

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ГУМАНІТАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ЗАПОРІЗЬКИЙ ІНСТИТУТ
ДЕРЖАВНОГО ТА МУНІЦИПАЛЬНОГО
УПРАВЛІННЯ «ЗІДМУ»
ДНІПРОПЕТРОВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ
АГРАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

*85-річчю
Дніпропетровського
державного аграрного
університету присвячується*

В. Й. Бочелюк
В. В. Зарицька

ПСИХОЛОГІЯ

ВСТУП ДО СПЕЦІАЛЬНОСТІ

*Рекомендовано
Міністерством освіти і науки України
як навчальний посібник для студентів
вищих навчальних закладів*



Київ – 2007

УДК 159.9(075.8)

ББК 88я73

Б 86

*Гриф надано
Міністерством освіти і науки України
(Лист № 1.4/18-Г-1067 від 13.11.2006 р.)*

Рецензенти:

Чепелева Н. В. – доктор психологічних наук, професор, член-кореспондент АПН України, (Інститут психології ім. Г.С.Костюка АПН України);

Шевченко Н. Ф. – доктор психологічних наук, професор (Запорізький національний університет).

Бочелок В. Й., Зарицька В. В.

Б 86 Психологія: вступ до спеціальності: Навч. посібник. – К.: Центр учбової літератури, 2007 – 288 с.

ISBN 978-966-364-438-7

У навчальному посібнику розглянуто загальне уявлення про професійну діяльність психолога, особливості його самовизначення та професіоналізація студентів – психологів. Також розкриваються особистісні диспозиції психолога як основа його готовності до професійної діяльності, визначає зміст та структура психологічної готовності такого роду, етичні особливості його професійної діяльності, професійна компетентність практичного психолога.

Посібник містить опис основних напрямків професійної діяльності практичного психолога.

Посібник призначений для викладачів, студентів вузів і коледжів спеціальності 6.040100-практична психологія, для широкого кола читачів.

ISBN 978-966-364-438-7

© Бочелок В. Й., Зарицька В. В. 2007.

© Центр учбової літератури, 2007.

З М І С Т

<i>ВСТУП</i>	4
<i>РОЗДІЛ 1. Загальне уявлення про професійну діяльність психолога</i>	7
1.1. Професійне самовизначення психолога	7
1.2. Професіоналізація студентів-психологів	23
1.3. Наукова та побутова психологія	37
<i>РОЗДІЛ 2. Психолог як особистість та професіонал</i>	53
2.1. Особистісні диспозиції психолога як основа його готовності до професійної діяльності	53
2.2. Структура психологічної готовності психолога до професійної діяльності	68
2.3. Етичні особливості професійної діяльності практичного психолога	74
<i>РОЗДІЛ 3. Основні напрями професійної діяльності практичного психолога</i>	141
3.1. Професійна діяльність практичного психолога в системі освіти	141
3.2. Психолог у галузі спорту	158
3.3. Професійна діяльність практичного психолога у медичній сфері ..	166
3.4. Професійна діяльність практичного психолога у сфері економіки ..	177
3.5. Професійна діяльність практичного психолога у сфері юриспруденції	155
3.6. Професійна діяльність практичного психолога у соціальній сфері	203
<i>ТЕРМІНОЛОГІЧНИЙ СЛОВНИК</i>	261

ВСТУП

У зв'язку з великою популярністю психологічних знань багато молодих людей прагнуть стати психологами або одержати додаткову психологічну освіту. Як показує досвід, далеко не всі абітурієнти психологічних факультетів ясно уявляють собі, що таке психологія і хто такий психолог. Багато хто з них йдуть на психологічні спеціальності під враженням художніх кінофільмів, у яких діють психоаналітики, психологи-консультанти, або після прочитання популярних книг з психології, або в результаті захоплення популярними психологічними тестами. Вивчаючи психологію, вони сподіваються глибше пізнати себе, а головне — оволодіти методами, що дозволяють краще розуміти інших людей, допомагати їм і впливати на них.

Нерідко починаючого психолога захоплює ілюзорна свідомість своєї винятковості і переваги над іншими людьми. Приємна думка про те, що місія психолога — допомагати людям вирішувати їх проблеми. Думка приємна, але помилкова. Спонукує і престижність психологічної професії, що поряд з медичною, юридичною й економічною спеціальностями, а також професією програміста стала дуже модною в нашій країні. Причому аналогічна тенденція росту популярності психології характерна для більшості країн сучасного світу.

Хто ж такий психолог, де він працює і чим займається?

У системі наук психології повинне бути відведене зовсім особливе місце, і от з яких причин.

По-перше, це наука про найскладніше, що поки відоме людству. Адже психіка — це «властивість високоорганізованої матерії». Якщо ж мати на увазі психіку людини, то до слів «високоорганізована матерія» потрібно додати слово «найбільш»: адже мозок людини — це найбільш високоорганізована матерія, відома нам.

Знаменно, що з тієї ж думки починає свій трактат «Про душу» видатний давньогрецький філософ Аристотель. Він вважає, що серед інших знань дослідженню про душу варто відвести одне з перших місць, тому що «воно — знання про найбільш піднесене і дивне».

По-друге, психологія знаходиться в особливому положенні тому, що в ній ніби зливаються об'єкт і суб'єкт пізнання. Щоб пояснити це, скористаймося одним порівнянням. От народжується на світ людина. Спочатку, перебуваючи в дитячому віці, вона не усвідомлює і не пам'ятає себе. Однак розвиток її йде швидкими темпами. Формуються її фізичні і психічні здібності; вона учиться ходити, бачити, розуміти, говорити. За допомогою цих здібностей вона пізнає світ; починає діяти в ньому; розширюється коло її спілкування. І от поступово, із глибини дитинства, приходить до неї і поступово наростає зовсім особливе відчуття — відчуття власного «Я». Десь у підлітковому віці воно починає здобувати усвідомлені форми. З'являються питання: «Хто я? Який я?», а пізніше і «Навіщо я?». Ті психічні здібності і функції, які дотепер служили дитині засобом для освоєння зовнішнього світу — фізичного і соціального, звертаються на пізнання самого себе, вони самі стають предметом осмислення й усвідомлення.

Точно такий самий процес можна простежити в масштабі всього людства. У первісному суспільстві основні сили людей ішли на боротьбу за існування, на освоєння зовнішнього світу. Люди добували вогонь, полювали на диких тваринах, воювали із сусідніми племенами, одержували перші знання про природу. Людство того періоду, подібно дитині, не пам'ятає себе. Поступово росли сили і можливості людства. Завдяки своїм психічним здібностям люди створили матеріальну і духовну культуру; з'явилися писемність, мистецтва, науки. І от наступив момент, коли людина запитала себе: що це за сили, які дають мені можливість діяти, досліджувати і підкоряти собі світ, яка природа його розуму, яким законам підкоряється його внутрішнє життя?

Цей момент і був моментом народження самосвідомості людства, тобто народження психологічного знання.

Подію, яка колись відбулася, можна коротко виразити так: якщо раніше думка людини була спрямована на зовнішній світ, то тепер вона звернулася на саму себе. Людина наважилася на те, щоб за допомогою мислення почати досліджувати саме мислення. Отже, задачі психології набагато складніші від задач будь-якої іншої науки, тому що тільки в ній думка робить поворот на себе. Тільки в ній наукова свідомість людини стає її науковою самосвідомістю.

Нарешті, по-третє, особливість психології полягає в її унікальних практичних наслідках. Практичні результати від розвитку психології повинні стати не тільки вагомішими результатів будь-якої іншої науки, але і якісно іншими. Адже пізнати щось — зна-

чить опанувати цим «щось», навчитися їм керувати. Навчитися керувати своїми психічними процесами, функціями, здібностями — задача, звичайно, більш грандіозна, ніж, наприклад, освоєння космосу. При цьому треба особливо підкреслити, що, пізнаючи себе, людина буде себе змінювати.

Психологія вже зараз накопичила багато фактів, які показують, як нове знання людини про себе робить її іншою: змінює її відносини, мету, її стан і переживання. Якщо ж знову перейти до масштабу всього людства, то можна сказати, що психологія — це наука, яка не тільки пізнає, а й конструє, творить людину. І хоча ця думка не є зараз загальноприйнятою, але останнім часом усе голосніше звучить думка про осмислення цієї особливості психології, що робить її наукою особливого типу.

На закінчення необхідно підкреслити, що психологія — дуже молода наука. Це більш-менш зрозуміло: можна сказати, що, як і у вищезгаданого підлітка, повинний був пройти період становлення духовних сил людства, щоб вони стали предметом наукової рефлексії. Офіційне оформлення наукова психологія одержала у 1879 р.: цього року німецький психолог В. Вундт відкрив у м. Лейпцизі першу лабораторію експериментальної психології.

Появі психології передував розвиток двох великих областей знання: природничих наук і філософії; психологія виникла на перетинанні цих областей, тому дотепер не визначено, вважати психологію природничою чи наукою гуманітарною. З вищесказаного випливає, що жодна з цих відповідей, очевидно, не є правильною. Це ще раз вказує на те, що це — наука особливого типу.

Соціальна значущість та недостатнє вивчення саме цього аспекту людських знань й обумовили підготовку навчального посібника.

РОЗДІЛ 1

ЗАГАЛЬНЕ УЯВЛЕННЯ ПРО ПРОФЕСІЙНУ ДІЯЛЬНІСТЬ ПСИХОЛОГА

1.1. Професійне самовизначення психолога

Особливість сучасної ситуації, яка склалася в професійному самовизначенні психолога, полягає в тому, що нерідко для нових теоретичних осмислень необхідно спочатку розробити й використати на практиці конкретні методики (хоча по логіці речей ще перед створенням методик розроблювачеві необхідно було б усвідомити мету й зміст такої методики). Методична діяльність, на думку Т.П.Щедровицького [26, 48—49], починається тоді, коли психолог-практик самостійно готовий побудувати систему засобів для досягнення вже усвідомленої їм мети своєї діяльності. На відносини, які ускладнилися, між теорією й практикою з появою психологічних служб, звичне гасло про впровадження психології в практику повинно бути змінено навіпаки — практику треба впроваджувати в психологію.

У самому теоретичному підході можна було б виділити такий пріоритет, як методологічне забезпечення формування у майбутніх психологів ціннісно-моральної основи вибору. В цілому актуальність пошуку нових теоретико-методологічних підстав професійного самовизначення обумовлена такими обставинами.

По-перше, істотними змінами в освітніх системах не тільки вітчизняних, а й закордонних, що пов'язане із загальною демократизацією й гуманізацією громадського життя. Звідси проблема волі самовизначення й самореалізації в суспільстві, що змінилося, стає однією з найважливіших не тільки для педагогіки і психології, а й для всіх гуманітарних напрямків.

По-друге, особливостями пережитого в Україні періоду, коли колишні ціннісно-моральні й професійні орієнтації багато в чому не відповідають реальному життю, а нові ще не сформовані.

По-третє, явно недостатньою пропрацьованістю теорії й практики професійного самовизначення, що часто страждають вузькою спрямованістю на конкретні аспекти самовизначення й не

враховують його складного, комплексного характеру, а також зв'язком з життєвим й особистісним самовизначенням.

По-четверте, дотепер відчувається гострий недолік власних специфічних профконсультаційних методик, які б відповідали новим тенденціям у професійному самовизначенні.

Крім того, розширення практики професійного самовизначення нерідко призводить до того, що профконсультанти, пройшовши невеликий курс підготовки, приступають до обслуговування великої кількості людей, намагаючись за короткий час й без належного організаційного, теоретичного й методичного забезпечення вирішувати складні питання, які пов'язані із плануванням подальшого життя.

Визначення сутності професійного самовизначення, в тому числі і для майбутніх психологів, є дотепер невирішеним питанням і тому звертання до даної проблеми займає важливе місце у творчому науковому пошуку не тільки педагогів і психологів, а й філософів, методологів, письменників, представників різних напрямків науки й мистецтва.

Як уже відзначалось, з найважливішим критерієм розвитку професійної орієнтації пов'язана поява проблеми волі вибору. Сказане не означає, що цієї проблеми не існувало раніше. Наприклад, у філософській, педагогічній і художній літературі ця проблема займала особливе місце. І.С.Кін, підкреслюючи зв'язок образу людини й типу культури, вказує на те, що не випадково в класово-антагоністичних суспільствах самостійність й ініціатива пригноблених проявлялася не тільки в праці, а й в умінні ухилитися від неї.

У вітчизняній педагогіці й психології накопичений багатий досвід в галузі теорії професійного самовизначення, що багато в чому визначив сучасні підходи до даної проблеми. Класичними дослідженнями щодо професійної орієнтації й профконсультування стали роботи Г.Балла, О.Бондаренко, Ф.Василюка, Е.Клімова, О.Голомштока, Л.Йовайши, В.Назімова, Є.Носенко, В.Панка, В.Рибалки, В.Семиченко, В.Татенко, Б.Федоришина, С.Чистякової, Н.Чепелевої та ін. Особливістю всіх цих досліджень є усе більша увага до особистісних аспектів професійного самовизначення. Один з останніх варіантів концепції професійного самовизначення практичного психолога заснований на розробленій Р.Бернсом «Я-концепції» розвитку особистості (1986).

Дуже цікаві для розвитку теорії професійного самовизначення ідеї особистісного підходу при плануванні й розгляді життєвого шляху людини, розроблювальні Є.І.Головахою і

О.О.Кроніком [6], а також близькі до них за духом міркування В.М.Розіна про побудову долі як «художньої творчості», характерного для людей мистецтва. Примітно, що ще в 20-х рр. минулого століття ідеї, близькі до особистісного підходу, висловлювалися представниками філософських напрямків, зокрема С.О.Аскольдов говорив про проблеми взаємозв'язку часу онтологічного, психологічного й фізичного.

Для теоретичного аналізу й узагальнення уявляються особливо цікавими роботи закордонних дослідників в галузі професійної самовизначенності психолога й ролі профконсультанта, чий погляд досить різноманітні й можуть служити матеріалом для більш детального аналізу. Наприклад, Дж. Крумбольц і Р. Кіннер розглядають роль профконсультанта як «постачальника інформації» клієнтові. Е.Герр (Негг, 1984) вважає, що сучасний профконсультант — це прикладний вчений, завдання якого за допомогою різних ігор, трудових проб, тренінгів і таке інше тренувати дії клієнта, планувати й прогнозувати їх. Н.Гісберс та І.Мур розглядають процес профконсультування як допомоги, насамперед, у життєвому самовизначенні: «Довічне самовизначення — як саморозвиток через інтеграцію ролей, середовища й подій у житті людини». А.Маслоу запропонував концепцію професійного розвитку й виділив як її центральне поняття самоактуалізацію — прагнення людини вдосконалюватися, виражати, проявляти себе в значущій для себе справі. Лж. Холланд виділяє шість особистісних типів, які дозволяють визначити «особистісний код» і співвіднести його з вимогами того або іншого професійного середовища. Японський дослідник Фукуяма розробив і впровадив цілісну систему поступової підготовки до свідомого професійного вибору, важливим елементом якої є спеціально організовані в 16-ти видах діяльності «трудова проба». Примітно, що в Росії в другій половині 80-х рр. намагалися впровадити систему професора Фукуяма, ці спроби відразу ж зіштовхнулися з недоліком матеріальної бази й фінансування складної програми. Все це ще раз свідчить на користь того, що краще розробляти власні підходи й методи в такій складній справі, як професійне самовизначення, що у кожній країні має свої особливості й обмеження.

Однією з найцікавіших і прогресивних вважається концепція Л.Сьюпера — «професійної зрілості». Вибір професії Д.Сьюпер розглядає як подію, вибір. В основі цього лежить «Я-концепція»

особистості як відносно цілісне утворення, що поступово змінюється в міру дорослішання людини.

Різноманіття різних концептуальних підходів розгляду проблеми професійного самовизначення, в тому числі і психолога-практика, викликане не тільки складністю даного питання, а й культурно-історичною обумовленістю реалізації самовизначення більшістю людей, які проживають у конкретній країні (або в конкретних регіонах однієї й тієї ж країни), а також неоднорідністю населення конкретних країн і регіонів. Все це ускладнює виділення найкращих концептуальних підходів і робить проблему професійного самовизначення різноманітною за способами розгляду й рішення. Можна також припустити, що правильність способу рішення цієї проблеми, в першу чергу залежить від особливостей конкретної людини й загального рівня розвитку самого профконсультанта.

Складність визначення самого поняття (сутності) самовизначення пов'язана ще й з тим, як вказує А. Маслоу, що є інші близькі поняття: самоактуалізація, самореалізація, самоздійснення, які нерідко розкриваються через захопленість значущою роботою, через справу, яку робить людина П.Г.Щедровицький бачить сенс самовизначення здатності людини будувати самого себе, свою індивідуальну історію, в умінні переосмислювати власну сутність. В.Франкл визначає повноцінність людського життя через його здатність «виходити за межі самого себе», а головне — знаходити новий зміст конкретної справи та й у всьому своєму житті. Міркуючи про самовизначення й самореалізацію, І.С.Кін пов'язує їх з виконуваною справою (працею, роботою) і взаєминами з оточуючими людьми (спілкуванням). Усе більше з'являється робіт, де робляться спроби об'єднати професійну діяльність із відношенням до навколишнього світу, позначити зв'язок праці, життя, щастя, долі (Аргайл, Клімов, Коган, Мамаг-дашвілі, Чудновський та інші).

Все це дозволяє зробити висновок про нерозривний зв'язок професійного самовизначення із самореалізацією людини в інших важливих сферах життя. Сутністю професійного самовизначення практичного психолога є самостійне й усвідомлене знаходження змісту виконуваної роботи й всієї життєдіяльності в конкретній культурно-історичній (соціально-економічній) ситуації.

Співвідношення понять «професійне самовизначення», «проф-орієнтація» й «профконсультація» виглядає таким чином: проф-орієнтація є більш широке поняття, яке виходить за межі педагогіки й психології. Це комплекс заходів по наданню допомоги у

виборі майбутньої професії. В цей комплекс входить і профконсультація як індивідуально-орієнтована допомога в професійному самовизначенні. Е.О.Клімов [10-13 , 15 — 21] і профорієнтацію, і профконсультацію визначає як орієнтування особистості, тоді як професійне самовизначення більш співвідносить з самовизначенням. Як змістовно-процесуальну модель професійного самовизначення він пропонує модифікований варіант схеми побудови особистісного професійного плану. Її логічно можливо доповнити ціннісно-моральними компонентами самовизначення за результатами дослідження Г.С.Пряжникова [21]:

- усвідомлення цінності суспільно корисної праці (ціннісно-моральна основа самовизначення);
- загальне орієнтування в соціально-економічній ситуації в країні й прогнозування перспектив її зміни (врахування конкретної соціально-економічної ситуації й прогнозування престижності праці, що обирається);
- усвідомлення необхідності професійної підготовки для повноцінного самовизначення й самореалізації;
- загальне орієнтування у світі професійної праці (макроінформаційна основа самовизначення);
- виділення далекої професійної мети (мрії) і її узгодження з іншими важливими життєвими цілями (дозвіллевими, сімейними, особистісними і т. ін.);
- виділення ближніх і найближчих професійних цілей як етапів і шляхів до далекої мети;
- знання про цілі, що обираються: професію та спеціальності, професійні навчальні заклади і місця працевлаштування (мікроінформаційна основа самовизначення);
- знання про основні зовнішні перешкоди на шляху до поставленої мети;
- визначення шляхів і способів подолання зовнішніх перешкод;
- знання про внутрішні перешкоди (недоліки), що ускладнюють досягнення професійних цілей, а також знання своїх достоїнств, що сприяють реалізації намічених планів і перспектив (самопізнання як важлива основа самовизначення);
- знання шляхів і способів подолання внутрішніх недоліків (і оптимального використання достоїнств), що сприяють підготовці до самостійного й усвідомленого вибору майбутньої професійної діяльності;
- наявність системи резервних варіантів вибору на випадок невдачі — варіант самовизначення;

- початок практичної реалізації особистої професійної перспективи й постійне вдосконалювання (коригування) намічених планів за принципом зворотного зв'язку.

При виділенні типів самовизначення логічно використати критерій потенційної можливості для волі самореалізації (діапазон маневру в рамках виконуваної й освоюваної діяльності). Пропонуємо такі основні типи самовизначення людини:

- ◆ самовизначення в конкретній трудовій функції, операції;
- ◆ самовизначення на конкретному трудовому просторі;
- ◆ самовизначення в спеціальності;
- ◆ самовизначення в професії (у групі споріднених спеціальностей);
- ◆ життєве самовизначення (де професійне самовизначення є найважливішою складовою частиною);
- ◆ особистісне самовизначення (як вищий рівень життєвого самовизначення):
- ◆ самовизначення в культурі, вихід на «соціальне безсмертя» — по О.Г.Асмолову [2] — як вищий рівень особистісного самовизначення.

Розглянемо, наскільки реалізується у виділених типах ступінь волі людини в рамках виконуваної діяльності. Є люди, які знаходять сенс своєї роботи в якісному виконанні окремих трудових функцій або операцій (наприклад при роботі на конвейері). Якщо людина працює в такому режимі роками й навіть звикає до такої роботи, то її залежність від даної діяльності підсилюється по наростаючій. Воля вибору й діапазон маневру людини в цьому випадку мінімальні. Оскільки для більшості працівників така праця (з обмеженістю виконуваних функцій) майже нестерпна, то досвідчені керівники намагаються збагачувати роботу своїх підлеглих новими, більше складними функціями, зміною характеру роботи й таке інше, ніби штучно розширюючи можливості маневру й самореалізації працівників. І все-таки є люди, які із задоволенням реалізують себе навіть у настільки обмеженій діяльності.

Самовизначення в іншому трудовому просторі припускає виконання досить різноманітних (і нерідко досить складних) функцій. У цьому випадку трудовий простір розглядається як деяке соціально-фіксоване, по-різному багатомірне і складне системне утворення, що включає задані цілі, предмет, систему засобів праці, систему професійних службових обов'язків, систему прав і певне виробниче середовище. Можливість самореалізації в рамках виконуваної діяльності значно вища, ніж у першому випадку, однак у деяких працівників зміна конкретного трудового простору може призвести до значного зниження якості роботи.

Самовизначення на рівні конкретної спеціальності припускає порівняно безболісну зміну різних трудових постів, і в цьому змісті можливості самореалізації ще більше розширюються. Самовизначення в конкретній професії припускає, що працівник здатний виконувати близькі, суміжні види трудової діяльності, тобто його можливості вибору ще більше розширюються. Нагадаємо, що професія — це група споріднених спеціальностей. У порівнянні з попереднім типом самовизначення працівник вибирає не тільки трудові пости (у рамках своєї спеціальності), а й самі спеціальності вже в рамках професії.

Професійне самовизначення є досить значимим для багатьох людей, воно реалізується у контексті життя. При цьому чимало людей взагалі бачать сенс свого життя у відриві від професійної діяльності. Цікаво, що один із провідних авторитетів в галузі професійного консультування Дж. Сьюпер визначає поняття «професійної кар'єри» в послідовності і комбінації професійних ролей, які людина виконує протягом свого життя. А представляючи свою концепцію «життєвої кар'єри», він виділяє крім ролі працівника ще й ролі дитини, що вчиться, відпочиваючого, громадянина, дружини, хазяїна будинку, батька... Звідси витікає, що власне професійне самовизначення є складовою частиною кар'єри. У такий спосіб сучасне розуміння кар'єри — це не тільки успішність у даній професійній діяльності, а й успішність всього життя. Природно, життєве самовизначення припускає значно більше високий ступінь волі вибору й діапазон маневру, але за умови, що людина не відмовляється від такої волі. Однак людина може просто жити, міняючи й освоюючи різні соціальні ролі або навіть виконуючи кілька ролей паралельно, діючи при цьому внутрішньо пасивно, за певними зразками («...як всі нормальні люди...»), а може виступати й теперішнім творцем свого життя, повноцінним суб'єктом самовизначення. Кардинальна відмінність, за визначенням О.Г.Асмолова [2], процесу соціалізації ролей у ході онтогенезу від свідомого вибору особистістю соціальної ролі полягає у тому, що в першому випадку роль опановує особистістю, а в другому випадку особистість опановує роллю, використовуючи роль як інструмент, як засіб для перебудови свого поведіння в різних ситуаціях. Говорячи про життєве самовизначення, можна виділити не тільки вибір і реалізацію людиною тих або інших соціальних ролей, а й соціальних стереотипів, вибір життєвого стилю й самого способу життя. У цьому випадку сама професія або соціальні ролі можуть виступати як засіб для реалізації того або іншого способу життя, того або іншого життєвого стереотипу.

Наступний, більш складний тип — особистісне самовизначення — може розглядатися як вищий прояв життєвого самовизначення, коли людині вдається дійсно стати хазяїном ситуації й всього свого життя. Людина в цьому випадку ніби піднімається і над професією, і над соціальними ролями й стереотипами. Принциповою відмінністю особистісного самовизначення від самовизначення життєвого є те, що людина не просто «опановує роль», а створює нові ролі і навіть займається соціально-психологічною нормотворчістю. Коли навколишні можуть сказати про неї не просто як про гарного сім'янина, вчителя або керівника, а як про шановного Івана Івановича або як про шановну Валентину Василівну, яких не можна просто співвіднести з якоюсь соціальною роллю або професією, тому що вони унікальні й неповторні самі по собі, а їх життя є цілою подією в очах навколишніх людей. Особистісне самовизначення — це знаходження самобутнього «образу Я», постійний розвиток цього образу й ствердження його серед оточуючих людей.

Нарешті, найскладніший тип — це самовизначення особистості в культурі (як вищий прояв особистісного самовизначення). Міркуючи про самоактуалізуючу особистість, О.Г.Асмолов [2] підкреслює її обов'язкову внутрішню активність, спрямовану й на продовження себе в інших людях. Що в певному сенсі дозволяє говорити навіть про соціальне безсмертя людини як про можливість. Вищий тип самовизначення — це тоді, коли все життя людини і її справи (вчинені нею) є значним внеском у розвиток суспільства в цілому, коли про людину можна сказати словами О.М.Горького, що вона стала став «...людиною людства».

Специфіка професійної діяльності практичного психолога визначає важливість і необхідність дотримання принципів, основою яких є відповідальність і зобов'язання в професійних взаєминах з іншими людьми. У багатьох країнах світу існують етичні кодекси психолога, що регулюють його професійну діяльність. Порушення стандартів і вимог, що становлять дані кодекси, може призвести до позбавлення психолога ліцензій, диплома, права на надання психологічних послуг і ведення приватної практики.

Вибір професії є однією з головних складових життєвої перспективи людини, формування її життєвих планів і цілей. Для того, щоб зробити правильний вибір, крім всього іншого, молодій людині потрібна інформація про ту або іншу професію, яка надходить з достовірних джерел, розуміння характеру і значення конкретної професійної діяльності. Подібний вибір доводиться робити і людям старшого віку.

Для коректнішого розуміння предмета аналізу звернемося до всесвітньо відомого видання Глумачного словника з психології і уточнимо, який зміст вкладається в поняття «професія» в аспекті психології як науки. «Професія. Це термін, звичайно використовуваний для позначення якого-небудь заняття, яке вимагає високого ступеня розвитку, підготовки і спеціалізованої підготовки для виконання певної соціальної ролі. У багатьох професій є тенденція мати власні етичні і поведінкові норми і завдяки високому рівню спеціалізації і монополії на певні сфери знань вони прагнуть мати високий ступінь резистентності до контролю або «втручання» в ці сфери з боку зовнішніх соціальних груп» [21, 568].

До недавнього часу вважалось, що рівень кваліфікації фахівця визначається виключно тим обсягом знань, які одержані в процесі навчання. В.Г.Морогін [16, 114—119] вказує на те, що навіть ступінь засвоєння цих знань істотно залежить не тільки від характеристики пізнавальних процесів, а й від індивідуальних особливостей і мотивації. При цьому істотна роль належить і іншим особистим чинникам, до яких відноситься імідж професії, її престижність, етична привабливість, можливість самореалізації.

Імідж професії слід розуміти як символічний образ професії, створюваний в процесі професійної діяльності. Є.Б.Перелигіна [19], кажучи про «імідж професії», має на увазі узагальнений образ професійної групи, представників даного професійного співтовариства, що наділяється певними стійкими характеристиками. На основі такого підходу формуються очікування щодо поведінки представників відповідної професійної групи, що значною мірою може зумовлювати оцінку їх поведінки.

За останнє десятиліття психологія в нашій країні дістала широкі можливості для розвитку, але в той же час виникло багато проблем в розвитку як самої науки, так і психологічної освіти, що актуалізує питання характеристики самої професії. У принципі вивчення самої професії психолога вже здійснюється активно, але єдина концепція професії психолога в академічній науці поки відсутня.

До теперішнього часу в світі не склалася єдина концепція організації навчання психологів. Наприклад, у США навчання психологів присвячується велика кількість літератури. У Європі психологічна освіта існує в межах академічної традиції, яка склалася декілька десятиліть тому, або у вигляді прискореної підготовки практиків. Не звертаючи увагу на існування в цілому єдиних освітніх стандартів, кваліфікаційні характеристики психологів виглядають вельми невизначеними [2, 3—10]. Тоді як на-

вчання психології ґрунтується на приблизно одному і тому ж матеріалі й використовує одну і ту ж дисциплінарну матрицю при роботі з психологічним матеріалом, сама психологічна наука розповсюджується в багатьох напрямках: від нейропсихології до соціальної психології.

В академічній практиці Європи закріпилися три освітні системи освіти для психологів: п'ятирічне загальне, п'ятирічне спеціальне і 3—4 — річне загальне плюс 2—3 — річне спеціальне, причому навчання за останньою системою часто призводить до того, що студенти припиняють психологічну освіту до першого ступеня.

Дотепер не існує універсально прийнятого розподілу психології на розділи та підрозділи, навіть не дивлячись на те, що заголовки в підручниках в основному залишаються незмінними в останні сто років. При цьому учбові плани в більшості країн Європи виявляються приблизно однаковими, в усякому разі в перші три роки навчання. В середньому на загальноприйнятій дисципліні доводиться близько 10 % учбового часу і дещо більше, до 17 %, доводиться на вивчення методів. При цьому основний упор робиться на експериментальний метод в збиток іншим.

Як підручники в більшості європейських країн часто використовуються американські посібники, наприклад «Вступ в психологію» Аткинсона. Внаслідок цього вплив американських підручників і досліджень особливо відчувається в підготовці британських і німецьких студентів.

Студенти більшості європейських країн, таких як Ірландія, Португалія, Норвегія, Іспанія, Об'єднане Королівство, виражають незадоволеність учбовими планами, стримуючими їх особисте зростання і оволодіння професійними навичками. За даними соціологічних досліджень, значна більшість студентів-психологів — дівчата. Фемінізація психології, що продовжується, в Європі викликає занепокоєння, оскільки такі фемінізовані професії вважаються менш конкурентоспроможними на ринку праці.

Отже, основними проблемами, які стоять перед академічною психологією в європейських країнах, є: переважання американської психології, недостатній контроль з боку держави і законодавства за підготовкою і атестацією психологів, мала кількість чоловіків-психологів, відсутність загального розуміння в професійному середовищі щодо визначення предмета психології і психології як такої.

В той же час сучасна психологія має величезний потенціал умінь, спостереження, оцінки, організації, критики, вирішення проблем, кооперації, мотивування, проведення досліджень і роз-

виту нових ідей. Завдяки цьому психологи можуть внести значний внесок у зниження соціальної напруженості, расизму, націоналізму і насильства, зняття кризи соціальної ідентичності.

Перед сучасною вітчизняною психологічною освітою з одного боку, стоять ті самі проблеми, що і в європейських країнах, оскільки психологічна наука інтернаціональна, але на відміну від більшості країн Західної Європи психологія знаходиться в нашій країні в процесі інтеграції в світову психологічну науку. Цей процес йде нерівномірно. Тільки ще створюється система недержавних учбових закладів, що готують психологів. Ті нечисленні державні вузи, де раніше були факультети психології, багато в чому зберігають традиційні підходи до навчання студентів-психологів. У той же час практично у всіх вузах, аж до технічних, відкриваються відділення і факультети психології. Така стрімка експансія психологічної освіти супроводжується появою величезної кількості людей, що викладають психологічні дисципліни, що нерідко може призвести до профанації психологічної науки. Брак практичних психологів, а потреба у фахівцях, якщо розраховувати по досвіду США, приводить до появи численних короткострокових курсів, які видають сертифікат на право практичної роботи. Часто навчання таких «фахівців» проводиться без опори на академічну психологічну науку, на основі популярної психології, що переноситься на вітчизняний ґрунт без урахування культурних традицій та інших психологічних особливостей населення, а це призводить до дискредитації професії психолога.

Таким чином іміджеві характеристики професії психолога виступають як можливості, що надаються професією, і тим самим є мотивами професійного вибору. У цьому плані мотиви професійного вибору майбутніх фахівців значною мірою обумовлюються стереотипами, існуючими в суспільній свідомості відносно змісту професійної діяльності, а також образів представників тієї або іншої професії.

Представляючи певні характеристики професійного психолога, майбутній фахівець вибудовує імідж професії дещо спрощено, але, поза сумнівом, перевага при цьому відводиться афективним компонентам, емоціям, оцінкам і т.ін. Під впливом створюваних уявлень з'являється мотивація професійної групової ідентичності, що, у свою чергу, нерозривно пов'язано з існуванням і функціонуванням соціальних стереотипів.

Професійний вибір, за визначенням К.А.Абдульханової-Славської [1], спирається не тільки на конкретні знання соціальних інститутів, на їх основі людина повинна формувати свої відносини,

вирішувати, наскільки вона адекватна в даному, а не у іншому місці, наскільки відповідає тим соціальним вимогам, умовам, структурам, в які вона потрапляє. Здібності людини визначають мотиваційну сферу і випробовують на собі її вплив як у змістовному, так і в динамічному відношенні. Якісний склад і рівень функціональних можливостей людини, що формуються, — фізичних, інтелектуальних, емоційних, комунікативних та інших, обумовлюють зазвичай і формування відповідних потреб та інтересів до даної діяльності [3]. Людина може здійснювати діяльність і при цьому бути під впливом зовнішніх складових, наприклад, його може захоплювати тільки результат. Діяльність же за схильністю, навпаки, спонукає людину цікавитися не тільки результативною, а й змістовною стороною [14].

Здібності, схильності і інтереси, як вказує С.Л.Рубінштейн, не вичерпують мотивів людської поведінки: «Ми робимо не тільки те, в чому маємо безпосередню потребу, і займаємося не тільки тим, що нас цікавить». Нашу поведінку регулюють і ідеали, які можуть виступити як сукупність норм поведінки. Іноді це образ, що включає найцінніші і в цьому значенні найпривабливіші людські риси, образ, який служить зразком. Мотиви, цінності, ідеали, здібності, схильності і інтереси спрямовують та активізують розвиток людини. Відповідно до них будується життєва перспектива, важливою частиною якої є професійне самовизначення.

Людина йде до рішення про вибір тієї або іншої професії довго. Але стає безпосередньо перед вибором в ранній юності. Існують типові проблеми, які виникають при виборі професії. Вони пов'язані з впливом позиції батьків, однолітків, вчителів, моралю, недостатньою інформованістю про професію, захопленням зовнішньою або приватною стороною професії, ототожненням шкільного предмета з професією або з людиною даної професії.

