

Психология профессиональной деятельности как отдельная область знания в психологии

Профессиональная психодиагностика и классификация профессий



Профессиональная деятельность и психология

- **Деятельность** – специфический вид активности человека, направленный на познание и творческое преобразование окружающего мира, включая самого себя и условия своего существования.
- **Профессиональная деятельность** – это социально-значимая деятельность, выполнение которой требует специальных знаний, умений и навыков, а также профессионально обусловленных качеств личности.
- **Психология профессиональной деятельности** относится к научно-практическому направлению психологии и изучает **трудовые и профессиональные взаимоотношения людей**, индивидуальные особенности личности работника, характеристику профессиональной деятельности.



Психология труда

- **Психология труда** как область научного знания о труде и трудящихся изучает условия и разрабатывает пути и методы решения практических задач, связанных с трудовой деятельностью, анализом трудовой деятельности, профессиональных навыков.
- **Труд** – это целесообразная продуктивная деятельность, имеющая определенный результат.

- **Профессиональная деятельность**

предполагает наличие активности человека, направленной на **преобразование предмета труда с целью получения результата**, отвечающего личным, материальным, духовным и общественным потребностям.



Человек как субъект труда.

Компетентность

стадии:

- Предыгра (от 0 до 3 лет)
- Игра (от 3 лет до 6-8 лет)
- Стадия овладения учебной деятельностью (от 6–8 до 11–12 лет)
- Стадия «оптации» (от 11–12 до 18 лет);
- Стадии адепта, адаптанта, интернала, мастера, авторитета.
- Стадия наставника: высший уровень развития любого специалиста – это педагогический уровень.

Компетентность – это сочетание психических качеств, психическое состояние, **позволяющее действовать самостоятельно и ответственно**, обладание человеком способностью и умением выполнять определенные профессиональные функции.

Компетентный – это знающий, сведущий в определенной области специалист, имеющий право по своим знаниям и полномочиям делать или решать что-либо, судить о чем-либо.

