

Государственное бюджетное учреждение
Профессиональная образовательная организация
«Астраханский базовый медицинский колледж»

Учебная дисциплина: «Психология»

**Тема занятия: «Психология профессиональной
деятельности»**



**Преподаватель: Красная
Елена Станиславовна**

Астрахань – 2020г.

Цели занятия

В результате освоения дисциплины обучающийся должен

знать:

- ▶ основные понятия по теме;
- ▶ аспекты взросления;
- ▶ виды самоопределения;
- ▶ факторы, влияющие на выбор профессии;
- ▶ виды профессиональных кризисов.

уметь:

- ▶ находить выход из профессиональных кризисов;
- ▶ предупреждать развитие профессиональной деформации.

Содержание

- ▶ Аспекты взросления
- ▶ Самоопределение, понятие и виды
- ▶ Склонности и способности, их влияние на выбор профессии
- ▶ Труд. Профессия
- ▶ Классификация профессий
- ▶ Профессиональные кризисы

Аспекты взросления

► Х.Ремшмидт (1994) определил понятие «взросление» как фазу жизни, содержанием которой является переход от детства к взрослому возрасту. По времени взросление длится от 12-14 до 20-24 лет.

1. С биологической точки зрения взросление – это совокупность соматических изменений, которые наиболее очевидно выражаются в физическом развитии и половом созревании.
2. С психологической точки зрения – это совокупность индивидуальных процессов, связанных с переживанием соматических изменений, с необходимостью адаптации к ним, овладением ими, а также с социальными реакциями на них.
3. С социологической точки зрения взросление можно определить как промежуточную стадию, на протяжении которой молодые люди, достигнув биологической половой зрелости, не могут, вступая в брак и приобретая профессию, приобрести также и всеобщие права и обязанности, дающие возможность и вынуждающие принимать ответственное участие в важнейших общественных процессах.
4. В правовом отношении период взросления означает рост ответственности перед законом.



САМООПРЕДЕЛЕНИЕ

- **Самоопределение** – это сложный, многоступенчатый процесс развития человека, его структурными элементами являются разные виды самоопределения: личностное, социальное, профессиональное и другие. Эти виды самоопределения постоянно взаимодействуют. По сути, процесс самоопределения длится у человека всю жизнь: человек ищет ответы на вопросы – Кто я есть ? Зачем живу ?
- Понятие **«самоопределение»** было введено в психологию Л. И. Божович (1978).



Рассмотрим отдельные виды самоопределения, предложенные А.К. МАРКОВОЙ (1996):

1. **жизненное самоопределение** – это определение себя относительно общечеловеческих критериев смысла жизни и реализация себя на основе этого самоопределения (**я как человек**);
2. **личностное самоопределение** – это определение себя относительно выработанных в обществе и принятых данным человеком критериев становления личности и дальнейшая, действенная реализация себя на основе этих критериев (**я как личность**);
3. **социальное самоопределение** – это определение себя относительно выработанных в обществе и принятых данным человеком критериев принадлежности к определенной сфере общественных отношений и определенному социальному кругу, ограничение себя некоторым кругом профессий (**я как представитель определенного социального круга**);
4. **профессиональное самоопределение** – это определение человеком себя относительно выработанных в обществе и принятых данным человеком критериев профессионализма. Критерием является индивидуальный творческий вклад в свою профессию, обогащение своей личности средствами профессии, развитие профессионализма (**я как профессионал**).



СПОСОБНОСТИ, ВИДЫ И ИХ ВЛИЯНИЕ НА ВЫБОР ПРОФЕССИИ

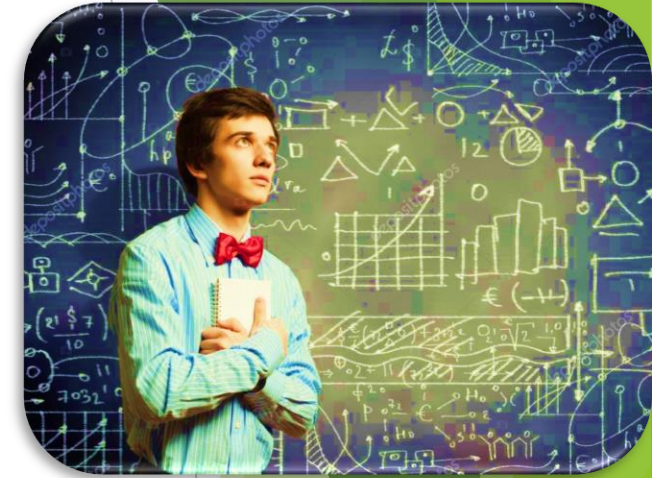
- **Склонность** – это такая черта направленности человека, которая обнаруживается в желании практически заниматься интересующим объектом, интересующей деятельностью.
- **Общечеловеческие способности** – это психологические свойства, необходимые для включения человека в любую трудовую и профессиональную деятельность. К ним относятся:
 1. способность к жизни (жизнеспособность);
 2. способность к труду (трудоспособность);
 3. способность к активности и саморегуляции, включающая прогнозирование, целеполагание, предвосхищение результата;
 4. способность к общению, к сотрудничеству с другим человеком и сопереживанию, способность к духовному обогащению другими средствами своей профессии;
 5. способность к профессиональной этике, к ответственности за социальные результаты своего труда;
 6. способность к помехоустойчивости, к преодолению препятствий и др.