Через характерні для випускників школи пошуки ідеалу, потреби в ідентифікації з ким-небудь разом з батьками, великий вплив на вибір професії мають вчителі, знайомі, а також герої фільмів і ЗМІ. Типовий випадок, коли молода людина вважає, що йому подобається професія, і прагне поступити у відповідний навчальний заклад, але згодом виявляється, що дійсного змісту вибраної професії він майже не знає. Молоді люди схильні перебільшувати можливість, що відкривається перед ними професією, висуваючи на перший план шанси на самовираження і задоволення, яке надає робота. Їм властиве також прагнення наблизити свій образ у сприйнятті інших до свого ідеального Я за рахунок професійного вибору. У такий спосіб вони хочуть добитися, щоб

люди приписували їм ті якості, якими вони хотіли б володіти насправді, оскільки це послужить якнайкращим підтвердженням того, що вони дійсно володіють цими якостями, а також найкращим чином «підіграє» їх нахилу на користь власного Я. Саме ця мотивація лежить в основі діяльності, яка одержала назву самопрезентації, визначеної Д.Майерсом [16, 96] як «акт самовираження і поведінки, направлений на те, щоб створити сприятливе враження відповідне чийсь ідеалам».

Експериментально явища самопрезентації були зафіксовані в ході досліджень Я-концепції. При проведенні експериментів щодо визначення самосвідомості, метою яких було виявлення представлень індивіда про себе (його Я-концепцію), був знайдений ряд чинників, які впливають на самоопис і його інтерпретацію, крім самої концепції. Р. Уайлі [24] спочатку оцінив ці чинники як нерелевантні. У числі цих чинників були такі, як соціальне бажання описуваних рис; тактика самопрезентації; галузь саморозкриття, ідентифікованість або анонімність відповідей; тактика погоджуватися або не погоджуватися з твердженнями; характер і ступінь обмежень у формі відповідей на питання; контекст всієї процедури діагностики; установки, очікування і інструкції; способи підрахунку індексів і статистичні процедури; рівень інтелектуального розвитку респондента; кооперативна установка у відношенні до діагноста або дослідника, відчуття безпеки в ситуації тестування і т.ін.

Серед перерахованих чинників на особливий інтерес заслуговують перші три, а саме: соціальна бажаність описуваних рис; стратегія самопрезентації і галузь саморозкриття, ідентифікованість або анонімність відповідей. Ці три чинники взаємопов'язані, а саме: від ідентифіційованості або анонімності відповідей залежить, чи буде включена тактика самопрезентації; соціальна бажаність описуваних рис також впливає на самопрезентацію — залежно від того, чи є та або інша межа соціально бажаною, тактика самопрезентації може бути направлена на приховання цієї межі, якщо досліджуваний нею володіє об'єктивно, або на приписування собі межі, яка насправді відсутня.

Стратегія самопрезентації, зокрема та, яка враховує еталон соціальної бажаності, є якщо не повністю мимовільна поведінка, то, принаймні, поведінка, в основі якої лежить чисто психологічна мотивація. Дослідження стратегій самопрезентації походить з уявлень про те, що всяка людина зацікавлена у враженні, яка вона справляє на оточуючих незалежно вона того, чи керується він крім цього яким-небудь іншим інтересом. У ряді досліджень були виявлені аспекти

поведінки людини, спеціально спрямовані на встановлення, уточнення і підтримку свого образу в очах інших [19].

Так, Р. Баумейстер [18] виділив дві стратегії самопрезентації: «ублажаючу» і «самоконструюючу». «Ублажаюча» стратегія спрямована на те, щоб виставити себе в сприятливому світлі для даної конкретної аудиторії, вона орієнтується на критерії, сприйняття в даній аудиторії. На противагу їй «самоконтролююча» стратегія, яка спрямована на підтримку і зміцнення свого ідеального Я, незалежно від критеріїв, визнаних найближчим оточенням. Ця стратегія витікає з бажання справити враження на інших тими якостями, які входять в «ідеальне Я» суб'єкта. «Ідеальне» уявлення про професію і прагнення до позитивної самопрезентації виступають в числі провідних психологічних чинників.

У зв'язку з домінуванням в юнацькій свідомості екзистенціальних проблем у вибраній професії, в першу чергу, виявляються питання призначення і суті професії, її суспільної цінності, професійних норм і цінностей. Тут важливе те, який образ тієї або іншої професії і її представників склався в суспільстві.

Проблема вибору професії в дорослому віці складніша. Що може спонукати дорослу людину до вибору професії? Як вже було відмічено, це може бути незадоволеність колишньою професійною діяльністю, причиною може стати необхідність одержати додаткові знання або змінити соціальний статус, підвищити свій матеріальний добробут, знайти цікаву роботу, задовольнити потребу в самореалізації.

На жаль, мотиви професійного вибору дорослих вивчені недостатньо, тим часом і у них можуть спостерігатися відмітні особливості мотиваційної сфери, пов'язані, наприклад, із зміною структури їх інтересів у напрямі більшої значущості професійної діяльності, сімейного життя і здоров'я.

Отже, вибір професії детермінують вікові особливості, самопрезентація, здібності і схильності, з одного боку, а з іншого — вплив стереотипів соціального середовища і засобів масової комунікації, які утворюють уявлення про ту або іншу професію і її носіїв.

Радикальні соціально-економічні перетворення в нашому суспільстві мають неоднозначну дію на вищу школу. Вона одержала могутній імпульс до модернізації і розвитку. Поступово долаються суперечності між новими запитами суспільства і вищою освітою, її змістовною, технологічною і організаційною структурами. У вузах не реалізується спеціальна ідеологічна діяльність, розширилися їх академічні свобода і самостійність, модернізуються

спеціальності. Швидко розвивається і психологічна освіта. Психологія стала доступна широкому громадянству. Але, стаючи масовою, психологічна освіта тим самим знижує свою якість. За даними навчально-методичного об'єднання психологів, представників цієї професії зараз готують 36 класичних університетів, 20 педагогічних університетів, 30 недержавних навчальних закладів і 15 технічних вузів.

При цьому соціальні вимоги до професійно-кваліфікаційного рівня високі.

Згідно з європейськими дослідженнями психолог повинен мати широкий репертуар навичок, таких як:

- здатність спостерігати і організовувати людей;
- вирішувати проблеми;
- об'єднувати і мотивувати інших;
- проводити дослідження;
- розвивати нові ідеї.

Професія психолога відноситься до сфери людина — людина, і успішна діяльність фахівця в цій сфері у вирішальному ступені обумовлена сформованістю у нього якостей, необхідних в даній системі. Професійно важливими якостями для системи людина — людина є перш за все особисті компоненти діяльності, включаючи емоційно-вольову сферу, комунікативні і організаторські можливості.

На сучасному етапі структуризації психологічної освіти є проблема етичної відповідальності фахівця. Е.А.Клімов [11, 3—15] відзначає, що в існуючій практиці підготовки психологів переважають задачі інформаційної «начинки» студентів при недооцінці специфічних задач професійного виховання. Складність цієї проблеми полягає у визначенні шляхів становлення етичної свідомості психолога, його готовності до здійснення етичного вибору і ухвалення рішення при наданні допомоги іншим.

Проблема професіоналізму психологів через зростання потреби в них і складності ситуації функціонування сучасної людини стоїть зараз особливо гостро, тому важливо визначити, що спонукає людей до оволодіння саме цією професією, якою вони її уявляють, в якій галузі психології бачать себе в майбутньому.

Нині можливо виділити такі мотиви: допомога людям, допомога собі, інтерес до науки, вплив психолога, бажання бути потрібним людям, спілкування з людьми і т.ін. Всього можна виділити 19 провідних мотивів. Переважаючими є мотиви допомоги людям і допомоги собі, а також бажання пізнати людину. Харак-

терний усвідомлений і самостійний вибір професії психолога, де виключається вплив батьків, друзів і т.ін.

Також необхідно позначити такі гуманістичні і особистісно-орієнтовані очікування від професії психолога, як вирішення проблем своєї сім'ї, допомога в основній роботі, розширення кругозору і духовне зростання. Таким чином, провідними за привабливістю перспектив оволодіння професією психолога виділяються можливості рішення прикладних і світоглядних проблем, що обумовлює можливість правильного вибору професії.

Таким чином, професійний вибір — це значною мірою спроба створення власного іміджу. Імідж професії психолога, як очевидно, і багато інших набуває цілісної картини і стає більш усвідомленим в достатньо зрілому віці. У зрілої людини вибір професії має особливе значення, коли привабливість професії визначається її можливостями вирішити значне коло проблем, і зокрема, задачі самопрезентації.

Вибір професії може бути і результатом негативного досвіду від зустрічі з психологом, що не виправдав очікувань, не відповідає уявленням, що ідеалізуються цією професією, оскільки масова свідомість нерідко приписує психологам неординарні якості, глибину розуміння людської природи, здатність маніпулювати свідомістю, володіння гіпнозом. Ідеалізація професії психолога в подібних випадках, мабуть, також пов'язана з апріорною довірою до таких професій, як лікар або священник.

Професія психолога багатогранна. Залежно від вибраної спеціалізації і рівня вирішуваних професійних завдань змінюється як її місце в системі професій, так і вимоги до фахівця. Наприклад, у класифікації професій за цілями професійної діяльності професія психолога-дослідника відноситься до дослідницьких, психодіагноста — до гностичних, а психолога-консультанта — до перетворюючих. За умов праці психолог-теоретик може бути віднесений до професій з роботою в мікрокліматі, близькому до побутового, а психолог-прикладник — до професій, пов'язаних з роботою в умовах підвищеної відповідальності за життя і здоров'я людей. При всьому різноманітті психологічних спеціальностей (особливо для психолога-практика) загальним для них є те, що всі вони:

- потребують висококваліфікованої праці, тривалої підготовки;
- відносяться до групи професій «людина –людина»;
- основними засобами в них виступають функціональні засоби праці;
- потребують високого рівня таких особистих якостей, як рефлексія, емпатія, критичність, інтерес до людей і т.ін.

1.2. Професіоналізація студентів-психологів

Процес входження людини в професію називають професіоналізацією. Професіоналізація — це цілісний безперервний процес становлення особистості фахівця, який починається з моменту вибору професії, триває протягом усього професійного життя людини і завершується при припиненні такої діяльності.

Не дивлячись на очевидний взаємозв'язок і взаємовплив особистості і діяльності фахівця, в психологічній науці ці поняття відносно самостійні. Це пов'язано в першу чергу з тим, що особистість виявляється у всьому різноманітті форм життєдіяльності, а не тільки в професійній праці. Розглянемо запропоновані А.К.Марковою [15] етапи і варіанти динаміки співвідношення соціального і професійного на прикладі особистісного і професійного самовизначення і саморозвитку.

1. Особистісне самовизначення формується раніше професійного, і на його основі складаються вимоги до професії.

2. Подальше професійне самовизначення людини уточнюється залежно від індивідуально-психологічних, зокрема природних, здібностей і від віку.

3. Професійне самовизначення, що зміцнилося, починає впливати на особистісне. Критерії професіоналізму впливають на критерії оцінки особистості. Тут може відбуватися переоцінка відношення людини до себе як особи.

4. У міру досягнення високих рівнів професійної діяльності і успіхів в ній у людини виникає загальна мотивація, актуалізуються індивідуальні здібності, зростає рівень домагань. Професія починає впливати на всі сфери психіки і особистості в цілому.

5. Характер міжособистісних відносин, в які вступає людина в процесі трудової діяльності, впливає на особистий розвиток і на становлення людини як професіонала.

6. Професійна діяльність залежно від того, як вона протікає, має безпосередній вплив на окремі риси особистості. У міру диференціації професійних мотивів і орієнтації розвиваються ті або інші особистісні якості.

7. Вид професії може визначати особистість людини. Загальні професійні цілі, схожі способи дій, умови праці і побуту усередині професійного співтовариства визначають схожість професіоналів, формують у них загальні за змістом інтереси, установки, манеру спілкування, що має вплив на становлення соціально-професійного типу особистості.

8. Засобами професії відбувається самовираження особистості. В окремих випадках особистість самореалізує себе поза професійними захопленнями.

9. Невдача, неуспіх в професійній діяльності можуть призвести до її деформації за умови, що особистість прагне реалізувати себе тільки в праці.

10. Протягом всього життя людина коригує свою професійну діяльність під кутом зору власних ціннісних орієнтацій. Зміна установок і мотивів особистості впливає на професійний розвиток людини.

11. В окремих випадках перегляд людиною своєї особистості або прояв нових потреб може привести до зміни людиною професії.

12. Те, як людина будує сценарій свого професійного життя і як вона його здійснює, залежить від неї.

13. У цілому особистісний простір ширший від професійного, більше того, особисте лежить в основі професійного і визначає початок, хід і завершення останнього. Разом з тим професіоналізація протягом всього життя людини має вплив на особистість, може її стимулювати і, навпаки, руйнувати, деформувати.

Оскільки професіоналізація є частиною процесу соціалізації, професійне становлення людини не можна відділити від її життєвого шляху в цілому.

Серед зарубіжних періодизацій професійного розвитку найпомітніше місце займає теорія Д. Сьюпера, в якій описаний процес формування професійної Я-концепції і професійний шлях розділений на п'ять етапів.

Перший етап — етап зростання (від народження до 14 років) — період програвання різних соціальних ролей (у тому числі і професійних), період проб себе в різних видах діяльності, проявлення своїх переваг, формування інтересів, здатних вплинути на подальший професійний вибір. Я-концепція розвивається через ідентичність із значущими дорослими.

Другий етап — етап дослідження (від 15 до 24 років) — відбуваються спроби розібратися і визначитися в своїх потребах, інтересах, цінностях, здібностях і можливостях. У результаті такого самовизначення відбувається вибір професії і починається її освоєння.

Третій етап — етап зміцнення кар'єри (від 25 до 44 років) — людина прагне зайняти міцне положення у вибраній діяльності, забезпечити в знайденому професійному полі стійку особисту позицію. У трудовій біографії людини ці роки часто виявляються

найбільш творчими, результативними і динамічними в набутті професійної майстерності і соціального статусу. Вірогідність зміни професії значно зменшується до кінця цього етапу.

Четвертий етап — етап збереження досягнутого (від 45 до 64 років) — тут спостерігається тенденція зберегти досягнуте кар'єрне положення. Професійний розвиток здійснюється в одному напрямі без виходу за рамки знайденого професійного поля.

П'ятий етап — етап спаду (після 65 років) — характерною межею цього етапу є спад фізичних і розумових можливостей, що приводить або до часткового скорочення професійного навантаження, або до припинення трудової діяльності. Тут можливі виникнення потреби передавати свій досвід і зміна професійних ролей (наставник, експерт).

Інша періодизація професійного розвитку особистості була запропонована А.А.Трущевною. Так, на її думку, цей процес включає чотири етапи.

Перший етап — формування професійних намірів — основний вибір особою професії на основі врахування своїх індивідуально-психологічних особливостей і їх відповідності змісту майбутньої професії. На цьому етапі відбувається усвідомлення необхідності професійної підготовленості, формування первинних професійних цілей і шляхів їх досягнення, орієнтація і самовизначення у професійній діяльності.

Другий етап — професійна підготовка — освоєння системи професійних знань, умінь і навичок, формування професійно важливих якостей особистості, позитивного відношення та інтересу до майбутньої професії. Це відбувається на трьох рівнях: психологічному, інтелектуальному і соціальному. Психологічний рівень припускає формування готовності до даного виду діяльності, усвідомлення людиною своїх можливостей, здібностей, інтересів, що відповідають вимогам спеціальності. На інтелектуальному рівні відбувається засвоєння теоретичних знань, умінь і навичок, оволодіння навичками професійного самовдосконалення. На соціальному рівні формуються уявлення про соціальний статус фахівця, необхідність професії на ринку праці, її престижність.

Третій етап — професіоналізація — входження (адаптація) і освоєння професії, надбання професійного досвіду, розвиток властивостей і якостей особистості, необхідних для кваліфікованого виконання професійної діяльності.

Четвертий етап — майстерність — характеризується творчим виконанням професійної діяльності; інтеграцією сформованих професійно важливих якостей особистості в індивідуальний

стиль діяльності; постійним вдосконаленням методик і технологій власної професійної діяльності.

Періодизація становлення професіоналізму, запропонована А.К.Марковою [15], включає такі етапи (рівні) цього процесу.

Перший етап — допрофесіоналізм. Людина здійснює деяку роботу і види праці, ще не володіючи якостями, властивими професіоналу, не оволодівши нормами і правилами професії, не досягнувши в праці високих і творчих результатів.

Другий етап — професіоналізм. Людина послідовно опановує якості професіонала, формуючи навички професійної діяльності. У міру розвитку мотиваційної сфери людина все більш свідомо підвищує свою професійну майстерність, усвідомлюючи при цьому себе в професії, розвиває себе засобами професії.

Третій етап — суперпрофесіоналізм. Професійна діяльність характеризується на цьому рівні високими досягненнями і творчими успіхами. Головною особливістю цього рівня є творче збагачення професії своїм особистим внеском, що впливає на прогрес суспільства.

Четвертий етап — післяпрофесіоналізм. На цьому рівні фахівець може виявитися наставником, експертом в своїй сфері. Цей рівень допомагає людині знайти нові грані професіоналізму, що полягають в допомозі іншим людям і їх духовному збагаченні.

А.К.Маркова [15] виділяє такий варіант розвитку професіоналізму, як непрофесіоналізм (псевдопрофесіоналізм), який характеризується відсутністю необхідних для професії знань і умінь у сфері діяльності. У подібній ситуації людина може здійснювати достатньо активну трудову діяльність, але при цьому спостерігаються деформації, які можуть проявлятися у таких формах:

- виконання неефективної трудової діяльності, що не відповідає нормам професійної діяльності;
- здійснення зовні кипучої трудової діяльності за відсутності професіоналізму;
- неправомірне зведення свого особистісного простору до професійного і тим самим спотворення свого професійного особистісного розвитку (трудоголізм).

Інші автори (Е.А. Клімов, К.Ю. Базарів, Б.Л. Еремін) розглядають такі етапи (фази) професіоналізму:

1. Фаза оптації. Оптант в цій фазі стурбований питаннями вибору або вимушеної зміни професії і робить цей вибір. Цій фазі передує процес профорієнтації.

2. Фаза адепта. Адепт, той, хто вже встав на шлях прихильності до професії, освоює її. Це фаза навчання, її тривалість зале-

жить від складності професії і необхідного рівня кваліфікації (від простого інструктажу до багаторічного навчання).

3. Фаза адаптації. Адаптант (молодий фахівець) на цій стадії адаптується до виробничої діяльності, у нього відбуваються деякі особистісні зміни.

4. Фаза інтернала. Інтернал — вже досвідчений працівник, що позитивно відноситься до обраної професійної діяльності, він може цілком самостійно, все більш надійно і успішно справлятися з основними професійними функціями.

5. Фаза майстерності. Знаходячись на цій стадії, майстер здатний стабільно, добре вирішувати важкі професійні задачі, з якими можуть справитися далеко не всі колеги. Він починає виділятися або якимись спеціальними якостями, уміннями, або універсалізмом, широким орієнтуванням в професійній області. Це складає його індивідуальний неповторний стиль діяльності. Зазвичай майстер має деякі формальні показники своєї кваліфікації (розряд, категорію, звання).

6. Фаза авторитету. Вона може підсумовуватися з попередньою і подальшими фазами. Авторитет вже добре відомий у професійному колі або навіть за його межами.

7. Фаза наставництва. Тут наставник вже «обростає» однодумцями, учнями, послідовниками. Професійні задачі він вирішує, використовуючи накопичений досвід, уміння організовувати свою роботу.

Не дивлячись на різницю в розподілі процесу професіоналізації на етапи в розглянутих періодизаціях, загальним для них є положення про те, що перехід від одного рівня професіоналізму до іншого і рух усередині рівнів протікає у більшості фахівців як оволодіння етапами становлення, які можуть спостерігатися послідовно і паралельно один з одним. Відносно високі рівні професіоналізму можуть існувати з нижчими, що в цілому характеризує своєрідний і неповторний шлях професійного розвитку конкретної людини.

Проблема професіоналізації студентів-психологів різносторонньо розглядається в сучасній вітчизняній і зарубіжній психологічній науці. Так, В.А.Фокін [24] та інші виділяють основні причини відмови студентів-психологів від професійної самореалізації. Він вказує на те, що у міру навчання психологів-студентів зміна їх уявлень про професійну діяльність йде по двох типах, умовно позначених як «успішна» і «неуспішна» динаміка. Успішна динаміка виражається в розширенні кола адекватних уявлень про професію (знання сфер, де можливо використати свої профе-

сійні сили, реальні місця роботи, труднощі і проблеми, умови оплати праці, можливості кар'єрного зростання і т.ін.). Основним чинником успішної динаміки є ухвалення дійсності — готовність до професійної самореалізації в наявних життєвих умовах. Неуспішна динаміка виражається у тому, що за відсутності якісних змін в структурі професійної мотивації у студента з'являється професійна лексика (термінологія), підвищується соціальна бажаність відповідей, накладається табу на обговорення таких проблемних областей професіоналізації, як рівень зарплати, престиж, кар'єрне зростання. Неуспішна динаміка обумовлена психологічною (мотиваційною) і професійною неготовністю до зміни соціальної позиції професіонала. Не дивлячись на задовільну академічну успішність, такі студенти усвідомлюють власний непрофесіоналізм, відчують з його приводу негативні емоції і у зв'язку з цим відмовляються від професійної самореалізації.

Основні причини такої відмови психологів-студентів від професійної самореалізації можна викласти так:

- соціально-економічні (основна — низький рівень оплати праці);
- особистісні: неадекватно завищений рівень домагань; особисті проблеми як основний мотив вибору професії, що втрачає свою актуальність до кінця навчання; вікова зміна ціннісно-сміслової ієрархії, в результаті якої визначальними стають «меркантильні» потреби, задоволення яких мало вірогідне в професійній діяльності психолога;
- специфіка навчання на факультеті психології (найхарактерніша позиція — значне переважання теоретичних знань над практичними);
- складність професійної діяльності психолога.

З приводу останнього пункту пояснимо, що випускники, як правило, одержують в ході навчання таку сукупність теоретичних знань (іноземні мови, володіння персональним комп'ютером і т.ін.) і алгоритмів основних професійних дій і операцій, яка дозволяє їм досягти прийнятних результатів у широкому спектрі реальних робочих ситуацій. А професійних знань, умінь, навичок, якими опановує студент-психолог за час навчання, недостатньо для успішного вирішення цілого ряду професійних задач, що виникають на перших етапах самостійної професійної діяльності.

Щодо деяких специфічних особливостей професії «психолог». Не дивлячись на конкретне різноманіття професійної діяльності психолога, існують певні її інваріанти, володіння якими на нале-

жному рівні уявляється об'єктивно необхідним (зокрема, уміння виділяти об'єкт і предмет дослідження незалежно від специфіки конкретних цілей і задач; уміння цілісно аналізувати ситуацію). Практичний досвід вказує на те, що у значної частини психологів-студентів усіх курсів виявляються такі ознаки непрофесіоналізму:

1. Невміння виділяти об'єкт і предмет дослідження. Студенти практично не розрізняють реальний об'єкт, об'єкт маніпулювання, об'єкт припущення, власне об'єкт і предмет дослідження. Об'єкт дослідження розуміється як зумовлений, визначений повною мірою дослідником. Ігнорується або не повною мірою враховується те, що і предмет, і об'єкт дослідження, як вказують О.С.Анісимов (1994), Г.П.Щедровицький [26] та інші — це результат складних розумових процедур.

2. Невміння психологічно аналізувати конкретну ситуацію в цілому. Це виражається:

— у позиційному самовизначенні тільки по відношенню до фіксованого (неповного) образу ситуації;

— у нерозрізненні рівнів проблематизації ситуації (виділення головного, відсікання другорядного, можливі версії розвитку ситуації в часі);

— у примітивізації опису ситуації (виділенні малої кількості ознак; ігноруванні інших, часто важливіших; встановленні «дивних» каузальних зв'язків; ігноруванні проблеми кількісної несумірності різних параметрів ситуації);

— у некритичному (нерефлексивному) застосуванні мови опису емпіричних даних. Більше того, мають місце утруднення в застосуванні відповідного теоретичного багажу. Це призводить до втрати значущих параметрів ситуації.

3. Нерозрізнення типів аргументування — загальнотеоретичного, емпіричного, формально-логічного. Часто має місце нерозуміння відмінностей між поясненням як видом каузального твердження (яке може бути обґрунтоване на основі норм науки) і інтерпретацією як пошуком, знаходженням, «вкладенням» значення в якусь ситуацію. При цьому не враховується, що будь-яке «вкладене» значення має право на існування.

4. Нерозрізнення типів і способів логіки інтерпретації. Зокрема, логіка, характеризуючи рамки застосування процедур інтерпретації, не відрізняється від логіки самої інтерпретації. Ігнорується необхідність скріплення значення ситуації з прагматичною (що виходять за рамки цієї ситуації) метою, запитами клієнта. (Значення кожної ситуації завжди лежить поза нею, оскільки са-

ма ситуація виникає із запитів, зумовлених прагматичними цілями клієнта.)

5. Ігнорування принципової відмінності між гуманітарним і природничо-науковим знанням. Багато студентів до кінця навчання стають прагнучими аналізувати поведінку людини на основі причинно-наслідкових відносин, які, на їх думку, задаються емпіричною фактологією і перевіряються за допомогою формально-логічних процедур. Смыслова детермінація поведінки, ціннісна причинність, вимагає для свого розуміння раціональної реконструкції внутрішнього світу (зокрема ціннісно-смыслові сфери) людини.

6. Студенти не бачать необхідності врахування «гетерогенності» свідомості, двох принципово різних способів її функціонування — аналітичного і синтетичного. При аналітичному способі має місце дискретизація — розкладання ситуації на елементи, подальша побудова лінійних ланцюгів каузальних зв'язків. При синтетичному способі розуміння ситуації обумовлене виділенням визначальних її характеристик, які задають як її тотальне бачення, так і подальше виділення інших характеристик, їх ранжирування за ступенем значущості. Не враховується стрибкоподібна зміна рангу значущості параметрів ситуації, що відбувається у цей момент. Ця гетерогенність не враховується ні у себе, ні у інших людей, оскільки суб'єкт співвідносить своє бачення поточної ситуації зі всім змістом своєї свідомості (життєвими цінностями, ієрархією потреб, глибинними значеннями і т.ін.), що робить очевидними для нього і логіку міркувань, і висновки, і способи аргументування. «Витягання» ж психологом змісту свідомості з суто індивідуального, багато в чому непізнаного контексту міркувань, осмислення відбувається лише в зовнішньому смысловому просторі, якою є свідомість психолога, приводять останнього до переконання, що людина діє абсолютно алогічно. Такого роду помилки приводять до нерозуміння того, що відбувається, неправильного приписування ознак, домислів.

Мабуть, між фахівцем з вищою освітою і професіоналом є якась серйозна відмінність. В усякому разі випускники факультетів психології цю відмінність відчують. Більшість з них дає негативну відповідь на запитання: «Чи вважаєте Ви себе психологом-професіоналом?» Проте причину цього молоді фахівці бачать, як правило, лише у відсутності у них практичного досвіду. Однак міра практики — не єдиний критерій професіоналізму. Що ж відрізняє професіонала і як ним стають? Які ж умови професійного становлення студента-психолога?

Перша умова — творчий підхід до справи. Ніяка наука не є якоюсь «криницею премудрості», з якого можна черпати готові рішення конкретних життєвих задач. Останні завжди відрізняються від педагогічно обробленого, схематичного знання: вони, як правило, погано структуровані і характеризуються значною невизначеністю, нестандартністю умов, даних, вимог і таке інше, часом їх навіть важко сформулювати. А в професіях, що припускають роботу безпосередньо з людьми, невизначеність ситуацій ще більш зростає. З цього приводу Е.О.Клімов [12—13] вказує на те, що людина як об'єкт і предмет праці вимагає і заслуговує неповторного, індивідуального до себе відношення.

Професіоналізм безпосередньо пов'язаний з творчим відношенням до справи. Професіонал походить і народжується усередині самої роботи, на кожному її кроці. При цьому кожен наступний крок може не витікати з попереднього, а бути моментом породження чогось нового — думки, відчуття, розуміння, дії. Інакше людина всього лише реалізує стереотипи поведінки, мислення і відчуття, позбавлені живої думки, живого відчуття: продовжує раніше напрацьоване. Але ж самі по собі існують тільки неживі речі, а пошук відповіді, єдино можливого тут і зараз, припускає вихід за рамки стереотипів.

Внутрішнім засобом і основною умовою професійного успіху і майстерності є повне заглиблення у те, що ти робиш тут і зараз. У психології відома кореляція творчого стану з особливим видом уваги — «похідним первинним» (Е.Тітченер), або «після первинним» (Н.Ф.Добринін). На практиці це ясно бачив К.С. Станіславській, який писав: «Перше зерно, загальне всім, хто хоче почати шлях творчості, над розвитком якого треба працювати всім, — зосередженість. ...Якщо людина не уміє збирати думку, відчуття, слово пильне, не уміє всі сили свого організму примусити діяти в одну сторону, в одному напрямі, він схожий на нестерпну миготливу лампу, нестерпну для зору. Людина, що не володіє цією силою пильної уваги, вічно роздвоюється в своїх задачах, — тільки ремісник».

Цю умову творчості К.С.Станіславській поклав в основу своєї системи: «Ми знайшли два загальні для всіх ступені творчості: зосередженість і пильність уваги... Моя система вчить щохвилинній творчості, в яку входять через зосередженість, через сконцентровану цільну увагу. Центр людської творчості — увага. На нього і треба ставити упор, його треба розвивати і контролювати».

Більшість професіоналів добре усвідомлюють, наскільки успіх їх діяльності залежить від стійкої концентрації уваги. Відомо, на-

приклад, що відомі шахісти спеціально тренуються в бігу і плаванні, оскільки ці види спорту допомагають їм підтримувати тривалі періоди розумової концентрації, від яких прямо залежить успішність гри. Хірурги-професіонали роблять тільки одну коротку, але надзвичайно важку частину операції в умовах виключно зібраної уваги. Їх увага настільки досконала, що вони забувають про час, про своє тіло, про оточення, про інших людей. При цьому вони нічого не усвідомлюють, окрім своїх рук. Практично так само оцінює умови своєї майстерності композитор та інші висококваліфіковані фахівці своєї справи. Автобіографії учених рясніють прикладами «поглиненого інтересу», повної «зачарованості» своєю справою. Томас Кун, автор знаменитої «Структури наукової революції», також бачив причини того, що наука «полонить» у фокусуючій увазі.

Повна залученість — необхідна умова успіху і в роботі психотерапевта. Антоній Сурожський вказує на те, що шанс зрозуміти людину, відчуті чуже горе залежить не від його чутливості як такої, а від того, чи присутній він повністю в своїх можливостях перед цією людиною. Навчитися «перебувати тут», «бути абсолютно присутнім» важко, але при спілкуванні з людиною тільки така «довершена присутність» має сенс, говорить митрополит.

Отже, професіонал бачиться нам як людина, яка може і повинна відповідати вимогам теперішнього моменту — вміти розривати свою безперервність, звільнитися з-під влади стереотипів і породжувати абсолютно нову, гранично точну, єдино потрібну і можливу зараз відповідь. Через таку відповідь він вперше знаходить новий досвід. Становлення професіонала є рух в просторі можливостей людини. Потрапити в цей простір і рухатися в ньому можна лише у виключно зібраному стані, стані «повної присутності».

Друга умова — це органічне переплетення, єдність процесів професійної діяльності і життя. Треба сказати, що кращі випускники факультету психології ще не завжди усвідомлюють свою професійну діяльність як щось окреме або інше по відношенню до життя. Навпаки: професійні ситуації для них виявляються такими ж серйозними (у якомусь значенні «бути або не бути»), як і життєві. Точніше сказати, професійні ситуації є для них ситуаціями життя.

На таку конгруентність себе, свого життя і своєї справи як на основну умову професійного становлення вказував свого часу американський психолог Д. Сьюпер. Ще більш безумовно говорив про це М. Хайдеггер: «...по-справжньому майстер присутній лише в своїй роботі».

Цю суть професіоналізму чує в собі кожен майстер своєї справи. Ось, наприклад, слова майстра поезії Р.М. Рільке: «Ти приречений залишатися не тим, за кого видаєш себе, до тих пір, поки твоя робота не стане твоєю суттю настільки, що ти вже не зможеш робити нічого іншого, окрім як виправдовувати себе нею. Але якщо ти трудишся саме так, ти стаєш майстерно кинутим списом. І чи може існувати що-небудь надійніше, ніж твій політ?».

Можна сказати, що діяльність професіонала завжди має особовий відтінок, тобто в ній завжди відображається і утілюється його особа. У всьому, що він виробляє, будь то об'єкти, думки або вчинки, він і відповідає собі, і в той же час визнає (часом вперше) самого себе. На цей «вузол», що міцно зв'язує себе і справу, не раз спирався в своїй практичній роботі Д.Юнг: «...лише наші справи покажуть, хто ми є».

Нам бачиться, що в цій стійкій потребі виражати, утілювати самого себе в своїй справі і полягає вигідна перевага і відмінність професіонала від виконавця (навіть з вищою освітою). На цю потребу вказував свого часу І.В. Гете в «Вільгельмі Майстері»: в глибині людини закладена творча сила, яка здатна створити те, що повинне бути, яка не дасть нам спокою і відпочинку, поки ми не виразимо, не утілимо це тим або іншим способом. Оскар Уайльд побачив і сформулював цю якість професіонала і вказав на те, що всякий портрет, написаний з любов'ю, — це, по суті, портрет самого художника, а не того, хто йому позував. Не його, а самого себе розкриває на полотні художник. І я боюся, що портрет видасть таємницю моєї душі. Тому і не хочу його виставляти.

Потреба у втіленні самого себе в своїй справі бачиться нами як базова умова становлення стійкого інтересу до професійної діяльності — цієї головної властивості мотивації професіонала. Життєві шляхи видатних вітчизняних психологів (Л.С.Виготського, А.Р.Лурії, А.Н.Леонтьєва та інших) з переконливістю знаходять саме цю якість професійної мотивації.

Як допомогти студентам у тому, щоб професійна діяльність набула для них особового відтінку — стала засобом самовираження? Як збудити у них потребу утілювати себе в справі, думці, вчинку?

Досвід роботи зі студентами-психологами та їх висловлювання з окресленої проблеми дозволяють дати відповідь на ці запитання. В рамках курсу «Вступ до професії» ми створювали для студентів умови «зустрічі» з цією потребою, а саме просили їх звернутися до свого особистого досвіду і написати домашній твір на тему: «Діяльність, в якій я найкращим чином виражаю, уті-

люю себе». Пропонувалося описати, як протікає така діяльність, які відчуття, думки і переживання вона викликає. Студенти писали охоче, навіть натхненно. Відмов практично не було. Аналіз текстів дозволяє знайти якості діяльності і властивості внутрішнього досвіду, що виділяються студентами.

1. Висока продуктивність, відчуття повного володіння предметом діяльності: «...коли я писала в такому стані, мої роботи завжди були одні з кращих», «...робота йшла легко і швидко», «...я не скоювала жодного неточного руху», «...я не відчувала свого тіла, але одночасно мала повний контроль над ним», «...я відчувала себе володарем, відчувала, що я можу все, можу зробити щось видатне».

