністративні заходи*: від повторних зауважень і вимог припинити конфлікт, висловлених конфліктуючим наодинці чи в присутності їх товаришів, до адміністративних стягнень і попереджень, що у випадку продовження конфлікту реалізуються практично.

В.І. Андрєєв пропонує вирішення конфліктів поетапно, а саме:

- а) установити активних учасників і ініціаторів конфліктних ситуацій усередині груп;
- б) визначити, наскільки можливо, інтереси, цілі, прагнення, роль осіб, які створюють конфліктні ситуації;
- в) визначити характер міжособистісних відносин між членами групи;
- г) визначити відношення до конфліктних ситуацій тих членів груп, що хочуть їх благополучного розв'язання.

Вихід з конфлікту припускається з використанням таких способів:

І. Визначення основної проблеми, пов'язаної з виникненням конфлікту.

Конфліктуючі сторони не завжди чітко розуміють, які подібності і розходження є в їх точках зору на виниклу проблему, що призвела до конфліктних дій. Цьому заважають деякі психологічні причини, пов'язані з особистісними і мотиваційними особливостями. Щоб почати переборювати конфлікт усередині групи, варто чітко позначити відношення кожного з його учасників. Для цього можна використовувати таку систему питань:

- як ви розумієте проблему, які дії партнера привели вас до конфлікту з ним;
- як ваш партнер розуміє проблему, а також як він розуміє ваші і свої дії, що призвели до конфлікту;

- чи сприяє ваша поведінка розвитку конфлікту;
- яка ваша загальна проблема, яку необхідно вирішити за участю партнера;

- у чому складається ваша розбіжність з партнером;
- у чому ви сходитеся в думках з партнером щодо конфлікту?

II. Визначення дійсної причини конфлікту.

Ваше розуміння того, що відбувається, може допомогти визначити дійсну причину конфлікту. Знання причин, що призвели до конфлікту, допоможе запобігти в майбутньому подібну ситуацію. Варто визначити, що є зовсім неприйнятним у поведінці і діях вашого партнера, а також те, які ваші дії не приймає інша сторона. Тільки відповівши на ці питання, можна з'ясувати дійсну причину конфлікту.

III. Пошук шляхів розв'язання конфлікту і спільне рішення про вихід з нього.

Усвідомлення загальної мети опонентів допомагає визначити способи вирішення конфлікту, що виник. Обидві сторони повинні зрозуміти необхідність виходу з конфлікту і бажання розв'язати його з мінімальними психологічними витратами, виявляючи розсудливість і доброзичливість по відношенню один до одного. При виході з конфлікту потрібні поступові кроки по шляху до його вирішення. Обов'язковим правилом для обох сторін є повага до особистості іншої сторони.

Практика численних конфліктів і шляхів їх розв'язання показує, що немає єдиної схеми універсального виходу з конфлікту. На думку психологів, вийти з конфлікту можна раціональним чи нераціональним шляхом. Раціональний спосіб виходу з конфлікту має на увазі активний пошук шляхів перетворення ситуації. Протилежністю є нераціональний шлях виходу з конфлікту, що у більшості випадків не приводить до досягнення поставленої мети.

Усередині групи кожний з її членів має свої індивідуальні цілі, що у цілому повинні відповідати цілям організації. Якщо сподівання члена малої групи не відповідають можливостям організації, тоді він відчуває психічну напруженість, що може викликати порушення спілкування з іншими членами групи чи з керівником. У такій ситуації поведінка члена групи буде спрямована на усунення перешкод, що призвели до порушення очікуваних результатів.

Якщо ціль не може бути досягнута суб'єктом, тоді виникає стан фрустрації, що при частому повторенні може призвести до внутрішнього конфлікту, що протікає на фоні дії захисних механізмів психіки.

У стресових ситуаціях, що часто призводять до конфліктів усередині організації, члени малої групи шукають один у одного захист і схвалення. Чим більше члени групи залежать від схвалення один одного, тим більшою мірою вони прагнуть до єдності в рішеннях, щоб уникнути конфлікту усередині групи. Тенденція уникати конфлікту за будь-яку ціну приводить до того, що група виявляється жертвою групового мислення, виникає побоювання, що якщо хтось висловить несхвалення визначеної ідеї, навіть якщо вона явно неприйнятна для групи, інші члени групи зроблять на нього тиск заради консенсусу.