- ▶ **Специальные способности** (технические, гуманитарные, художественные, музыкальные и другие) как индивидуально-психические характеристики, обеспечивающие успешность выполнения человеком конкретных видов деятельности.
- ▶ **Профессиональные способности** – индивидуально-психологические свойства личности человека, отличающие его от других, отвечающие требованиям данной профессиональной деятельности и являющиеся условием ее успешного выполнения. Профессиональные способности не сводимы к конкретным знаниям, умениям, навыкам, приемам. Они формируются у человека на основе его анатомо-физиологических особенностей, задатков, но в большинстве профессий жестко не определяются ими.



Труд. Профессия

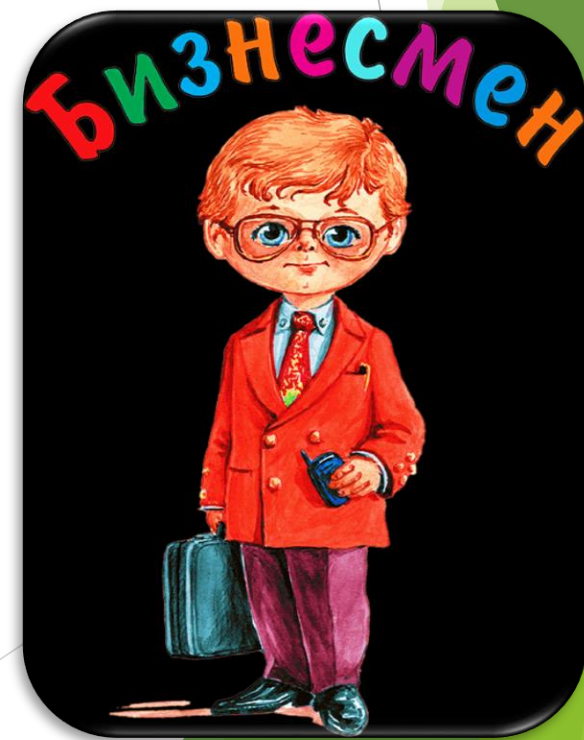
- ▶ **Труд** – это процесс преобразования человеком окружающей действительности (и изменение в ходе этого самого себя) с целью удовлетворения общественных и личных, материальных и духовных потребностей.



- ▶ **Профессии** – это исторически возникшие формы деятельности, необходимые обществу, для выполнения которых человек должен обладать суммой знаний и навыков, иметь соответствующие способности и профессионально-важные качества.



- **С точки зрения общества профессия** – это система профессиональных задач, форм и видов профессиональной деятельности, профессиональных особенностей личности, могущих обеспечить удовлетворение потребностей общества в достижении нужного обществу значимого результата, продукта.
- **С точки зрения конкретного человека профессия** – это основной род занятия, деятельность, посредством которой данное лицо участвует в жизни общества.



- **Специальность** – это вид занятия в рамках одной профессии.
- **Квалификация** – это уровень профессионального мастерства.
- **Должность** – это служебная обязанность, служебное место.
- **Должностные обязанности** – это отображение трудовых функций в нормативных актах, инструкциях, устных предписаниях, адресованных исполнителю той или иной работы.
- **Карьера** – путь к успеху, видному положению в обществе, на служебном поприще, а также само достижение такого положения (С.И. Ожегов, 1990).



- **Выбрать профессию** – это не только облюбовать себе будущую работу, но и влиться в определенную общность людей с их специфической субкультурой, принять и соответствующий образ мыслей, и образ жизни.