2. Повна довіра до себе, відчуття власної гідності: «...мені було все одно, чи має ця робота якесь значення для оточуючих, але для мене вона була безцінна», «...я ніколи не замислювалася, чи сподобається моя робота, як її оцінять», «...в такі моменти я відчуваю себе повноцінною, сформованою для своїх років особою!», «...коли я починаю танцювати, то не думаю, які рухи я робитиму, як відреагують на них навколишні люди».

3. Позитивні емоції: «...для мене в такі хвилини виникає потік щастя і глибокої насолоди своєю діяльністю», «...з'являється відчуття внутрішньої цілісності і радості життя», «...яке ж це задоволення — вкладати всю душу у те, що ти робиш!», «...в ці хвилини я відчуваю величезний прилив сил, енергії і відчуття блаженства», «...мене раптом охопило всепоглинаюче відчуття радості, щастя і задоволення».

4. Гранична концентрація на справі, яку виконуєш, і відчуття повного злиття, єдності з нею: «...в цей час я ні про що інше не думаю — для мене існує тільки танець», «...у тебе з'являється відчуття, що ти неначе частинка звуків», що ллються, «...час зупинявся, навколишній мене світ переставав існувати і залишався тільки той світ, про який я пишу», «...потік накриває мене, коли я пишу розповіді: мені не хочеться ні їсти, ні пити, не хочеться спати, навіть дихання здається чимось зайвим. Слова течуть і лягають рівно на свої місця. Я просто не маю права зупинитися, поставити крапку, поки вона сама не ляже на потрібне місце», не «...не хочеться ні говорити, ні думати ні про що, крім того, що ти — в дзвоні мечів, що меч — це частина тебе і твій ворог-друг, тому що ви один одного розумієте краще, ніж хто-небудь», «...над своєю роботою я могла сидіти годинами без сну і відпочинку, нічого навколо не помічаючи, повністю занурившись в свої думки», «...нічого не існувало в той момент, окрім мого голосу і вимовних мною віршів, ніби вони народжувалися в мені, я

і вірші належали один одному», «я не відчувала ні часу, ні відстані, нічого, окрім того, що відбувається тут і зараз. Я була разом з перебігом води, я відчувала, куди вона йде, де вона огинає каміння».

5. Відкриваються можливості для творчості, народження нових умінь, особистих властивостей: «...я граю на межі своїх можливостей, але одночасно ці межі можливого розширюються», «... в такі моменти твої знання і навички «вискакують» самі по собі, причому найпотрібніші і адекватніші ситуації, їх не треба штучно і болісно шукати в собі», «в ці моменти ти розумієш, що є дія, яка саме розвивається, і ти разом з нею, але без яких-небудь особливих зусиль, а саме собою. Ти відчуваєш, що стаєш кимсь або чимось іншим, не таким, як завжди. Цей стан важливий для пізнання себе в новій, невідомій раніше якості», «... я неначе стала іншою: з невластивою мені раніше рішучістю і упевненістю я пішла вперед, ретельно вибираючи, куди поставити ногу, і не озираючись назад. Я повністю контролювала кожен свій крок. Здавалося, нічого більше навколо не існувало».

6. Створюються умови для співтворчості, розуміння іншого, гармонії з навколишнім світом: «... приголомшливе єднання, злиття з партнером по танцю; ти відчуваєш, що вся дійсність разом з твоїм партнером теж активно взаємодіє з тобою», «... ти немов зливаєшся з своїм партнером, краще розумієш його, ви немов рухаєтеся, дихаєте і думаєте в одному ритмі», «... це робота у взаємодії, наша з ним сумісна творчість, успішна спільна робота».

7. Внутрішнє очищення, заспокоєння: «... мої тривоги, занепокоєння, погані настрої, образи — все втрачало значення», «... забуваєш про все, про свої проблеми, турботи, і думаєш тільки про незвичайну магію нот», «... всі мої турботи і проблеми неначе не існували, я вже і не думала про них».

Важливо, що, працюючи над твором, студенти зустрічаються з своїм власним конкретним досвідом. Очевидно, що такий досвід виявляється для них переконливим і продуктивним: адже він не привнесений зі сторони, а породжений ними ж.

Після того, як ми звертали увагу студентів, що з часом подібний ефект може породжувати їх власна професійна діяльність, їм відкривалися можливості і орієнтири їх професії.

Аналіз пережитого досвіду виявляється повчальним і в інших відносинах. Наприклад, студенти ясно бачать, скільки творчих можливостей приховують в собі умови «повної присутності», включеності в діяльність. Пробудження потреби «виражати себе в справі» (а не просто збагатитися інформацією) відкриває перед

студентом можливість зайняти принципово іншу позицію по відношенню і до процесу навчання, і до життя в цілому — стати її суб'єктом.

Третя умова, без якої просто немислимий процес професійного становлення, — рівень розвитку ціннісно-сислової сфери. Проводячи порівняльний аналіз творчості Моцарта і Сальєрі, Б.М.Теплов звертає увагу на те, що саме ціннісно-сислова сфера професіонала є тією вищою організуючою інстанцією, яка або сприяє розквіту творчості, або руйнує цей процес (а разом з цим і особистість професіонала): «...написання музики для Моцарта було невід'ємною частиною його життя, було своєрідним переживанням життєвих значень, тоді як для Сальєрі ніяких значень, окрім музичних, на світі не було, і музика, що перетворилася на єдине і абсолютне значення, фатальним чином стала безглуздям... Сальєрі стає рабом «злої пристрасті», тому що він, не дивлячись на глибокий розум, високий талант, чудову професійну майстерність, — людина з черствою душею. Наявність одного лише інтересу, що вбирає в себе всю спрямованість особистості і що не має опори ні в світогляді, ні в справжній любові до життя у всьому багатстві її проявів, неминуче позбавляє людини внутрішньої свободи і вбиває дух».

Слід зазначити, що студенти (і не тільки першокурсники) потребують спеціального опрацювання (уточнення, розвитку) свого ціннісно-сислового простору, усвідомлення місця і ролі в ньому професійних цінностей, на що вказує в своїх дослідженнях Т.М.Буякас [4], і охоче й з великим інтересом включаються в цю роботу.

Ціннісно-сисловий простір сучасних студентів-психологів характеризується таким чином:

— саморозвиток, самореалізація: розвивати себе, розкрити свою унікальність, реалізуватися, удосконалюватися, відбутися, усвідомлювати свою цінність, поважати себе, жити так, щоб не було соромно;

— особисте самовизначення: шукати відповідь в собі, а не перекладати відповідальність на інших; покладатися на себе; розраховувати на себе; нести відповідальність за себе; виходити з внутрішнього стрижня у всіх своїх діях; досягти внутрішньої гармонії; знайти відчуття незалежності, відчуття своєї цілісності; бути внутрішньо вільним;

— професійне самовизначення: стати хорошим фахівцем, бути необхідним суспільству, втілити себе в своїй справі, здобути професійне визнання;

— жити в контексті життя інших людей: затвердитися в суспільстві; бути повноцінним членом суспільства; піклуватися про оточуючих; віддавати себе повністю цьому світу; жити так, бути таким, щоб людям з тобою було цікаво спілкуватися; розкрити себе до людей — жити лише для себе нецікаво, неправильно, допомагати жити оточуючим в повну силу, брати участь в житті інших людей, розуміти іншого, не залишитися в самоті;

— орієнтація на продукт: чогось досягти, стати цікавою людиною, залишити слід, пам'ять про себе, щось залишити після себе, встигнути багато зробити, знайти те, що я можу передати дітям, не жити безслідно, пам'ять про мене — це частина мене;

— соціальні цінності: статус, імідж, кар'єра, популярність у пацієнтів, успішність, високий дохід, комфортні умови праці, приналежність до певного культурного прошарку;

— екзистенціальні цінності: вміти прощати, вміти терпіти, вміти довіряти, вміти любити, вміти вірити, бути щасливим, бути вільним;

— повнота і радість життя: жити повноцінно, з повною віддачею, активно, цікаво, відчувати, що ти все можеш і все в твоїх руках; жити повним життям; не застоюватися; відчувати себе живим, відчувати зміни; завжди діяти, не стояти, адже життя дається тільки один раз; жити так, щоб відчувати його цінність і навіть безцінність; переживати радість життя; насолоджуватися життям; одержувати задоволення, задоволення від життя.

Таким чином можливо дійти висновку про те, що в процесі спільної роботи студентів та викладачів необхідно створювати умови для того, щоб студенти самі відкривали можливості своєї майбутньої професії і орієнтири свого професійного становлення.

1.3. Наукова та побутова психологія

Внутрішній світ кожної окремої людини називають також суб'єктивним, підкреслюючи тим самим його приналежність конкретному суб'єкту, оскільки сприймає, мислить, переживає завжди певна людина. Існує ще одне позначення внутрішнього, суб'єктивного світу людини — психологічний світ, психологія людини. Всі ці поняття в даному контексті є синонімічними. У буденному житті для позначення реальності внутрішнього світу користуються також поняттям «душевне життя людини». Душев-

не життя людини або її внутрішній (суб'єктивний) світ — це специфічна галузь науки психології.

Для усвідомлюючої себе людини наявність внутрішнього життя — первинна і самоочевидна реальність. Думки про зовнішній світ, переживання подій свого життя, самовідчуття, внутрішнє відчуття виступають для людини прямим і безпосереднім доказом її існування. Наприклад, знамените «*Cogito ergo sum*» («Мислю — отже, існую») французького філософа Р.Декарта вказує на те, що мислення — єдиний критерій достовірності власного існування.

Внутрішнє життя людини надзвичайно різноманітне. У своїй свідомості людина зберігає образи світу, в якому вона живе, має уявлення про оточуюче, розуміє і пояснює природний і соціальний світи. Інакше кажучи, людина особисто формує свій світогляд: картину світу і образ самої себе (образ Я) у цьому світі. Але образ світу у людини відрізняється від образу, створеного в природознавстві і суспільствознавстві. І не тому, що у даного індивіда він незрівнянно менш повний, менш адекватний і розчленований. Людські образи, уявлення і думки, за визначенням О.Н.Леонтьєва, упереджені, вони пронизані емоціями, відчуттями, переживаннями. У виразі «суб'єктивний світ людини» є ще один відтінок: людське сприйняття зовнішнього світу — це живе, емоційно забарвлене сприйняття, яке залежить від бажань, що є у суб'єкта, настроїв, що нерідко призводять до спотворення істинної картини навколишнього світу. Неможливо уявити собі людину, позбавлену відчуттів і переживань. Наш внутрішній досвід вчить, що предмети, які не викликають емоційного відгуку в нашій душі, залишають нас байдужими, сприймаються як зовнішній фон.

Саме наявність вищих відчуттів — сорому, розкаяння, совісті, любові і таке інше — відрізняє людину від тварини. Цікаво, що упередженість розуму людини стала непереборною перешкодою на шляху створення штучного інтелекту, відтворюючого мислення людини. «Розумні» машини можуть багато що: швидко рахувати, перебирати безліч варіантів і знаходити оптимальні, реалізувати складні програми, але вони нездатні відчувати і переживати. Але розум і відчуття не вичерпують всього різноманіття внутрішнього світу людини. Людина мислить і діє ради чогось; одна і та ж подія може глибоко торкнутися її відчуттів, а може залишити байдужою. Є ще один пласт нашого душевного життя, який пояснює складність людської поведінки, — це людські бажання, прагнення, наміри, інтереси, потреби. Ми завжди чогось

хочемо і до чогось прагнемо. Потреби, інтереси, ідеали складають рушійні сили людської поведінки, активність її устремлінь.

Внутрішнє життя людини усвідомлене. Людина усвідомлює свої думки, відчуття, цілі, вчинки. У свідомій вольовій поведінці вона здійснює владу над собою, підпорядковує одні мотиви іншим, ставить належне вище бажаного. У свідомості людини представлені інші люди, вона сама, її місце в співтоваристві.

При цьому людина стикається і з такими діями, про які вона не може дати собі ясну відповідь, рушійні причини яких не представлені в її самосвідомості. Психологічний світ людини включає в себе і несвідомі явища. До них належать ваблення, звички, інтуїція і т.ін. Кожний з нас в тій чи іншій мірі замислювався над діями, спонукальна причина яких нам недостатньо зрозуміла.

Всі зазначені вище явища складають психологічний зміст життя людини. Кожний з психічних процесів має свій певний внесок в багатство внутрішнього світу, визначає специфіку проявів людської суб'єктивності.

Психологічний світ кожної окремої людини унікальний і неповторний, він даний їй в безпосередньому досвіді переживань. Внутрішнє життя є те, що пережите людиною, що складає її особистий суб'єктивний досвід. Але, можливо, психологічний світ замкнутий в собі, і є лише сукупністю явищ свідомості, не видимих іншим.

Буденне життя людини пронизано безліччю психологічних зв'язків і відносин з іншими людьми і є основою для виникнення так званої побутової психології. Побутову психологію називають також донауковою, підкреслюючи тим самим, що вона передує психології як науці. Проте вони існують одночасно. Носіями побутової психології є конкретні люди; кожен з нас свого роду психолог. Звичайно ж, всі люди розрізняються в плані психологічної проникливості й життєвої мудрості. Одні вельми проникливі, здатні по ледве уловимих нюансах (виразу очей, позі та т.ін.) проникнути в настрій, стан, наміри людини. Інші не відрізняються такими здібностями, менш чутливі до внутрішнього стану співбесідника; їх психологічний досвід не такий багатий. При цьому необхідно підкреслити, що немає жорсткої залежності між психологічною прозорливістю і віком людини: є діти, що добре орієнтуються в суб'єктивних властивостях однолітків, батьків, педагогів, і є дорослі, що погано розуміють внутрішні стани інших людей.

Основу побутової психології складають спільна діяльність, спілкування, реальні взаємостосунки людей. Джерелом побутової психології завжди є ті люди, з якими ми безпосередньо стикаємо-

ся. Необхідність погоджувати свої дії з діями іншого, розуміти не тільки значення слів мови, а й контекст вислову, «прочитувати» в поведінці і зовнішньому вигляді іншого його наміри і настрої спонукає людину виділяти і фіксувати багатогранні прояви внутрішнього життя.

Спочатку знання побутової психології існують невідривно від діяльності і поведінки людини, конкретне психологічне знання ніби вплетене в живу тканину дії і вчинку. У подальшому суб'єктивні стани одержують своє віддзеркалення, починають існувати в людській мові. У мовних значеннях відбувається об'єктивування внутрішнього світу людини. У слові суб'єктивні переживання немов би відділяються від їх носія і стають доступними аналізу й осмисленню. З даною особливістю побутової психології ми стикаємося щодня. Наша мова містить велику кількість слів, що позначають психічні факти і явища. Безліч з цих слів складає понятійний апарат наукової психології. Звичайно, зміст термінів побутової психології і психологічної науки істотно розходиться. Але, проте, людина, що починає освоювати науку психологію, має, як правило, свій життєвий досвід і уявлення про психологію.

Зміст побутової психології знаходить своє втілення в народних обрядах, традиціях, в усній народній творчості, в казках, прислів'ях, приказках, притчах, піснях і т.ін. Багатий психологічний досвід накопичений в казках. У багатьох з них діють одні і ті ж герої: Баба Яга, Ведмідь, Вовк, Лисиця, Заєць та ін. За казковими персонажами відразу вгадуються певні психологічні типи і характери людей, що зустрічаються в житті. Звичайно, побутова психологія пронизує всі види мистецтва. Для багатьох людей твори живопису, художні твори, театральні постановки є основним способом пізнання внутрішнього світу людини.

Існування побутової психології ставить питання про її взаємостосунки з науковою психологією. Це питання, крім академічного інтересу, має і практичний сенс. Якщо об'єктивно наше життя пронизане психологічними зв'язками і відносинами, якщо існує в специфічних формах побутова психологія, а ми є її живими носіями, то цілком можливо допустити, що психологами ми стаємо (або не стаємо), засвоюючи психологічні уроки буденного життя. Адже називаємо ж ми психологом людину, яка володіє мистецтвом розуміти іншу людину, здатну мати на інших психологічну дію, хоча добре знаємо — психологічної освіти вона не має. Нерідко знавці людської природи зовсім не знайомі ні з теоретичними основами, ні з практичними методами психології.

Особливе значення питання про взаємостосунки побутової і наукової психології набуває в окремих професіях. Той або інший рівень психологічної культури педагога, лікаря, управлінця позначається на фізичному і психічному здоров'ї, продуктивності діяльності багатьох людей. У педагогічній літературі постійно наголошується, що талановитий педагог відрізняється від своїх колег, у першу чергу, психологічною компетентністю. Чи можна стати талановитим педагогом, майстром педагогічної діяльності, сподіваючись лише на свої побутової психологічні знання? Відповісти на це питання можна лише зафіксувавши відмінності між побутовою і науковою психологією. У психологічних роботах виділяють цілий ряд відмінностей, вкажемо на основні з них.

Існують відмінності в об'єкті побутової і наукової психології, тобто відмінності в тому, хто і що стає джерелом психологічних знань. Об'єктом побутової психології завжди виступають конкретні люди, з якими ми безпосередньо стикаємося. Індивідуальний психологічний досвід в основному і складений з досвіду спілкування і взаємостосунків з найближчим оточенням. Об'єкт наукової психології історично змінювався і включав багатоманітні прояви людської психіки.

Звідси слідує й інша відмінність побутової і наукової психології — відмінність у рівні узагальненості знань. Знання побутової психології приурочені до конкретних ситуацій і до конкретних людей, а тому мало узагальнені. Часто вони виражаються образно, метафорично. Знання наукової психології відрізняються узагальненістю, фіксують факти і закономірності поведінки, спілкування, взаємодії людей, їх внутрішнє життя. Як правило, вони виражені в поняттях. Поняття вказує на істотні і постійні властивості людської психології.

Побутові і наукові психологічні знання розрізняються також і в способах їх отримання. Побутові знання про психологію людини отримуються шляхом безпосереднього спостереження за іншими людьми і самоспостереження. Наукова психологія для отримання нових знань і їх логічної структуризації використовує цілий арсенал методів: цілеспрямоване спостереження, експеримент, тести, інтерпретацію текстів, методи практичної психології і т.ін.

Різноманіття методів отримання знань наукової психології призводить до ще однієї істотної її відмінності від побутової психології — до наявності обширного, різноманітного матеріалу, який відображає психологічні аспекти багатогранної життєдіяльності людини. Цей матеріал узагальнений, систематизований,

представлений в логічно несуперечливих конструкціях, поняттях, теоріях. Психологічній науці властива усвідомлена тенденція до розчленованого опису психологічної реальності. Знання побутової психології не систематизовані, фрагментарні, часто суперечать один одному.

Істотно різні шляхи і способи передачі знань побутової і наукової психології. Можливості трансляції буденних психологічних знань від однієї людини до іншої, від старших до молодших вельми обмежені. Тут як не можна краще застосовано правило: кожен вчиться на своєму власному досвіді і на своїх помилках. З одного боку, існують труднощі вербалізації індивідуального психологічного досвіду, виразу суб'єктивних переживань в мові для їх передачі, а з іншого — присуття певного роду недовіра до істинності відомостей, що повідомляються. Сказане легко ілюструється одвічною проблемою батьків і дітей, старших і молодших, коли підростаюче покоління не визнає загальнозначущих цінностей, норм взаємостосунків, накопиченого досвіду старшого покоління.

Науково-психологічні знання вивірені і впорядковані в наукових теоріях, описані в наукових працях. Існують соціально відпрацьовані і закріплені способи і форми поповнення і збереження, відтворення і передачі науково-психологічних знань: дослідницькі інститути, навчальні заклади, наукова література і таке інше.

Зіставлення можливостей побутової і наукової психології показує істотні переваги останньої. Для продуктивної взаємодії з іншими потрібні фундаментальні психологічні знання, які узагальнювали б відповідний досвід всього людського співтовариства, а не тільки особистий досвід. Разом з тим неприпустимо зневажливе відношення до побутової психології. Узагальнений і науково виражений досвід сумісної життєдіяльності людей одержує свою значущість, коли він «пропущений» через внутрішній досвід, коли він перетворився на особисте надбання.

Розуміння іншої людини можливе, якщо вона здатна уявити себе на місці іншої, пережити її стан як свій. Не випадково говорять, що хороші батьки і педагоги ті, хто пам'ятають своє дитинство і своєї дитячі переживання, і тому здатні уявити себе в дитині. Продуктивна педагогічна діяльність необхідно ґрунтується на науковій психології, але педагог, крім цього, повинен бути хорошим побутовим психологом, прислуховуватися до своєї інтуїції, до свого внутрішнього досвіду. Різні форми позанаукового психологічного знання — народна мудрість, художні твори і таке інше — мають одне безперечне достоїнство — вони достовірно і образно відображають реальні життєві ситуації, цілісність люд-

ського життя, зачіпають глибинні прошарки душі людини, наводять на роздуми про себе, про своє душевне і духовне життя.

Поняття і концепції наукової психології впливають на побутові уявлення людей про своє психічне життя. У розмовну мову проникають наукові поняття психології, і люди починають виражати свої суб'єктивні стани через ці поняття. В першу чергу, це ті поняття, які описують динаміку і напруженість психічного життя, такі, як «комплекс», «стрес», «компенсація», «заміщення» і таке інше. Великий вплив на буденну свідомість зробили, наприклад, роботи відомого психолога і лікаря, засновника психоаналізу — З.Фрейда. Люди, які ознайомилися з його вченням про неврози, стали пояснювати свою поведінку, свої внутрішні переживання термінами і конструкціями психоаналітичної теорії, внаслідок цього практикуючи психотерапевти зафіксували істотне зростання відповідних неврозів.

З обмеженням предмету і появою спеціальних методів його дослідження пов'язані істотні відмінності наукової і побутової психології: 1) звідки і яким чином отримуються психологічні знання; 2) у яких формах вони зберігаються і 3) завдяки чому передаються, відтворюються.

Будь-яка наука має в своїй основі деякий побутовий, емпіричний досвід людей. Наприклад, фізика спирається на ті знання, які придбані людством у повсякденному житті: знання про рух і падіння тіл, про теорії інерції, про світло, звук, теплоту і т.ін. Математика теж походить з уявлень про числа, форми, кількісні співвідношення, які починають формуватися вже в дошкільному віці.

Але зовсім інакша справа з психологічною наукою. У кожного з нас є певний запас побутових психологічних знань. Є навіть видатні психологи-побутовці. Це, звичайно, великі письменники, а також деякі (хоча і не всі) представники професій, які мають постійне спілкування з людьми: педагоги, лікарі, священнослужителі тощо. Але і звичайна людина має в своєму розпорядженні певні психологічні знання. Про це можна судити по тому, що кожна людина в якійсь мірі може зрозуміти іншого, вплинути на його поведінку, передбачити його вчинки, врахувати його індивідуальні особливості, допомогти йому.

Таким чином можливо дійти висновку про те, що побутова і наукова психологія відрізняються за п'ятьма основними параметрами (див. рис. 1.1).

По-перше: побутові психологічні знання конкретні; вони приурочені до конкретних ситуацій, конкретних людей, конкретних

задач. Говорять, офіціанти і водії таксі — теж хороші психологи. Але в якому значенні, для вирішення яких задач? Як, ми знаємо, часто — досить прагматичних. Також конкретні прагматичні задачі вирішує дитина, поводячись одним чином з матір'ю, іншим — з батьком, і знову зовсім інакше — з бабусяю. У кожному конкретному випадку вона точно знає, як треба поводитися, щоб добитися бажаної мети. Але навряд чи ми можемо чекати від неї такої же проникливості відносно чужих бабусі або мами. Отже, побутові психологічні знання характеризуються конкретністю, обмеженістю задач, ситуаційністю.



Рис. 1.1. Співвідношення побутової та наукової психології

Наукова ж психологія, як і всяка наука, прагне до узагальнень. Для цього вона використовує наукові поняття. Визначення понять — одна з найважливіших функцій науки. У наукових поняттях відображаються найістотніші властивості предметів і явищ, загальні зв'язки і співвідношення. Наукові поняття чітко визначаються, співвідносяться один з одним, зв'язуються в закони.

Наприклад, у фізиці завдяки введенню поняття сили І. Ньютона вдалося описати за допомогою трьох законів механіки тисячі різних конкретних випадків руху і механічної взаємодії тіл. Те саме відбувається і в психології. Можна дуже довго описувати людину, перераховуючи в побутових термінах її якості, риси, вчинки, відносини з іншими людьми. Наукова ж психологія шукає і знаходить такі узагальнені поняття, які не тільки економізують описи, а й дозволяють побачити загальні тенденції і закономірності розвитку особистості та її індивідуальні особливості.

Потрібно відзначити одну особливість наукових психологічних понять: вони часто співпадають з побутовими за своєю зовнішньою формою, тобто просто кажучи, виражаються тими самими словами. Проте внутрішній зміст, значення цих слів, як правило, різні. Побутові терміни зазвичай більш розпливчасті й багатозначні.

Таким чином, досвідом побутової психології є індивідуальний досвід зі всіма його нюансами. Отримується він випадково і психологічні знання, необхідні людині для життя, витягуються з нього, як правило, інтуїтивно і несистематично. Наукова психологія базується на досвіді, який із самого початку абстрагований від багатьох деталей, понятійно оформлений. Відрізняються й шляхи, методи пізнання — цілеспрямованого, систематизованого, інструментально оснащеного. Для наукового психолога вдала здогадка стає гіпотезою, що допускає експериментальну перевірку. Звичайно, експеримент можливий і в побутовій психології, і люди часто вдаються до цього ефективного засобу отримання необхідної інформації (не чекаючи відповідного випадку, а активно організовуючи його). Проте науково-психологічні експерименти відрізняються не тільки більшою строгістю своїх гіпотез, а й умовами проведення. У сучасній психології ці умови нерідко відокремлені від життєвої конкретності і навіть можуть спотворювати її. Відрізняються і результати експериментів: ученим нерідко доводиться відмовлятися від власних буденних уявлень.

Слід звернути увагу на те, що, по-перше, в наукових описах психічних явищ дослідники використовували свій особистий досвід. Проте головна цінність цих описів полягає не тільки в їх проникливості і детальності, а у тому, що вони виявилися вдалими узагальненими схемами для постановки науково-дослідних задач.

Друга відмінність побутових психологічних знань полягає у тому, що вони носять інтуїтивний характер. Це пов'язано з особливим способом їх отримання: вони отримуються шляхом прак-

тичних проб. Подібний спосіб особливо виразно помітно у дітей. Часто педагоги і тренери знаходять ефективні способи виховання, навчання, тренування, йдучи тим же шляхом: експериментуючи і гострозоро помічаючи щонайменші позитивні результати, тобто в певному значенні «йдучи на дотик». Нерідко вони звертаються до психологів з проханням пояснити психологічне значення знайдених ними прийомів.

На відміну від цього наукові психологічні знання раціональні і цілком усвідомлені. Звичний шлях полягає у висуненні словесно сформульованих гіпотез і перевірці логічно витікаючих з них наслідків.

З викладеного можна зробити висновок, що обширний досвід побутової психології зберігається й існує відповідно до тих видів практики, з яких він одержаний і які він знаходить. Він може бути впорядкований у традиціях і обрядах, народній мудрості, афоризмах, проте підстави такої систематизації залишаються конкретними, ситуативними. Якщо ситуативні висновки суперечать один іншому (наприклад, навряд чи знайдеться прислів'я, до якого не можна підібрати інше, зворотне за значенням), то житейську мудрість це не бентежить, їй немає потреби прагнути до одноманітності.

Наукова психологія систематизує знання у формі логічних несуперечливих положень, аксіом і гіпотез. Знання спрямовано акумулюються, служать базою розширення і поглиблення знайдених закономірностей, і відбувається це саме завдяки наявності спеціальної наукової мови.

Не слід розуміти точне визначення предмета наукової психології як обмеження її дослідницьких можливостей. Наприклад, наукова психологія активно вторгається в житейський досвід, справедливо претендуючи на нове освоєння суспільного фактичного матеріалу. Закономірні, тому постійні вимоги точно користуватися наявним понятійним апаратом (і лише ним) захищають досвід від «засмічення» побутовими асоціаціями.

Третя відмінність полягає в способах передачі знань і навіть у самій можливості їх передачі. У сфері практичної психології така можливість вельми обмежена. Це безпосередньо витікає з двох попередніх особливостей побутового психологічного досвіду — його конкретного і інтуїтивного характеру.

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. Таким чином, буденні психологічні знання,

здавалося б, легко доступні. Поради людей, вигострені афоризми мислителів містять згустки побутового досвіду. Проте скористатися цим досвідом не просто: буденні знання не фіксують реальні умови, в яких вони були одержані, а ці умови є вирішальними при спробі використовувати відоме іншою людиною і в новій ситуації. Тому так часто помилки батьків повторюються їх дітьми. Власний досвід, що співвідноситься з своїми можливостями і специфічними умовами, доводиться переживати і накопичувати наново. Інша справа — досвід наукової психології. Хоча він і не такий обширний, як побутовий, зате містить інформацію про умови, необхідні і достатні для відтворення тих або інших явищ. Одержані знання впорядковані в наукових теоріях і передаються шляхом засвоєння узагальнених, логічно зв'язаних положень, які служать підставою для висунення нових гіпотез. Завдяки розвитку експериментального підходу науковий досвід містить факти, недоступні побутовій психології.

Четверта відмінність полягає в методах отримання знань у сферах побутової і наукової психології. У побутовій психології ми вимушені обмежуватися спостереженнями і роздумами. У науковій психології до цих методів додається експеримент.

Суть експериментального методу полягає у 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 дане явище підпорядковується. З введенням в психологію експериментального методу психологія сформувалася в самостійну науку.

Нарешті, п'ята відмінність, і разом з тим перевага, наукової психології полягає у тому, що вона має в своєму розпорядженні обширне, різноманітне накопичення унікального фактичного матеріалу, недоступному у всьому своєму обсязі жодному носію побутової психології. Матеріал цей накопичується і осмислюється, зокрема в спеціальних галузях психологічної науки, таких як вікова психологія, педагогічна психологія, пато- і нейропсихологія, психологія праці й 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 і таке інше, — психолог не тільки розширює коло своїх дослідницьких задач, а й стикається з новими несподіваними явищами. Адже розгляд роботи якого-небудь механізму в умовах розвитку,

поломки або функціонального перевантаження з різних сторін висвічує його структуру і організацію.

Наведемо короткий приклад. У м. Загорське є спеціальний інтернат для сліпоглухонімих дітей. Це діти, у яких немає слуху, немає зору і, звичайно, спочатку немає мови. Головний «канал», через який вони можуть вступати в контакт із зовнішнім світом, — це дотик.

Отже, наукова психологія є системою теоретичних (понятійних), методичних і експериментальних засобів пізнання і дослідження психічних явищ (донаукових), вона є переходом від необмеженого і різнорідного опису цих явищ і їх точного наочного визначення, до можливості методичної реєстрації, експериментального встановлення причинних зв'язків і закономірностей, забезпечення спадкоємності своїх результатів.

Тепер, коли ми переконалися в цілому ряді переваг наукової психології перед побутовою, доречно поставити питання: а яку позицію наукові психологи повинні зайняти по відношенню до носіїв побутової психології?

Уявимо собі поряд з освіченим фахівцем-психологом якого-небудь мудреця, що необов'язково живе сьогодні, якого-небудь старогрецького філософа. Цей мудрець — носій багатовікових роздумів людей про долі людства, про природу людини, її проблеми, щастя. Фахівець-психолог — носій наукового досвіду, якісно іншого. Так яку ж позицію він повинен зайняти по відношенню до знань і досвіду мудреця? Питання це не дозвільне, воно неминуче рано чи пізно встане перед кожним з вас: як повинні співвідноситися у вашій голові, у вашій душі, у вашій діяльності ці дві позиції?

Існує помилкова позиція, яку, втім, нерідко займають психологи з великим науковим стажем. «Проблеми людського життя, — говорять вони, — ні, я ними не займаюся. Я займаюся науковою психологією. Я розбираюся в нейронах, рефлексах, психічних процесах, а не в муках творчості».

Чи має ця позиція деякі підстави? Зараз ми вже можемо відповісти на це питання: так, має. Ці деякі підстави полягають у тому, що згаданий науковий психолог вимушений в процесі своєї освіти зробити крок у світ загальних понять.

Пошана і увага до побутового досвіду, його знання застерезуть ще від однієї небезпеки. Річ у тому, що, як відомо, в науці не можна відповісти на одне питання без того, щоб не виникло десять нових. Але нові питання бувають різні. І це не просто слова. У науці існували і існують, звичайно, цілі напрями, які не знаходили відповіді. Проте перш ніж остаточно припинити своє

існування, вони якийсь час працювали вхолосту, відповідаючи на питання, які породжували десятки інших питань.

Розвиток науки нагадує рух по складному лабіринту з багатьма тупиковими ходами. Щоб вибрати правильний шлях, потрібно мати, як часто говорять, хорошу інтуїцію, а вона виникає тільки при тісному контакті з життям.

Таким чином, науковий психолог повинен бути одночасно хорошим побутовим психологом. Інакше він не тільки буде мало-корисний науці, але й не знайде себе в своїй професії, просто кажучи, буде нещасний.

Отже, наукова психологія, по-перше, спирається на побутовий психологічний досвід; по-друге, витягує з нього свої задачі; нарешті, по-третє, на останньому етапі ним перевіряється.

Зв'язок наукової психології з практикою характеризується точністю постановки прикладних задач і методів їх рішення. Як правило, такі задачі породжувалися труднощами, які виникають у в неспсихологічних галузях, а їх усунення виходило за межі компетенції відповідних фахівців. Відмітимо також, що прикладні галузі могли з'являтися незалежно від становлення загальнопсихологічної науки.

Галузі психології можна розрізнити за декількома критеріями. По-перше, за сферами діяльності (зокрема професійної), потреби яких обслуговують, тобто по тому, що робить людина: психологія праці, інженерна, педагогічна та ін. По-друге, за тим, хто саме цю діяльність виконує, є її суб'єктом і разом з тим об'єктом психологічного аналізу: людина певного віку (дитяча і вікова психологія, групи людей (соціальна психологія), представник тієї або іншої національності (етнопсихологія), пацієнт психіатра (пато-психологія) і т.ін. Нарешті, галузі психології можуть визначатися за конкретними науковими проблемами: проблема зв'язку порушення психіки з мозковими поразками (нейропсихологія), психічних і фізіологічних процесів (психофізіологія).

У реальній роботі психолога наукові галузі тісно взаємодіють. Наприклад, психолог на виробництві володіє знаннями як інженерній психології (або психології праці), так і соціальної. Психологічна галузь шкільної роботи відноситься одночасно до сфер вікової та педагогічної психології.

Зрозуміло, що, як вказувалося, психолог-практик — це не просто побутовий психолог. Звичайно, він далеко не завжди має готові зразки рішення задач і повинен вивчати, винахідливо використовувати повсякденний досвід, та все ж для нього цей досвід оформлений концептуально, а задачі досить чітко розділені на вирішувані і не-

розв'язні. Слід підкреслити, що відносна автономія прикладних галузей від їх загальних психологічних підстав дозволяє встановлювати власні практичні зв'язки з іншими науками — соціологією, біологією, фізіологією, медициною тощо.