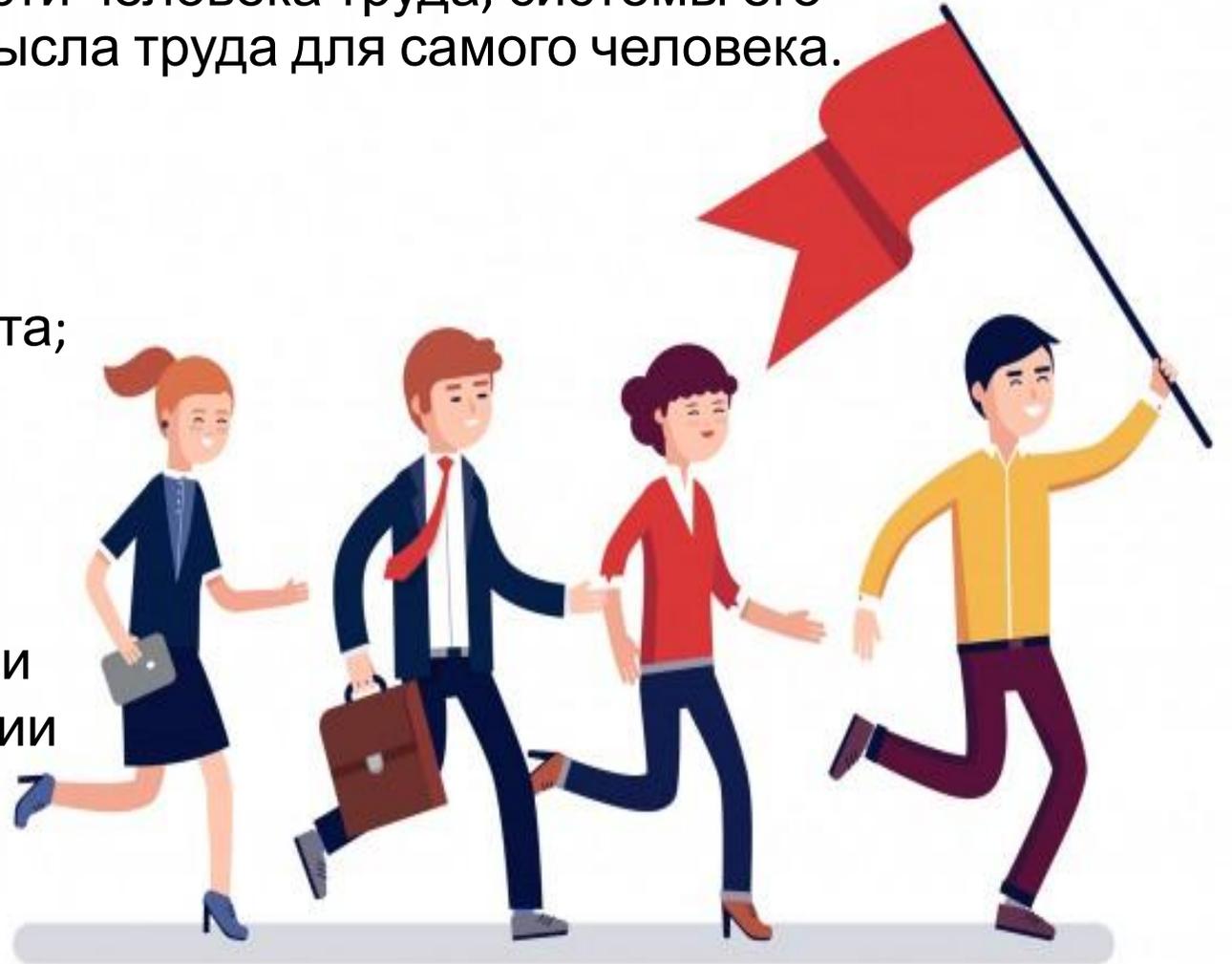


Профессионализм

Профессионализм – это не только характеристика производительности труда, но и особенности мотивации личности человека труда, системы его устремлений, ценностных ориентаций, смысла труда для самого человека.

Выделяют следующие уровни профессионализма:

- допрофессионализм – уровень дилетанта;
- профессионализм;
- суперпрофессионализм;
- псевдопрофессионализм – уровень, на котором человек осуществляет внешне достаточно активную деятельность, но при этом наблюдаются какие-либо деформации в становлении его как профессионала, приводящие к отсутствию профессионализма.
- слепопрофессионализм.



Профессионализация и профессиональная диагностика

Профессионализация – процесс и результат вхождения человека в профессию, **овладения конкретным видом профессиональной деятельности** и, как следствие, приобретение им необходимых профессиональных качеств (профессиональных знаний, умений, навыков, профессионального самосознания, профессиональных ценностей, профессиональной мотивации и др.) – **становление профессионализма**.



Задачи профессиональной диагностики:

- определение наличного уровня профессионализма у человека,
- установление соответствия человека требованиям профессии и соответствия профессии запросам человека,
- выявление профессиональных потенциальных возможностей человека,
- помощь конкретному работнику в использовании его реальных профессиональных возможностей для эффективного выполнения труда

Стадии профессионализации

Стадиями профессионализации являются:

- профориентация,
- профотбор,
- профобразование,
- профадаптация,
- включение человека в профессиональную деятельность,
- специализация,
- повышение профессиональной квалификации,
- расцвет профессиональной деятельности,
- завершение и отход от активной



Профессиональная пригодность

- **Профессиональная пригодность** – совокупность психологических и психофизиологических особенностей человека, необходимых и достаточных для достижения им при наличии специальных знаний, умений, навыков общественно приемлемой эффективности труда.
- В понятие профпригодности включают также удовлетворенность человеком в процессе его труда и при оценке его результатов.



Профессиограмма и психограмма

- **Профессиограмма** – научно обоснованные **нормы и требования профессии** к видам профессиональной деятельности и качествам личности специалиста, которые позволяют ему **эффективно выполнять требования** профессии, получать необходимый для общества продукт и вместе с тем создают условия для развития личности самого работника.
- **Психограмма** (описание человека труда в профессии) – содержит **психологические качества, желательные** для эффективного выполнения профессиональной деятельности, общения, для профессионального роста, преодоления экстремальных ситуаций в труде.