Чим одноманітніша робота, що виконується в групах, тим менше виникає

умов для появи конфліктів, оскільки постійні відносини і стереотипи поведінки не вимагають особливих змін у діяльності працівників і відношенні до них керівника. Інша справа, коли збільшується різноманітність виконуваних завдань. Регулювати і координувати діяльність за їх вирішенням для керівника обертається додатковим навантаженням. З його боку зростають вимоги до працівників, використовується тиск на них, що породжує розбіжності між виконавцями і керівником. При цьому виникають розбіжності в розподілі робіт між співробітниками, які у ряді випадків потребують нових витрат, і не тільки фінансових, а й психологічних.

Постійними джерелом конфліктів в організаціях є інформація, що йде «зверху» до керівників середньої і нижньої ланок управління. Трапляється, що один працівник має інформацію, якої немає в його колеги. При виконанні однієї і тієї самої мети можливий і інший варіант: співробітники мають суперечливу інформацію з того самого питання. Це – також додатковий фактор, що сприяє виникненню конфлікту між працівниками.

Для більш чіткого уявлення про фактори, від яких залежить виникнення організаційних конфліктів, приводимо схему.

Для **попередження конфліктних відносин** усередині організації необхідно, щоб керівник добре знав можливості своїх підлеглих і відносився до кожного з них з урахуванням особистісних особливостей. Керівник повинен формулювати завдання таким чином, щоб вони сприймалися виконавцями однозначно.

Порушення нормального ритму в роботі може бути також викликано вербальною агресією працівників. Тому давати надстрокові завдання потрібно вкрай обережно і як можна рідше. Непотрібну терміновість у роботі, як правило, задають керівники середніх ланок управління, для яких робота повинна бути виконана «ще вчора», про що «сьогодні» довідається виконавець. Подібні вказівки на терміновість стають сильним стресором для працівника, а додаткове стимулювання може пустити в хід сильні негативні емоції стосовно керівника.

Розумне змагання в групах не має нічого негативного ні для організації, ні для самих працівників, але воно не має ніякого відношення до підвищення ритму роботи, що інтенсифікує працю і приводить працівників у стан підвищеної нервово-психічної напруженості. Багато компаній використовують фактор конкуренції для одержання високих результатів роботи. Однак у різних групах конкуренція може привести до неоднозначних психологічних наслідків. В одних групах працівники реагують на неї цілком адекватно, збільшуючи згуртованість і підвищуючи продуктивність праці. В інших групах, навпаки, відбувається неадекватне реагування на фактор суперництва, що приводить членів групи до конфліктів і послаблює зв'язок між групами.

Можливості конфліктів зменшаються, якщо цілі організації будуть виконуватися з урахуванням значущості завдань на даний час і будуть виконуватися вчасно. У цьому випадку важливо розумно поєднати перспективні завдання (наприклад, завдання розвитку організації на наступні роки і поточні, що дозволяють компанії забезпечувати стабільне функціонування в даний момент.

Таким чином, у світлі сказаного слід зазначити, що перспективи, тобто віддалені завдання, мають визначену співвідпорядкованість для різного рівня управління з урахуванням тимчасового фактора. Це означає, що частина завдань,

дуже важливих для теперішнього часу, може зазначити змін щодо своєї значущості у майбутньому. У рішенні такого роду питань позитивну роль повинно грати прогнозування організаційних і соціальних процесів.

При порушенні співвідпорядкованості в системі загальної ієрархії управлінських завдань можуть відбутися збої, що призводять до конфліктів усередині груп і організації в цілому.

Головне завдання керівника середнього рівня управління – в дотриманні виконання цілей кожною групою в залежності від наміченого порядку всіх поставлених цілей. Якщо у своїх безпосередніх відносинах керівника з підлеглими ігнорується відповідальність кожного з виконавців, тоді зриваються плани виконання окремих завдань, наслідком чого і є конфлікти між керівником і підлеглими. Причому в такій ситуації буває важко визначити, хто винуватий більшою мірою: керівник чи виконавці.

Безпека діяльності будь-якої організації багато в чому залежить від того, якою є ступінь кваліфікації її співробітників, як їх моральні якості відповідають завданням, яким вони розв'язують. Ця обставина змушує найбільш далекоглядних керівників фірм використовувати методи і процедури наукової психології і кадрового менеджменту, за допомогою яких можна досить швидко, надійно і всебічно оцінити можливість виникнення конфлікту, скласти його психологічний портрет і вибрати найбільш ефективну технологію управління конфліктом (отримувати користь для бізнесу з конструктивних свідомих конфліктів і гасити на початку деструктивні конфлікти).