Нарешті, існують і такі психологічні тести, де грань між науковою і побутовою психологією важко встановити. Так, у керівництві з ділового спілкування даються конкретні практичні поради по адекватній соціальній поведінці, взаємодії з іншими людьми, які роблять контакти успішними. З одного боку, це свого роду «підручники» побутової психології, з іншого — систематичний перелік результатів, що дає матеріал для наукового дослідження.

Таким чином, положення психологічної науки визначається її двома різноспрямованими традиціями. Перша з них — прагнення стати природничо-науковою дисципліною, друга — зайняти місце побутової психології. Обидві ці цілі незбагненні, але кожна з них породжує свої конкретні задачі.

З одного боку, в порівнянні з побутовою психологією наукова є спеціальною дисципліною, яка має понятійний і методичний апарат для вивчення психічного життя людини, законів її організації і розвитку. Точність і регулярність фіксації одержуваного досвіду, можливість строгої перевірки і направленою відтворення зближують її з природничими науками. З іншого боку, психологічна наука має особливості, пов'язані із специфікою об'єкта вивчення — його здібністю до внутрішнього віддзеркалення своїх станів. Буденні уявлення людини про себе, будучи засобами і результатами вирішення реальних життєвих задач, можуть бути стійкими й існувати незалежно від їх наукових пояснень. Гуманітарний аспект психології полягає не тільки у вивченні, а й у практиці створення цих уявлень як способів подолання конфліктних ситуацій, осмислення і продуктивного розвитку життєвого досвіду.

Наукова і побутова психологія, зберігаючи принципів відмінності, вступають в необхідні взаємні зв'язки. Психологічна наука, розвиток якої можна, вслід за Л.С.Рубінштейном, представити у вигляді піраміди, сильна своєю основою. Побутове осмислення різноманітної психологічної реальності не зникає з появою спеціальної науки і є, навпаки, постійним джерелом її життєдіяльності. Разом з тим наукові досягнення активно проникають в буденне життя, пропонуючи нові, ефективні засоби запам'ятовування її законів, виховання і розвитку особистості.

Наукова психологія в цілому — це спроба усвідомити, регулярно осмислювати, відтворювати і удосконалювати існуючий і такий, що постійно розвивається досвід психічного життя сучасної людини.

Питання для самоперевірки

1. Які групи психічних явищ вивчає психологія?
2. Яких людей можна назвати психологами по професії?
3. Які чинники впливають на формування індивідуального стилю професійної діяльності?
4. Перерахуйте основні типи психологічних знань.
5. Які психологічні знання називаються побутовими?
6. У чому полягає головний критерій істинності знань побутової психології?
7. Перерахуйте характерні особливості побутових психологічних знань.
8. Назвіть основну мету наукової психології.
9. На що спираються знання наукової психології?
10. Що є критерієм достовірності знань у побутовій психології?

Завдання для самопідготовки

1. Охарактеризуйте основну мету практичної психології.
2. Визначте основні етапи професійного розвитку психолога.
3. Порівняйте поняття «спеціальна професійна компетентність» і «особистісна професійна компетентність».
4. Наведіть приклади протилежних стереотипів, які можуть впливати на вибір професії.
5. Напишіть твір на тему: «Моя майбутня професія — психолог».

Література

1. Абульханова-Славская К.А. Стратегия жизни. — М.: Мысль, 1991.
2. Асмолов А.Г. XXI век: психология в век психологии // Вопросы психологии. — 1999. — № 1. — С. 3—12.
3. Булыгин А.М. Профессиональное становление личности: ценностный подход. — Комсомольск-на-Амуре, 1996.
4. Буякас Т.М. Значение и ценности в деятельности психолога-профессионала // Акмеология. — 2001. — № 1.
5. Буякас Т.М. Ценностно-смысловая сфера профессионала // Мир психологии. — 1997. — № 3.

6. Головаха Е.И. Жизненные перспективы и профессиональное самоопределение молодежи. — К., 1988.
7. Донцов А.И. Профессиональные представления студентов-психологов // Вопросы психологии. — 1999. — № 2. — С. 42—49.
8. Зинченко В.П., Моргунов Е.Б. Человек развивается. — М., 1994.
9. Климов Е.А. Гипотеза «метелок» и развитие профессии психолога // Вест. Моск. ун-та. Сер. 14, Психология. — 1992. — № 3. — С. 3—12.
10. Климов Е.А. Как выбрать профессию. — М.: Просвещение, 1990.
11. Климов Е.А. Образ мира в разнотипных профессиях. — М., 1995.
12. Климов Е.А. Психология профессионала. — М.; Воронеж, 1997.
13. Климов Е.А. Пути в профессионализм. — М., 2003.
14. Леонтьев Д.А. Методика предельных значений. — М., 1999.
15. Маркова А.К. Психология профессионализма. — М., 1996.
16. Морозин В.Г. Зависимость профессионального предпочтения студентов технического вуза от их индивидуально-типологических особенностей / В.Г.Морогин, И.Ю.Соколова // Психологический журнал. — 1995. — № 2. — С. 114—119.
17. Орлов А.Б. Склонность и профессия. — М.: Знание, 1981.
18. Панок В.Г. Українська практична психологія: визначення, структура та завдання // Практична психологія та соціальна робота. — 1997. — № 10. — 1998. — № 1.
19. Перельгина Е.Б. Психология имиджа: Учеб. пособие. — М.: Аспект-Пресс, 2002.
20. Поваренков Ю.П. Психологическое содержание профессионального становления человека. — М., 2002.
21. Психология: Словарь / Под общ. ред. А.В.Петровского, М.Г.Ярошевского. — М., 1990.
22. Словарь психолога-практика. 2-е изд., перераб. и доп. / Сост. С.Ю. Головин. — Минск, 2001.
23. Теплое Б.М. Проблема узкой направленности // Избр. труды. Т. 1. Г., 1985.
24. Фокин В.А. О некоторых проблемах профессионализации психологов // Молодой специалист XXI века / Тезисы 1-й Всероссийской научно-практической конференции. М., 2001.
25. Фокина Р.А. О проблемах первоначальной адаптации выпускников-психологов // Молодой специалист XXI века / Тезисы 1-й Всероссийской научно-практической конференции. — М., 2001.
26. Щедровицкий Т.П. Избранные труды. — М., 1995.

РОЗДІЛ 2

ПСИХОЛОГ ЯК ОСОБИСТІТЬ ТА ПРОФЕСІОНАЛ

2.1. Особистісні диспозиції психолога як основа його готовності до професійної діяльності

Професійне спілкування психолога з клієнтом орієнтоване на поглиблену індивідуалізацію і пробудження внутрішніх ресурсів особистості. Головна функція психолога полягає в тому, щоб надати клієнту необхідну психологічну інформацію, стимулювати його особисті резерви на боротьбу з психологічними проблемами. У зв'язку з цим зростає роль процесу спілкування між консультантом і клієнтом як рівних партнерів по взаємодії, рефлексивності, на основі яких виникають певні професійні стосунки, які мають якості комунікативності.

В аспекті рефлексивно-гуманістичного підходу, як вказують С.Ю.Степанов, І.Н.Семенов [36] та інші вчені, механізм рефлексії розуміється як осмислення і переосмислення стереотипів мислення та їх евристичне подолання до утворення нових змістів свідомості, виходячи з розуміння рефлексії в рамках рефлексивно-гуманістичного підходу, рефлексивність, відповідно, — це якість, властивість особистості, ціннісної орієнтації, способу життєдіяльності, особливо спілкування людей, їх взаємодії, в процесі яких розгортається рефлексія у всій своїй повноті. У сучасній психологічній літературі під рефлексивною здатністю розуміється здатність здійснювати суб'єктом рефлексію по відношенню до різних видів і областей власної активності. Готовність до актуалізації і реалізації рефлексивної здатності дозволяє «включати» рефлексивність не тільки в теперішній стан людини чи якоїсь іншої системи. Поняття готовності пов'язується з певною областю діяльності. Рефлексивна компетентність — складне утворення, яке включає в себе уявлення про внутрішній світ людини і причини тих чи інших її вчинків і дій (комунікативний тип рефлексії), образи власного «Я» як індивідуальності (особистісний тип рефлексії), а також знання про об'єкт і способи дії з ним (інтелектуальний тип рефлексії).

Психологічні стосунки людини становлять систему свідомих зв'язків особистості з різними напрямками об'єктивної дійсності. Сучасна психологія розрізняє різні види стосунків, точніше сторін єдиного предметного відношення, які обумовлені багатограними можливостями людини і багатогранністю об'єктів.

Примітивна стадія розвитку стосунків має ще диференційований характер. Тільки потім, у процесі розвитку вже на рівні несвідомих стосунків, з'являється інша сторона первісного двоєдиного ставлення — емоційне ставлення прихильності, любові, симпатії і їх протиставлень — неприязні, ворожнечі, антипатії. На основі цих стосунків виникають інші види, які мають свій особливий генетичний початок і виступають у людині завдяки високому розвитку її інтелекту як відносно самостійного утворення. До них перш за все треба віднести інтереси, які привертають особливу увагу педагогів та психологів. Тому професійне спілкування в широкому розумінні слова доцільно розглядати, перш за все, як міжособистісну взаємодію. Ця взаємодія містить внутрішню (взаємовідносини) і зовнішню (власне спілкування) підструктури. Під час цього взаємостосунки — це особистісне значуще, перцептивне, когнітивне і емоційне відображення людьми один одного, яке являє собою їх внутрішній стан. Професійне спілкування психолога — це не та поведінка, в якій цей стан актуалізується, а це поведінка, в процесі якої розвиваються, виявляються і формуються міжособистісні стосунки з клієнтом.

Аналізуючи поведінку як систему вчинків, дій, здійснених вербальними або невербальними засобами, можливо розглядати її як одиницю спілкування. Саме так можна зрозуміти висловлювання С.Л.Рубінштейна [35]: «Аналіз людської поведінки припускає відкриття підтексту поведінки, того, що людина «мала на увазі» своїм вчинком. Завжди існують ті чи інші стосунки, котрі цей вчинок реалізують». І ще: «Майже усяка людська дія є не тільки технічною операцією стосовно іншої людини, що виражає ставлення до неї».

Розмежування понятійних, внутрішніх, мотиваційно-споживацьких і перцептивно-когнітивних компонентів професійних дій практичного психолога (професійне ставлення) і зовнішніх, поведінкових, процесуальних його проявів (професійне спілкування), створюють умови для розуміння даної проблеми. Очевидно, що у безпосередній професійній діяльності внутрішнє і зовнішнє у взаємодії виступає як єдине, причому професійне ставлення може реалізуватись по-різному під час професійного спілкування.

На можливі неузгодження внутрішнього і зовнішнього в єдиному плані вказував В.М. Мясищев. «В умовах вільної взаємодії, — писав він, — можуть виявлятися щирі стосунки, але в умовах неволі та залежності однієї людини від іншої стосунки у взаємодії не виявляються, а приховуються та маскуються... У характері взаємодій виявляються стосунки — це зрозуміло, але цей характер залежить не тільки від стосунків, а й від зовнішніх обставин і стану тих, хто взаємодіє» [26, 216]. Саме співвідношення внутрішніх настановлень і поведінкових компонентів лежить в основі суттєвих типологічних і ситуаційних відмінностей в професійній діяльності практичного психолога. Зовнішні поведінкові виявлення та емоційна моральність різні за параметром узгодження. Тому чітко відзначаються узгоджені та неузгоджені типи. Узгоджені характеризуються тим, що внутрішнє ставлення психолога до клієнта виявляється і виражається в адекватних, соціально закріплених за ставленням даного зовнішніх вербальних і невербальних вчинках; неузгоджені — розходженням внутрішніх і зовнішніх складників професійної взаємодії. На основі цього можливо розрізнити чотири типи психологів: узгоджений позитивний, узгоджений негативний, неузгоджений позитивно-негативний (маючи внутрішнє позитивне емоційне ставлення до клієнта, психолог виявляє «холодні» форми спілкування) та негативно-позитивний (маючи внутрішнє негативне ставлення, психолог демонструє «теплі», «позитивні» форми спілкування).

Професійна взаємодія психолога та клієнта спрямована, головним чином, на вивчення усвідомлених процесів професійного спілкування. При цьому вона спрямована на створення сприятливого психологічного клімату, а також на оптимізацію їх спільної діяльності. Тут допускається цілеспрямований вплив на клієнта. Важливо розрізнити неусвідомлену підструктуру в цій взаємодії, що виводить на такі малодосліджені поняття, як професійна інтуїція, талант тощо.

Професійна взаємодія психолога та клієнта спрямована на загальне особистісне зростання клієнта. Важливою умовою цього є наявність у практикуючого психолога, поряд з основним знанням предмета, професійної майстерності, готовності сприймати себе та інших, емпатії, відвертості, позитивного самосприйняття, відсутності невпевненості в собі. Все це зумовлює стійкість форм поведінки психолога, яка може бути як адекватною, так і неадекватною з точки зору тих обов'язків, які він повинен виконувати, які безпосередньо пов'язані з внутрішнім світом особистості, з формуванням Я-концепції, з трансформаційним узагальненням смислових настановлень і ціннісних орієнтацій.

Для цілісного розуміння проблеми психологічної готовності психолога до професійної діяльності (взаємодії з клієнтом) ми розглядаємо цей процес як триаду, яка містить в собі такі основні елементи: «психолог», «клієнт» і «процес взаємодії», де діяльність психолога та клієнта достатньо повно можна розкрити через Я-концепцію та смислові установки, ціннісні орієнтації суб'єкта.

У багатьох психологічних теоріях «Я-концепція» є одним із центральних понять. Разом з тим ще не існує ні її універсального визначення, ні єдності в теорії. Терміни, які одні автори вживають для визначення Я-концепції в цілому, інші використовують для позначення її окремих елементів. Ми ж беремо за основу схему, запропоновану для розгляду Я-концепції Р. Бернсом [6, 62]. Ця схема, з одного боку, відображає структуру Я-концепції, а з іншого, — розглядає термінологію, яка зустрічається на сторінках психологічної літератури, присвяченої Я-концепції. За Р. Бернсом, Я-концепція представлена у вигляді ієрархічної структури [6, 16]. На її вершині розташовується глобальна Я-концепція, яка вміщує всі грані індивідуальної самосвідомості. Це струмок свідомості, про який писав Р.Джемс, або почуття особистої послідовності та неповторності. У ньому виділяються два елементи: Я-усвідомлююче та Я як об'єкт. Ці розмежування умовні, і становлять лише семантичну модель. У реальному житті елементи ці настільки сильні, що створюють єдине, практично нероздільне ціле.

За визначенням Р.Берна [6, 26], глобальне Я — це центр особистості, його можна назвати послом внутрішнього боку особистості. Воно представляє душевні процеси, почуття, бажання, мету та ін. Глобальне Я включає всі пізнавальні, емоційні вольові функції та одночасно має свій образ світу, а також образ себе та саморозуміння.

Образ себе, саморозуміння як образ світу та поняття світу — результат пізнавальної, практичної та творчої діяльності людини. Структуру глобального Я можна представити так: 1. Процесуальне Я. 2. Структурне Я. 3. Образ світу та розуміння його. Всі складові глобального Я функціонально взаємопов'язані, на що і вказує Карел Блага [7, 9-11]. Процесуальне Я сприймає, мислить, фантазує, забуває, згадує, вибирає та приймає рішення, діє, вчиться, здійснює контроль, щось підсилює, від чогось відмовляється, висловлює міркування про цінності. Це центр хвилювання, переживання та усвідомлення, це внутрішній простір, в якому ми застосовуємо наш повсякденний досвід.

Процесуальне Я діє, коли ми прокидаємося, діємо та засинаємо. Як відзначає М.Шебек, процесуальне Я кожної окремої миті «охороняє» кордон між глобальним Я та не -Я, між суб'єктом та іншими суб'єктами, встановлює кордон між свідомістю та несвідомістю. Процесуальне Я опосередковує виникнення та розвиток внутрішнього [7].

Кожна складова становить собою певну відповідно обмежену тематику життєвих уявлень і її можна виразити як судження про себе, наприклад: «Я вмю, я пізнаю», «У мене є (я маю)», «Яким я хочу бути» та ін. Кожна окрема складова в онтогенетичному розвитку виникає поступово. Перш за все утворюється основна вісь «Я є». Потім на неї можуть спиратися виникаючі слідом утворення. Кожне окреме утворення робить складний шлях розвитку, встановлюється структурна ієрархія. Кожна нова складова вміщує багато мізерних часток і становить певну підтему життєвих уявлень, поєднання яких і формує її. Необхідно уточнити ще раз, що дрібні будівельні частини складаються із багатьох уявлень, думок, які тримаються в пам'яті.

Ці почуття, як підкреслює ряд вчених, а саме: О.О.Бодалев, Д.Джампольски, І.С.Кон, М.А.Робер, Ф.Тільман, І.Т.Фролов та інші, стосуються тієї чи іншої частини глобального Я, або ж глобального Я в цілому. В результаті виникає високе, чи навпаки, низьке самопізнання або самоповага. Під самоповагою ми розуміємо відповідно стійке ставлення до загального (глобального) Я. Під самооцінкою, як сказано в психологічному словнику [39, 352], розуміємо чуттєво забарвлене ставлення до себе в різних конкретних ситуаціях і різних видах діяльності. Самооцінка може змінитися після досягненого успіху або невдачі, тобто вона може змінюватися від ситуації до ситуації, в той час як самоповага залишається відносно стійкою і синтезує багато минулих та теперішніх самооцінюваних моментів.

Самоповага, як відмічає Карел Блага [7, 14], будується з окремих конкретних самооцінок та оцінок індивіда іншими людьми. Вона значною мірою залежить від зовнішніх оцінок, самооцінки та конкретних успіхів у тому чи іншому виді діяльності. Протягом онтогенезу розвивається певна автономія самоповаги, зменшується її залежність від окремих успіхів або невдач та від конкретних самооцінок в різних галузях людської діяльності. Переживання від невдачі — це захист від того, що загрожує самоповазі. Як відзначає Карел Блага [7, 37], збереження позитивної самоповаги, всупереч особистим недолікам, — складова частина процесу, цілісність особистості, яка забезпечує потрібне регулю-

вання діяльності та ставлення до неї, що дуже важливо для практичного психолога в процесі його професійної діяльності.

Образ свого Я та самопізнання є те ж саме, що й свідомість. Окремі сторони свого Я та саморозуміння можуть «виходити» з неї. Причому здатність входження в свідомість у різних сторін структурного Я різна. Деякі з них залишаються в області несвідомого, як зазначає З. Фрейд, але їх прояв можна знайти в поведінці людини, в її фантазіях, в жестах, в силі голосу та ін.

Розділяти результат та процес ми можемо тільки в понятійному плані; у психологічному плані вони існують разом. Так само образ Я та самооцінка піддаються лише умовному концептуальному розрізненню, через те що в психологічному плані вони нерозривно пов'язані. Образ та оцінка свого Я зумовлюють психолога до певної поведінки; тому глобальну Я-концепцію ми можемо розглядати як сукупність його настановлень, спрямованих на самого себе. Але ці настанови можуть мати різні ракурси або модальності. Як підкреслює Р.Бернс [6, 62], існує три основні модальності самонастановлень:

1. Реальні Я-настанови, пов'язані з тим, як індивід сприймає свої актуальні здібності, ролі, свій актуальний статус, тобто з його уявленням про те, який він є насправді.

2. Дзеркальні (соціальні) Я-настанови, пов'язані з уявленням індивіда про те, як його бачать інші.

3. Ідеальні Я-настанови, пов'язані з уявленням індивіда про те, яким він хотів би стати.

Ці уявлення бувають відірвані від дійсності. Як показала Р.Хорні, велике розходження між дійсним та ідеальним Я нерідко веде до депресії, зумовленої недосягненням ідеалу. Допомогти людині відмовитися від нездійснених мрій, продиктованих ідеальним Я, дуже відірваних від дійсності є, на її думку, одним з найбільших полегшень, яких може досягти людина. Олпорт вважав, що ідеальне Я відображає мету, яку індивід пов'язує із своїм майбутнім. Комос та Соупер розглядають ідеальне Я як образ людини, яким індивід хоче або може стати, тобто як набір рис особистості, які необхідні, з її точки зору, для досягнення адекватності, а інколи і суперництва. Багато авторів пов'язують ідеальне Я з засвоєнням культурних ідеалів, уявлень та норм поведінки, які стають особистими ідеалами завдяки механізмам соціального підкріплення. Такі ідеали властиві всякому індивіду. Логічно з сказаного зробити висновок, що Я-концепція є сукупність всіх уявлень індивіда про себе разом з їх оцінкою. Описову складову Я-концепції часто називають образом Я, або картиною Я. Скла-

дову, пов'язану зі ставленням до себе або окремої своєї якості, називають с прийняттям себе. Я-концепція, в дійсності, визначає не просто те, що собою являє індивід, а й те, що він про себе думає, як дивиться на свою активність та можливість розвитку в майбутньому. Виділення описового та оцінного складників дозволяють розглядати Я-концепцію як сукупність настановлень, спрямованих до самого себе. В більшості літературних джерел при визначенні настановлення підкреслюються три головні елементи:

1) Позитивна складова настанови. Твердження, яке може бути як обґрунтованим, так і необґрунтованим.

2) Емоційно-оцінна складова. Емоційне ставлення до цього твердження.

3) Поведінкова складова. Відповідна реакція, яка, зокрема, може виявлятися у поведінці.

Застосовуючи до Я-концепцій ці три елементи настановлення, можна конкретизувати це таким чином (на що вказує Т.Р. Боуер, Л. Колеман, Л. Маслов, Р. Сімонс, Д.О. Стевенс та інші):

1. Образ Я — уявлення індивіда про самого себе.

2. Самооцінка — ефективна оцінка цього уявлення, яке може бути різної інтенсивності, оскільки конкретні риси образу Я можуть викликати більш або менш сильні емоції, пов'язані з їх прийняттям або осудом.

3. Потенційна поведінкова реакція, тобто ті конкретні дії, які можуть бути викликані образом Я та самооцінкою.

Предметом самосприйняття та самооцінки індивіда можуть, зокрема, стати його тіло, його здібності, його соціальні стосунки та безліч інших особистих проявів, внесок яких в Я-концепцію дуже значний.

Оцінна складова Я-концепції — це якості, які ми надаємо власній особистості. Далеко не завжди вони є об'єктивними і, цілком ймовірно, з ними не завжди готові погодитися інші люди. Можливо, лише вік, стать, зріст, професія, та деякі інші дані, що мають достатню безперечність, не викличуть незгоди. Взагалі, в намаганнях, спробах себе охарактеризувати, як правило, присутній сильний особистісний, оцінний момент, інакше кажучи, Я-концепція — це не тільки констатація, опис рис своєї особистості, а й вся сукупність їх оцінних характеристик і пов'язаних з ними переживань.

Людина засвоює оцінонну суть різних характеристик, присутніх в її Я-концепції. Під час цього засвоєння нових оцінок може змінюватися значення засвоєних раніше. Як зазначає Р. Бернс [6,

66], термін «образ Я» або ж Я, які часто вживаються в літературі як синоніми Я-концепції, недостатньо передають динамічний, оцінний, емоційний характер уявлень індивіда про себе. Деякі віддають перевагу застосуванню їх для позначення лише першої складової Я-концепції. Щоб підкреслити наявність іншої (другої), оцінної складової, більшість авторів звертається до терміна «самооцінка».

Так, С. Куперсміт називає самооцінкою ставлення індивіда до себе, яке складається поступово і набуває звичного характеру, воно виявляється як схвалення або несхвалення, ступінь якого визначає впевненість індивіда в своїй самоцінності, значущості. Таким чином, самооцінка — це особистісне судження, міркування про свою цінність, яке відбивається в настановленнях, властивих індивіду. Приблизно так само визначає самооцінку і В.С. Ротенберг, для нього це позитивне або ж негативне настановлення, спрямоване на специфічний об'єкт, що має назву Я. Таким чином, самооцінка відображає міру розвитку у індивіда почуття самоповаги, відчуття власної цінності та позитивного відношення до всього, що міститься в сфері Я. Тому низька самооцінка припускає неприйняття себе, самозаперечення, негативне ставлення до своєї особистості.

Будь-яка спроба себе охарактеризувати вміщує оцінний елемент, який визначається загально визнаними нормами, критеріями та цілями, уявленням про рівні досягнень, нормативними принципами, правилами поведінки, тощо. Р.Бернс [6, 106] висуває три елементи, суттєві для розуміння самооцінки. По-перше, важливу роль в її формуванні відіграє співставлення образу реального Я з образом ідеального Я, тобто з уявленням про те, якою людиною хотіла б бути. Це співставлення часто фігурує в різних психотерапевтичних методиках, під час цього високий рівень співпадання реального Я з ідеальним вважається важливим показником психічного здоров'я. В класичній концепції В.Джемса уявлення про актуалізацію ідеального Я покладене в основу поняття, розуміння самооцінки, яке визначається як математичне співставлення реальних досягнень індивіда до його вимог, і той, хто досягає реально характеристик ідеального Я, повинен мати високу самооцінку. Якби людина відчувала розрив між цими характеристиками та реальністю своїх досягнень, її самооцінка, цілком ймовірно, була б значно нижчою.

Наступний факт, важливий для формування самооцінки, пов'язаний з інтеріоризацією соціальних реакцій на даного індивіда, інакше кажучи, людина схильна оцінювати себе так, як, на її ду-

мку, її оцінюють інші. Такий підхід до розуміння самооцінки був сформульований та розвинутий в працях К.Кулі та С.Міда.

Зрештою, ще один погляд (В.В.Пуркея) на природу та формування самооцінки полягає в тому, що індивід оцінює успішність своїх дій та проявів через призму своєї (власної) ідентичності. Індивід відчуває задоволення не від того, що він просто щось робить добре, а від того, що він обрав певне, і саме це він робить добре. В цілому люди докладають великих зусиль для того, щоб з найбільшим успіхом «вписатися» в структуру суспільства.

Необхідно підкреслити, що самооцінка, незалежно від того, чи є в її основі власні судження індивіда про себе чи інтерпретації суджень інших людей, індивідуальні ідеали чи культурно задані стандарти, завжди має суб'єктивний характер.

Дані практики та літературних досліджень переконують в тому, що мотиваційні та настановчі структури є для людського Я справді всюдисущими. Тому можна відзначити, що в Я-концепції фіксуються не тільки її позитивна складова, а й емоційно-оцінна та потенційно-поведінкова. Таким чином, Я-концепцію необхідно розглядати як динамічну сукупність властивих кожній особистості настанов, спрямованих на саму особистість [6, 37].

Позитивна Я-концепція ґрунтується на позитивному ставленні до себе, самоповазі, усвідомленні себе та власної цінності; складовими негативної Я-концепції є негативне ставлення до себе, несприйняття себе, відчуття своєї неповноцінності.

Отож третій елемент, що визначає настанови особистості, в тому числі і практичного психолога, — поведінкова складова. Це відповідна реакція, яка, зокрема, може проявлятися в поведінці. Той факт, що люди не завжди поводять себе відповідно до своїх переконань, добре відомо. Нерідко прямий, безпосередній прояв настановлення в поведінці модифікується або ж зовсім стримується через його соціальне несприйняття, моральні сумніви індивіда або ж його страх перед можливими наслідками. Будь-яка настанова — це емоційно забарвлене переконання, яке пов'язане з певним об'єктом.

Особливість Я-концепції як комплексу настановлень полягає в тому, що об'єктом, у даному випадку, є сам носій настановлень. Таким чином, на формування Я-концепції значний вплив мають настанови особистості. Як відзначає Д.М.Узнадзе [38, 101], настанови — це експозиції суб'єкта, які на першому етапі носять попередній характер (попередні експозиції), але потім в процесі повторної пропозиції їх у суб'єкта спрацьовує якийсь внутрішній стан, який готує його до сприйняття подальших експозицій. Я-

концепція формується під впливом різноманітних зовнішніх впливів (дій) та настановлень, які випробовує індивід. Особливо важливі для нього контакти із значущими іншими індивідами, які, по суті, і визначають уявлення індивіда про самого себе. У цьому контексті необхідно звернутися до поняття диспозиції особистості з позиції діяльнісного підходу, розробленого В.О. Ядовим [42, 74]. Головна ідея полягає в тому, що людині притаманні складні системи різних диспозиційних утворень, які регулюють її поведінку і діяльність. Ці диспозиційні утворення ієрархічно, тобто в системі, можна позначити як більш низькі і більш високі їх рівні. Визначення цих рівнів диспозиційної регуляції соціальної поведінки особистості відбувається на основі схеми, яку запропонував в свій час Д.М.Узнадзе [38, 140], а саме на основі того розуміння настанови, яка з'являється завжди при наявності певної потреби, з одного боку, і ситуації задоволення цієї потреби — з іншого боку. Хоча визначені Д.М.Узнадзе [38, 140] настанови виникали під час «зустрічі» лише елементарних людських потреб і нескладних ситуацій їх задоволення, В.О.Ядов визначає ієрархію форм діяльності на основі розширення меж активності особистості, які відповідають розширенню її потреб [42, 74].

Якщо розглядати ієрархію рівнів різних диспозиційних утворень з позиції Д.М.Узнадзе [38], то логічно позначити відповідну диспозицію на перехресті кожного рівня потреб, ситуацій їх задоволення. В.О.Ядов [42, 97] виділяє чотири рівні диспозицій утворень:

Перший рівень складають елементарні фіксовані настанови, які формуються на основі потреб, в простих ситуаціях (за схемою В.О.Ядова — в умовах сімейного оточення і найбільш низьких «предметних ситуаціях»). Цей рівень диспозиції можна позначити як «настанова». Фіксована настанова — це настанова, яка виникає після ряду спеціальних «фіксуєчих» досвідів, де вирішальну роль відіграє не те, що специфічне для умов кожного з них, а що-небудь інше, характерне для них. Вирішальне значення в цьому процесі мають наші попередні експозиції.

Д.М. Узнадзе [38, 140] виділяє ще й так звані первісні настанови. Вони виникають під час зустрічі деякої потреби, яка є у суб'єкта, з одного боку, і ситуації задоволення цієї потреби — з другого. Як правило, достатньо однієї зустрічі, щоб виникла настанова — спрямованість поведінки на якийсь певний об'єкт.

Другий рівень — це найбільш складні диспозиції, які формуються на основі потреб людини, в нашому випадку психолога та

клієнта, у спілкуванні, яке відбувається в малій групі, і відповідно в тих ситуаціях, які пов'язані з діяльністю у цій групі. У цьому випадку регулятивна роль диспозиції полягає в тому, що особистість уже виробила деяке певне ставлення до тих соціальних об'єктів, які введені в діяльність на певному рівні. Диспозиція такого роду відповідає соціально фіксованій настанові, або аттитюду [16, 79], що відповідає цьому рівню логічного виділення «аттитюда на об'єкт» і «аттитюда на ситуацію», запропонованих Н.Рокичем [34, 74]. Аттитюд є порівняно елементарною фіксованою настановою і має когнітивний, афективний і поведінковий компоненти.

Третій рівень має справу з такими диспозиціями, в яких фіксується загальна спрямованість інтересів особистості відносно конкретної сфери соціальної активності. Диспозиції такого роду формуються в тих сферах діяльності, де особистість задовольняє свою потребу в активності, проявленій як конкретна «робота», конкретна область дозвілля та таке інше. На цьому рівні диспозицією є загальна спрямованість інтересів особистості (або базові соціальні настанови), яка пояснює сконцентрованість особистості на якійсь сфері діяльності, її ставлення до цієї сфери. Як і аттитюди, базові соціальні установки мають трьохкомпонентну структуру.

Четвертий, вищий рівень диспозицій, утворює систему цінностей особистості. Особливо важливе місце в цій структурі займають ціннісні орієнтації. Так, у психологічному словнику [39, 441], поняття «ціннісні орієнтації» тлумачиться як:

- ідеологічна, політична, моральна, естетична й інші основи оцінок суб'єктом навколишньої дійсності і орієнтації в ній;
- спосіб диференціації об'єктів індивідом за їх значущістю.

Обидва ці напрямки використовуються як основні для розкриття діяльнісного розуміння особистості. Цей процес може відбуватися як в умовах стихійного впливу на особистість різних обставин життя в суспільстві, які іноді мають характер різноспрямованих факторів, так і в умовах виховання, тобто цілеспрямованого формування особистості. Через ціннісні орієнтації відбувається самоактуалізація Я-концепції особистості і виявляється в цілях, ідеалах, переконаннях, інтересах та інших її формах.

Психолог постійно прилучений до різноманітної професійної діяльності та здійснює ту або іншу поведінку в ній. З метою аналізу та розуміння чинників такої поведінки зупинимося на теорії самодетермінації та внутрішньої мотивації Л. Едварда, Дісі та Річардом М. Руаяном. Сам термін «мотивація» був введений пси-

хологами для відповіді на запитання, чому або заради чого виконується певна діяльність.

Поведінку психолога в його професійній діяльності можна охарактеризувати з різних боків. У процесуальному плані певний поведінковий акт має початок, протікання та завершення. Він може бути охарактеризований з точки зору інтенсивності та спрямованості. Як вказують К.Н. Кофер, Н. Чикзентмихалі, в більшості мотиваційних теорій аналізуються три основні параметри поведінкової активності: ініціація, інтенсивність та спрямованість. Мотиваційна поведінка є результатом дії двох факторів: особистого та ситуативного. Під особистим фактором розуміють мотиваційні диспозиції особистості (потреби, мотиви, настанови, цінності), а під ситуативним — зовнішні, оточуючі умови (поведінка інших людей, стосунки, оцінки, реакція оточуючих, фізичні умови). Треба відзначити, що коли мова йде про зовнішні фактори, то аналізуються перш за все не об'єктивні параметри навколишнього середовища, а оцінки та інтерпретації особистістю контекстуальних аспектів своєї поведінки, тобто суб'єктивне відображення об'єктивних умов та значення, якого вона цим умовам надає.

Психолог поводить себе відповідно до того, як він оцінює навколишню дійсність. Роль мотиваційних диспозицій зводиться не стільки до прямої детермінації, скільки до участі у формуванні позитивних оцінних схем, за допомогою яких людина інтерпретує ситуацію. Наступні дії є результатом цієї інтерпретації. Більшість психологів погоджується з виділенням двох типів мотивації або двох типів поведінки: зовнішньої та внутрішньої.

Зовнішня мотивація — конструкт для опису детермінації поведінки в тих ситуаціях, коли фактори, які його ініціюють та регулюють, знаходяться за Я-особистістю або за поведінкою. Достатньо ініціюючому та регулюючому фактору стати зовнішнім, як вся мотивація набуває зовнішнього характеру.

Внутрішня мотивація — конструкт, який описує такий тип детермінації поведінки, коли ініціюючі та регулюючі фактори проходять в середині особистого Я і повністю знаходяться в середині самої поведінки.

Внутрішні мотиваційні дії не мають винагород, окрім самої активності. Люди займаються цією діяльністю заради неї самої, а не для досягнення яких-небудь внутрішніх винагород.

Така діяльність є самоціллю, а не засобом для досягнення якоїсь іншої мети, як стверджує Є.Л. Дісі. У зв'язку зі сказаним зупинимося на законі ефекту Л. Грондайна. Цей закон стверджує, що приваб-

ливі наслідки поведінки впливають на частотність ініціації поведінкових актів, які призводять до цих наслідків. Поведінка, яка призводить до позитивних наслідків, має тенденцію до повторення, тоді як поведінка, яка призводить до негативних наслідків, має тенденцію до завершення. Для пояснення регуляції поведінки ці ідеї були використані Б.Ф.Скіннером та К.Л.Скіннером.