Профессиограмма является кратким описанием какой-либо профессии, пропущенным через призму предполагаемых психологических особенностей = **эталонная модель идеального специалиста** в какой-то конкретной области.

Методы психологического анализа профессиональной деятельности

В современном изучении психологии профессиональной деятельности применяют экспериментальные, **наблюдательные** и **опросные** методы в соответствии с такими задачами профессиональной диагностики:

- определение уровня профессионализма;
- выявление потенциальных возможностей человека;
- установление соответствия профессии запросам и ожиданиям человека;
- установление соответствия человека необходимым требованиям профессии и другие.



Профессиограмма и ее структура

Вариант I

- Название трудовой деятельности со всеми ее подвидами, с указанием их специфики, отличий друг от друга.
- Набор ЗУН (знания, умения, навыки), необходимых для работы, обучения, переобучения. Анализируются профессиональные, личностные компетенции.
- Психические, физиологические требования к кандидатам, противопоказания.
- Вредность труда, предпосылки профессиональных деформаций, выгорания (конфликты, монотонность, повышенная ответственность, прочее).
- Перспективы карьерного роста.
- Моральная мотивация к деятельности.
- Места, где можно получить соответствующее образование.

Вариант II

- Информация о специальности.
- Преобладающие виды деятельности.
- Способности, качества, интересы, склонности, навыки человека, помогающие выполнять деятельность.
- Особенности личности, препятствующие выполнению деятельности.
- Области применения профессиональных ЗУН.
- Особенности общения на работе.
- Описаний возможных ошибок, их последствий.

Правильно составленная профессиограмма профессии отвечает на следующие вопросы:

- В чем суть специальности?
- Чем занимается работник?
- В каких условиях придется работать?
- Какой уровень подготовки требуется от работника?
- Какие способности помогут овладеть профессией?
- Легко ли найти работу по этой специальности?
- На какую зарплату можно рассчитывать?
- Какие есть перспективы карьерного роста?

Что делает человек?
Как он это делает?
Для чего он это делает?
При помощи каких инструментов он это делает?

Профотбор и профподбор

- Профотбор – процедура определения соответствия человека данной профессии, пригодности человека к овладению специальностью, достижению требуемого уровня мастерства и успешному выполнению профессиональных обязанностей в типовых и специфически затрудненных условиях, т.е. выбор человека для профессии.
- Профподбор – это выбор профессии для человека, это промежуточная форма между профконсультацией и профотбором, распределение работников по специальностям и местам



Профессиональная пригодность

Профессиональная пригодность человека – совокупность психологических и психофизиологических особенностей, необходимых и достаточных для достижения им, при наличии специальных знаний, умений и навыков, общественно приемлемой эффективности труда.

- Профессиональная пригодность формируется **в ходе овладения профессией**, а не дана человеку как врожденное качество.
- Результаты труда во многом зависят от того, насколько соответствуют **особенности конкретного человека** условиям и характеру выполняемой деятельности.



Профессионально-важные качества (ПВК) – это индивидуально-психологические качества и свойства личности, определяющие возможность успешного выполнения профессиональной деятельности.

Профессионально-важные качества

- Любая деятельность реализуется на базе системы ПВК, представляющей собой **набор симптомокомплексов субъективных свойств**, специфических для той или иной профессиональной деятельности.
- Профессионально важные качества – сложное образование, включающее в себя различные **социально-психологические** и **психофизиологические** характеристики человека.