Будь-яка команда (колектив) – це живий організм, і як живий організм вона у своєму розвитку переживає різні, у тому числі і негативні зміни, що ведуть до конфліктів. Для того, щоб ці зміни не перетворилися в деструктивні конфлікти, їх необхідно постійно контролювати з використанням різних методів, у тому числі і психологічних.

За допомогою своєчасного дослідження причин конфліктів і їх характеру можна досить швидко і точно оцінити ступінь згуртованості тієї чи іншої організації, статус кожного її члена, наявність в організації мікрогруп і неформальних лідерів. З'являється можливість оцінити психологічний клімат організації й визначити адекватність стилю керівника, обраного її формальним лідером. Наявність мікро груп і неформальних лідерів з негативною спрямованістю може являти собою велику небезпеку для діяльності організації, а сам факт наявності неформальних лідерів свідчить про недостатній авторитет у керівника організації.

Не слід зневажати процедурою щорічної атестації персоналу, що дозволяє виявити як тих, хто з різних причин не справляється зі своїми завданнями, так і тих, хто переріс межі своєї ролі в даній організації. Обидва типи співробітників представляють потенційну психологічну небезпеку для її благополуччя.

Керівникам організацій для перевірки психологічного стану в колективі варто періодично звертатися до послуг психолога або замислитись щодо введення посади психолога до штату організації.

Діяльність психолога щодо попередження і розв'язання конфліктів в організації повинна здійснюватись цілеспрямовано і за відповідним програмним забезпеченням.

Список використаних джерел

1. Бочелюк В. Й., Зарицька В. В. Психологія: вступ до спеціальності: Навч. посібник. – К.: Центр учбової літератури, 2007 – 288 с.
2. Дуткевич Т. В., Савицька О.В. Практична психологія: Вступ до спеціальності. 2-ге вид. Навч. посіб. — К.: Центр учбової літератури, 2019. — 255 с.
3. Іванова О. В. Психологія: вступ до спеціальності, [текст]: навч. посіб. / О. В. Іванова, Л. М. Москалюк, С.І. Корсун. – К. : «Центр учбової літератури», 2013. – 184 с.
4. Купчишина В. Ч., Голярдик Н. А., Демський В. В. Вступ до спеціальності: курс лекцій : навчальний посібник. Електр. навч. вид. Хмельницький : Видавництво НАДПСУ, 2020. 232 с.
5. Психологія: Підручник для вищих навч. закладів. За ред. Ю. Л. Трофімов. – 3-є вид., [та стереотип. – К.: Либідь, 2001. – 560 с.
6. Психологія: вступ до спеціальності: навчальний посібник / Петухова І. О., Заушнікова М. Ю., Нежинська О. О., Костевська Н. В.; Державний податковий університет. – Ірпінь, 2024. – 190 с.
7. Цимбалюк І. М. Психологія: навч. посібник для вищих навч. закладів. – К.: ВД «Професіонал», 2004. – 216 с.
8. Загальна психологія: Підручник для вищих навч. закладів Під ред. С. Д. Максименко. - 2-ге вид., перероб. і доп. - Вінниця: Нова книга, 2004. – 704 с.
9. Загальна психологія: підручник для вищих навч. закладів / О. В Скрипченко [та інші]. - К.: Либідь, 2005. – 462 с.
10. Кириленко Т. С. Психологія: емоційна сфера особистості: навч. посібник для вищих навч. закладів. - К.: Либідь, 2007. – 256 с.
11. Цигульська Т. Ф. Загальна та прикладна психологія. Як допомогти собі та іншим. Курс лекцій: навч. Посібник. – К.: Наукова думка, 2000. – 192 с.

Електронне навчальне видання комбінованого використання
Можна використовувати в локальному та мережному режимі

Шайхлісламов Земфір Рафікович

ВСТУП ДО ФАХУ

Конспект лекцій
для здобувачів вищої освіти першого (бакалаврського) рівня
денної та заочної форм здобуття освіти
за спеціальністю С4 «Психологія»

В авторській редакції

Підписано до розміщення 23,10,2025. Гарнітура Times New Roman.
Ум. друк. арк. 6,05. Обсяг 1,837. Зам. № 535/25.

Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна
61022, м. Харків, майдан Свободи, 4.
Свідоцтво суб'єкта видавничої справи ДК № 3367 від 13.01.2009
Видавництво ХНУ імені В. Н. Каразіна