Группа АДП-21.

**Предмет «Психология личности и профессиональное самоопределение». (02.09.20)**

Лекция №1

Введение в психологию профессиональной деятельности

План:

 1. Общее представление о предмете, задачах, методах в психоло- гии профессиональной деятельности. Связь психологии профессиональной деятельности с некоторыми направлениями психологии. 2. Валидность, надежность и трудоемкость методов. 3. Особенности применения методов в психологии профессио- нальной деятельности. 4. Классификации методов психологии профессиональной дея- тельности. Основные понятия: методы психологии, принцип объективнос- ти, валидность. надежность, трудоемкость метода, задачи профессио- нальной диагностики, метод наблюдения, метод эксперимента, методы опроса, методы построения теории, преобразующие и конструктивные методы, профессиографические методы, личностные методы, алгомет- рический метод описания трудового процесса, структурный метод, системный анализ. Психология, в буквальном значении этого слова – наука о душе. Ее история уходит в глубь веков, в философские и медицинские уче- ния. Как самостоятельная наука, психология утвердилась лишь в кон- це позапрошлого века, после того, как получила экспериментальную базу и естественнонаучную, физиологическую основу. Путь развития научной психологии был не простым, он отражает многообразие слож- ность жизнедеятельности людей. Вначале разработки в психологии носили сугубо теоретический характер, но все больше и больше выд- вигались практические проблемы, которые необходимо было решить науке о человеке. В середине двадцатого века начался активный про- цесс деления психологии на отдельные отрасли. Некоторые современ- 7 ные психологи различают теоретическую (научно-исследовательскую) и научно-практическую психологию. Отличия связаны, прежде всего, с определением предмета и объекта изучения. Научно-практическая психология всегда имела дело с реальным объектом, понимание при- роды которого опирается не только на определенное представление, имеющееся в психологической науке (или ее области), но и на ту ре- альности, в которую включен этот объект, то есть человек. Психология профессиональной деятельности, несомненно, от- носится научно-практическому направлению. В центре ее внимания трудовые и профессиональные взаимоотношения людей, индивидуаль- ные особенности личности работника, характеристика профессиональ- ной деятельности. Психология профессиональной деятельности тесно связана с психологией труда. Психология труда как область научного знания о труде и трудящихся, изучает условия и разрабатывает пути и методы решения практических задач, связанных с трудовой деятель- ностью, анализ трудовой деятельности, профессиональных навыков. Психология профессиональной деятельности также связана с общей психологией, экспериментальной психологией, психофизиологией, организационной психологией, инженерной психологией, эргономикой, социальной психологией, психологией управления, возрастной психологией, юридической психологией, экономической психологией. Методы психологии – это приемы и средства, при помощи которых происходит получение достоверной информации, используемой далее для построения научных теорий и разработки практических ре- комендаций. Методы психологии основаны на общенаучном принци- пе объективности, который обязывает строить систему научного знания строго в соответствии с психологической реальностью. Это позволяет снизить влияние на суждение о психике личных пристрастий, корпо- ративной солидарности и низкой подготовленности тех, кто проводит исследование. Значение того или иного психологического метода зависит от валидности и надежности и трудоемкости его применения. Валидность метода отражает его адекватность и действенность, характеризует точ- ность измерения данным методом, а также насколько психологичес- кий метод адекватен исследуемой проблеме. Проверка валидности метода называется валидизацией. Надежность метода связана с по- стоянством и устойчивостью результатов, получаемых при помощи 8 данного психологического метода. Трудоемкость метода проявляет- ся в уровне сложности его реализации, длительности подготовки спе- циалистов. Наиболее распространенными методами в современной психологии являются метод наблюдения, метод эксперимента, опросные методы. В психологии профессиональной деятельности указанные методы применяются в соответствии с задачами профессиональной диагностики, к которым относятся: - 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. Как отмечает А.К.