- **Е.А. Климов (1996)** выделяет восемь основных обстоятельств, которые влияют на выбор профессии старшеклассников:
 - 1) позиция старших членов семьи (или лиц, их заменяющих);
 - 2) позиция сверстников (подруг, товарищей), «значимых других» из круга внесемейного общения;
 - 3) позиция (в отношении данного учащегося) учителей, воспитателей, классного руководителя, школьного психолога;
 - 4) личные профессиональные планы учащегося (включая и случай их полной неопределенности или «отсутствия»);
 - 5) способности, умения, уровень развития учащегося как субъекта деятельности. Это звено и основа для формирования будущей профессиональной пригодности;
 - 6) уровень притязаний учащегося на общественное признание. Недооценка, переоценка, своих возможностей, заниженные или завышенные притязания – важные условия реалистичности выбора профессии, удовлетворенности и успеха на будущем профессиональном пути.
 - 7) информированность. Важна доброкачественность (правдивость, полнота, ясность) той информации, которая оказывается основанием для принятия учащимся решений, касающихся его профессионального будущего;
 - 8) склонность к тем или иным видам деятельности.

Классификация профессий

- А.К Маркова (1996) выделяет пять групп оснований для классификации профессий:
 1. **Человек – живая природа (П)**. Представители этого типа имеют дело с растительными и животными организмами, микроорганизмами и условиями их существования. Примеры: агроном, зоотехник, ветеринар, микробиолог.
 2. **Человек – техника (неживая природа) (Т)**. Работники имеют дело с неживыми, техническими объектами труда. Примеры: слесарь-сборщик, техник-механик, инженер-механик, инженер-электрик, техник-технолог общественного питания.
 3. **Человек-человек (Ч)**. Предметом интереса, распознавания, обслуживания, преобразования здесь являются социальные системы, сообщества, группы населения, люди разного возраста. Примеры: продавец, парикмахер, учитель, врач, медицинская сестра.
 4. **Человек-знаковая система (З)**. Естественные и искусственные языки, условные знаки, символы, цифры, формулы – вот предметные миры, которые занимают представителей профессий этого типа. Примеры: оператор фотонаборного аппарата, программист, чертежник-картограф, математик, редактор издательства, языковед.
 5. **Человек-художественный образ (Х)**. Явления, факты художественного отображения действительности – вот что занимает представителей этого типа профессий. Примеры: художник-декоратор, художник-реставратор, настройщик музыкальных инструментов, концертный исполнитель, артист балета, актер драматического театра.

- **Профпригодность** – это наиболее полное соответствие функциональных возможностей организма, личности требованиям, предъявляемым профессией.
- **Профессионализм** – это не только характеристики производительности труда, но и особенности профессиональной мотивации человека, система его устремлений, ценностных ориентаций, смысла труда для самого человека.
- **Профотбор** – это выбор человека для профессии.
- **Профподбор** – это выбор профессии для человека, распределение работников по специальностям и местам работы.

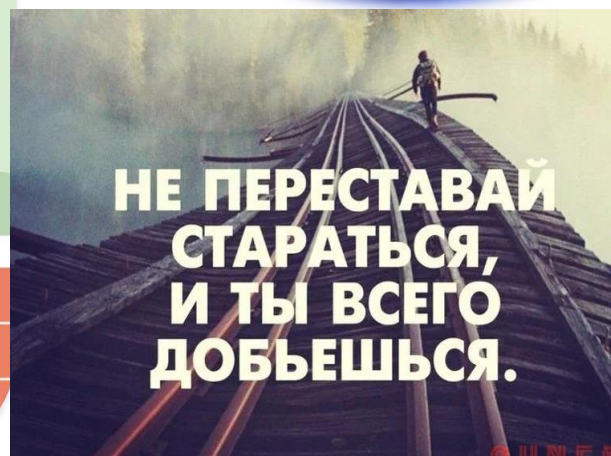
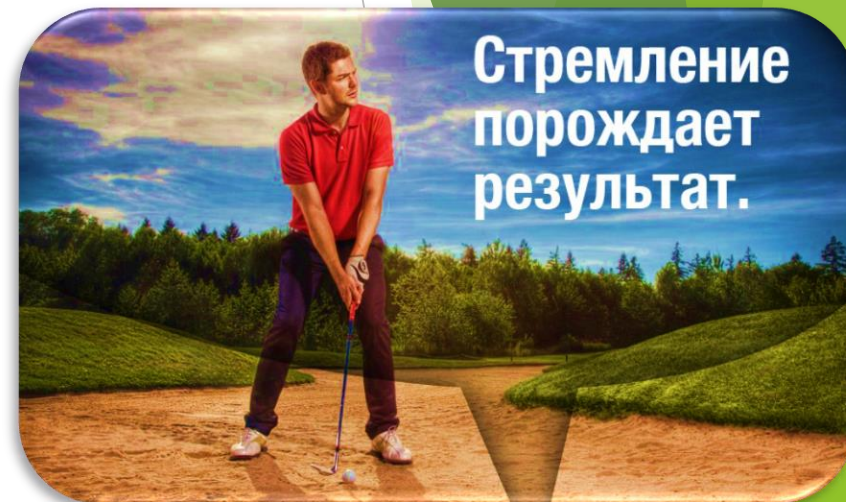


Профессиональная мотивация – это то, ради чего человек вкладывает профессиональные способности, осуществляет профессиональное мышление.