Другим варіантом теорії зовнішньої мотивації є теорія валентності — очікування інструментальності. Даний тип теорії побудований на двох фундаментальних умовах людської поведінки, які в психології почали вживатися після робіт К.Левіна та Е.К.Толмена. Перша умова полягає в тому, що для того, щоб бути мотивованою в певному виді поведінки, особистість повинна переконатися, що існує прямий зв'язок між здійсненою поведінкою та її наслідками. Ця суб'єктивна впевненість одержала назву «очікування—інструментальність». Друга умова: наслідки поведінки повинні бути емоційно суттєвими для індивіда, повинні мати для нього певні цінності. Ця афективна привабливість одержала назву «валентність».

Якщо наслідки поведінки незначні для індивіда, то він буде відчувати інтенції від їх виконання. Також, якщо людина буде впевнена, що поведінка ніяк не пов'язана з її результатом, то мотивації до виконання не буде. Висока мотивація згідно з даним підходом буде тільки тоді, коли людина переконається, що бажані для неї наслідки є прямим результатом її поведінки. У рамках даної парадигми створені відомі мотиваційні теорії Л.М.Аткінсона та Н.Кафке.

Ця група теорій належить до зовнішніх, тому що провідним регулюючим фактором є валентність зовнішніх, стосовно поведінки, наслідків та зв'язок між поведінкою й цими наслідками. Термін «внутрішня мотивація» вперше був введений Ф.Харлоу. У книзі «Динаміка поведінки», яка стала результатом ідей, вперше викладених Р.К. Вудвортсом. Людина, як стверджує Р.К. Вудвортс, народжується з активною тенденцією засвоїти світ за допомогою поведінки. Маємо на увазі поведінку як постійний потік активності для ефективної взаємодії з довкіллям. Задоволення спонукання припиняє цю активність для того, щоб забезпечити організм необхідною енергією.

Найбільш позитивний вплив як на пізнавальні процеси, так і на особистість в цілому має внутрішня мотивація. Внутрішня мотивація може мати перевагу під час вирішення різних завдань. Для пояснення «внутрішньої мотивації» психолога у його професійній діяльності необхідно звернутися до ідей Ф. Хайдера та Р.

де Чармса. Треба помітити конструкти: «зовнішній / внутрішній локус контролю», введені Д.Роттером. Локус контролю відображає точку зору докладання зусиль, що контролюють результат поведінки. Результати можуть бути під контролем або поведінкою (внутрішній локус контролю), або оточуючих сил (зовнішній локус контролю). Локус каузальності відображає точку докладання зусиль, детермінуючих саму поведінку. Вперше це поняття ввів Ф. Хайдер та використав його для аналізу причин поведінки індивіда під час між особистісної взаємодії. Р. де Чармс розширив його застосування на область мотивації. «Первинною мотиваційною передумовою», вказував він, є прагнення ефективно взаємодіяти з оточуючими. Людина прагне до того, щоб бути першопричиною, джерелом своєї поведінки, вона прагне до особистої каузальності. Далі, аналізуючи психологічну природу внутрішньої та зовнішньої мотивації, Р. де Чармс використовує конструкт «локус каузальності». «Як тільки особистість починає сприймати причини своєї поведінки як зовнішні стосовно неї самої, то її активність є зовні вмотивованою». У зв'язку з цим Е.Л. Дісі сформулював основні положення своєї теорії так: зовнішні фактори, пов'язані з регуляцією поведінки, будуть впливати на внутрішню мотивацію особистості настільки, наскільки вони змінюють локус каузальності поведінки. Ті фактори, які сприяють екстерналізації локусу каузальності, будуть пригнічувати (притіснити) внутрішню мотивацію, тоді як ті, які сприяють її інтерналізації, будуть її підвищувати. Зовнішні фактори будуть впливати на внутрішню мотивацію особистості під час виконання діяльності з оптимальними труднощами в тій мірі, в якій вони будуть впливати на почуття компетентності, за умови, що ця діяльність самодетермінована. Ті фактори, які сприяють підвищенню почуття компетентності, позитивно впливають на внутрішню мотивацію, тоді як ті, які знижують його, надають внутрішній мотивації негативного впливу.

Як відзначає В.П.Чірков, будь-який фактор навколишнього середовища, пов'язаний з ініціацією та регуляцією поведінки людини, має два аспекти: контролюючий та інформуючий. Дія зовнішнього стимулу (схвалення, осудження, зворотного зв'язку і т.ін.), який сприймається об'єктом як прагнення змусити його до початку, продовження, підсилення зміни напрямку або припинення поведінки, називається контролюванням. Застосування зовнішніх ідей, які сприймаються суб'єктом не як примус до певної поведінки, а оцінюються як прагнення проінформувати його про умови і наслідки поведінки, про процес його виконання, рівні ус-

пішності, ступені компетентності та майстерності, називається інформуванням.

Аналізуючи сказане, можливо дійти до висновку про те, що: наявність наміру, інтенції до виконання професійної діяльності є головною ознакою мотиваційної поведінки психолога. В залежності від його сприйняття він може знаходитися в одному з трьох мотиваційних станів: стан зовнішньої мотивації або стан амотивації. Стан внутрішньої мотивації, опосередкований потребами в самодетермінації, які є одними з провідних психологічних потреб Я людини. У зв'язку з цим психолог відчуває, що він є дійсною причиною поведінки. Стан внутрішньої мотивації обумовлений зовнішніми причинами стосовно Я. Вони спрямовані на регуляцію його професійної поведінки. В такому стані він сприймає причини своєї поведінки як зовнішні, нав'язані зовні. У цьому стані психолог може сприймати себе компетентною та ефективною, але це почуття не буде сприяти внутрішній мотивації. І далі, будь-яка подія, повідомлення, комунікація, тобто будь-який стимул, на який психолог наражається під час діяльності, може мати для нього контролююче та інформуюче значення. Контролюючими є такі стимули, які сприймаються, як примус думати, відчувати або вести себе певним чином, інформуючими є такі стимули, які не сприймаються як надання свободи вибору, можливості самовизначення.

Методологічні основи психологічного підходу до проблеми самовизначення були закладені С.Л.Рубінштейном [35, 359]. Проблема самовизначення розглядалась ним у контексті проблеми детермінації в світлі висунутого ним принципу — зовнішні чинники діють, переломлюючись через внутрішні умови. Теза, згідно з якою зовнішні чинники діють через внутрішні умови так, що ефект дії залежить від внутрішніх властивостей об'єкта, означає, по суті, що всяка детермінація необхідна як детермінація інших, зовнішніх, і як самовизначення (визначення внутрішніх властивостей об'єкта). У цьому контексті самовизначення виступає як самодетермінація на відміну від зовнішньої детермінації; на відміну від зовнішньої детермінації у понятті самовизначення, таким чином, виражається активна природа «внутрішніх умов», через які переломлюється зовнішні діяння (впливи).

Підхід С.Л.Рубінштейна розвиває у своїх працях К.О.Абульханова-Славська [1]. Для неї, як і для С.Л.Рубінштейна, центральним моментом самовизначення є самодетермінація, власна активність, усвідомлене прагнення зайняти певну позицію.

Спроба побудови спільного підходу до самовизначення особистості в суспільстві була здійснена В.Ф.Сафінім та Г.П.Ніко-

вим. Вони починають з характеристики «самовизначеної особистості», яка для них є синонімом «соціально зрілої» особистості. І основну її характеристику вони вбачають у дотриманні норм, існуючих у суспільстві, та в орієнтуванні на певні групові, колективні та суспільні цінності.

Для того, щоб стала зрозумілою психологічна сутність самовизначення, М.Р.Гінзбург розглядає в розвинутій, розгорнутій формі такі його характеристики: зв'язок самовизначення з цінностями; потреба в самовизначенні як потреба у формуванні певної смислової системи, в якій центральним моментом є уявлення про смисл власного життя; спрямування у майбутнє [12, 19—26]. Практично кожна з цих характеристик розглядається як самостійний предмет і у психологічних, і у філософських роботах. За словами М.Р.Гінзбурга [12, 25], для розуміння проблеми особистісного самовизначення важливо відзначити ще одне особливе положення: рівень особистості — це рівень ціннісно-змістової детермінації, рівень існування в світі змісту та цінностей. Як вказують Б.С.Братусь П.І.Сидоров [10, 122], для особистості «основна площина руху — морально-ціннісна». Як відзначає М.Р. Гінзбург [12, 24], самовизначення — це те, що існування у світі змісту є існуванням на власно особистому рівні (на що вказував ще Л.С.Виготський); галузь змісту та цінностей є та галузь, в якій і трапляється взаємодія особи, громади. Цінність і зміст є мовою цієї взаємодії. Визначна роль цінностей для формування особистості, як відзначають Б.С. Братусь і П.І. Сидоров [10, 39], — «створення цінностей, закріплення єдності і самототожності особистості, надовго визначає собою головні характеристики особистості, її стержень, її мораль, моральність». Саме цей аспект визначення особистості є одним з головних для професійної діяльності психолога.

2.2. Структура психологічної готовності психолога до професійної діяльності

Психологічна готовність психолога до професійної діяльності включає в себе складну багаторівневу систему психічних особливостей суб'єкта, що виступають як суб'єктивні умови його успішної роботи. Поняття «психологічна готовність до професійної діяльності» більш широке, ніж поняття «професійні здібності», оскільки включає в себе поряд із здібностями цілий ряд

інших важливих рис, таких як інтереси, активність, схильності, мотивація, самоусвідомлення і самооцінка, окремі риси темпераменту і характеру та інші якості особистості.

Аналізуючи різні поняття готовності, слід зауважити, що вони не взаємовиключають одне одного, а розширюють, поглиблюють і розрізняють уявлення про складність і багатогранність готовності, у тому числі й готовності психолога до професійної діяльності. Існуючі відмінності породжуються, кількома причинами. Одна з них полягає в тому, що стан готовності досліджується на різних рівнях психічних процесів, які регулюють поведінку індивіда щодо навколишньої діяльності. В одних випадках вона розглядається на рівні психофізіологічних реакцій, в інших — на рівні включення до діяльності, у третіх — на рівні регуляції соціальної поведінки індивіда, у четвертих — довільне тлумачення деякими авторами (Л.Я.Гозман, Ю.Козелецький, М.В.Кроз, О.І.Ларичев, Н.Ф.Наумова) стану готовності щодо таких категорій, як явище, компонент, критерій та ряди інших.

Друга причина криється у суті продукту діяльності, який характеризують внутрішні й зовнішні зв'язки. Внутрішні зв'язки — це відношення продукту діяльності як його потенціал. Зовнішні зв'язки відображають ціннісні стосунки особистості й організації суспільства щодо продукту діяльності. У потенціалі професійної діяльності треба розрізняти органічний (фізичні й духовні здібності) та неорганічний (матеріальні й ідеальні предмети, суспільні зв'язки) потенціал. Очевидна потреба формування цілісного потенціалу суб'єкта діяльності. Предмети та відносини, через які людина себе подає, формують риси особистості, накладають відбиток і на її органічні якості. Джерелом потенціалу психолога є праця з клієнтом. Але це не проста сума потенціалів: перебудовуються усі зв'язки і стосунки такого роду взаємодії — як внутрішні, так і зовнішні. У результаті до його діяльності може бути залучено більше природних і соціальних сил. Таким чином, можливий приріст потенціалу, який завжди існує в індивідуальній діяльності. І тут вирішальну роль відіграє творча активність особистості. Ця обставина диктує свої принципи і технології. Зокрема, важливою умовою успіху творчості психолога є можливість для нього виявити ініціативу у будь-якій професійній сфері за власним вибором. У результаті цього соціальна мікросистема розвиваючої себе особистості поповнюється не тільки якимось одним компонентом, зокрема психологічним, а будь-яким можливим і корисним для неї.

Обґрунтування теоретико-методологічних підходів дослідження психологічної готовності психологів до професійної дія-

льності дає можливість стверджувати, що такого роду готовність детермінується системою його настановлень, по-перше, смислових, тому що тільки вони виробляються до особистісно-значущих. До ієрархізованої системи настановлення суб'єкта входять, перш за все, смислові генеративні, які закріпилися протягом попереднього досвіду і у сукупності з формально-динамічними рисами суб'єкта є основою його характеру, і локальні. Локальні настановлення виникають у суб'єкта кожного разу, коли він потрапляє в особисто значущу для нього ситуацію. Настановлення такого роду можуть актуалізуватися у діяльності, якщо вони не суперечать значною мірою генералізованим смисловим настановленням суб'єкта і особистим обставинам. Це — локальні актуалізовані смислові настановлення. Локальні смислові настановлення, існуючи реально у психічному стані суб'єкта і навіть усвідомлюючи, можуть не проявлятися в діяльності. У даному випадку вони являються локальними латентними смисловими настановленнями. Латентні смислові настановлення можуть знаходитися у дуже сильній суперечності з генералізованими настановленнями і особистими обставинами. Локальні негативні настановлення по відношенню до професійної діяльності не актуалізуються внаслідок їх високої суперечності з генералізованими настановленнями (підвищена відповідальність, ретельність і т.ін.). Таким чином, можна зробити висновок, що реальна професійна готовність суб'єкта діяти яким-небудь способом не здійснюється (при відсутності опитуючих бар'єрів), можна говорити про те, що його локальні настановлення виступають у суперечності з генералізованими, тобто суб'єкт виявився не владним над своїми особистими рисами і характером. Але подібна ієрархічна структура смислових настановлень не являється незмінною, вона обслуговує реальну діяльність суб'єкта і повинна забезпечити його адаптацію, тому система смислових настановлень знаходиться у стані зворотного заперечного зв'язку з результативністю діяльності, а значить, підлягає трансформації.

Виходячи з процесу ієрархії професійного настановлення, можна передбачити таку динаміку трансформації смислових настановлень: по-перше, локальне латентне настановлення в окремих умовах, у визначеній діяльності неодноразово актуалізується, фіксується і генералізується; по-друге, локальне латентне настановлення навіть при актуалізації у певних умовах не фіксується. У першому випадку відбувається перебудова особистісного відношення, а у другому — ні.

Оскільки професійне смислове настановлення є мотивовиникаючим фактором професійної діяльності, то закономірно, що

формування смислових настановлень завжди передує включенню суб'єкта у визначену особистісно-значиму діяльність, а значить, значущу мірою детермінує формування визначених особистісних відношень до неї.

Таким чином існує таке розуміння ієрархії смислових професійних настановлень: генералізовані, локальні актуалізуючі і локальні латентні, які уявляються важливими, оскільки настановлення цільові та операціональні детермінуються настановленнями смисловими. Виходячи з цього, логічно передбачати, що включення психолога в професійну діяльність, у ході якої буде відбуватися дезактуалізація дезадаптивних генералізованих настановлень і актуалізація адекватних локальних (у тому числі і латентних) з наступною їх фіксацією, і являється одним з основних підходів у процесі професійного зростання.

Компоненти структури психологічної готовності психолога до професійної діяльності доцільно розглядати через ставлення до такого виду діяльності або настановлення (для ситуаційної готовності), мотиви, знання про предмет і способи діяльності, навички та вміння їх практично втілити.

Відносно структури психологічної готовності психолога до професійної, то її можливо конкретизувати такими пов'язаними між собою та взаємообумовленими компонентами: сукупність мотивів, адекватних цілям та завданням діяльності; сукупність необхідних знань; сукупність умінь та навичок практичного вирішення професійних завдань; сукупність значущих для професійної діяльності особистісних якостей. Їх можна конкретизувати такими ознаками:

— позитивним ставленням до суб'єкта та об'єкта професійного процесу;

— гуманістичною спрямованістю професійної діяльності;

— знанням про організаторську, управлінську, та економіко-правову діяльність;

— наявністю діагностичних, прогностичних і організаційних умінь та навичок;

— емоційною насиченістю позитивного ставлення до діяльності, його особистісним зацікавленням;

— позитивним ставленням до самого себе;

— впевненістю у собі, емоційною рівновагою, стресостійкістю, креативністю, прагненням до досягнень, відповідальністю, комунікабельністю.

Виходячи з вищезазначеного, вважаємо за необхідне звернути увагу на те, що екстеріоризація психологічного настановлення

суб'єкта на майбутнє є основою методу проектування майбутнього шляху його професійної діяльності. Проектування майбутнього — це та частина, сторона, етап діяльності суб'єкта, результатом якої є отримання знання про майбутні події, і є розвиваючою в процесі професійного зростання, здатністю усвідомлення випереджаючи відображати дійсність і заснувати на пізнанні законів свій розвиток. Це форма конструктивної діяльності мозку, спрямована на відтворювання картини, на якій можна емпірично спостерігати явища, що вміщує у собі вивідне інтуїтивне розвиваюче вельми ймовірне знання; має своїм змістом інформаційну модель майбутніх подій та може виступати як спосіб пізнання. На наш час немає загальноприйнятого трактування цього поняття. Так, за визначенням Л.Арчера, проектування характеризується узагальнено як вирішення завдання. М.Азімов визначає проектування як прийняття рішення за умов недостатньої інформованості та високої відповідальності за помилку. У визначеннях П.Букера та Т.Вудсона підкреслюється, що проектування є ітераційним процесом, при якому багато разів приймається рішення щодо розробки проекту і багато разів моделюється об'єкт проектування. Дж.Фельден робить акцент на необхідності використання при проектуванні наукових та інженерних знань, а Дж.Пейдж підкреслює роль уяви («це стрибок уяви від фактів сьогодення до майбутніх можливостей»). Г.Надлер вказує на функціональне призначення проектування, що міститься у створенні ідеальних моделей об'єктів, які певною мірою кращі, ніж існуючі, і служать для задоволення суспільної потреби. Проектування в загальному його розумінні — це науково обґрунтоване визначення системи параметрів майбутнього об'єкта або якісно новітнього стану існуючого проекту — прототипу прообразу передбачуваного або можливого об'єкта, стану чи процесу в єдності зі способами його досягнення. Останнім часом уявлення про суть проектування та сферу його застосування істотно змінилися.

Проективний підхід у професійному процесі передбачає наукове обґрунтування й опис можливих його станів у майбутньому, а також альтернативних шляхів і термінів досягнення цього стану. Проектування — вид пізнавальної діяльності людини, спрямований на формування прогнозів розвитку об'єкта, на підставі аналізу тенденцій його розвитку. Проективний підхід — дослідницька база для планування, моделювання структур розвитку. Цей підхід до формування нової, майбутньої моделі ґрунтується на проектуванні нової парадигми управління на основі методу дерева цілей. Цей метод дозволяє послідовно розбити основні подальші цілі й завдання.

З необхідністю вимірювання рівня сформованості психологічної готовності психолога до професійної діяльності в якісно-кількісних характеристиках виникає потреба виділити критерії її оцінки. Під критерієм ми розуміємо спосіб для складення судження, ту основну ознаку (одну чи кілька), на основі якої передбачається оцінювання і порівняння ступеня розвитку готовності у різних респондентів.

Виходячи з наведеного визначення поняття психологічної професійної готовності та її структури, випливає, що важливою ознакою цього стану є емоційне ставлення до себе, до свого Я. Особистий досвід і дані наукових досліджень показують, що від того, буде це ставлення позитивним чи негативним, короточасним, випадковим чи стабільним, значною мірою залежить ефективність професійної діяльності й міра активності психолога. Це дає підставу розглядати характер і стійкість ставлення до такої діяльності як перший критерій оцінки ступеня розвитку готовності.

Говорячи про наступний критерій, виходимо з того, що конкретний стан емоційних і колективних процесів особистості в професійній діяльності зумовлюється багатьма суб'єктивними та об'єктивними факторами. Наявність емоційно-позитивного ставлення до предмета діяльності, засобів її здійснення стимулює механізми саморегуляції, що дають змогу суб'єкту мобілізувати свої сили для нейтралізації або ліквідації ступеня негативних впливів. Саме це дає можливість виділити швидкість і точність адаптації поведінки у вимірюваних умовах професійної діяльності як другого критерію.

Третій критерій оцінки рівня психологічної готовності психолога до професійної діяльності базується на тих прийомах і способах професійних дій, за допомогою яких він налагоджує доцільне спілкування з усіма суб'єктами діяльності, з усіма структурними одиницями професійної організації. Професійна доцільність є тією ознакою, на основі якої можна судити, наскільки усвідомлено фахівець ставиться до своєї діяльності, передбачає наслідок своїх дій та вчинків.

Грунтуючись на трьох попередніх критеріях рівня професійної готовності, можливо зробити висновок, що четвертий критерій являє собою достатній рівень сформованості перцепційних здібностей. Без таких здібностей, скільки б не працював психолог, неможливо оволодіти професійною майстерністю.

Професійна діяльність психолога неможлива без поєднання різноманітних прийомів, що становлять професійну техніку. Психолог повинен уміти володіти своїм настроєм, знімати зайве психічне напруження, спілкуватися з усіма суб'єктами професійної діяльності. Поєднання комунікативних умінь виділяється як

п'ятий критерій психологічної готовності психолога до професійної діяльності.

Практичному психологу необхідні такі професійно значущі властивості і якості, як емоційна стабільність, високий самоконтроль, щирість, доброта, сумлінність, самодостатність, наполегливість, старанність, цілеспрямованість та ін. Ці якості є важливим елементом досліджування готовності. Тому їх можна розглядати як шостий критерій психологічної готовності психологів до професійної діяльності.

Таким чином, психологічна готовність психолога до професійної діяльності — це комплекс мотивів, знань, умінь та навичок, особистісних якостей, які забезпечують успішну взаємодію психолога з учасниками професійної діяльності та ефективність діяльності в цілому. За своєю структурою вона являє собою складне, багатоаспектне особистісне утворення, яке включає функціонально пов'язані між собою та взаємообумовлені такі компоненти (див. рис. 2.1.):

- мотиваційний — сукупність мотивів, адекватних цілям та завданням професійної діяльності;
- когнітивний — сукупність знань, необхідних для професійної діяльності;
- операційний — сукупність умінь та навичок практичного вирішення професійних завдань;
- особистісний — сукупність важливих для психолога особистісних якостей.

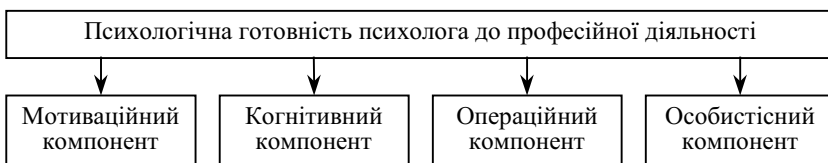


Рис. 2.1. Структура психологічної готовності психолога до професійної діяльності

2.3. Етичні особливості професійної діяльності практичного психолога

Слово «етика» походить від грецького «ethos» — моральність. Традиції та звичаї наших пращурів, які ще не мали поділу суспільства на класи, склали їх моральність, загальноприйняті норми поведінки. Відношення людини до свого роду, до інших людей закріплювались в той час звичаями, які мали більшу

значущість, ніж юридичні норми та закони класового суспільства. У сучасному суспільстві під моральністю прийнято розуміти сукупність принципів та норм поведінки, яка регулює відношення людей один до одного, а також до суспільства, класу, держави, родини, і т.ін. Моральність підтримується особистими прагненнями, настановами, традиціями, вихованням. Найбільш загальні та значущі норми поведінки людей відносять до поняття моральних принципів. Моральність — це сукупність норм поведінки. Норми поведінки, в свою чергу, визначають моральне відношення людей тому, що вони проявляються в їх діях та поведінці.

Наслідки спілкування з психологом-консультантом мають для клієнта велику особистісну значущість. Від дотримання ним етичних принципів професійної діяльності залежить те, яким буде втручання консультанта — розвиваючим або руйнуючим особистість клієнта.

У своїй роботі практичний психолог зіштовхується з так званими етичними проблемами й «спокусами». Найбільш типові з них можуть бути такими:

1. Спокуса влади. Відомо, що в психолога є багато можливостей зробити людей залежними від себе. Погано, коли влада над вчинками й діями інших людей стає для когось самоціллю.

2. Проблема відповідальності психолога. На відміну від відповідальності звичайних людей (неспеціалістів) психолог не повинен всю відповідальність брати на себе. Його завдання більше складне — поступово сформувати почуття й готовність до відповідальності у своїх клієнтів. Сам же консультант відповідає за саму організацію такої допомоги, але не за прийняті рішення — це право (і відповідальність) належить клієнтові як суб'єктові самовизначення.

3. Спокуса «псевдосамовираження» на роботі, коли практичний психолог використовує свою професію скоріше для демонстрації своїх достоїнств, ніж для допомоги людям, які звертаються до нього. Але, з іншого боку, взагалі не робити ніякого враження на клієнта (не вміти подобатися йому) теж не можна. Проблема в тім, щоб у прагненні подобатися необхідно знайти таку міру, що не перетворила б роботу консультанта в театр одного актора, а дозволила б максимально виявити себе й клієнта.

4. Спокуса «професійної моди», коли в погоні за останніми новинками в галузі практичної психології консультант витрачає багато часу на ознайомлення з новими методиками й посправжньому не встигає ні однією з них оволодіти. Але, з іншого

боку, консультант, дійсно, не повинен відставати від останніх наукових новинок. Імовірно, тут потрібна певна міра.

5. Проблема надмірного експериментування, коли консультантові в якийсь момент захочеться узагальнити свій досвід і написати наукову статтю або дисертацію. Можна помітити, як тоді клієнти з людей зі своїми проблемами можуть перетворитися для психолога-експериментатора в «статистичний матеріал», і допомога в рішенні їхніх проблем відійде на другий план. Природно, психолог-практик не повинен відмовлятися від наукового пошуку й експериментування, але пріоритетом все-таки повинна залишатися консультаційна допомога.

6. Спокуса працювати до безтями, забуваючи про своє здоров'я й про інтереси своїх рідних і близьких. Наприклад, психолог, щоб не здатися «черствим», усім роздає свій номер телефону, постійно, навіть у святкові дні, влаштовує додаткові зустрічі зі своїми клієнтами та таке інше. Нерідко відсутність елементарної психогігієни праці психолога-практика призводить його самого в психіатричну лікарню. Необхідно вказати на те, що із синдромом «емоційного згоряння» одні автори (Х. Джфрейденберг, К.Кондо) пов'язують професійну самовідданість роботі, надмірне співчуття, м'якість, а інші (Е.Махер), навпаки, — з авторитаризмом і низьким рівнем емпатії. Як вказувала на своїх лекціях відомий психотерапевт О.С.Співаковська, консультант не повинен глибоко поринати в проблеми клієнта, якщо він не забезпечив свої «тили», які дозволили б йому вийти із проблем клієнта й повернутися у свій нормальний стан.

7. Спокуса спекуляції на відсутності загальноприйнятих критеріїв оцінки ефективності консультаційної роботи. Як відомо, консультація по суті своїй найчастіше прогностична, тобто орієнтована в майбутнє, й повноцінно оцінити якість роботи консультанта часто можливо лише через якийсь час (оперативні показники ефективності, тобто дані спостереження, самозвіти клієнтів, думки експертів і таке інше носять частковий характер). Не допомагають тут і показники ефективності, використовувані в наукових працях, оскільки часто вони бувають складні у використанні й відбивають лише окремі (досліджувані) аспекти самовизначення. Тому хтось із консультантів, пославшись на відсутність чітких критеріїв ефективності, може працювати несумлінно й заявляти, що тільки «час покаже», наскільки якісна їхня допомога клієнтові. Звідси однією з найважливіших стає проблема професійної совісті психолога-консультанта.

8. Проблема «пізнього прозріння» клієнта може виникнути при роботі із клієнтами, які захочуть осмислити якийсь важливий етап свого життя або все життя в цілому. Якщо консультант покаже такому клієнтові, що багато чого із вчиненого людиною насправді нікчемне й навіть злочинне, то цим він може нанести клієнтові більшу щиросердечну травму, після якої людина може бути в глибокій кризі. Імовірно, вести із клієнтами відверті розмови на такі теми можна лише тоді, коли консультант буде впевнений у здатності людини пережити подібну ситуацію.

9. Проблема — це питання про те, чи має право консультант, сам до кінця не визначившись у своєму житті, допомагати самовизначатися іншим людям? Імовірно, відповідь і тут перебуває десь посередині. Але кожного разу консультант при роботі з конкретним клієнтом, повинен на певний час відкласти свої проблеми й зосередитися на проблемах клієнта.

10. Проблема відсутності на даний момент загально визнаних ідеалів особистісного й професійного самовизначення. Відомо, що однією з істотних характеристик підліткового віку (і не тільки підліткового) є наслідування інших, прагнення впливати на когось, переймати його кращі, з погляду клієнта, якості. Якщо раніше були свої герої й загально визнані таланти, на яких рівнялося багато молодих людей, то зараз більшість із них дискредитовано, а нові «герої» уже перетворюються в героїв анекдотів і часто асоціюються у свідомості більшості людей зі злочинною діяльністю.

Проста констатація й навіть усвідомлення існуючих етичних проблем не може задовольнити психологів-практиків. Етичний характер окреслених проблем досить делікатний, тому було б самообманом просто озброїти психологів готовими рецептами поводження з клієнтом у складних ситуаціях. Внутрішня активність і професіоналізм самих консультантів повинні проявлятися й у тім, щоб уміти самостійно знаходити відповіді на складні моральні питання й гідно уникати неприємних ситуацій, для яких немає й не може бути якихось єдиних рецептів.

Виходячи з вищезазначеного, логічно буде окреслити основні принципи роботи практичного психолога.

Значна частина з них очевидна і є загальноприйнятим стандартом поводження людини в суспільстві, а частина визначається специфікою професійної діяльності психолога. Першу групу принципів можна позначити такими правилами, як «не бійся з клієнтом», «не вбивай клієнта», «не нанось йому каліцтв», «не проведь консультацію в п'яному стані» і т.ін. Такого роду прави-

ла є само собою зрозумілими і їх повинна знати й виконувати будь-яка вихована людина (у цьому змісті дані правила є навіть банальними). Але, на жаль, іноді й ці правила порушують, тому їхнє виділення все-таки правомірне. Другу групу принципів складають традиційні (етичні) принципи консультування. Хоча етичні принципи ще не сформульовані для профконсультанта, психотерапевта, практичного психолога й соціального працівника в загальноприйнятому виді, але спроби їхнього виділення є (див. Фирсов, 1993; Климов, 1986; Мелибруда, 1986; Петровская, 1982; Рудестам, 1990; Пряжников, 1994). У найбільш узагальненому вигляді їх можна виділити наступним чином:

1. Не нашкодь! Або принцип не завдання збитків клієнту. Організація роботи психолога повинна бути такою, щоб ні її процес, ні її результати не наносили збитку його здоров'ю або соціальному стану.

2. Не оцінюй! Оскільки взагалі без оцінок (у тому числі й позитивних) працювати немислимо, іноді цей принцип уточнюють: не навішуй ярликів! Але можна було б сказати ще простіше: не вимовляй негативних оцінок уголос!

3. Принцип неупередженості психолога. Неприпустимо упереджене відношення до клієнта, яке б суб'єктивне враження він не справляв своїм виглядом, юридичним і соціальним станом.

4. Принцип обізнаної згоди. Необхідно сповіщати клієнта про етичні принципи й правила психологічної діяльності.

5. Сприймай клієнта таким, який він є. Цей принцип має потребу в особливому коментарі. Л.А. Петровська, аналізуючи підходи К. Роджерса, пише: «Коли в Роджерса мова йде про таку установку терапевта, як «безумовне позитивне сприйняття», варто мати на увазі, що вона ставиться до почуттів «клієнта» і аж ніяк не припускає схвалення всього його поведження. Мається на увазі визнання права на яку завгодно гаму власних почуттів без ризику втратити повагу психолога, терапевта».

6. Принцип конфіденційності, тобто збереження професійної таємниці. Матеріал, отриманий психологом у процесі його роботи з клієнтом на основі довірчих відносин, не підлягає свідомому або випадковому розголошенню й повинен бути представлений таким чином, щоб він не міг скомпрометувати ні випробуваного, ні замовника, ні психолога, ні психологічну науку.

7. Поважай своїх колег по роботі, їхнє право на професійну творчість і самостійний вибір методів роботи. Критика й дискусії повинні проводитися аргументовано й тактовно. Неприпустиме з'ясування відносин між колегами й співробітниками в присутності клієнтів.

8. Принцип професійної компетентності: не передавай складні психологічні методики непідготовленим фахівцям і сам не використовуй методики, якими належною мірою не володієш. Психолог має право братися за рішення тільки тих питань, з яких він професійно обізнаний і наділений відповідними правами й повноваженнями виконання психокорекційних або інших впливів.

9. Знай міру взаємного одкровення із клієнтом, не дозволяй йому розповідати про себе потаємне (у кожній людині завжди повинен залишатися хоч невеликий тайничок душі, недоступний нікому), а також сам зберігай певну дистанцію із клієнтом, інакше можна втратити його повагу й довіру.

10. Не відбирай у клієнта права самому відповідати за свої вчинки.

11. Не виставляй свої знання напоказ, прагни допомагати клієнтові спочатку самостійно формулювати ті або інші положення й висновки. Конкретно цей принцип може проявлятися хоча б у тому, що психолог повинен миттєво замовкати щораз, коли, клієнт захоче щось сказати, навіть тоді, коли сам психолог «ще не висловився», і тоді, коли клієнт хоче сказати навіть «якусь дурість»...

12. Принцип добровільності участі в психологічних процедурах. Психолог повинен свою професійну діяльність будувати на основі поваги особистого достоїнства, прав і свобод, проголошених і гарантованих чинним законодавством. Робота допускається тільки після одержання згоди клієнта брати в ній участь.

13. Принцип безпеки застосовуваних методик. Психолог застосовує тільки такі методики дослідження, які не є небезпечними для здоров'я клієнта.

14. Принцип попередження неправильних дій замовника. Психолог інформує клієнта про характер переданої замовникові інформації й робить це тільки після одержання його згоди.

15. Принцип співробітництва психолога й замовника. Психолог зобов'язаний повідомити замовника про реальні можливості сучасної психологічної науки в області поставлених замовником питань, про межі своєї компетентності й своїх можливостей.

16. Принцип професійного спілкування психолога з клієнтом. Психолог повинен володіти методами психодіагностичної бесіди, спостереження, психологічного впливу на такому рівні, що дозволяв би, з одного боку, ефективно вирішувати поставлене завдання, а з іншого — підтримувати у клієнта почуття задоволення від спілкування з психологом. Виконувати психотерапевтичну

роботу із хворим дозволяється тільки при наявності спеціалізації з медичної психології.

17. Принцип обґрунтованості результатів дослідження психолога. Психолог формулює результати дослідження в термінах і поняттях, прийнятих у психологічній науці.

18. Принцип адекватності методик. Застосовувані методики повинні бути адекватні цілям дослідження, віку, статі, освіті, стану клієнта, умовам експерименту.

19. Принцип науковості результатів дослідження. У результатах дослідження повинне бути тільки те, що неодмінно одержить будь-який інший дослідник такої ж спеціалізації й кваліфікації, якщо він повторно зробить інтерпретацію первинних даних, які пред'являє психолог.