Пример классификации ПВК:

- психофизиологические (сенсорные, сенсомоторные, физические, адаптивно-гомеостатические);
- психологические:
 - интеллектуальные: восприятие, память, мышление и т.д.;
 - личностные: направленность, темперамент, характер;
- социокультурные (общее развитие, профессиональная **подготовленность**)

В совр. психологии – 3 основных элемента:

- 1) способности,
- 2) социально-психологические характеристики личности,
- 3) знания и навыки

Диагностика ПВК

- **Батарея тестов дифференциальных способностей (ДАТ) – 8 субтестов:**
- словесное мышление (установление аналогий);
- числовые (счетные) способности;
- абстрактное мышление;
- техническое мышление;
- пространственные представления;
- скорость и точность восприятия;
- способность правильно пользоваться правописанием;
- способность строить предложения.

Батарея общих способностей (ГАТБ) – 12 субтестов, измеряющих 9 способностей:

- общие умственные способности (запас слов, математическое мышление, пространственное восприятие в трехмерном пространстве);
- вербальные способности (запас слов);
- числовые способности (вычисления и математическое мышление);
- пространственное восприятие (геометрические развертки);
- восприятие формы (сопоставление различных инструментов и геометрических форм);
- скорость восприятия;
- моторная координация;
- ручная ловкость (пальцевая моторика).

Практическое задание

«Профессиональная пригодность программиста»

- Групповая работа: провести анализ компонентов профессиональной пригодности программиста.
- Необходимо создать портрет профессионала в области информационных систем и программирования и указать профессионально-важные качества программиста.
- Можно использовать: ресурсы сети Интернет, образовательные стандарты Университета ИТМО, описания вакансий работодателями в сфере программирования.
- Ранжировать эти качества по степени важности для:
 - профессиональной деятельности,
 - для работы в команде,
 - для продвижения по карьерной лестнице,
 - для профессионального развития в выбранной области и формирования выбранной профессиональной роли.
- Итоговая версия после представления и обсуждения оформляется в презентацию.

Классификация профессий и профессиональных ролей

- В мире насчитывается чуть более 20 тыс. профессий и около 40 тыс. специальностей.
- **1966 г., Дж. Холланд:** классификация профессий на основе установления основных компонентов направленности (интересов и ценностной ориентации) выделяется шесть профессионально ориентированных типов личности:
 - *реалистический,*
 - *интеллектуальный,*
 - *социальный,*
 - *конвенциональный* (ориентированный на общепринятые нормы и традиции),
 - *предпринимательский,*
 - *художественный.*

Классификация профессий и профессиональных ролей

Модель любого типа личности конструируется по следующей **схеме**:

**цели – ценности – интересы – способности –
предпочитаемые профессиональные роли – возможные
достижения и карьера**

Успех в профессиональной деятельности, **удовлетворенность трудом** зависят в первую очередь от **соответствия** типа личности типу **профессиональной среды**, которая создается людьми, обладающими схожими позициями, профессионально значимыми качествами и поведением. Работники одной профессии обуславливают и определенную профессиональную среду, адекватную одному из шести выделенных типов личности.

Классификация профессий и профессиональных ролей

Дж. Холланд разработал методики **диагностик**, позволяющие определить профессиональные предпочтения и интересы.

По результатам диагностики выделяют три рекомендуемые профессиональные среды. **На первом месте** стоит среда, наиболее отчетливо **отражающая тип личности**, на **втором и третьем** местах – менее значимые профессиональные среды, позволяющие **личности подобрать себе резервные профессии**.

<https://proforientatsia.ru/test/oprosnik-professionalnyh-predpochtenij-holland-a-opp/>

Интеллектуальный тип

Для интеллектуального типа личности **характерны** хорошие аналитические способности, оригинальность мышления, рационализм, независимость, преобладают эстетические и теоретические ценности. В профессиях преобладает **решение интеллектуальных задач**.

Чаще всего сознательно выбираются **научные направления** деятельности. Активность может быть высокой, но без ярко выраженной направленности на межличностное общение. Часто люди с интеллектуальным типом личности по Холланду являются **интровертами**.

Хобби, которые могут заинтересовать: программирование, астрономия, компьютерные науки и другие занятия, требующие освоения большого количества информации.