Маркова: «При осуществлении профессиональной диагностики важно применять системный подход (изучать работника целостно), генетический или динамический подход (изучать работника в динамике), гуманистический и человекоцентристский под- ход (учитывать возможности и запросы самого человека, исходить из его интересов, показывать работнику его профессиональные резервы, потенциальные возможности)». В психологии труда разработаны несколько классификаций мето- дов. Рассмотрим некоторые из них. Ю. В. Котелова приводит следующую классификацию. Она раз- деляет всё разнообразие методов на три больших раздела А, Б и В. Раздел А, в свою очередь, подразделяется на три блока. К перво- му относятся различные варианты метода наблюдения. 1**. Метод наблюдения** · Метод непосредственного наблюдения профессиональной деятельности; · Трудовой метод – участие самого психолога в конкретном виде труда. В связи с трудностью применения этих методов, к ним прилагают- ся вспомогательные методы и средства. · Измерения различных параметров процесса труда; · Алгоритмический способ описания трудовой деятельности; · Анализ продуктов трудовой деятельности; 9 · Анализ ошибочных действий, несчастных случаев и аварий; · Экспериментально – психологические и физиологические про- бы в ходе протекания профессиональной деятельности. Второй блок раздела А содержит разновидности метода опроса 2. **Метод опроса** · Беседа; · Устный опрос (интервью); · Письменный опрос (анкета); · Биографические и автобиографические данные (психологичес- кий анализ); · Метод обобщения независимых характеристик Третий блок методик раздела А – это анализ различной производ- ственной документации помогает в работе методикам из I и II блока. Далее в классификации методов идёт раздел Б, содержащий виды экспериментальныхметодик. 3. Лабораторный эксперимент · Абстрактный; · Модель отдельных элементов трудового процесса; · Модели профессиональной деятельности в целом; · Реальная трудовая деятельность в условиях лаборатории; · Метод тестов · Производственный эксперимент · Внесение разнообразных изменений в оборудование, техноло- гию, приёмы, темп и ритм работы. · Метод искусственной деавтоматизации. К разделу В Котелова Ю. В. относит разнообразные статистичес- кие методы работы с данными. Этот раздел динамично связывает раз- делы А и Б. Е. А. Климов в своей классификации методов психологии труда к уже перечисленным эмпирико-познавательным методам из классифи- кации Ю. В. Котеловой добавляет методы построения теории и преоб- разующие или конструктивные методы психологии труда. Более подробно остановимся на характеристике **методов психо- логического изучения профессий,** представленных в классификации М.А. Дмитриевой. Автор выделяет профессиографические методы, личностные методы, алгометрический метод описания трудово- го процесса, структурный метод, системный анализ. 1 0 1. Профессиографические методы Анализ документации. Это, прежде всего, ознакомление с мо- нографиями по технологии данного производства, статьями в перио- дических изданиях, с руководствами, инструкциями, которое дает возможность выявить наиболее общие особенности профессиональ- ной деятельности, необходимыми при разработки плана наблюдения и схемы беседы со специалистами. Важным является и изучение теку- щей документации ( медицинская документация, всевозможные акты и т. д.) Для определения лучших и отстающих работников при сравни- тельном анализе специалистов применяется анализ анкет, служебных характеристик, отчетов. Метод опроса. В зависимости от цели исследования, от круга лиц, подлежащих опросу, от лимита времени и технических возмож- ностей опрос может проходить в форме устной беседы или с помо- щью анкетных бланков. Преимущество беседы перед анкетнымметодом в том, что при беседе можно выяснить все непонятные технические вопросы, беседа позволяет изменить формулировку вопроса, если он воспринят недостаточно правильно. При этом обращаются не только к высококвалифицированным специалистам, но и к менее квалифици- рованным, чтобы изучить трудности, с которыми встречаются люди, приступающие к работе или испытывающие в ней неудачи. Трудности опроса заключаются в том, что даже люди, успешно работающие на производстве много лет, не всегда могут дать себе отчет в характере своих действий. Иные существенные для работы подробности кажут- ся специалисту настолько самоочевидными, что он о них даже не упо- минает. Поэтому следует проделать большую подготовительную работу, чтобы в процессе беседы выявить секреты мастерства. Анкетирование – получение письменных ответов на поставлен- ные вопросы – может быть двух типов. Можно проводить анкетирова- ние по типу «свободного ответа» (ответ пишется в произвольной форме) и по типу «выбранного ответа» (нужно подчеркнуть один из заранее обусловленных ответов). Анкеты первого типа не сковывают инициа- тивы опрашиваемого, но требуют большего времени для заполнения и не гарантируют точного ответа. Анкеты второго типа удобнее обраба- тывать, они быстрее заполняются, но ограничивают возможность от- ветов, не предусмотренных экспериментатором. 