20. Принцип виваженості відомостей психологічного характеру. Психолог передає замовникові результати досліджень у термінах і поняттях, відомих замовникові, у формі конкретних рекомендацій. Він не передає ніяких відомостей, які могли б погіршити положення клієнта або замовника.

21. Принцип кодування інформації. На всіх матеріалах психологічного характеру вказуються не прізвище, ім'я, по батькові клієнта, а присвоєний йому код, відомий тільки психологу.

22. Принцип контрольованого зберігання відомостей психологічного характеру. Психолог повинен попередньо погодити із замовником список осіб, що мають доступ до матеріалів, які характеризують клієнта, а також місце й умови їхнього зберігання, мети використання й строки знищення.

23. Принцип коректного використання відомостей психологічного характеру. Відомості психологічного характеру про клієнта у жодному разі не повинні підлягати відкритому обговоренню або передачі.

24. Поважай себе як людину і як фахівця! Часто можна почути такі гарні слова: «Головний засіб роботи психолога — це його власна особистість». Але особистість є вищою цінністю й тому вона не повинна виступати в якості «засобу».

Отже, етика роботи практичного психолога ґрунтується на загальнолюдських моральних цінностях та положеннях сучасного законодавства, яке захищає права людини. Передумови вільного й всебічного розвитку особистості і її поваги, зближення людей, створення гуманного суспільства є визначальними для діяльності психолога. Етичні принципи роботи психолога формують умови, при яких зберігаються й усталюються його професіоналізм, гуманність дій, повага людей, з якими він працює.

Відповідно до визначених принципів роботи практичного психолога були прийняті етичні стандарти психолога, які використовуються в усьому світі.

1. Загальні принципи.

1.1. Діяльність психолога спрямована на вирішення таких гуманітарних і соціальних цілей, як благополуччя, здоров'я, висока якість життя, розвиток індивідів і груп у різних формаціях індивідуального й соціального життя. Оскільки психолог є не єдиним професіоналом, чия діяльність спрямована на досягнення таких цілей, обмін і співробітництво з представниками інших професій бажані й у деяких випадках необхідні, без яких-небудь упереджень стосовно компетенції й знань кожного з них.

1.2. Психологія як професія підпорядковується принципами етики: повага до особистості, захист людських прав, почуття відповідальності, чесність і щирість стосовно клієнта, обачність у застосуванні методик і процедур, професійна компетентність, твердість у досягненні мети втручання і впевненість у його науковій основі.

1.3. Психологи не повинні брати участь або сприяти розробці методів, спрямованих проти волі індивіда і його фізичної або психологічної недоторканності. Безпосередня розробка, або сприяння в здійсненні катувань або знущань, що є злочином, являє собою найбільш тяжке порушення професійної етики психологів. Вони не повинні ні в якій якості, ні як дослідники, ні як помічники або спільники, брати участь у катуваннях або будь-яких інших жорстоких, негуманних, або принизливих діях, хто б не був їхній об'єкт, які б обвинувачення, або підозри проти цієї особи не висувалися, і яка би інформація не могла б бути отримана від нього таким шляхом в умовах військового конфлікту, громадянської війни, революції, терористичних акцій або будь-яких інших обставин, які могли б бути витлумачені як виправдання таких дій.

1.4. Всі психологи повинні, як мінімум, інформувати свої професійні об'єднання про порушення прав людини, знущання, жорстокість, негуманні або принизливі умови ув'язнення, хто б не був їхньою жертвою, і про будь-який такий випадок, що став йому відомим.

1.5. Психологи повинні поважати релігійні й моральні переконання своїх клієнтів і враховувати їх при опитуванні, необхідному при професійному втручанні.

1.6. При наданні допомоги психологи не повинні здійснювати дискримінацію за ознакою походження, віку, расової й соціальної приналежності, статі, віросповідання, ідеології, національності або будь-яких інших розходжень.

1.7. Психологи не повинні використовувати владу або перевагу стосовно клієнта, які надає їм професія, для отримання прибутку або одержання переваг як для себе, так і для третіх осіб.

1.8. Особливо в письмових документах психологи повинні бути надзвичайно обережні, стримані й критичні стосовно своїх концепцій і висновків з огляду на можливість їхнього сприйняття як зневажливі й що дискримінують людину. Наприклад, адаптований — неадаптований, розумово відсталий і т.ін.

1.9. Психологи не повинні застосовувати маніпулятивні процедури з метою домогтися звертання до них певних клієнтів, а також діяти таким чином, щоб виявитися монополістами у своїй професійній галузі. Психологи, які працюють у громадських організаціях, не повинні використати цю перевагу для збільшення власної приватної практики.

1.10. Психолог не повинен допускати використання свого імені або підпису особами, що не мають належної кваліфікації й підготовки, для незаконного застосування психологічних методів. Засновані на обмані дії не повинні прикриватися кваліфікацією психолога.

1.11. У випадку, коли особисті інтереси клієнта вступають у протиріччя з установою, психолог повинен постаратися виконувати свої функції з максимальною неупередженістю. Звернення за допомогою в дану установу припускає врахування інтересів клієнта. Повага й увага до нього з боку психолога, що у відповідних обставинах може виступити як його захисник стосовно адміністрації установи.

2. Про професійну компетентність й відносини з іншими професіоналами.

2.1. Права й обов'язки професійного психолога ґрунтуються на принципі професійної незалежності й автономії незалежно від службового становища в певній організації й від професіоналів більш високого рангу та адміністрації.

2.2. Професійний статус психолога базується на його здатності і кваліфікації, необхідних для виконання його обов'язків. Психолог повинен бути професійно підготовленим і мати спеціалізацію в застосуванні методів, інструментарію й процедур, застосовуваних у даній галузі. Частиною його роботи є постійна підтримка на сучасному рівні своїх професійних знань і вмінь.

2.3. Психолог не повинен застосовувати методи й процедури, які не пройшли достатньої апробації в рамках сучасних наукових знань, без упередження стосовно існуючої розмаїтості теорій і шкіл.

2.4. Всі психологічні дані, як результат обстеження, так і відомості про втручання й лікування, повинні бути доступні тільки

для професійних психологів, у чій обов'язки входить нерозголошення їх серед інших осіб. Психологи повинні вживати заходів для відповідного зберігання документації.

2.5. Коли інтереси психологічного обстеження або втручання вимагають тісного співробітництва із професіоналами з інших областей знань, психологи повинні забезпечувати відповідну взаємодію так, щоб вона була спрямована на благо психолога і його клієнта.

2.6. Психологічні методи не повинні змішуватися — як у застосуванні, так і в їхньому поданні громадськості — з методами, далекими науковим основам психології.

2.7. Не відмовляючись від наукової критики там, де вона необхідна, психологи не повинні дискредитувати колег або представників інших професій, які використовують ті самі або інші наукові методи, і повинні проявляти повагу до тих шкіл і напрямків, які науково й професійно компетентні.

2.8. Робота психолога базується на праві й обов'язку проявляти повагу (і користуватися такою) до інших професіоналів, особливо в галузях, які близько стикаються у своїй діяльності із психологією.

3. Про втручання.

3.1. Психологи повинні відмовитися від втручання, якщо вони впевнені, що їхня допомога буде спрямована на шкоду або проти законних інтересів індивідів, груп, організацій.

3.2. Здійснюючи втручання стосовно індивідів, груп, організацій, психолог повинен надати їм необхідну інформацію про основні розв'язувані проблеми, про поставлені цілі і використання певних методик. У випадку неповнолітніх або юридично недієздатних осіб батьки або опікуни повинні бути проінформовані. У кожному випадку варто уникати маніпулювання індивідами й прагнути до розвитку й автономності конкретної ситуації.

3.3. Психолог повинен прагнути до завершення втручання й не продовжувати його методами приховання інформації або обману як у випадку досягнення поставленої мети, так і у випадку неможливості її досягнення після застосування доступних методів і засобів протягом достатнього часу. В останньому випадку індивід, група, організація повинні бути інформовані про те, які інші психологи або представники інших галузей знання можуть продовжити втручання.

3.4. У жодному разі воля клієнта — як відносно припинення втручання, так і відносно консультації в іншого психолога, або іншого фахівця — не повинна бути обмежена. Варто заохочувати здатність клієнта приймати рішення на основі достатньої інфор-

мації. Психолог може відмовитися продовжувати втручання, якщо воно здійснюється одночасно із втручанням іншого типу, виконуваним іншим професіоналом.

3.5. Психологи не повинні користуватися владою, яка їм надається (за винятком екстремальних обставин праці).

3.6. Психолог не повинен дозволяти утягнути себе професійно в неясну, невизначену ситуацію, де його роль або функції виявляться недоречними або двозначними.

3.7. Психологи не повинні втручатися в дії, розпочаті іншими фахівцями.

3.8. У випадку, коли послуги психолога потрібні для рекламної або комерційної компанії, він повинен співробітничати з метою забезпечення правдивості інформації й охорони інтересів людини.

3.9. Психологи повинні дотримуватися особливої обережності в тому, щоб не викликати необґрунтованих очікувань, здійснити які вони згодом виявляться професійно не здатні.

4. Про дослідницькі роботи й освіту.

4.1. Всі психологи, у якій би галузі психології вони не працювали, повинні сприяти прогресу науки взагалі й психології зокрема, здійснюючи дослідження й дотримуючись наукових підходів у своїй діяльності, а також передаючи свої знання студентам та іншим професіоналам.

4.2. При виконанні досліджень психологи повинні категорично відмовлятися від дій, які можуть призвести до постійного, непоправного або не необхідного збитку для випробуваних. Учасники будь-якої дослідницької програми повинні виразити свою недвозначну згоду на проведення експериментів; у випадку неповнолітніх або юридично недієздатних осіб така згода повинна бути отримана від батьків або опікунів.

4.3. Якщо психологічне дослідження супроводжується яким-небудь тимчасовим збитком або дискомфортом, як, наприклад, електричний шок або сенсорна деривація, дослідник повинен у першу чергу впевнитися в тому, що всі учасники досвідів діють зовсім вільно, без стороннього тиску в будь-якій формі; до участі не повинен бути допущений ніхто доти, поки дослідник не переконається, що про цей збиток учасники досліджень були сповіщені заздалегідь і дали свою згоду. Навіть у випадку згоди перед експериментом учасник дослідження може змінити своє рішення щодо подальшої участі в програмі.

4.4. Якщо умови експерименту вимагають дезінформації або обману учасника, психолог повинен переконатися в тому, що це

не призведе до скільки-небудь тривалого збитку для учасників досліду, і в кожному разі експериментальний характер і необхідність обману повинні бути розкриті при закінченні експериментальної програми.

4.5. Психологічні дослідження в умовах звичайної ситуації, як експериментальні, так і природні, повинні завжди виконуватися з повагою стосовно достоїнства індивіда, його вірування, інтимних ситуацій та скромності. Особливо це стосується при дослідженні сексуального поведіння, а також при обстеженні старих, хворих, ув'язнених, тобто осіб, які мають не тільки певні соціальні обмеження, а й переживають серйозну людську драму.

4.6. При експериментах над тваринами страждання, шкода або дискомфорт, що не є абсолютно необхідними для досягнення поставленої мети й виправданими з погляду науки й інтересів людини, повинні бути виключені або зведені до мінімуму. При хірургічних операціях на тваринах повинно застосовуватися знеболювання й вживатися необхідні заходи щодо запобігання ускладненням. Персонал, що безпосередньо займається дослідницькою роботою із тваринами, повинен керуватися міжнародними стандартами.

Отже, очевидно, що всі перераховані вище етичні стандарти роботи психолога спрямовані на дотримання прав і свобод людини, на досягнення нею благополуччя, здоров'я, високої якості життя, повного розвитку індивідів і груп у різних формаціях індивідуального й соціального життя.

Усі зазначені правила, принципи, права і обмеження знаходять своє відображення у етичних кодексах психологів різних країн світу. Наведемо приклади деяких з них.

ЕТИЧНИЙ КОДЕКС ПСИХОЛОГА УКРАЇНИ

На 1 Установчому з'їзді Товариства психологів України 20 грудня 1990 року в м. Києві прийнято Етичний кодекс психолога. Цей нормативний акт є гарантом високопрофесійної, гуманної, високоморальної діяльності психологів України, здійснюваної залежно від спеціалізації та сфери їхніх інтересів.

Даний Кодекс є сукупністю етичних норм, правил поведінки, що склалися у психологічному співтоваристві й регулюють його життєдіяльність. Об'єктом досліджень і впливу психологів є внутрішній світ особистості, тому їхні контакти з іншими людьми повинні бути теплими, доброзичливими, цілющими.

Етичний кодекс сприяє більш успішному здійсненню психологами своєї професійної діяльності. Зокрема, шкільним і вузівським психологам допомагає у підвищенні ефективності навчання і виховання учнів та студентів; психологам у галузі охорони здоров'я — у виконанні функцій, пов'язаних із профілактикою захворювань, лікуванням, реабілітацією пацієнтів; психологам у сфері державного управління — у психологічному забезпеченні загального і галузевого управління.

Заснована Товариством психологів України Комісія з етики проводить роботу, спрямовану на правильне тлумачення психологами Етичного кодексу, здійснює контроль за його дотриманням, забезпечує формування у психологів сприйняття цього кодексу як зобов'язання перед громадськістю, як одного з важливих актів чинного законодавства.

I. Відповідальність

1.1. Психологи несуть особисту відповідальність за свою роботу.

1.2. Психологи повинні всіляко запобігати і не допускати антигуманних наслідків у своїй професійній діяльності.

1.3. Психологи повинні утримуватися від будь-яких дій чи заяв, що загрожують недоторканості особи; не мають права використовувати свої знання і становище з метою приниження людської гідності, пригнічування особистості або маніпулювання нею; несуть відповідальність за дотримання пріоритету інтересів людини.

1.4. На психологів покладається відповідальність за надійність використовуваних методів та програмного забезпечення, валідність обробки даних досліджень, у тому числі і тих, які проводяться з використанням комп'ютерних технологій.

1.5. Психологи застосовують лише ті знання, якими вони володіють відповідно до своєї кваліфікації, повноважень і соціального статусу.

II. Компетентність

2.1. Психологи постійно поповнюють свої знання про нові наукові досягнення в галузі їхньої діяльності, беруться за розв'язання тільки тих завдань, які належать до сфери їхньої компетенції. У разі непосильності завдання психологи передають його іншому досвідченому фахівцеві або допомагають людині,

яка звернулася за підтримкою, налагодити контакт з професіоналами, що можуть надати адекватну допомогу.

2.2. Психологи не застосовують методів і процедур, не апробованих центральними органами Товариства психологів України. У тих випадках, коли психологічні методики лише проходять випробування (з дозволу контрольних органів Товариства), психологи, проводячи експеримент з обмеженим контингентом досліджуваних, попереджають їх про застосування неперевіраних методів і технічних пристроїв або про свій недостатній рівень оволодіння ними.

2.3. Психолог публікує під своїм ім'ям лише ту працю, яка повністю виконана ним самим або містить істотний власний внесок; недопустима публікація з метою особистої, матеріальної вигоди недостатньо підготовлених праць, невалідизованих методик, а психолог не може виконувати практичної роботи, не маючи належної кваліфікації та досвіду.

2.4. Психолог прагне до адекватних знань про свої індивідуальні якості та особливості і визначення меж власних професійних можливостей. Особисті психологічні проблеми (які негативно впливають на якість виконання обов'язків) можуть бути показником професійної непридатності і мають якомога швидше коригуватися та розв'язуватися психологом.

III. Захист інтересів клієнта

3.1. Психологи суворо додержуються принципу добровільної участі клієнта в обстеженнях. Під час роботи з дітьми, пацієнтами з тяжкими психічними розладами (тобто у крайніх випадках) допускаються відхилення від принципу добровільності, але в межах законодавчих норм: обов'язком психолога є намагання налагодити з клієнтом співробітництво. Психологи утримуються від непотрібних лікувань клієнта.

3.2. Психологи, вступаючи у контакт з особами, для яких він є обов'язково-примусовим (наприклад, у разі проведення психологічної експертизи), не мають права змушувати клієнта повідомляти відомості поза його волею, не можуть вживати примусових заходів для одержання даних, крім випадків, коли така інформація сприятиме безпеці оточення або самого клієнта.

3.3. Психологи не беруть участі в діях, спрямованих проти свободи особи. Вони не мають права змушувати клієнта розповідати про свою життєву філософію, політичні, релігійні чи етичні переконання, не повинні вимагати відмовитися від них.

3.4. Психологи беруть на себе професійну відповідальність за кваліфіковане обстеження, консультування, лікування. Вони домовляються про терміни завершення своєї діяльності або доцільність направлення клієнта до іншого компетентного спеціаліста. Відповідальність з психолога знімається, якщо він упевнився, що інший спеціаліст узяв відповідальність за клієнта на себе.

3.5. Психологи не мають матеріальних або особистих привілеїв, не можуть використовувати свої знання і становище, довірливе ставлення і залежність клієнта у власних корисливих інтересах. У тих випадках, коли послуги є платними, про фінансові умови домовляються заздалегідь; не встановлюється додаткова оплата за консультації і не береться плата з тих, кого психолог навчає або збирається екзамінувати. Якщо клієнт може отримати психологічну допомогу безкоштовно або меншим коштом в іншого фахівця, то психолог інформує про це клієнта.

3.6. Психолог уникає встановлення неофіційних взаємин із клієнтом, якщо це може стати на перешкоді проведенню діагностичної, консультаційної і корекційної роботи з ним. Між психологом і клієнтом не повинно бути статевої близькості у період, коли психолог несе відповідальність за нього.

3.7. Психолог має право вирішувати, на якому етапі консультування або лікування можна дати об'єктивний професійний висновок, а у випадках, коли він не може діяти в інтересах клієнта, роз'яснює йому і батькам (опікунам, піклувальникам) реальний стан справ.

3.8. Висновок за результатами проведеного обстеження чи лікування робить сам психолог, він не може перекладати це на інших. Психолог повинен чітко і однозначно формулювати висновок, так щоб його можна було правильно зрозуміти і використати отримані дані на користь клієнта.

3.9. Психолог не робить висновків і не дає порад, не маючи достовірних знань про клієнта або ситуацію, в якій він перебуває. У звіті (висновку) психолога має міститися лише необхідна і водночас достатня, що відзначається цілковитою надійністю результатів, інформація для роз'яснення поставленого завдання, вказуватися межі здійснюваних досліджень, характер виявлених симптомів — постійний чи тимчасовий.

3.10. Психолог у доступній формі повідомляє обстежуваному про поставлений діагноз і методи та засоби допомоги. При цьому він зобов'язаний обачливо і обережно висловлюватися щодо виявлених патологій у психічному стані клієнта. Психолог обов'язково попереджає про те, хто і для чого може використати ці дані;

він не може приховувати від людини, які офіційні рішення можуть бути винесені на підставі висновку.

Психолог уповноважений особисто запобігати некоректному і неетичному використанню результатів досліджень і повинен виконувати цей обов'язок незалежно від посадової субординації.

IV. Конфіденційність

4.1. Психолог зобов'язаний додержуватися конфіденційності у всьому, що стосується взаємин з клієнтом, його особистого життя і життєвих обставин. Виняток становлять випадки, коли виявлені симптоми є небезпечними для клієнта та інших людей, і психолог зобов'язаний поінформувати тих, хто може надати кваліфіковану допомогу.

Конфіденційності можна не додержуватись, якщо клієнт просить або згоджується, аби в його інтересах інформацію було передано іншій особі.

4.2. Психолог не збирає додаткових відомостей про обстежуваного без його згоди і задовольняється лише тією інформацією, яка потрібна для виконання професійного завдання.

Запис на магнітну стрічку і відеоплівку, фотографування і занесення інформації про клієнта до комп'ютерних банків даних здійснюється тільки за згодою учасників.

4.3. Психолог зобов'язаний оберігати професійну таємницю, не поширювати відомостей, отриманих у процесі діагностичної і корекційної роботи, додержуватись анонімності імені клієнта (наприклад, під час навчання, в публікаціях). Для демонстрації і прослуховування будь-яких матеріалів потрібен письмовий дозвіл людини, за чією згодою вони були написані, на вимогу клієнта матеріали негайно знищуються.

4.4. Документація роботи психологів повинна вміщувати лише професійно необхідні матеріали. До цих матеріалів, пов'язаних із конфіденційним змістом діяльності психологів, має виключатися доступ сторонніх осіб. У тих же випадках, коли психологи звертаються до інших фахівців, потрібно спеціально ознайомити їх із питаннями, що стосуються умов і терміну зберігання таких матеріалів, а також обмежень у використанні інформації про клієнта, і попередити про міру відповідальності за недодержання конфіденційності.

4.5. Якщо психолог не в змозі надалі виконувати свої функції, він з'ясовує, чи потрібно зберігати матеріали (також і інформацію, занесену до комп'ютера). В разі потреби психолог повинен передати виконання покладених на нього функцій іншому фахівцеві.

4.6. Психолог інформує клієнтів про правила додержання конфіденційності. Смерть або зникнення обстежуваного не звільняє психолога від потреби зберігати професійну таємницю.

4.7. Психолог не передає методичних матеріалів особам, які не уповноважені здійснювати психологічну діяльність; не розкриває суті і призначення конкретної методики (за винятком доступних роз'яснень правоохоронним і судовим органам).

V. Етичні правила психологічних досліджень

5.1. Планування психологічних досліджень передбачає дотримання таких умов:

- визначення об'єкта дослідження;
- чітке й однозначне формулювання його мети і завдань;
- встановлення контингенту обстежуваних;
- прогнозування можливостей використання одержаних результатів — наприклад, оцінювання перспективи професійної успішності, формування спільного колективу, психологічного втручання тощо). Психолог самостійно вибирає методи роботи, керуючись при цьому вимогами максимальної ефективності та наукової обґрунтованості.

5.2. Психолог забезпечує цілковиту надійність результатів, відповідає за рішення, які приймають офіційні особи на основі його висновків та рекомендацій, запобігає можливим помилкам у діяльності непрофесіоналів, котрі допомагають у роботі, але не ознайомлені з вимогами, що стосуються обмежень у використанні інформації про досліджуваних. Психолог несе відповідальність за правильне і доступне роз'яснення непрофесіоналам суті застосованих психологічних методів, а також за можливі антигуманні наслідки. Щодо психолога використовується принцип, аналогічний принципу презумпції невинності у судочинстві. Вина психолога в порушенні Етичного кодексу повинна бути доведена Комісією з етики Товариства психологів України.

5.3. Психолог зводить до мінімуму ризик ненавмисного негативного впливу на тих, хто бере участь в експерименті. Коли очікується, що дослідження або лікування може викликати у клієнта психогенну реакцію, психолог повинен отримати дозвіл Комісії з етики на проведення роботи з ним. Якщо умови експерименту потребують необізнаності досліджуваних з його суттю і результатами, психолог має пересвідчитися в тому, що це не завдасть шкоди жодному з учасників дослідження. Такі відомості можуть бути розкриті після завершення експериментальної програми.

5.4. Психолог заздалегідь інформує клієнтів про право відмовитися від участі в дослідженні. Коли ж попри це вони дають згоду взяти участь в експерименті, психолог має переконатися в тому, що таке рішення прийняте незалежно від нього або інших осіб (наприклад, батьків, опікунів, піклувальників, які наполягають пройти обстеження).

VI. Кваліфікована пропаганда психології

6.1. Психологи інформують науковців, учителів, лікарів, широку громадськість про свою галузь діяльності на основі об'єктивних, точних даних таким чином, щоб не дискредитувати професію психолога і психологію як науково-практичний комплекс.

6.2. Психолог не виступає з публічними заявами для реклами або самореклами. Розміщуючи у засобах масової інформації оголошення про надання психологічних послуг населенню, повідомляє тільки своє ім'я, адресу, номер телефону, професійну кваліфікацію, науковий ступінь, галузь психології, години прийому. В рекламному проспекті не може мовитися про суми гонорару, не даються гарантії, не перелічуються здобутки та успішні випадки лікування, консультування, експертизи. Оголошення мають містити інформацію про мету курсів, а не обіцянки стосовно досягнення специфічних результатів. Психолог повинен брати професійну участь у навчальних програмах для населення, однак він має право робити це лише за умови, якщо вони виключають сумнівні методи і неефективні процедури.

6.3. Поради психолога у засобах масової інформації мають подаватися в узагальненій формі, без посилань на конкретні факти і ситуації, щоб не допустити розголошення конфіденційної інформації.

Усні виступи, друковані матеріали, аудіовізуальна та інші публікації, в яких наводяться з ілюстративною метою клінічні випадки, повинні виключати ідентифікування особи, групи чи організації. Методики публікуються тільки у формі, яка дає змогу зберегти їхню валідність та надійність.

VII. Професійна кооперація

7.1. Психолог, ведучи професійну дискусію, не повинен дискредитувати колег або представників інших професій, які використовують ті самі або інші наукові методи, він має виявляти повагу до наукових шкіл і напрямів. Психолог цінує професійну компетентність, високу культуру та ерудицію, відповідальне ста-

влення до справи колег та представників інших професій. Якщо ж психолог виявить ненауковість чи неетичність у професійній діяльності колеги, він повинен сприяти виправленню ситуації. У разі неуспіху цих зусиль психолог може виступити з об'єктивною, аргументованою критикою роботи колеги у психологічному співтоваристві. У тих же випадках, коли критика на адресу члена Товариства виявляється суб'єктивною, упередженою, він має право звернутися до Комісії з етики, висновок якої може використати для спростування несправедливих оцінок чи критики.

7.2. Психолог не може застосовувати маніпулятивні методи для здобуття прихильності і привернення на свій бік клієнтури, не повинен намагатися стати монополістом у своїй галузі. Про досягнуті результати в теоретичній і практичній психології він зобов'язаний інформувати психологічну громадськість, ділитися набутиим під час своєї професійної діяльності досвідом.

7.3. Розв'язуючи конкретні завдання обстеження, консультування і лікування людей, психолог вирішує, чи може він використати знання, технічні й адміністративні можливості інших фахівців на благо клієнта та за згодою клієнта вступити в контакт з ними, зокрема особами, які лікують або лікували його раніше. Психолог бере відповідальність за клієнта, лише переконавшись, що той не має клієнтурних стосунків з іншими психологами.

7.4. Психолог забезпечує персонал адекватною інформацією про клієнтів, які користуються його послугами, передає у розпорядження колег тільки надійні й валідизовані психологічні методи, технічний інструментарій і відкриття. Всі професійні взаємини будуються на основі Закону про авторські права.

7.5. У вирішенні спірних питань психолог керується положеннями даного Етичного кодексу. Арбітром може бути комісія з етики Товариства психологів України.

7.6. За порушення чинного законодавства, Статуту Товариства психологів та Етичного кодексу на психолога можуть бути накладені Комісією з етики такі стягнення:

- попередження;
- догана;
- виключення з членів Товариства.

У разі виявлення порушень психологами, які не є членами Товариства, Комісія з етики звертається до інших громадських організацій чи державних установ з тим, щоб вони вжили потрібних заходів до винного.

7.7. Рішення Комісії з етики може бути скасоване Президією або З'їздом Товариства психологів.

ЕТИЧНІ СТАНДАРТИ ПСИХОЛОГІВ

Авторське право належить
Американській психологічній асоціації (січень, 1963 р.).

Передруковано (і відредаговано)
з журналу «Американський психолог»
(січень, 1963), виправлення внесені
у вересні 1965 р. і грудні 1972 р.

Ці стандарти також надруковані в Біографічному довіднику
Американської психологічної асоціації.

Психолог повинен надавати великого значення достоїнству й цінності буття кожної окремої людини. Він бере на себе зобов'язання поліпшувати розуміння людиною самого себе й інших людей. Дотримуючись цих зобов'язань, він охороняє благополуччя кожної людини, яка потребує його допомоги, а також тварини, що може бути об'єктом його вивчення. Він не тільки сам не використовує своє професійне положення, або професійні зв'язки, але також свідомо не дозволяє скористатися плодами своєї праці з метою, не сумісною із цінністю цих праць. Оголошуючи результати свого дослідження, психолог бере на себе відповідальність за наступних умов: компетентності, на яку він претендує, об'єктивності в повідомленні даних обстеження й уваги до інтересів своїх колег і суспільства.

ОСНОВНІ ПРИНЦИПИ

Принцип 1. Відповідальність. Психолог, який взяв на себе зобов'язання поліпшувати взаєморозуміння між людьми, повинен надавати великого значення об'єктивності й чесності, підтримувати найвищий рівень своєї професійної діяльності.

а) Як учений, психолог повинен бути впевнений, що суспільству потрібно, щоб він вів свої дослідження там, де його висновки корисні; він повинен планувати свої дослідження таким чином, щоб звести до мінімуму можливість неправильного використання своїх результатів; він повинен публікувати звіт про свою дослідницьку роботу.

б) Як педагог, психолог повинен розуміти свій найперший обов'язок — допомагати іншим в оволодінні навичками й знаннями та підтримувати високі норми своєї ерудиції.

в) Як практик, психолог повинен знати, що він соціально відповідальний, тому що його робота може бути тісно пов'язана з життєвим благополуччям інших людей.

Принцип 2. Компетентність. Забезпечення високого рівня професійної компетентності є обов'язком, який розділяється всіма психологами в інтересах суспільства й професії.

а) Некваліфіковані люди компрометують психологічну практику; психологи допомагають суспільству у визначенні тих, хто компетентний давати суспільству професійні поради. Коли психолог або особа, яка називає себе психологом, порушує етичні стандарти, психологи, які знають про це, повинні намагатися виправити ситуацію. При необхідності, в такій ситуації, можливо привернути увагу відповідних місцевих, державних або національних комітетів з професійної етики, стандартів і практики.

б) Психологи, які вважаються кваліфікованими в будь-якій сфері професійної діяльності, повинні мати диплом Американського комітету із професійної психології або ліцензію, посвідчення, які видані державними екзаменаційними комісіями. Також є дійсними посвідчення, які видані суспільними комісіями, створеними державними психологічними асоціаціями. Психологи, що не задовольняють вимоги кваліфікації, необхідної для самостійної практики, повинні здобувати досвід під керівництвом кваліфікованого фахівця.

в) Психолог повинен окреслити межу своєї компетентності й обмеженість щодо використання методів, при цьому він не повинен запропоновувати свої послуги, а також не використовує техніку, які не задовольняють професійні стандарти, установлені в окремих галузях психології. Психолог, який зайнявся практичною діяльністю, як правило, допомагає своїм колегам в одержанні професійної допомоги по всіх аспектах їхніх проблем, які перебувають поза їх власною компетенцією. Цей принцип вимагає, щоб, наприклад, були зібрані дані для медичного діагнозу й вирішення відповідних медичних проблем, а також для звертання за порадою або консультацією до інших фахівців.

г) Психолог у клініці повинен знати, що ефективність його роботи багато в чому залежить від здатності підтримувати нормальні відносини між людьми, які короткочасно або більш тривалий час мають зміни щодо власної особистості. Тому він повинен утримуватися від будь-якої діяльності, у якій його особисті проблеми, можливо, стануть причиною низької професійної роботи, або зашкодять клієнтові; якщо він уже зайнятий такою діяльністю, усвідомивши свої особисті проблеми, він шукає компетентну професійну допомогу для визначення того, чи спроможний він продовжувати, або повинен припинити обслуговування цього клієнта.

Принцип 3. Моральні й правові стандарти. Психолог у своїй практиці повинен виявляти сприйнятливість до соціальних норм і моральних вимог суспільства, у якому він працює; він повинен розуміти, що порушення прийнятих моральних і правових стандартів з його боку може утягнути його клієнтів, студентів або колеґ у ганебні особистісні конфлікти й завдасть шкоди його власному імені й репутації його професії.

Принцип 4. Помилкові повідомлення. Психолог повинен уникати помилкових повідомлень, пов'язаних з його професійною кваліфікацією, зв'язках з професійними організаціями, а також про інститути й організації, з якими він співпрацює.

а) Психолог не повинен претендувати на те, чого він не може, ні прямо, ні шляхом приписування собі професійної кваліфікації, яка відрізняється від його дійсної кваліфікації, ні за допомогою неправильного повідомлення про свої зв'язки з будь-якими інститутами, організаціями або індивідами.

б) Психолог повинен надавати правдиву інформацію про інститути або організації, з якими він співпрацює.

в) Психолог не повинен використовувати свої зв'язки співпраці з Американською психологічною асоціацією або її відділами з метою, яка не відповідає тій, яка проголошена Асоціацією.

Принцип 5. Публічні заяви. Стриманість, наукова передбачливість і розуміння обмеженості наявних знань характеризують всі публічні заяви психологів, які прямо або опосередковано надають інформацію суспільству.

а) Психологи, які витлумачують психологію або її прикладні галузі клієнтам або широкій громадськості, зобов'язані робити повідомлення ясно й ретельно. Потрібно уникати перебільшення, схильності до сенсації й інших видів неправильного надання публічної інформації.

б) Коли психолог надає публічну інформацію про психологічні процедури й методи, він повинен прагнути того, щоб вказати, що вони повинні використовуватися тільки тими людьми, які навчені їхньому правильному використанню.

в) Психолог, працюючий на радіо або телебаченні, не повинен брати участі в комерційних заявах, які рекомендують покупку або використання результатів професійних досліджень.

Принцип 6. Конфіденційність. Гарантувати секретність інформації про індивіда, яка отримана психологом у ході його навчання, практики або дослідження, — це найперший обов'язок психолога. Таку інформацію не повідомляють іншим особам доки, поки не виникнуть певні важливі обставини.

а) Конфіденційно отримана інформація розкривається тільки після найретельнішого обмірковування й у тому випадку, коли є явна загроза індивідові або суспільству. При цьому вона повідомляється тільки представникам відповідних професій або суспільних лідерів.

б) Інформація, отримана в обстановці клініки або консультації, а також оцінки, яку надають дітям, студентам, особам, які проходять службу, або іншим особам (за винятком), обговорюється тільки в професійних цілях і тільки з людьми, яких це стосується. Письмові й усні звіти повинні відображати лише результати, які відповідають цілям оцінки. При цьому потрібно вживати всіх зусиль, щоб уникнути незаконного зазіхання на таємницю особистості.

в) Клінічні й інші матеріали, які використовуються при навчанні у школі, оголошуються тільки тоді, коли ідентичність досліджуваних відповідним чином прихована.

г) Забезпечується конфіденційність професійних повідомлень про індивідів. Тільки в тому випадку, коли автор і інші учасники дають свій спеціальний дозвіл, показують конфіденційні професійні відомості відповідним особам. Психолог відповідає за інформованість свого клієнта та про обмеження конфіденційності.

д) Тільки після явного дозволу допускається розкривати в публікаціях ідентичність учасників досліджень. Коли дані опубліковані без дозволу на ідентифікацію, психолог бере на себе відповідальність за відповідне маскування джерел своїх дослідницьких результатів.

е) Психолог повинен завжди вживати заходів для забезпечення конфіденційності при зберіганні й остаточному оголошенні конфіденційних результатів.

Принцип 7. Благополуччя клієнта. Психолог поважає недоторканність і захищає благополуччя людини або групи, з якими він працює.

а) Психолог, який працює на промисловому підприємстві, у навчальному закладі й інших соціальних місцях, де можуть виникнути конфлікти інтересів різних груп (як, наприклад, між підприємцями, між клієнтом і наймачем та таке інше) зобов'язаний установити для себе характер і спрямованість своїх відносин і відповідальності, при цьому інформувати всі зацікавлені групи про ці зобов'язання.