Представители этого типа личности испытывают трудности в работе с реалистическим типом, но близки с артистическим и предпринимательским типами

Профессии, подходящие людям с интеллектуальным типом личности:

Биохимик
Ботаник
Генетик
Геофизик
Астроном
Психиатр
Искусствовед
Программист
Криминалист
Геолог
Энтомолог

Реалистичный тип

Реалистичному типу личности свойственна **эмоциональная стабильность**, ориентация на настоящее. Представители данного типа занимаются **конкретными объектами** и их **практическим использованием**: вещами, инструментами, машинами. Отдают предпочтение занятиям требующим **моторных навыков**, ловкости, конкретности.

Профессии – механик, электрик, инженер, моряк

Артистичный тип

Артистичный тип **отстраняется** от отчетливо **структурированных проблем** и видов деятельности, предполагающих большую физическую силу. В общении с окружающими **опираются** на свои непосредственные **ощущения, эмоции, интуицию** и **воображение**. Ему присущ **сложный взгляд на жизнь**, гибкость, независимость суждений. Свойственна **несоциальность, оригинальность**.

Профессии – музицирование, занятия живописью, литературное

Социальный

ТИП

Социальный тип **ставит** перед собой такие **цели** и задачи, которые **позволяют** им **установить** тесный **контакт** с окружающей **социальной средой**. Обладает **социальными умениями** и нуждается в **социальных контактах**. Стремятся **поучать, воспитывать**. Гуманны. Способны приспособиться практически к любым условиям. Стараются **держаться** в стороне от **интеллектуальных проблем**. Они активны и решают проблемы, опираясь главным образом на **эмоции, чувства** и умение **общаться**.

Профессии – врач, учитель, психолог,

Конвенциональный

ТИП

Конвенциональный тип отдает предпочтение **четко структурированной деятельности**. Из окружающей его среды он выбирает **цели, задачи** и ценности, проистекающие из **обычаев** и обусловленные состоянием общества. Ему характерны **серьезность, настойчивость, консерватизм, исполнительность**. В соответствии с этим его подход к проблемам носит **стереотипичный, практический** и **конкретный** характер.

Профессии – машинистка

Предприимчивый тип

Предприимчивый тип избирает **цели**, ценности и задачи, позволяющие ему **проявить энергию**, энтузиазм, **импульсивность**, **доминантность**, реализовать любовь к приключенчеству. Ему не по душе занятия, связанные с ручным трудом, а также требующие усидчивости, большой концентрации внимания и интеллектуальных усилий.

Предпочитает руководящие роли в которых может удовлетворять свои потребности в доминантности и признании. **Активен, предприимчив.**

Профессии – директор, журналист, администратор, предприниматель и др.

Классификация профессий Е.А.

Климова

В отечественной психологии наибольшую известность получила классификация профессий, разработанная Е.А. Климовым.

В соответствии с объектом труда выделяются пять типов профессий:

1. **Человек – живая природа (П).** Представители этого типа имеют дело с растительными и животными организмами, микроорганизмами и условиями их существования. Примеры: мастер-плодоовощевод, агроном, зоотехник, ветеринар, микробиолог.
2. **Человек – техника (и неживая природа) (Т).** Работники имеют дело с неживыми, техническими объектами труда. Примеры: слесарь-сборщик, техник-механик, инженер-механик, электрослесарь, инженер-электрик, техник-технолог общественного питания.

<https://proforientatsia.ru/test/ddo-klimov/>

Классификация профессий Е.А. Климова

3. **Человек – человек (Ч)**. Предметом интереса, распознавания, обслуживания, преобразования здесь являются социальные системы, сообщества, группы населения, люди разного возраста. Примеры: продавец продовольственных товаров, парикмахер, инженер-организатор производства, врач, учитель.

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 автомата, 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.