1 1 Основным условием получения достоверных сведений в ходе опроса является убеждение опрашиваемого, что сообщаемые им све- дения не будут использованы во вред ему и его коллегам, что целью анализа не является повышение норм или темпов работы. Метод опроса является вспомогательным в профессиографии, он может, быть использован на предварительном этапе ознакомления с профессией или для изучения тех сторон профессиональной деятель- ности, которые плохо поддаются наблюдению и экспериментальной проверке. **Метод наблюдения.** Наблюдение за ходом рабочего процесса и поведением специалистов позволяет дать более точное описание дей- ствий, приемов, движений работающих в соответствии с производ- ственными задачами и результатами труда. Наблюдению подвергаются также оперирование орудиями, материалами, общение в процессе ра- боты. Психологический анализ профессиональной деятельности про- водится в тесной связи с изучением ее производственно-технической структуры: наблюдение позволяет не только выявить психологические требования, выдвигаемые профессией, но и установить, какие момен- ты профессиональной деятельности обусловливают те или иные требования к работающему человеку. Основные элементы деятельности заранее шифруются, а в процессе наблюдения в соответствующую временную графу бланка заносится только шифр операции. Затем с наблюдательного листа все данные переносятся в сводку одноименные элементов. Данные наблюдения обычно дополняются объективны- ми данными. Самонаблюдение и самоотчет. Самонаблюдение в профессиографии выступает в двух формах: в виде самоотчета специалиста и в виде самонаблюдения психолога, совмещающего в одном лице ис- следователя и рабочего. В первом случае специалист получает инст- рукцию думать вслух в процессе работы, т.е. «проговорить» каждую операцию, каждое наблюдение за прибором, каждое восприятие сиг- нала. Иногда с этой целью специалиста просят рассматривать наблю- дателя как ученика и объяснять ему необходимые действия. Во втором варианте использования самонаблюдения в профессиографии сам пси- холог становится учеником и систематически изучает профессию, при- обретая постепенно трудовые навыки, все больше и больше в них 1 2 совершенствуясь. Это позволяет проследить специфические трудно- сти и особенности овладения профессиональной деятельностью. Та- кой прием получил название трудового метода. Экспериментальный метод. Эксперимент в профессиографии служит для проверки уже составленной психограммы. С этой целью выделяют несколько групп специалистов с различной профессиональ- ной успешностью. У членов каждой группы с помощью специальных приборов, методик, бланков проверяются свойства, признанные в ори- ентировочной психограмме профессионально-важными. Результаты эк- спериментального исследования сопоставляются с профессиональной успешностью при помощи метода корреляции. Если, например, оказы- вается, что большинстволучших работников при испытании какого-либо свойства дают наилучшие результаты, а отстающие работники – относи- тельно низкие, то это доказывает значение исследованного свойства для данной профессии. Лишь в том случае, когда получается достаточно большое совпадение между экспериментальными оценками и практи- кой (высокий коэффициент корреляции), можно признать данные профессиографического анализа правильными и обоснованными. Если предварительной психограммы нет, то с помощью экспериментального метода нащупывают психологическую сущность профессии вслепую и подчас приходят к неверным выводам. Производственный эксперимент проводится в естественных для изучаемого работника условиях труда, на обычном для него рабочем месте (в цехе, в самолете, в кабине электровоза и т. п.). Создание экспериментальной ситуации может остаться вне сознания участников эксперимента; в этом случае положительным для исследования фактором является полная естественность наблюдае- мого. Такой производственный эксперимент является разновидностью классической формы естественного эксперимента. В других случаях (например, при изменении структуры изучаемой трудовой деятельности или организации рабочего места) экспериментальная ситуация создает- ся открыто, сам работник становится активным участником создания экспериментальной ситуации и проведения эксперимента. Такое исследование требует особенно тщательной подготовки. Особенностями производственного эксперимента являются неиз- бежное наличие неконтролируемых факторов (т. е. факторов, действие которых не установлено или не может быть количественно измерено) и необходимость получения максимальной информации в предельно короткий срок во избежание помех производственному процессу.

Домашнее задание: СР № 1. Составить конспект понятий методов психологии.

Преподаватель: Александрова И.А.