б) Коли виникає конфлікт серед професійних працівників, психолог повинен піклуватися, насамперед, про благополуччя всіх клієнтів і тільки в другу чергу зважає на інтереси своєї власної професійної групи.

в) Психолог повинен обмежити клінічну практику або консультацію, клієнта коли йому очевидно, що вона не має сенсу.

г) Психолог, який намагається отримати інформацію від індивіда про свою особистість у ході інтерв'ювання, тестування або оцінювання, або який допускає, щоб йому відкрили цю інформацію, робить це тільки після того, як точно встановлено, що особа, яка надає цю інформацію, повністю усвідомлює мету інтерв'ювання, тестування або оцінювання, а також те яким чином може бути використана ця інформація.

д) У випадку, коли потрібне відкликання, відповідальність психолога за благополуччя клієнта триває доти, поки цю відповідальність не візьме на себе та професійна особа, для якої необхідне відкликання, або поки відносини із психологом, який надає відкликання, не обмежуються спільною угодою. У випадках, коли відкликання, консультація тощо зазначені в умовах звертання й клієнт відмовляється від відкликання, психолог обережно звертає його увагу на можливу шкоду йому (клієнтові), психологові і його професії, а також про можливі наслідки із продовження їхніх відносин.

е) Психолог, якому потрібно використати психологічні тести для дослідницьких цілей, охороняє свого випробуваного, попереджаючи, що тести і їхні результати використовуються професійним шляхом.

є) Коли студентові пред'являється емоційно небайдужий йому змістовний матеріал, це об'єктивно обговорюється й додаються всі зусилля, щоб конструктивно керувати будь-якими виникаючими труднощами.

ж) Потрібно піклуватися про те, щоб забезпечити підходяще навколишнє оточення для клінічної роботи з метою запобігання як клієнта, так і психолога від реальної й приписуваної шкоди, а професію від осуду.

з) При використанні загальноприйнятих медикаментів для терапевтичних цілей психологові необхідно особливо подбати про те, щоб лікар, який співробітничав з ним, дав відповідні гарантії клієнтові.

Принцип 8. Взаємини із клієнтом. Психолог обов'язково інформує свого майбутнього клієнта про основні межі потенційних взаємин, які можуть вплинути на рішення клієнта щодо вступу в ці відносини.

а) До меж взаємин, які можуть вплинути на таке рішення клієнта, відносяться реєстрація інтерв'ю, використання матеріалу інтерв'ю в навчальних цілях і спостереження за інтерв'юванням сторонніх осіб.

б) Коли сам клієнт не компетентний в оцінці ситуації (як дитина, наприклад), особа, відповідальне за клієнта, інформується про обставини, які можуть вплинути на взаємини психолога з клієнтом.

в) Психолог зазвичай не вступає в професійні взаємини з членами своєї сім'ї, близькими друзями, товаришами й іншими особами, чиє благополуччя може бути порушено такими двосторонніми взаєминами.

Принцип 9. Безособистісне обслуговування. Психологічне обслуговування з метою діагностики для лікування або особистої консультації проводиться тільки в контексті професійних взаємин і не надається за допомогою публічних лекцій або демонстрацій, заміток у газетах або журналах, програм радіо або телебачення, пошти й інших подібних способів.

а) Підготовка повідомлень про людину й рекомендацій їй, що доставляють тільки поштою, неетична, якщо така оцінка не є складовою частиною тривалих взаємин клієнта з компанією, результатом чого є одержання психологом-консультантом особистого знання про клієнта, і тим самим забезпечується адекватність письмової оцінки її цілям, а також правильна інтерпретація її клієнтом. Ці повідомлення не повинні містити детального аналізу особистісних якостей людини, що взагалі можливо отримати тільки після ретельного інтерв'ювання досліджуваного. Ці повідомлення не повинні давати таких специфічних рекомендацій щодо використання людини на службі або її службового становища, які виходять за межі знань психологом вимог, пропонованих компанією щодо роботи. Повідомлення не повинні означати обмеження потреби компанії в проведенні таких видів її діяльності, як оцінки історії роботи, вивчення довідок, минулої служби в інших організаціях.

Принцип 10. Оголошення про надання послуг. Психолог повинен дотримуватися скоріше професійних, ніж комерційних стандартів в оголошенні своєї придатності щодо професійного обслуговування.

а) Психолог не повинен випереджено просити клієнтів про можливість поставити їм індивідуальний діагноз або провести лікування.

б) Індивідуальні відомості про психолога в телефонних книгах обмежуються лише ім'ям, досягнутим професійним рівнем, соціальним статусом, освітою, адресою й номером телефону. Вони можуть також містити визначення кількома словами галузі, у якій практикує даний психолог, наприклад, лікування дітей, осо-

бистісний відбір, промислова психологія. Повідомлення про його конкретні функції повинні бути досить скромними.

в) Оголошення про індивідуальну приватну практику обмежуються простим повідомленням імені, досягнутого професійного рівня, статусу диплома або посвідчення, адреси, номера телефону, годин роботи й коротким поясненням видів надаваних послуг. Оголошення агентства можуть включати імена службового персоналу з їхньою кваліфікацією. В інших випадках вони відповідають тим самим стандартам, що й індивідуальні оголошення.

г) Психолог або агентство, що повідомляє про неклінічні професійні послуги, можуть використати брошури, у яких описуються послуги, але їхня оцінка не надається. Вони можуть бути надіслані професіоналам, школам, торговельним фірмам, державним установам та іншим подібним організаціям.

д) Використання в брошурі «рекомендацій від задоволених осіб» не прийнято. Заяви, що психолог має унікальні прилади або має унікальні навички, яких немає в інших, робляться тільки тоді, коли публічно продемонстровано та науково доведено дієвість цих унікальних методів або приладів.

е) Психолог не повинен підтримувати (навіть у міру сил забороняти) міркування клієнта щодо перебільшення наданих їм послуг. Заяви клієнтові про ефективність послуг не повинні виходити за рамки тих, які психолог хотів би вселити клієнтові за допомогою професійно коректної публікації його результатів і їхньої інтерпретації у фаховому виданні.

Принцип 11. Внутріпрофесійні відносини. Психолог чесно поводить стосовно колег у галузі психології й в інших професіях.

а) Кожний член Асоціації взаємодіє відповідним чином з створеним Комітетом з наукової і професійної етики.

б) Психолог зазвичай не пропонує професійних послуг особі, яка одержує психологічну допомогу від інших професіоналів, за винятком тих випадків, коли є угода з останніми або коли професійні зв'язки клієнта з іншими професіоналами припинені.

в) Для благополуччя клієнтів і колег необхідно, щоб психологи в загальній практиці або спільній діяльності організовано і ясно домовилися щодо умов своїх зв'язків і їхніх можливих обмежень. Психологи, які виступають як наймачі в інших психологів, зобов'язані заздалегідь обговорити відповідні умови.

Принцип 12. Оплата праці. Фінансові питання в професійній практиці відповідають професійним стандартам, які забезпечують інтереси клієнта й професії.

а) У встановленні розцінок для професійних послуг психолог ретельно розглядає як платіжну спроможність клієнта, так і ціни, установлені іншими психологами, що займаються подібною діяльністю. Він готовий внести свій внесок у роботу, за яку він одержить мало або не одержить нічого.

б) Не надається ніякої винагороди або знижок в оплаті, а також ніяких інших форм плати за прохання клієнта про професійні послуги.

в) Психолог у клініці або консультації не повинен користуватися своїми взаєминами з клієнтом для надання матеріальної допомоги комерційним підприємствам будь-якого роду з метою одержання особистої вигоди або вигоди підприємства.

г) Психолог не повинен одержувати приватним шляхом плату або винагороду за професійну роботу з людиною, яка має право на його послуги через інститут або агентство. Особливості діяльності якого-небудь агентства можуть у певній мері сприяти приватній роботі його співробітників із клієнтами, і в цих умовах клієнт повинен бути повністю сповіщений про всякі заходи впливу на нього.

Принцип 13. Нерозголошення тесту. Психологічні тести й інші методи дослідження, цінність яких залежить від непоінформованості досліджуваного, не розголошуються й не описуються в популярних виданнях. В протилежному випадку тест може бути невалідним, як і сам метод дослідження. Доступ до таких методів обмежений тими людьми, хто професійно зацікавлений у них і гарантує їхнє професійне використання.

а) Приклади завдань, схожих на тестові, можуть під час обговорення відтворюватися в популярних статтях й інших виданнях, але самі тести й реально використовувані в них завдання не публікуються ніде, за винятком професійних видань.

б) Психолог відповідає за контроль над психологічними тестами й іншими методами дослідження, а також способами інструктажу, якщо їхня цінність може бути дискредитована шляхом розголошення.

Принцип 14. Інтерпретація тестів. Тестові оцінки, як і матеріали тесту, передаються тільки тим особам, які здатні їх інтерпретувати й використовувати належним чином.

а) Матеріали, призначені для повідомлення батькам або для оцінювання індивідів у школах, суспільних установах і в промисловості, ретельно розглядаються кваліфікованими психологами або консультантами для того, щоб при необхідності проконсультувати індивіда.

б) Результати тестів та інші дані, використовувані для оцінки або кваліфікації, повідомляються наймачам на роботу, родичам і іншим зацікавленим людям таким чином, що охороняє від помилкової інтерпретації або неправильного використання. Зазвичай повідомляється інтерпретація тестових результатів, а не оцінка.

в) Якщо батькам або учням повідомляються самі тестові результати, їх супроводжують відповідними засобами й вказівками для інтерпретації.

Принцип 15. Публікація тесту. Психологічні тести надаються для комерційної публікації тільки тим видавцям, які подають їх професійно й розповсюджують тільки серед тих, хто кваліфіковано їх використає.

а) Забезпечується видання посібника з тестів, методичних довідників і інших необхідних книг про тести, у яких описуються методи створення й стандартизації тестів, а також підсумовуються дослідження з їх валідності.

б) В рекомендаціях до тестів вказуються групи, для яких створений даний тест, і мета його використання. Вказуються також обмеження його надійності й ті особливості валідності, дослідження з яких відсутні або є недостатніми. Зокрема, рекомендації містять попередження щодо інтерпретацій, які можуть бути зроблені, але не є ще досить обґрунтованими.

в) Каталог і рекомендації, як правило, вказують ступінь тренування й професійну кваліфікацію, необхідні для правильної інтерпретації тесту.

г) У рекомендаціях й супровідних документах наголошуються принципи, сформульовані в «Стандартах для навчальних і психологічних тестів».

д) Результати тестування повинні бути скоріше реалістичними й описовими, ніж емоційними й переконувачими.

Принцип 16. Запобіжні заходи в дослідженнях. Психолог бере на себе зобов'язання, щодо благополуччя своїх досліджуваних, як тварин, так і людей.

Рішення відносно проведення дослідження повинно базуватися на конкретних міркуваннях конкретного психолога щодо того, як найкраще сприяти психологічній науці й людському благополуччю. Відповідальний психолог зважає альтернативні способи, якими можна оцінити внутрішню енергію й ресурси особистості. Вирішуючи провести дослідження, психологи повинні виконувати ці дослідження з повагою до тих людей, які беруть у них участь, і піклуючись про їхнє достоїнство й благополуччя. Принципи, якими варто керуватися, точно визначають етичну відпові-

дальність дослідника стосовно учасників протягом усього ходу дослідження, від первісного рішення провести його того часу, який необхідний для забезпечення конфіденційності отриманих результатів.

Ці принципи варто інтерпретувати в контексті етичних принципів проведення досліджень на людях, виданих американською психологічною асоціацією.

а) При плануванні роботи дослідник несе особисту відповідальність, за ретельну оцінку своєї етичної прийнятності, виходячи із цих принципів при дослідженні на людях.

б) Відповідальність за встановлення й підтримку прийнятної етичної практики в дослідженнях завжди лежить на конкретному досліднику. Дослідник відповідає за етичне поведіння з учасниками дослідження та всіх співробітників, асистентів, студентів і технічного персоналу, усіх, хто має відповідні обов'язки.

в) Етична практика вимагає, щоб дослідник інформував учасників про всі особливості дослідження, які, як передбачається, і можуть впливати на готовність людини взяти в ньому участь, а також пояснював всі інші особливості дослідження, які цікавлять його учасників. Відмова дати повне пояснення досліджуваному накладає ще більшу відповідальність на дослідника за забезпечення благополуччя й достоїнства учасника дослідження.

г) Відвертість і чесність є істотними характеристиками відносин між дослідником і учасником дослідження. Якщо методичні вимоги дослідження роблять необхідними скритність або обман, дослідникові потрібно забезпечити розуміння учасником причин цього й відновити колишні взаємини між ними.

д) Етична практика вимагає, щоб дослідник поважав право індивіда відмовитися від участі в дослідженні або перервати цю участь у будь-який момент дослідження. Обов'язок психолога забезпечити здійснення цього права вимагає особливої пильності. Рішення обмежити цей припис накладає ще більшу відповідальність на дослідника за забезпечення достоїнства й благополуччя учасників досліджень.

е) Дослідження починається із установаження ясної й справедливої угоди між дослідником і учасником дослідження, що роз'яснює відповідальність кожного. Дослідник зобов'язаний поважати всі обіцянки й зобов'язання, які увійшли в цю угоду.

є) Дослідник не має права на застосування по відношенню до учасників дослідження фізичного й психічного дискомфорту, шкоди й небезпеки. Якщо існує ризик таких наслідків, дослідник повинен

проінформувати про це учасників, одержати їхню згоду до початку роботи й вжити всіх можливих заходів, щоб зменшити шкідливі наслідки. Не можна використовувати ті методи дослідження, які можуть заподіяти серйозний і тривалий збиток його учасникам.

ж) Після того, як дані зібрані, етична практика вимагає, щоб дослідник дав учасникові повне пояснення характеру дослідження й усунув ті неправильні уявлення про нього, які могли виникнути. Якщо наукова або людська цінність дослідження виправдовує затримку пояснення або утаювання даних, на дослідника накладається особлива відповідальність переконати досліджуваних, що їм ніяких шкідливих наслідків дослідження не завдасть.

з) Якщо методи дослідження можуть привести до небажаних для учасника наслідків, дослідник відповідає за те, щоб виявити і уникнути їх.

и) Інформація, отримана про учасників у ході дослідження, є конфіденційною. Якщо існує можливість того, що сторонні можуть одержати доступ до такої інформації, етична практика вимагає, щоб ця можливість разом із заходами щодо забезпечення конфіденційності була пояснена учасникові. Це пояснення являє собою один з пунктів процедури по одержанню згоди щодо дослідження.

і) Психолог, який використовує в дослідженнях тварин, суворо дотримується виконання Правил відношення до тварин, складених комітетом із запобіжних заходів і стандартів у дослідженнях на тваринах й прийнятих Американською психологічною асоціацією.

ї) Дослідження на людях, у яких використовуються експериментальні медикаменти, варто проводити тільки в такій обстановці, як клініки, госпіталі, або в особливо сприятливих умовах, що забезпечують безпеку суб'єктів.

Принцип 17. Значущість публікацій. Значущість стосується тих осіб, хто брав участь у виданні, і визначається пропорційно їхній участі.

а) Основні внески професійного характеру, зроблені декількома особами в загальний проект, розглядаються як співавторство. Експериментатор або автор, що вніс принциповий вклад у видання, ставиться в списку на перше місце.

б) Другорядні внески професійного характеру, канцелярська й інша професійна робота, а також інші другорядні форми участі відзначаються у виносках або у вступній частині.

в) Шляхом спеціального цитування відзначаються неопубліковані й опубліковані матеріали, які мали безпосередній вплив на дослідження або публікацію.

г) Психолог, який склав збірник і редагував його, або видає матеріали симпозіуму, збірник робіт, повинен публікувати його під заголовком симпозіуму або комітету зі своїм ім'ям як голови симпозіуму або редакційної колегії серед імен інших учасників.

Принцип 18. Відповідальність перед організацією. Психолог поважає права й репутацію інституту або організації, з якою він співпрацює.

а) Матеріали, підготовлені психологом як частина його постійної роботи під спеціальним керівництвом його організації, є власністю цієї організації. Ці матеріали надають психологові для використання або публікації відповідно до правил видачі дозволів, надання прав і інших порядків, установлених його організацією.

б) Інші матеріали, які мають другорядне відношення до діяльності установи й за які психолог несе індивідуальну відповідальність, публікуються з відмовою установи від будь-якої відповідальності за них.

ЕТИЧНІ ПРИНЦИПИ Й ПРАВИЛА РОБОТИ ПСИХОЛОГА (Росія)

Сучасний рівень психологічної науки й практики, високий ступінь їхнього впливу на соціальні й економічні процеси постійно вимагають спеціальної регламентації дій психологів як у процесі дослідницької роботи, так і в ході практичної реалізації їхніх рекомендацій. Дії психологів можуть не поліпшити, а погіршити психологічний клімат у колективі, посилити негативний стан і положення людини, скомпрометувати, в остаточному підсумку, психологічну науку.

Підвищення ефективності роботи психологів у різних галузях народного господарства, освіти й охорони здоров'я, недопущення випадків дискредитації психології вимагають введення в практику етичних принципів і правил роботи психолога. Це означає, що нині рівень професіоналізму психолога визначається не тільки його теоретичними знаннями, методологічною й методичною підготовкою, а й здатністю будувати свою діяльність із урахуванням етичних норм.

У перспективі, мабуть, психологам необхідно ввести у свою діяльність таку ж строгу регламентацію, якої дотримуються наші закордонні колеги практично в усьому світі. Введення атестації психологів, які працюють у науково-практичній галузі, видача ліцензій для психологічної практики актуальні на сьогодні.

Обов'язковою умовою при цьому є знання й дотримання етичних принципів і правил роботи психолога

1. Обов'язки та права психолога.

1. Психолог повинен брати активну участь у вирішенні питань наукового, соціального, виробничого життя.

1.1. Підвищувати засобами психології продуктивність праці і якість продукції, знижувати матеріальні, енергетичні, часові витрати й витрати робочої сили.

1.2. Сприяти психологічними засобами впровадженню соціальних, технічних, технологічних і інших нововведень.

1.3. Поліпшувати якість підготовки фахівців шляхом застосування психологічної профорієнтації, профконсультації, профвідбору, профнавчання й психопрофілактики.

1.4. Сприяти зниженню плинності кадрів, формуванню стабільних колективів, регулювати міграції населення, спираючись на психологічні закономірності цих явищ.

1.5. Сприяти поверненню до активного трудового й соціального життя людей, які потребують психологічної реабілітації та психологічної консультації з професійних питань та з проблем особистісного й громадського життя.

1.6. Прагнути до досягнення у робітників і фахівців задоволеності своєю працею за рахунок психологічної оптимізації параметрів навколишнього середовища, устаткування, технологічних процесів.

1.7. Прогнозувати соціально-психологічні наслідки соціальних, наукових і технічних інновацій.

1.8. Розвивати теоретичне й методичне забезпечення психологічної науки.

1.9. Керуватися у своїй діяльності етичними принципами й правилами законом «не нашкодь».

2. Психолог має право, застосовуючи методи психологічної науки:

2.1. Одержувати конфіденційну інформацію про психологічні властивості особливості й стани людей, які виступають у якості досліджуваних.

2.2. Формулювати рекомендації з оптимізації діяльності робітників і розподілу їх по робочих місцях.

2.3. Брати участь у роботі комісій з обговорення й узгодження проектів, уставів, законів та таке інше.

2.4. Проводити дослідження причин трагедій, аварій, різного роду подій і доповідати їх результати на засіданнях комісій по їхньому розслідуванню.

2.5. Брати участь у роботі з удосконалювання методів виховання, навчання й впроваджувати їх у практику.

2.6. Брати участь у роботі прийомних, кваліфікаційних, атестаційних комісій у якості їхнього члена.

2.7. Вивчати й домагатися, якщо буде потреба, зміни експлуатаційних характеристик устаткування, параметрів технологічних процесів, оточуючого середовища.

2.8. Використовувати матеріали своєї роботи в процесі індивідуально-психологічного консультування на підприємствах, у школах, у консультативних пунктах і в лікувальних установах, повідомляти про них на конференціях, з'їздах і в пресі.

2.9. Розробляти нові методи роботи психолога й одержувати на них авторські права з усіма юридичними наслідками.

II. Організація діяльності психолога.

3. Суб'єкти й об'єкти психологічної діяльності.

3.1. Психолог — це особа, яка має спеціальну психологічну освіту, що підтверджено державним дипломом, і представляє науково-дослідну, навчальну, виробничу, лікувальну, кооперативну або іншу організацію.

3.2. В якості замовника можуть виступати керівники державної або кооперативної організації, приватна особа, які звернулися до психолога за консультацією психологічного характеру, ознайомлені з принципами й правилами роботи психолога і погоджуються з ними.

Також в якості замовника може виступати сам психолог, якщо йому доручене здійснення на основі результатів дослідження психокорекційного впливу, або сам досліджуваний, якщо на основі результатів дослідження він має намір здійснювати в тій або іншій формі самовдосконалення (аутотренінг та таке інше).

3.3. У якості досліджуваного виступає особа, яка погодилась бути об'єктом психологічного дослідження, з причин особистісного, наукового, виробничого, або соціального інтересів.

3.4. В якості результатів дослідження психолога виступає теоретичний, методичний, експериментальний матеріал, зафіксований у формі звітних документів прийнятого зразка, який повно, вірогідно й об'єктивно відображає досліджуваного з погляду завдань замовника.

Результати дослідження, які свідомо або ненавмисно розповсюджені, набувають характеру самостійного компонента психологічної діяльності, при цьому позитивні й негативні наслідки яких повинні бути регламентовані.

4. Суб'єкт-об'єктні відносини в психологічній діяльності.

4.1. Психолог одержує замовлення від замовника, складає у взаємно погодженій формі технічне завдання на дослідження (роботу), домовляється про розподіл прав і обов'язків між психологом, замовником та досліджуваним, про взаємні зобов'язання в спільній діяльності.

4.2. Психолог підбирає адекватні завданням психологічної діяльності, теоретичні концепції, методи роботи, конкретні методики дослідження й роботи з досліджуваним, способи обробки первинних даних для формування результатів дослідження

4.3. Психолог здійснює безпосередню роботу з досліджуваним у формі спостереження, бесіди, анкетування, інтерв'ювання, тестування та інших видів дослідження.

4.4. Психолог обробляє первинні матеріали, здійснює їхню інтерпретацію, обговорює отримані дані з компетентними колегами, формулює загальні висновки й висновки по факторах, які цікавлять замовника.

4.5. Психолог передає замовникові свої висновки й рекомендації, які стосуються досліджуваного й відповідають на питання замовника. Вони ґрунтуються на результатах дослідження у формі письмового документа, усного повідомлення, публікації в пресі.

4.6. Замовник застосовує до досліджуваного рекомендації психолога у вигляді психокорекційного, психолого-педагогічного, навчального, адміністративного впливу. У зв'язку з цим може змінити ергономічні й інженерно-психологічні фактори робітничого середовища, параметри устаткування, умови трудової діяльності та таке інше.

У багатьох випадках психолог сам застосовує до досліджуваного розроблені ним на підставі попереднього дослідження рекомендації (психотерапія, консультування, тренінг і таке інше). Часто сам досліджуваний застосовує до себе рекомендації психолога.

III. Принципи і правила роботи психолога.

Етика роботи психолога ґрунтується на загальнолюдських моральних цінностях. Передумови вільного й всебічного розвитку особистості і її поваги, зближення людей, створення справедливого гуманного, процвітаючого суспільства є визначальними для діяльності психолога. Етичні принципи й правила роботи психолога формулюють умови, при яких зберігаються й усталюються його професіоналізм, гуманність дій, повага людей, з якими він працює, реальна користь від його зусиль.

5. Принцип «Не нашкодь» вимагає від психолога такої організації своєї роботи, щоб ні її процес, ні її результати не нанесли досліджуваному шкоди його здоров'ю, стану або соціальному

положенню. Виконання принципу регламентують правила відносин психолога з клієнтом і замовником, а також вибору адекватних методів дослідження й спілкування.

5.1. Правило взаємоповаги психолога і клієнта. Психолог повинен поважати клієнта, його права і свободи, проголошені й гарантовані Конституцією РФ. Робота з клієнтом допускається тільки після одержання його згоди. Співпраця пропонується після повідомлення клієнту мети дослідження, застосування методів й способів використання отриманої інформації.

5.2. Правило безпеки для клієнта щодо застосовуваних методик. Психолог застосовує тільки такі методики дослідження, які не можуть бути небезпечними для здоров'я і стану клієнта.

5.3. Правило попередження неправильних дій замовника щодо досліджуваного. Психолог формулює свої рекомендації, організує зберігання, використання й публікацію результатів дослідження таким чином, щоб виключити їхнє застосування поза тими завданнями, які були погоджені між психологом і замовником і які могли б погіршити положення досліджуваного. Психолог інформує досліджуваного про характер переданої замовникові інформації й робить це тільки після одержання згоди останнього.

6. Принцип компетентності психолога вимагає від психолога братися за рішення тільки тих питань, з яких він професійно обізнаний і для рішення яких володіє практичними методами роботи й наділений відповідними правами й повноваженнями виконання психокорекційних або інших впливів. Виконання принципу забезпечується правилами, які регламентують відносини психолога із замовником, досліджуваним, результатами дослідження.

6.1. Правило співробітництва психолога й замовника. Психолог зобов'язаний повідомити замовника про реальні можливості сучасної психологічної науки в області поставлених замовником питань, про межі своєї компетентності й своїх можливостей. Психолог повинен повідомити замовникові про принципи й правила психологічної діяльності й отримати згоду замовника керуватися ними при використанні методів і матеріалів психологічного характеру.

6.2. Правило професійного спілкування психолога з клієнтом. Психолог повинен володіти методами психодіагностичної бесіди, спостереження, психолого-педагогічного впливу на такому рівні, що дозволяв би, з одного боку, максимально ефективно вирішувати поставлене завдання, а з іншого боку — підтримувати у клієнта почуття симпатії й довіри, задоволення від спілкування із психологом. Якщо клієнт хворий, то застосування будь-яких методів дослідження й профілактики припустимо тільки з дозволу лікаря або за зго-

дою інших осіб, що представляють його інтереси. Виконувати психотерапевтичну роботу із хворим психолог може тільки узгоджено з лікарем і при наявності спеціалізації по медичній психології.

6.3. Правило обґрунтованості результатів дослідження психолога. Психолог формулює результати дослідження в термінах і поняттях, прийнятих у психологічній науці, підтверджуючи свої висновки пред'явленням первинних матеріалів дослідження, їхній математико-статистичній обробці й позитивним висновком компетентних колег. При вирішенні будь-яких психологічних завдань проводиться дослідження, яке завжди повинно опиратися на попередній аналіз літературних даних з окресленої проблеми.

7. Принцип неупередженості психолога не допускає упередженого відношення до досліджуваного, формулювання висновків і здійснення дій психологічного характеру, що суперечать науковим даним, яке б суб'єктивне враження досліджуваній не робив своїм виглядом, юридичним і соціальним станом, яким би позитивним або негативним не було відношення замовника до досліджуваного. Принцип виконується, якщо виконуються правила, що регламентують вплив на результати дослідження особистості самого досліджуваного, психолога й замовника.

7.1. Правило адекватності методик, застосовуваних психологом. Психолог може застосовувати лише ті методики, які адекватні цілям проведеного дослідження, віку, статі, освіті, загальному стану досліджуваного, умовам експерименту. Методики, крім цього, обов'язково повинні бути стандартизованими, нормалізованими, надійними й валідними, адаптованими до контингенту досліджуваних.

7.2. Правило науковості результатів дослідження психолога. Психолог повинен застосовувати методи обробки й інтерпретації даних, які одержали наукове визнання й не залежні від його наукових пристрастей, суспільних захоплень, особистих симпатій до досліджуваних певного типу, соціального стану, професійної діяльності. У результатах дослідження повинно бути тільки те, що неодмінно одержить будь-який інший дослідник такої ж спеціалізації й такої ж кваліфікації, якщо він повторно зробить інтерпретацію первинних даних, які пред'являє психолог.

7.3. Правило виваженості відомостей психологічного характеру, переданих замовникові психологом. Психолог передає замовникові результати дослідження в термінах і поняттях, відомих замовнику у формі конкретних рекомендацій, які не дозволяють їх домислювання, розгляду особистості досліджуваного поза тими завданнями, які були поставлені перед психологом. Психолог

керується тільки інтересами справи й не передає ніяких відомостей, які могли б погіршити положення досліджуваного, замовника, колективу, у якому вони співробітничать.

8. Принцип конфіденційності діяльності психолога означає, що матеріал, отриманий психологом у процесі його роботи з досліджуванним на основі довірчих відносин, не підлягає свідомому або випадковому розголошенню поза погодженими умовами й повинен бути представлений таким чином, щоб він не міг скомпрометувати ні досліджуваного, ні замовника ні психолога, ні психологічну науку. Принцип виконується в тому випадку, якщо відповідними правилами регламентується процес обміну інформацією психологічного характеру між замовником і психологом, між замовником і досліджуванним.

8.1. Правило кодування відомостей психологічного характері. Психолог зобов'язаний на всіх матеріалах психологічного характеру, починаючи від протоколів і закінчуючи підсумковим звітом, вказувати не прізвиська, імена, по батькові досліджуваних, а привласнений їм код, що складається з деякого числа цифр і букв. Документ, у якому вказуються прізвисьце, ім'я, по батькові досліджуваного й відповідний йому код, відомий тільки психологові, оформляється в єдиному екземплярі, зберігається окремо від експериментальних матеріалів у недоступному для сторонніх місці й передається замовникові по акту, якщо це необхідно за умовами роботи.

8.2. Правило контрольованого зберігання відомостей психологічного характеру. Психолог повинен попередньо погодити із замовником список осіб, які одержують доступ до матеріалів, що характеризують досліджуваного, місце й умови їхнього зберігання, мету їхнього використання й строки знищення.

8.3. Правило коректного використання відомостей психологічного характеру. Психолог повинен дійти згоди із замовником про виключення випадкового або навмисного повідомлення досліджуваному результатів його дослідження, які можуть його травмувати, і створити умови для виконання цієї угоди. Відомості психологічного характеру про досліджуваного у жодному разі не повинні підлягати відкритому обговоренню, передачі або повідомленню кому-небудь поза формами, рекомендованими психологом.

9. Принцип обізнаної згоди вимагає, щоб психолог, замовник і досліджувані були сповіщені про етичні принципи й правила психологічної діяльності, цілі, засоби і передбачувані результати психологічної діяльності й брали в ній добровільну участь.

ЕТИЧНІ СТАНДАРТИ ДЛЯ ПСИХОЛОГА

Мадрид, Іспанія, 1987рік

Офіційна організація психологів це — професійна асоціація, яка об'єднує усіх дипломованих фахівців-психологів в Іспанії, за винятком Каталонії. За даними на жовтень 1988 р., у її склад входять 17 тис. членів — представників всіх галузей психології: практиків, викладачів і дослідників.

На I з'їзді Офіційної організації психологів у Мадриді в травні 1984 року Керівна рада прийняла на себе зобов'язання по створенню етичного кодексу для професійних психологів, виходячи з попереднього проекту, представленого з'їзду професором А.Ф.Бардажи. На робочій нараді в січні 1987 р., у якій взяли участь представники багатьох психологічних асоціацій і навчальних закладів, у проект були внесені різні зміни й доповнення, після чого він широко обговорювався науковою громадськістю. Остаточний варіант був розповсюджений серед всіх членів організації і рекомендований Офіційній колегії психологів Каталонії.

ВСТУП

Пункт 1. Теперішні етичні стандарти призначені для використання як керівництво в професійній діяльності у всіх її формах. Офіційна організація психологів відповідає за них, і відповідно до них буде оцінювати роботу всіх своїх членів.

Пункт 2. Діяльність психологів визначається, насамперед, принципами взаємної терпимості й законності, демократичним шляхом установленими в іспанській державі.

Пункт 3. У своїй професійній діяльності психологи повинні враховувати правила, які діють у тому соціальному оточенні, де вони працюють, розглядаючи їх як елементи існуючої ситуації й оцінюючи наслідки дотримання або відхилення від них для професійної діяльності психологів.

Пункт 4. Психологи можуть нівелювати будь-який вид обмежень, або перешкод своєї професійної незалежності й законному здійсненню своїх професійних функцій відповідно до прав і обов'язків, встановлених теперішнім кодексом.

ЗАГАЛЬНІ ПРИНЦИПИ

Пункт 5. Діяльність психолога спрямована на досягнення таких гуманітарних і соціальних цілей, як благополуччя, здоров'я, висо-

ка якість життя, повний розвиток індивідів і груп у різних формаціях індивідуального й соціального життя. Оскільки психолог є не єдиним професіоналом, чия діяльність спрямована на досягнення цих цілей, обмін і співробітництво із представниками інших професій бажані й, у деяких випадках, необхідні, без яких-небудь упереджень стосовно компетенції й знань кожного з них.

Пункт 6. Психологія, як і будь-яка інша професія, має свої принципи, загальні для всіх професійних з етичною спрямованістю: повага до особистості, захист людських прав, почуття відповідальності, чесність і щирість стосовно клієнта, обачність у застосуванні інструментарію і процедур, професійна компетентність, твердість у досягненні мети.

Пункт 7. Психологи не повинні брати участі або сприяти розробці методів, спрямованих проти волі індивіда і його фізичної або психологічної недоторканності. Безпосередня розробка або сприяння в здійсненні катувань або знущань, крім того, що є злочином, являє собою найбільш тяжке порушення професійної етики психологів. Вони не повинні ні в якій якості, ні як дослідники, ні як помічники, або співники брати участь у катуваннях або будь-яких інших жорстоких, негуманних або принизливих діях. Хто б не був їхній об'єкт, які б обвинувачення або підозри проти цієї особи не висувалися і яка б інформація не могла б бути отримана від нього таким шляхом в умовах військового конфлікту, громадянської війни, революції, терористичних акцій або будь-яких інших обставин, які могли б бути витлумачені як виправдання таких дій.

Пункт 8. Всі психологи повинні, як мінімум, інформувати свої професійні об'єднання про порушення прав людини, знущання, жорстокість, негуманні або принизливі умови їх професійного висновку, хто б не був їхньою жертвою, і про будь-який такий випадок, що став їм відомим у їхній професійній практиці.

Пункт 9. Психологи повинні поважати релігійні й моральні переконання своїх клієнтів і враховувати їх при опитуванні, необхідному при професійному втручанні.

Пункт 10. При наданні допомоги психологи не повинні здійснювати дискримінацію за ознакою походження, віку, расової й соціальної приналежності, статі, віросповідання, ідеології, національності або будь-яких інших розходжень.

Пункт 11. Психологи не повинні використовувати владу, або перевагу стосовно клієнта, які дає їхня професія, для отримання прибутку, або одержання переваг, як для себе, так і для третіх осіб.

Пункт 12. Особливо в письмових документах психологи повинні бути надзвичайно обережні й критичні стосовно своїх концепцій і висновків з огляду на можливість їхнього сприйняття як зневажливі й що дискримінують, наприклад, адаптований — неадаптований, інтелігентний — неінтелігентний.

Пункт 13. Психологи не повинні застосовувати маніпулятивні процедури з метою домогтися звертання до них певних клієнтів, а також діяти таким чином, щоб виявитися монополістами у своїй професійній галузі. Психологи, які працюють у громадських організаціях, не повинні використовувати цю перевагу для збільшення власної приватної практики.