Классификация профессий Е.А. Климова

Эти пять типов профессий разделяют по признаку целей на **три класса**:

1. Гностические профессии (Г) (от древнегреч. "гнозис" – знание)

Примеры:

в типе "человек - природа" – контролер-приемщик фруктов, дегустатор чая;

в типе "человек – техника" – пирометрист, контролер готовой продукции в машиностроении, мастер-диагност сельскохозяйственной техники;

в типе "человек – человек" – судебно-медицинский эксперт, лечебно-трудовой эксперт, социолог;

в типе "человек - знаковая система" – корректор типографии, контролер полуфабрикатов и готовой продукции в полиграфии, бухгалтер-ревизор;

в типе "человек - художественный образ" – искусствовед, музыковед,

Классификация профессий Е.А. Климова

2. Преобразующие профессии (П)

Примеры:

в типе "человек - природа" – мастер-плодоовощевод, мастер-животновод, аппаратчик по выращиванию дрожжей, агроном по защите растений, зооинженер;

в типе "человек - техника" – слесарь-ремонтник, токарь, оператор прокатного стана;

в типе "человек - человек" – учитель, педагог-тренер, мастер производственного обучения, инженер-педагог, экскурсовод;

в типе "человек - знаковая система" – чертежник-картограф, машинистка-стенографистка, бухгалтер;

в типе "человек - художественный образ" – цветовод-декоратор, живописец по фарфору, лепщик архитектурных деталей.

Классификация профессий Е.А. Климова

3. Изыскательские профессии (И)

Примеры:

в типе "человек - природа" – летчик-наблюдатель рыбного хозяйства, летчик-наблюдатель лесного хозяйства, биолог-исследователь;

в типе "человек - техника" – раскройщик верха обуви, раскладчик лекал, инженер-конструктор;

в типе "человек - человек" – воспитатель, организатор производства, организатор торговли;

в типе "человек - знаковая система" – программист, математик;

в типе "человек - художественный образ" – художник по проектированию интерьера, композитор.

«Якоря карьеры» – методика диагностики ценностных ориентаций в карьере (Э.Шейн)

«Якоря карьеры» — это ценностные ориентации, социальные установки, интересы и т.п. социально обусловленные побуждения к деятельности, характерные для определённого человека.

1. Профессиональная компетентность

Быть профессионалом, мастером в своем деле.

2. Менеджмент

Управлять – людьми, проектами, бизнес-процессами и т.п.

3. Автономия (независимость)

Главное в работе – это свобода и независимость.

4. Стабильность работы

Стабильная, надежная работа на длительное время

5. Стабильность места жительства

Главное – жить в своем городе (минимум переездов, командировок).

6. Служение

Воплощать в работе свои идеалы и ценности.

7. Вызов

Сделать невозможное – возможным, решать уникальные задачи.

8. Интеграция стилей жизни

Сохранение гармонии между сложившейся личной жизнью и карьерой.

9. Предпринимательство

Создавать новые организации, товары, услуги.

<http://psyttests.org/profession/anchors.html>

Диагностика социально-психологических установок личности (методика О.Ф. Потемкиной)

- Методика диагностики социально-психологических установок личности в мотивационно-потребностной сфере для получения ответа на вопрос «Что важно человеку в жизни?»
- Целью методики является выявление степени выраженности социально-психологических установок. Тест использует 8 различных шкал:

- ✓ Ориентация на процесс
- ✓ Ориентация на результат
- ✓ Ориентация на альтруизм
- ✓ Ориентация на эгоизм

- ✓ Ориентация на труд
- ✓ Ориентация на деньги
- ✓ Ориентация на свободу
- ✓ Ориентация на власть

<https://psytests.org/personal/potemkina-run.html>

Профессиональный стресс и саморегуляция

- Профессиональный стресс — это состояние постоянного физического и психического напряжения, возникающее под воздействием неблагоприятных факторов, связанных с профессиональной деятельностью человека.