Мотивация к профессиональной деятельности начинается с **профессионального призвания** – влечения к какой-либо профессии, опирающегося на знание о предназначении профессии, осознания своих возможностей овладения ею и оценки своих потенциальных профессиональных способностей.



Профессиональные притязания - это стремление достичь результата определенного уровня профессиональной деятельности, это тот уровень профессиональной деятельности, который выбирает человек, зная свои предыдущие результаты.



Вместе мы можем больше!

Фазы развития профессионала



- **Оптанти (фаза оптации).** Человек озабочен вопросами выбора или вынужденной перемены профессии и делает этот выбор;
- **адепт (фаза адепта).** Это человек, уже вставший на путь приверженности профессии и осваивающий её. В зависимости от профессии это может быть и многолетний, и совсем кратковременный процесс (например, простой инструктаж);
- **адаптант (фаза адаптации, привыкания молодого специалиста к работе).** Как бы ни был налажен процесс подготовки того или иного профессионала в учебном заведении, он никогда не подходит «как ключ к замку» в производственной работе;
- **интернал (фаза интернала).** Опытный работник, который любит свое дело и может вполне самостоятельно, все более надежно и успешно справляться с основными профессиональными функциями, что признают коллеги по работе;
- **мастер (продолжающаяся фаза мастерства).** Работник может решать и простые, и самые трудные профессиональные задачи, которые, быть может, не всем коллегам по плечу.
- **авторитет (фаза авторитета, как и фаза мастерства, суммируется также с последующий).** Мастер своего дела, уже хорошо известный в профессиональном кругу или даже за его пределами (в отрасли, в стране). В зависимости от принятых в данной профессии форм аттестации работников он имеет те или иные высокие формальные показатели квалификации;
- **наставник (фаза наставничества).** Авторитетный мастер своего дела, в любой профессии «обрастает» единомышленниками, учениками, последователями.

Выделяют следующие профессионально-обусловленные кризисы:

- ❖ **Кризис начала профессиональной деятельности.** Он проявляется трудностями профессиональной адаптации (особенно в плане взаимоотношений с разновозрастными коллегами), несовпадением профессиональных ожиданий и реальной действительности. Среди способов преодоления этого кризиса психологи рекомендуют активизацию профессиональных усилий. В первые месяцы работы необходимо определить «верхний потолок» своих возможностей, заняться поиском смысла труда и смысла работы в данной организации. А увольнение – нежелательный выход для данного этапа.
- ❖ **Кризис профессионального роста (23-25 лет).** Проявляется в неудовлетворенности возможностями занимаемой должности и карьерой (нередко это усугубляется сравнением своих «успехов» с реальными успехами своих ровесников); потребностью в дальнейшем повышении квалификации; часто ассоциируется с созданием семьи и неизбежным ухудшением финансовых возможностей. Преодолеть кризис помогает повышение квалификации, включающее и самообразование за свой счет; ориентация на карьеру. Уход в хобби, семью, быт скорее всего не поможет в преодолении этого кризиса. Но допустимо смена места работы.