Факторы профессионального стресса:

- ролевая перегрузка
- ролевая недостаточность
- двусмысленность роли
- ролевой конфликт
- неудовлетворенность работой

Влияние стресса на профессиональную деятельность:

- упадок продуктивности
- нарушается дисциплины
- конфликты с коллегами по работе
- раздражительность, нервные срывы

Вторичные последствия профессионального стресса:

- синдром эмоционального выгорания
- психосоматические заболевания
- посттравматические стрессовые расстройства

Виды профессиональных стрессов и профилактика

(классификация Н. В. Самоукиной)

- ✓ Информационный
- ✓ Эмоциональный
- ✓ Коммуникативный
- ✓ Стресс достижения
- ✓ Стресс из-за страха совершить ошибку
- ✓ Стресс конкуренции
- ✓ Стресс успеха
- ✓ Стресс на почве нехватки денег

Профилактика профессионального стресса:

- постановка краткосрочных задач, решение которых повышает самооценку и обеспечивает долгосрочную мотивацию;
- правильная организация труда и отдыха;
- отказ от ненужной конкуренции, требующей полной отдачи сил;
- своевременное переключение с одного вида деятельности на другой в пределах профессии

<https://experimental-psychic.ru/diagnostika-ehmocionalnogo-vygoraniya/#a2> – тест на выгорание по А.Бойко

<https://experimental-psychic.ru/diagnostika-ehmocionalnogo-vygoraniya/#a3> – опросник эмоционального выгорания

Проактивное совладающее поведение и копинг-стратегии

- **Совладающее поведение** – интеграция аффективных, когнитивных, интенциональных и социальных факторов в набор копинг-стратегий, которые дают человеку возможность не только справляться со стрессовыми вызовами, но и способствуют продвижению к важным для личности целям.
 - **Проактивное совладающее поведение** является эффективным для преодоления организационных стрессов и синдрома выгорания. С точки зрения практики обучение людей применению проактивных копинг-стратегий в профессиональной сфере может привести к уменьшению переживания стресса и усилению чувства профессиональной компетентности.

<https://psyttests.org/coping/pci-run.html> – опросник проактивного совладающего поведения

Водопьяновой

Методы проактивного совладающего поведения

1. Проактивное преодоление – процесс целеполагания, т. е. постановка важных для личности целей, а также процесс саморегуляции по достижению этих целей, включающий когнитивную и поведенческую составляющие. Суть проактивного преодоления заключается в усилиях по формированию общих ресурсов, которые облегчают достижение важных целей и способствуют личностному росту.

2. Рефлексивное преодоление – представление и размышления о возможных поведенческих альтернативах путем сравнения их возможной эффективности. Включает в себя оценку возможных стрессоров, анализ проблем и имеющихся ресурсов, генерирование предполагаемого плана действий, прогноз вероятного исхода деятельности и выбор способов ее выполнения. В данном случае рассматривается скорее перспективная, а не ретроспективная рефлексия.

3. Стратегическое планирование – представляет собой процесс создания четко продуманного, целеориентированного плана действий, в котором наиболее масштабные цели разделяются на подцели (дерево целей), управление достижением которых становится более доступным.

4. Превентивное преодоление – представляет собой предвосхищение потенциальных стрессоров и подготовку действий по нейтрализации негативных последствий до того, как наступит возможное стрессовое событие. Такая неопределенность стимулирует человека использовать широкий спектр копинг-поведения (накопление денежных средств, страхование, поддержание здорового образа жизни и др.).

5. Поиск инструментальной поддержки – получение информации, советов и обратной связи от непосредственного социального окружения человека в период совладания со стрессами.

6. Поиск эмоциональной поддержки ориентирован на регуляцию эмоционального дистресса путем разделения чувств с другими, поиска сочувствия и общения с людьми из непосредственного социального окружения человека.

Саморегуляция: виды и функции

Саморегуляция – поддержание устойчивости психики как целостной системы по отношению к деструктивным внешним воздействиям, а также подчинение содержания и структуры деятельности принятым личностью целям.

Саморегуляция – процесс управления человеком собственными психологическими и физиологическими состояниями, а также поступками;

– это заблаговременно осознанное и организованное влияние субъекта на собственную психику для изменения ее характеристик в нужном и ожидаемом направлении.



Виды:

- ✓ Психическая саморегуляция
- ✓ Саморегуляция



Саморегуляция развивается и формируется вместе с личностным взрослением человека:
развитие саморегуляции = личностное развитие.

Системно-деятельностная теория

саморегуляции

✓ **Непроизвольный уровень** (связана с жизнеобеспечением, не имеет целей и осуществляется на основе процессов возбуждения и торможения)

✓ **Произвольный уровень** (связана с целевой деятельностью, возникает в тяжелых ситуациях усталости, стресса)

✓ **Сознательная регуляция** (осознание уровня нежелательного состояния, выбор методов корректировки эмоциональной и когнитивной сфер – самоконтроль, аутотренинг, психофизические упражнения)

[Волевая саморегуляция:](https://psytests.org/emotional/volsam-run.html)

<https://psytests.org/emotional/volsam-run.html>

✓ **Осознаваемый и целенаправленный уровень** (приводит к личностным изменениям; расстановка приоритетов, оценка мотивов и потребностей, оценка релевантности состояния: самовнушение, самоприказ, самоубеждение, самоанализ, самопрограммирование)

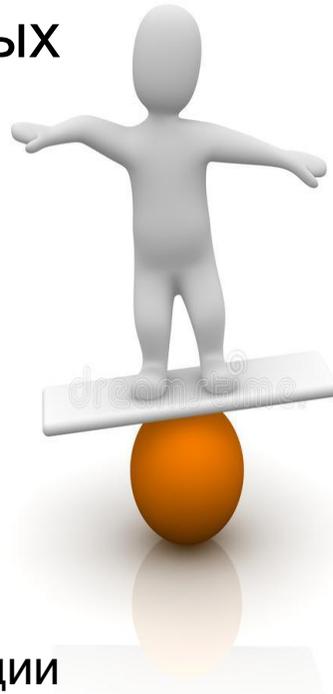


Структура и параметры саморегуляции

Структура:

- принятая субъектом цель;
- моделирование значимых условий;
- программа;
- субъективные критерии достижения цели;
- контроль и оценка;
- коррекция.

Общий потенциал саморегуляции складывается из содержательно-смысловой устойчивости личности и ее деятельностных возможностей.



В зависимости от вида осуществляемой активности, **ведущими параметрами саморегуляции могут быть:**

- ✓ психодинамические (эмоциональная устойчивость, противодействие стрессовым воздействиям),
- ✓ содержательно-смысловые (противодействие ситуативным средовым влияниям или импульсивным влечениям, способность отстаивать свои убеждения и т. д.),
- ✓ мотивационно-волевые: самоубеждение, самоодобрение, самоприказ, самоуспокоение, самовнушение.

Саморегуляция имеет сложную иерархическую структуру, включающую сознательно-волевой уровень регуляции и в разной степени автоматизированные ситуативные уровни.

Методы саморегуляции психического состояния

- Методы прямой регуляции психического состояния;
- Методы опосредованной регуляции психического состояния (трудотерапия, «деловые игры»).
- Методы психического самоуправления:
 - нервно-мышечная (прогрессивная) релаксация;
 - аутогенная тренировка;
 - идеомоторная тренировка;
 - сенсорная репродукция (метод образных представлений).
- Техники психической регуляции для поддержания психологической устойчивости и оптимальной активности:
 - метод отвлечения,
 - метод самоубеждения,
 - метод самоприказа,



Творческое задание 2: «Стресс и способы саморегуляции»

Выполните следующее задание письменно:

1. Составьте список стрессовых событий Вашей жизни за последний год, проранжируйте их от 10 до 1 ранга, где 10 наименее стрессовое событие, а 1 наиболее стрессовое событие за последнее время.
2. Подумайте о Ваших способах саморегуляции во время стрессовых событий. Какие способы совладающего поведения Вы обычно используете? Может быть, Вы обращаетесь за помощью к другим людям? Пытаетесь найти решение и воплотить его в жизнь? Ищете поддержку у друзей и близких людей? Занимаетесь спортом и физическими упражнениями? Какие еще способы Вы используете для совладания со стрессом?
3. Опишите пять наиболее часто используемых способов саморегуляции (совладания со стрессом) для Вас лично. Возможно также использовать опросник совладающего поведения Водопьяновой-Старченковой для определения копинг-стратегий.