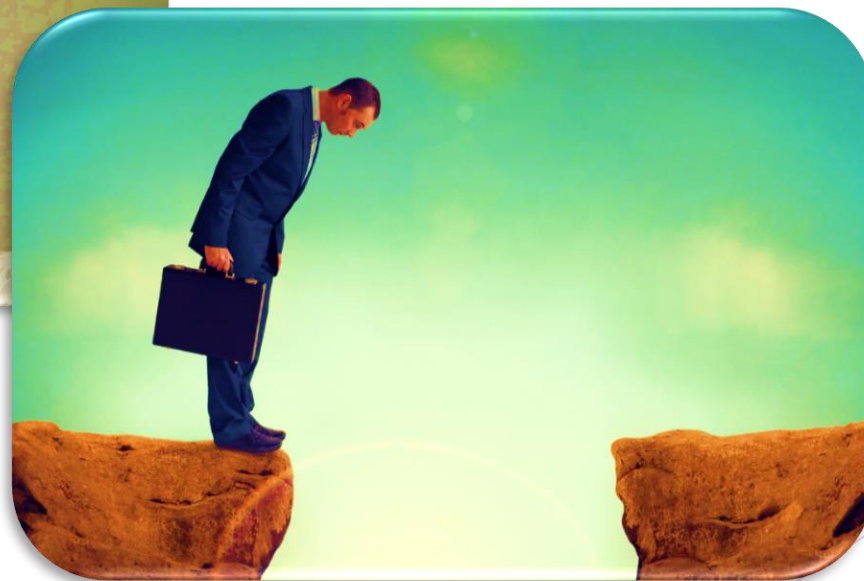
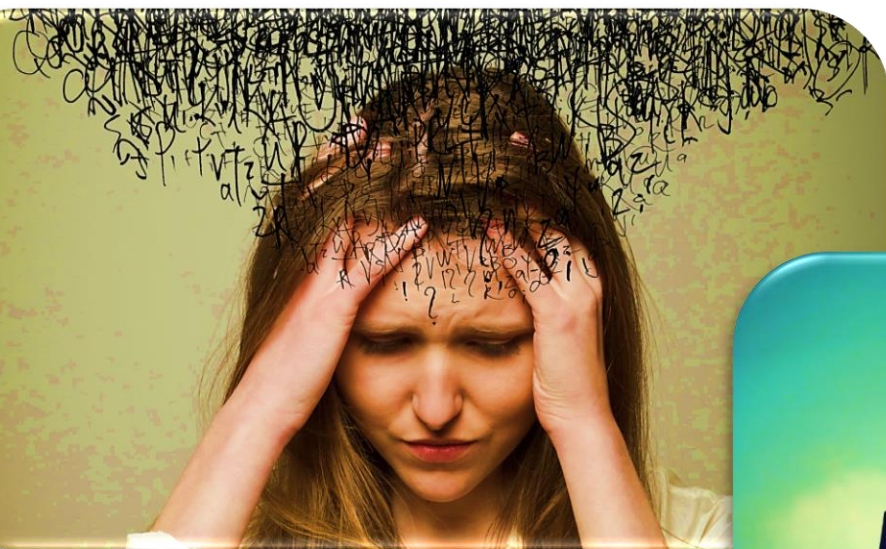


- ❖ **Кризис профессиональной карьеры (30-33 года).** Наблюдается стабилизация профессиональной ситуации (молодые люди могут воспринимать это как остановку развития вообще); неудовлетворенность собой и своим профессиональным статусом; переосмысление себя и своего места в мире; возникает новая доминанта профессиональных ценностей, когда «вдруг» обнаруживаются новые смыслы в самом содержании и процессе труда. Для преодоления этого кризиса может потребоваться переход на другую работу; освоение новой специальности и повышение квалификации. Уход в семью, быт, досуговые занятия, социальная изоляция – не самые лучшие способы справиться с кризисом.
- ❖ **Кризис социально-профессиональной самоактуализации (38-42 года)** выражается в неудовлетворенности возможностями реализовать себя в сложившейся профессиональной ситуации; недовольстве собой, своим социально-профессиональным статусом; в профессиональных деформациях, психофизиологических изменениях и ухудшении здоровья. Психологи рекомендуют в этот период перейти на инновационный уровень выполнения деятельности (творчество, изобретательство, новаторство); перейти на новую должность или работу.
- ❖ **Кризис угасания профессиональной деятельности (55-60 лет)** связан с ожиданием ухода на пенсию и новой социальной роли; происходит сужение социально-профессионального поля, ухудшается здоровье. Рекомендуется постепенное повышение активности во внепрофессиональных видах деятельности. Важна социально-психологическая подготовка к новому виду жизнедеятельности. Кризис проходит благоприятно, если у человека есть эмоциональные связи с окружающими людьми.
- ❖ **Кризис социально-психологических адекватности (65-70 лет.)** Проявляется новый способ жизнедеятельности, в котором много свободного времени; снижаются финансовые возможности; наблюдаются социально-психологическое старение, которое выражается в чрезмерном морализаторстве, брюзжании и т.п.

► Если человеку не удастся справиться с кризисами как естественным сопровождением профессионального роста, то могут возникать **личностные деформации**, то есть искажение конфигурации личностного профиля за счет угасания позитивных установок и усиления негативных отношений к себе или другим людям.



► Возникновению **профессиональных деформаций** способствует в ряде случаев особенности самой профессии.



Домашнее задание

- ▶ Полянцева О.И. «Психология», Ростов-на-Дону, «Феникс», 2017. Стр.132-145, Написать сценарий профессиональной деятельности.