Пункт 14. Психолог не повинен допускати використання свого імені або підпису особами, які не мають належної кваліфікації й підготовки, для незаконного застосування психологічних методів. Психологи повинні повідомляти про всі випадки зазіхання на чужі права, які стали їм відомі. Марні й засновані на обмані дії не повинні прикриватися кваліфікацією психолога.

Пункт 15. У випадку, коли особисті інтереси клієнта вступають у протиріччя з інтересами установи, психолог повинен постаратися виконувати свої функції з максимальною неупередженістю. Звертання за допомогою в дану установу припускає врахування інтересів клієнта, повагу й увагу до нього з боку психолога, який у відповідних обставинах може виступати як його захисник стосовно адміністрації, установи.

Про професійну компетентність й відносини з іншими професіоналами

Пункт 16. Права й обов'язки професійного психолога ґрунтуються на принципі професійної незалежності й автономії, незалежно від службового положення в певній організації й від професіоналів більш високого рангу й адміністрації.

Пункт 17. Професійний статус психолога базується на його здібностях і кваліфікації, необхідних для виконання його обов'язків. Психолог повинен бути професійно підготовленим і мати спеціалізацію в застосуванні методів, інструментарію й процедур, притаманних даній галузі психології. Частиною його роботи є постійна підтримка на сучасному рівні своїх професійних знань і вмінь.

Пункт 18. Психолог не повинен застосовувати методи й процедури, які не пройшли достатньої апробації в рамках сучасних наукових знань, без упередження стосовно існуючої розмаїтості теорій і шкіл. У випадку досліджування психологічних методик, які ще не одержали наукової оцінки, клієнти повинні бути повністю сповіщені про це заздалегідь.

Пункт 19. Всі психологічні дані, як результати обстеження, так і відомості про втручання й лікування повинні бути доступні тільки для професійних психологів, у чій обов'язки входить нерозголошення їх серед некомпетентних осіб. Психологи повинні вживати заходів для відповідного зберігання професійної документації.

Пункт 20. Коли інтереси психологічного обстеження або втручання вимагають тісного співробітництва з професіоналами інших галузей, психологи повинні забезпечувати відповідну взаємодію так, щоб вона була спрямовано лише на благо психолога і його клієнта.

Пункт 21. Психологічні методи не повинні змішуватися — як у застосуванні, так у їхньому поданні громадськості — з методами, далекими науковим основам психології.

Пункт 22. Не відмовляючись від наукової критики там, де вона необхідна, психологи не повинні дискредитувати колег або представників інших професій, які використовують ті ж або інші наукові методи, й повинні проявляти повагу до тих шкіл й напрямків, які науково й професійно компетентні.

Пункт 23. Робота психолога базується на праві й обов'язку проявляти повагу особливо в галузях, які близько стикаються у своїй діяльності із психологією.

ПРО ВТРУЧАННЯ

Пункт 24. Психологи повинні відмовитися від втручання, якщо вони впевнені, що їхня допомога буде використана на шкоду або проти законних інтересів індивідів, груп, організацій або громад.

Пункт 25. Здійснюючи втручання стосовно індивідів, груп, організацій або громадян, психолог повинен надати їм необхідну інформацію про основні розв'язувані проблеми, поставлені цілі і використовувані методи. У випадку неповнолітніх або юридично недієздатних осіб батьки або опікуни повинні бути проінформовані. У кожному разі варто уникати маніпулювання індивідами й прагнути до розвитку й автономності конкретного випадку.

Пункт 26. Психолог повинен прагнути до завершення втручання й не продовжувати його методами приховання інформації або обману як у випадку досягнення поставленої мети, так і у випадку неможливості її досягнення після застосування доступних методів і засобів протягом достатнього часу. В останньому випадку індивід, група, організація або громада повинні бути інфор-

мовані про те, які інші психологи або представники інших галузей знання можуть продовжити втручання.

Пункт 27. У жодному разі воля клієнта — як відносно припинення втручання, так і відносно консультації в іншого психолога або іншого фахівця — не повинна бути обмежена. Варто заохочувати здатність клієнта приймати рішення на основі достатньої інформації. Психолог може відмовитися продовжувати втручання, якщо воно здійснюється одночасно із втручанням іншого типу, виконуваним іншим професіоналом.

Пункт 28. Психологи не повинні користуватися владою, яку дає їм їхній статус для вимоги особливих робочих умов або оплати, що перевершує прийняту у звичайних обставинах.

Пункт 29. Психолог не повинен дозволяти утягнути себе професійно в неясну ситуацію, де його роль або функції виявляться недоречні або двозначні.

Пункт 30. Психологи не повинні втручатися в дії, початі іншими фахівцями.

Пункт 31. У випадку, коли послуги психолога потрібні для рекламної або комерційної компанії, він повинен співробітничати з метою забезпечення правдивості інформації й охорони інтересів індивідів.

Пункт 32. Психологи повинні дотримувати особливої обережності в тому, щоб не викликати необґрунтованих очікувань, здійснити які вони згодом виявляться професійно не здатні.

ПРО ДОСЛІДНИЦЬКІ РОБОТИ Й ОСВІТУ

Пункт 33. Всі психологи, у якій би галузі психології вони не працювали, повинні прагнути сприяти прогресу науки взагалі й психології зокрема, здійснюючи дослідження й дотримуючись наукових підходів у своїй діяльності, а також передаючи свої знання студентам і іншим професіоналам.

Пункт 34. При виконанні досліджень психологи повинні категорично відмовлятися від дій, які можуть призвести до постійного, непоправного або не необхідного збитку для досліджуваних. Учасники будь-якої дослідницької програми повинні виразити свою недвозначну згоду на проведення експериментів; у випадку неповнолітніх або юридично недієздатних осіб така згода повинна бути отримана від батьків або опікунів.

Пункт 35. Якщо психологічне дослідження супроводжується яким-небудь тимчасовим збитком або дискомфортом, як, наприклад, шок або сенсорна депривація, дослідник повинен у першу

чергу впевнитися в тому, що всі учасники дослідів діють зовсім вільно, без стороннього тиску в будь-якій формі; до участі в експерименті не повинен бути допущений ніхто доти, поки дослідник не переконається, що про цей збиток досліджувані були сповіщені заздалегідь і дали свою згоду. Навіть у випадку згоди перед експериментом досліджуваний може ухвалити рішення щодо своєї подальшої неучасті в програмі у будь-який момент.

Пункт 36. Якщо умови експерименту вимагають дезінформації або обману досліджуваного, психолог повинен переконатися в тому, що це не призведе до скільки-небудь тривалого збитку для учасників досвіду, і в кожному разі експериментальний характер і необхідність обману повинні бути розкриті при закінченні експериментальної програми.

Пункт 37. Психологічні дослідження в нормальній ситуації, як експериментальні, так і обсерваторні, повинні завжди виконуватися з повагою стосовно достоїнства індивіда, його вірувань, інтимних ситуацій, скромності й цнотливості при дослідженні сексуального поведіння, а також при обстеженні старих, хворих, ув'язнених, тобто осіб, які соціально обмежені й переживають серйозну людську драму.

Пункт 38. При експериментах над тваринами страждання, шкода або дискомфорт, що не є абсолютно необхідними для досягнення поставленої дослідницької мети й виправданими з погляду науки й інтересів людини, повинні бути виключені або зведені до мінімуму. При хірургічних операціях на тваринах повинні застосовуватися знеболювання й вживатися необхідні заходи щодо запобігання ускладненням. Персонал, який безпосередньо займається дослідницькою роботою із тваринами, повинен керуватися міжнародними стандартами.

ПРО ОДЕРЖАННЯ Й ВИКОРИСТАННЯ ІНФОРМАЦІЇ

Пункт 39. Психологи при здійсненні своїх професійних функцій повинні ретельно оберігати право клієнта на конфіденційність. Лише вкрай необхідна для виконання певних дій інформація повинна бути отримана психологом і завжди тільки за згодою клієнта.

Пункт 40. Вся інформація, отримана психологами про клієнта, як з його повідомлення, так і в результаті професійних спостережень, є їхньою професійною таємницею, збереження якої — їхнє професійне право й обов'язок. Розголошення такого роду відомостей можливо тільки по спеціальному дозволу клієнта. Психоло-

ги повинні стежити за тим, щоб їхні співробітники дотримувались тих самих правил щодо інформації.

Пункт 41. При здійсненні втручання на прохання самого клієнта й на підставі отриманої від нього інформації інформація про клієнта може бути повідомлена третій особі тільки по спеціальному дозволу клієнта й у певних її межах.

Пункт 42. Якщо обстеження або втручання здійснюється з ініціативи іншої особи (судді, представника органів освіти, батьків, наймача й таке інше), а не самого обстежуваного, то він або його батьки й опікуни повинні бути сповіщені про обстеження або втручання, а також про те, кому буде направлений звіт психолога. Обстежуваний вправі знати зміст звіту за умови, що це не створить серйозної небезпеки для нього або для психолога.

Пункт 43. На результати психологічного обстеження, проведеного за запитом установи або організації, поширюються всі вимоги попереднього пункту. Як психолог, так і організація, яка звернулася до нього, зобов'язані зберігати таємницю й дотримуватися у своїх діях меж, обумовлених метою дослідження. У випадку витребування відповідних даних іншими інстанціями з метою планування, оцінки трудових ресурсів і таке інше імена й інше, що дозволяють упізнати клієнта, повинні бути упущені (за винятком тих випадків, коли вони абсолютно необхідні).

Пункт 44. Інформація, отримана психологом у процесі його професійної діяльності, не повинна бути використана ним у своїх інтересах або в інтересах третіх осіб, а також для створення упредження в клієнта.

Пункт 45. Усна, друкована, аудіовізуальна й інша публікація клінічних випадків з ілюстративними, освітніми або науковими цілями повинна здійснюватися так, щоб було неможливо ідентифікувати описувану особу, групу або організацію. Якщо ймовірність такого впізнання існує, необхідне одержання згоди клієнта.

Пункт 46. Зберігання письмових або таких, що перебувають в електронному банку інформації психологічних даних (результатів опитувань, тестування й таке інше) здійснюється під особисту відповідальність психолога, в умовах, які виключають доступ до них сторонніх осіб.

Пункт 47. У випадку присутності третіх осіб, не потрібних для чинених психологом професійних дій, таких як студенти або практиканти, на нього потрібна попередня згода клієнта.

Пункт 48. Звіт психолога повинен бути ясним, точним, чітким й зрозумілим для адресата. Повинні бути зазначені межі розпочатих дій, ступінь вірогідності отриманої інформації, постійний або

тимчасовий характер виявлених явищ, застосовані методики й відомості про професіонала, який виконав роботу.

Пункт 49. Смерть або зникнення клієнта не звільняє психолога, виступає він у приватній якості або як представником громадської організації, від зберігання професійної таємниці.

ПРО РЕКЛАМУ

Пункт 50. Реклама послуг психолога повинна здійснюватися в стриманій формі, із вказівкою професійної кваліфікації, ученого ступеня, членського номера в ООП і, коли це доречно, галузі психології й застосовуваних методів. У жодному разі не повинна повідомлятися сума гонорару, даватися які-небудь гарантії, звеличуватися професійні досягнення й перераховуватися успішні випадки. Обов'язково варто подавати точні відомості про професіонала, який склав рекламний текст.

Пункт 51. Повідомлення про себе яким-небудь чином (у рекламі, на табличці, візитних картках, у програмах) неправильних відомостей: не присудженого наукового ступеня, двозначної титулатури, що, не будучи помилковою, може призвести до помилкового розуміння, крім того, що є кримінально карною дією, є також грубим порушенням професійної етики. Таким же є використання довіри громадськості, коли мова йде про процедури сумнівної ефективності.

Пункт 52. Психолог не повинен допускати використання свого імені й професійного престижу для реклами споживчих товарів і тим більше для сумнівної пропаганди.

Пункт 53. Психологи, однак, можуть брати професійну участь в освітніх програмах для населення, які переслідують соціально корисні цілі: освіта, в галузі культури, пропаганда здорового способу життя, професійна орієнтація.

Пункт 54. Психологи, які вдаються у своїй професійній діяльності до псевдонімів, повинні зареєструвати їх в ООП.

ПРО ГОНОРАРИ Й ОПЛАТУ ПРАЦІ

Пункт 55. Психологи повинні відмовлятися від роботи в таких умовах, коли оплата їхньої праці означала б приниження їхньої професії або вела до несумлінної конкуренції.

Пункт 56. Однак, у вигляді виключення, психологи можуть надавати професійні послуги безкоштовно тим клієнтам, які гостро їх потребують, але не в змозі оплатити.

Пункт 57. Психологи, які займаються приватною практикою, повинні заздалегідь повідомити клієнта про розмір свого гонорару.

Пункт 58. ООП може встановлювати мінімальний розмір оплати певних професійних дій відповідно до їх характеру, тривалості й інших факторів.

Пункт 59. Стягнення плати за послуги психолога здійснюється не залежно від успішності втручання або від певного результату дій психолога.

Пункт 60. Психологи в жодному разі не повинні стягувати плати за направлення клієнтів до інших професіоналів.

ЗАКОНОДАВЧІ ГАРАНТІЇ

Пункт 61. ООП засновує Комітет з етики для спостереження за інтерпретацією й дотриманням цих стандартів. ООП бере на себе зобов'язання поширювати їх серед всіх психологів-професіоналів, а також громадських організацій. ООП також зобов'язується забезпечити вивчення їх студентами-психологами всіх університетів.

Пункт 62. Порушення правил, установлених цими стандартами, повинні доводитися до відомості Комітету з етики. Після того, як обидві сторони будуть вислухані, комісія з етики повинна прийняти резолюцію про відповідні дисциплінарні санкції.

Пункт 63. ООП гарантує захист своїм членам, якщо в здійсненні своїх професійних функцій вони піддадуться нападкам або погрозам, особливо захист у дотриманні професійної таємниці, достоїнства й незалежності психолога.

Пункт 64. ООП постарається забезпечити формування погляду на теперішні стандарти, що є формальним зобов'язанням психологів-професіоналів перед іспанським суспільством і відповідними цінностями суспільства в цілому.

Пункт 65. Усі спірні питання щодо стандартів по етиці психолог повинен вирішувати у Комітеті з етики.

Питання для самоперевірки

- 1. У чому сутність правової та моральної регуляції професійної діяльності практикуючих психологів та соціальних працівників?*
- 2. Чому у професійній діяльності практикуючого психолога необхідно дотримуватися певних моральних вимог?*
- 3. Чому практична психосоціальна робота вимагає індивідуального підходу до клієнта?*

4. Чому необхідною умовою успішної роботи є встановлення довіри між психологом і клієнтом?
5. Які вимоги пред'являються до підготовленості психолога у галузі психології?
6. Як оцінюється професійна кваліфікація практичних психологів?
7. Які розчарування можуть виникати на шляху професійного становлення студента-психолога?

Завдання для самопідготовки

1. Назвіть основні моральні засади діяльності практикуючого психолога і соціального працівника.
2. Розкрийте зміст умови конфіденційності роботи практикуючого спеціаліста.
3. Поясніть смисл принципу «Не зашкодь».
4. Проаналізуйте Етичний кодекс психолога та назвіть основні принципи, що покладеш в його основу.
5. Перерахуйте найважливіші принципи етики психолога.

2.4. Професійна компетентність психолога

Найважливіша якість діяльності психолога — професійна компетентність, яка включає: професійні знання, уміння, навички, здібності.

До характеристик професійної компетентності також відносять: діапазон професійних можливостей, досконале володіння інструментарієм, прийомами і технологіями професійної діяльності. Професійна компетентність психолога проявляється в творчому характері його діяльності, в активному пошуку новаторських підходів та інноваційних технологій, особистій ініціативі й професійній комунікативності та професійній культурі.

Психолог повинен бути різнобічно підготовленим спеціалістом. Тому його **професійна ерудиція** включає в себе не тільки знання психології, а й певну сукупність знань в галузі філософії, історії, культурології, педагогіки, економіки, соціології, політології, права, фізіології, фізичної культури, математики та інформатики, концепцій сучасного природознавства.

Професійні уміння визначають успішність практичної діяльності психолога, його здатність застосовувати психологічні знан-

ня для виконання своїх обов'язків: конкретні дії, прийоми, психологічні «техніки».

Професійні навички — це добре засвоєні, легко і упевнено виконувані дії, які дозволяють психологу ефективно виконувати роботу. Чим більший досвід, тим більше професійних навичок набуває спеціаліст.

Розглянемо головні вимоги до готовності психолога з дисциплін, які необхідні для його успішної професійної діяльності.

У галузі психології спеціаліст повинен:

1. Розуміти мету, методологію і методи професійної діяльності психолога.
2. Володіти інструментарієм, методами організації і проведення психологічних досліджень.
3. Розуміти специфіку предмета психології, її зв'язки з іншими дисциплінами; знати основні галузі психології і можливості застосування психологічних знань в різних галузях життя.
4. Знати закономірності еволюції психіки тварин, схожість і якісні відмінності психіки тварин і людини; філогенез і онтогенез людської психіки.
5. Розуміти мозкові механізми психічних процесів і станів.
6. Знати природу діяльності людини, функції психіки та життєдіяльності людини.
7. Знати закономірності формування і функціонування його мотиваційної сфери.
8. Знати психологічні закономірності пізнавальних процесів (відчуттів, сприйняття, пам'яті, уяви, мислення, мовлення).
9. Знати механізми уваги, емоційних явищ, процеси вольової регуляції.
10. Мати поняття про особистість та індивідуальність, про структуру особистості і рушійні сили її розвитку.
11. Знати психологічні закономірності спілкування і взаємодії людей в групах, міжгрупових відносинах.
12. Знати закономірності психічного розвитку людини у кожному віковому періоді.
13. Знати основні закономірності психології освіти.
14. Знати критерії норми і патології психічних процесів, станів, діяльності людини, шляхи і засоби компенсації та відновлення норми.
15. Мати уявлення про психологічні проблеми трудової діяльності людини.
16. Знати основні сфери і види діяльності психолога.
17. Знати основи психодіагностики і психологічного консультування.
18. Знати основи психотерапії, корекційної і розвиваючої роботи.

19. Володіти методами психологічної освіти і викладання психології.

Крім того, в межах відповідної спеціалізації психолог повинен володіти цілим рядом поглиблених знань і практичних умінь. До основних сфер спеціалізації відносяться: загальна психологія; психологія особистості; соціальна психологія; політична психологія; психологія менеджменту; психологія праці і організаційна психологія; клінічна психологія; психофізіологія; спеціальна психологія, психологія розвитку і акмеологія; педагогічна психологія, психологічне консультування; психологія соціальної роботи; юридична психологія; психологія спорту. Дані вимоги як мінімум необхідні для професійної діяльності психолога.

Випускник вищого навчального закладу зі спеціальності «Психологія» повинен відповідати цим вимогам. Крім цього для успішної роботи психолог повинен постійно підвищувати рівень своєї професійної компетентності на курсах підвищення кваліфікації.

Самоаналіз досвіду роботи і самовдосконалення професійних умінь допомагають психологу досягати більш високих результатів у своїй діяльності.

Для успішної роботи у сфері наукової психології необхідні відповідні здібності. К.А. Рамуль [33, 134] вважає необхідними і важливими для кожного вченого такі якості: спонтанна допитливість, здатність тривалий час займатися розв'язанням однієї проблеми, порівняно високий рівень наукової обдарованості, яка передбачає розвиток пам'яті, творчого мислення, фантазії і спостережливості. Однак, на думку К.А. Рамуля [33, 134], для вченого-психолога не є необхідним або досить важливим оволодіння спеціальними здібностями, поряд з тими, які необхідні або досить важливі для кожного вченого взагалі.

Розвиток компетентності і особистості психологів як спеціалістів починається у студентські роки і продовжується протягом багатьох років. На основі спостережень за студентами і уже працюючими спеціалістами Н.С.Пряжніков та Є.Ю.Пряжнікова [30] умовно виділяють такі етапи професійного розвитку психологів.

1. Захоплююче-романтичний. Проявляється у період першого знайомства з психологією.

2. Етап самоутвердження. Є бажання дізнатись щось особливе про психологію або оволодіти якою-небудь незвичайною методикою.

3. Перші розчарування і пошук нових особистісних смислів у навчанні і потім у роботі.

4. Початок самостійного розв'язання деяких психологічних проблем (теоретичних чи практичних) із застосуванням відомих технологій, методів і накопичення негативного досвіду їх використання.

5. Спроби працювати по-новому. Часто ці спроби закінчуються «розчаруванням в собі» і намаганням довести свої ідеї до досконалості. Часто на цьому етапі відбувається цікаве «прозріння»: студент накінець розуміє, що для творчої роботи та імпрровізації у своїй роботі потрібне глибоке знання психологічної теорії і методології.

6. Звернення до теоретичних і методологічних основ психології, тобто до всього того, що на етапі навчання у вузі у багатьох студентів викликало відкрити «алергію».

7. Імпрровізація і професійна творчість уже на основі оновленої теоретичної і методологічної бази, де органічно поєднуються теорія і практика, наука і мистецтво.

Як відмічають Н.С. Пряжніков і Є.Ю. Пряжнікова [30], далеко не всі психологи проходять усі сім етапів, багато з них залишаються на певних етапах розвитку, тобто зупиняються у своєму професійному зростанні. Наприклад, психолог може зупинитись на першому етапі, тоді йому вся діяльність психолога видається дуже привабливою справою і не викликає ніяких розчарувань, з такими психологами-оптимістами клієнти почувають себе легко і впевнено. Їм здається, що психологія може зробити все. Вони в майбутньому можуть дійти думки про складність цієї науки і почати пошук більш глибоких смислів, а може й ні.

Професійний розвиток — це особиста справа психолога, його професійна доля. Він не має нормативних критеріїв. На відміну від цього професійна кваліфікація характеризує компетентність психолога, його підготовленість і досвід, а тому є предметом оцінювання якості професійної діяльності.

У сфері наукової роботи професійна кваліфікація психологів відображається в системі вчених ступенів (кандидат і доктор психологічних наук) і вчених звань (доцент і професор).

Вченими ступенями наукових співробітників в галузі психології є ступені кандидата і доктора психологічних наук.

Ступінь кандидата наук присуджується психологу, який успішно склав відповідні кандидатські іспити, підготував і захистив дисертацію у спеціалізованій вченій раді. Дисертація на здобуття вченого ступеня кандидата психологічних наук є науково-квалі-

фікаційною роботою, в якій міститься розв'язання завдань, що мають суттєве значення для відповідної галузі психологічних знань.

Ступінь доктора психологічних наук присуджується вченому, який підготував і захистив у спеціалізованій вченій раді докторську дисертацію. Дисертація на здобуття вченого ступеня доктора психологічних наук є науково-кваліфікаційною роботою, в якій автором на основі виконаних досліджень розроблені теоретичні положення, сукупність яких можна кваліфікувати як нове важливе наукове досягнення в галузі психології або розв'язання важливої наукової проблеми.

Вчене звання доцента присвоюється психологу, який, як правило, має вчений ступінь кандидата психологічних наук і проявив відповідну кваліфікацію в науково-педагогічній діяльності.

Вчене звання професора присвоюється психологу, який має, як правило, вчений ступінь доктора психологічних наук і показав відповідну науково-педагогічну кваліфікацію.

Професійна кваліфікація практичного психолога оцінюється кваліфікаційними категоріями, які йому присвоюються експертними комісіями, що створені з найбільш авторитетних і компетентних спеціалістів.

Нормативний правовий статус практичного психолога визначається відповідними міністерствами і відомствами, які уповноважені розв'язувати це питання.

Високий рівень кваліфікації психолога в галузі науково-педагогічної діяльності і практичної психології визначає широке коло можливостей для його професійної діяльності і більш високий рівень матеріальної винагороди.

В діяльності будь-якої професійної групи виробляються свої норми, правила професійної поведінки, які в сукупності створюють професійну етику. Так, говорять, наприклад, про медичну етику, наукову етику, військову етику та ін.

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, використання яких вимагає особливої обережності. Розглянемо найбільш важливі принципи професійної етики психолога.

1. Принцип професійної компетентності. Психологу важливо знати свої права і обов'язки, можливості і обмеження. Він повинен чітко усвідомлювати свої професійні можливості і діяти тільки в межах рівня професійної готовності. При застосуванні психокорекційної методики, корекційної, розвиваючої, консуль-

тативної 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, психотерапевтами, психоневрологами. Для кваліфікованого психолога відповідь клієнту: «Ні, я не працюю над цим питанням, вам краще звернутися до іншого спеціаліста», — не є показником його професійної некомпетенції. Тільки недостатньо кваліфікований психолог працює без обмежень, береться за розв'язання будь-якої проблеми без необхідної підготовки, готовий відповісти на будь-які питання.

Принцип професійної компетентності вимагає від психолога братися за розв'язання тільки тих проблем, щодо яких він професійно підготовлений і для розв'язання яких володіє практичними методами роботи. У зв'язку з цим психолог повинен повідомити клієнта про свої реальні можливості в галузі поставлених запитань, про межі своєї компетентності. При розв'язанні психологічних завдань психолог спирається на аналіз наукових даних і практичного досвіду. Результати дослідження формулюються у термінах і поняттях, прийнятих у психологічній науці і практичній психології. Висновки повинні робитися на основі зареєстрованих первинних матеріалів, конкретної їх обробки, інтерпретації і позитивного висновку компетентних колег.

Психолог формулює висновки і рекомендації клієнту, повідомляє психологічну інформацію в адекватній формі і на зрозумілій для нього мові. При цьому психолог намагається уникнути професійного жаргону і використання спеціальних термінів.

2. Принцип наукової обґрунтованості і об'єктивності. Психолог повинен застосовувати тільки валідні і надійні методи і засоби. Необхідно використовувати методики, адекватні меті і умовам дослідження, що проводиться, віку, статі, освіті, стану клієнта. Методики повинні бути стандартизованими, нормалізованими, надійними, валідними, адаптованими.

Психолог повинен застосовувати методи обробки даних, які отримали наукове визнання. Результати роботи не повинні залежати від особистісних якостей і особистих симпатій психолога. Одержані результати завжди мусять бути науково обґрунтовані, вивірені і різносторонньо виважені. Психолог керується тільки інтересами справи.

Психолог не повинен допускати упередженого ставлення до будь-якої людини. Необхідно займати об'єктивну позицію, яка не

залежить від суб'єктивної думки або вимог третіх осіб. Неприпустимо формулювання висновків і виконання психологічної роботи на основі суб'єктивного враження від опитуваного, його юридичного або соціального статусу, позитивного чи негативного ставлення до нього.

У своїй роботі психологу важливо розмежовувати сфери особистого і професійного життя, він не повинен переносити свої особисті стосунки і проблеми на професійну діяльність. Небажані тісні особисті стосунки між психологом і клієнтом. Важливо, щоб психолог вмів зберігати об'єктивну і відсторонену позицію, необхідну для ефективного розв'язання проблеми клієнта.

3. Принцип не нашкодити людині. Психолог здійснює свою діяльність виходячи перш за все з інтересів замовника. Однак при цьому слід дотримуватися принципу не нашкодити будь-якій людині, так чи інакше включеній в дослідження чи практичну роботу. Важливо брати до уваги незворотність багатьох психічних процесів. Тому головний етичний принцип психолога — «Не нашкодь». Сформульований Гіппократом стосовно медичної етики, він має виключне значення і в діяльності психолога. Процес і результат діяльності психолога не повинні приносити шкоду здоров'ю, соціальному стану, інтересам людини.

Психолог повинен використовувати безпечні і найбільш прийнятні методики, прийоми, технології роботи; проявити особливу турботу про те, щоб клієнту не нашкодити, а також щоб не нашкодили людям, які повідомлені про одержані результати; попереджувати неправильні дії замовника. Для цього психолог формулює свої рекомендації, організує охорону, використання і публікацію результатів дослідження таким чином, щоб вони використовувались тільки в межах завдань, поставлених замовником.

Якщо клієнт хворий, то використання методів дослідження або практичної психологічної роботи допустиме тільки з дозволу лікаря або за згодою інших осіб, які представляють інтереси клієнта. Виконувати психотерапевтичну роботу з хворим психолог може тільки у співпраці з лікарем, який його лікує, і при наявності спеціалізації з медичної психології.

4. Принцип поваги до клієнта. Психолог повинен поважати гідність клієнта і проявляти чесність у спілкуванні з ним. У процесі психологічної роботи психолог повинен намагатися підтримувати у клієнта почуття довіри і симпатії, задоволення від спілкування з психологом.

При проведенні дослідження необхідно повідомляти про його мету (у досить загальній і допустимій формі), своєчасно попере-

джувати піддослідного про те, як буде використовуватись одержана інформація.

Оптимальним стилем відносин практичного психолога і клієнта є взаємодія на рівних. Клієнт повинен почувати себе повноправним партнером психолога. Одна з найпоширеніших помилок практичних психологів — позиція поблажливості і опіки. При цьому психолог, вважаючи себе надто обізнаним у житті, починає впливати на клієнта так, щоб той прийняв його критерії: що таке «правильно» і що таке «неправильно». Це призводить до того, що психолог починає оцінювати дії людини як хороші чи погані. Це прояв непрофесіоналізму, схильності діяти, виходячи з побутової психології.

Практичному психологу важливо уникати оцінюючих висловлювань щодо дій клієнта і утримуватись від прямих порад йому, оскільки у цьому випадку він бере на себе відповідальність за його долю і особистість. Для розвитку людини необхідно, щоб вона усвідомлювала і проявляла особисту відповідальність за прийняті рішення. Некваліфікований психолог схильний до шаблонних оцінок дій клієнта і стереотипного стилю реагування на ситуації клієнтів.

Під час просвітницької роботи, під час лекцій, семінарів психолог не повинен проявляти почуття зверхності, директивного тону і поведінки. Допомога психолога клієнту повинна мати рекомендаційний характер, бути максимально делікатною і поважливою. Психолог повинен уникати провокувати конфронтаційні стосунки клієнтів. Наприклад, професійний такт психолога повинен полягати і в тому, щоб не протиставляти учня і вчителя в педагогічному процесі. Досвід роботи окремих психологів інколи має таку тенденцію. Слід визнати, що діяльність окремих вчителів і стиль роботи окремих шкіл дають основу для такого протистояння. Однак психолог не повинен стояти між вчителем і учнем і ставати єдиним захисником інтересів учня. Найбільш продуктивною формою діяльності психолога буде ознайомлення вчителя з проблемами учня.

Вчитель, яким би він не був, не повинен залишатись осторонь у здійсненні роботи психологом. Ще більш важливого є така поведінка психолога, коли ним створюється ілюзія, що начебто сам проводить психологічну роботу серед своїх учнів, сам намагається знати і розуміти психологічні проблеми учнів.

5. Принцип дотримання професійної конфіденціальності. Психолог повинен зберігати конфіденціальність психодіагностичних методик. Це означає, що професійні методики не повинні

попадати в руки непрофесіоналів. Справа професійної честі психолога — не допускати спроб некоректного та неетичного застосування психодіагностичних методик. Необхідно дотримуватись конфіденціальності результатів психодіагностичного дослідження, уникати свідомого чи випадкового розповсюдження матеріалів про клієнта, щоб запобігти його компрометації. При цьому важливо вести чіткий облік одержаної інформації (аж до системи кодування), обмежувати доступ до неї інших осіб, коректно використовувати одержані дані.

Для більш надійної гарантії конфіденційності матеріалів дослідження доцільно використовувати систему кодування: на всіх матеріалах, починаючи від протоколу і закінчуючи підсумковим звітом, вказуючи не прізвища, імена та по батькові досліджуваних, а код, який позначається буквами чи цифрами.

Документ, в якому присутнє прізвище, ім'я, та по батькові досліджуваного і його код, відомий тільки психологу, оформляється в єдиному екземплярі, зберігається окремо від експериментальних матеріалів у недоступному для сторонніх місці і передається тільки тому, кому необхідно за умовами роботи.

Психолог повинен попередньо узгодити із замовником список осіб, які мають доступ до матеріалів, мету їх використання, умови зберігання та ін.

Важливе чітке розмежування у наданні замовнику психологічної інформації, клієнту і психологу. Необхідно ретельно зважувати доцільність передачі замовнику тих чи інших відомостей, одержаних у процесі дослідження. Для психолога неприпустиме розголошення даних психологічного дослідження за межами узгоджених із замовником і досліджуваним умов. Відомості, одержані від клієнта на основі довірливих відносин, не можуть передаватися без його згоди ні в які громадські, державні установи або приватним особам. Особливо це важливо у тих випадках, коли анонімність була обумовлена в процесі обстеження і гарантована досліджуваному, а також тоді, коли відомості можуть йому зашкодити. Це професійна таємниця психолога. Особливо уважно треба слідкувати за тим, щоб конфіденціальні відомості, одержані в процесі психологічного дослідження, не стали відомі некомпетентним особам, а також не використовувались у відкритих публікаціях чи лекціях. У деяких випадках в інтересах опитуваного або організації результати психологічного обстеження можуть бути подані в розпорядження офіційних осіб. При цьому важливо попередньо поставити до відома про це самого опитуваного і отримати від офіційних органів гарантію нерозголошення одержаної інформації.

В той же час психолог повинен орієнтуватися на принцип необхідності і достатності наданої інформації, тобто давати тільки ту інформацію, яка необхідна і достатня для розв'язання проблем організації або особистості. Однак і тут психолог повинен бути впевненим, що його інформація буде використана зацікавленими особами для досягнення гуманних цілей, а не для іншої, хоча б і дуже важливої мети.

Серед професійних психологів і соціологів, як правило, прийнято вважати, що дотримуватись професійної таємниці обов'язково, якщо є згода опитуваного на розголошення. Однак слід підкреслити, що і в цьому випадку психолог повинен по можливості не розголошувати відомості, якщо вони можуть зашкодити опитуваному. Усвідомити міру шкоди — професійний обов'язок психолога.

При проведенні масових психологічних обстежень психолог доводить їх результати до відома замовника. При цьому психолог повинен виключити випадкове або спеціальне повідомлення опитуваному результатів свого дослідження, які можуть його травмувати.

Відомості про опитуваного ні в якому випадку не повинні підлягати відкритому обговоренню, передаванню за межами тих форм, які рекомендовані психологом.

Окремі дані масового обстеження в узагальненому вигляді можуть бути повідомлені всім учасникам обстеження. Окремі відомості загального характеру доводяться і до опитуваних, які часто цікавляться своїми психологічними особливостями, просять психолога, щоб він розповів про результати діагностичної роботи. У цьому випадку психолог може видати певну частину інформації. Але робити це потрібно тільки в індивідуальних випадках. Відомості мусять відноситися до питань самопізнання, саморозвитку і надаватись у тактовній формі. Розвиваючи ідею Г. Гессинга, можна сказати, що клієнту треба говорити правду, але не всю.

Розглянуті принципи етики психолога характеризують найбільш загальні положення, які він повинен враховувати у своїй науковій, практичній і педагогічній діяльності. В той же час у межах окремих типів професійної психологічної роботи існують особливі проблеми. Тому нерідко розглядаються специфічні принципи, важливі при проведенні психологічного дослідження, психодіагностики, психологічного консультування. Цим проблемам, як правило, приділяється багато уваги у відповідних навчальних курсах і посібниках.

У зв'язку з усвідомленням важливості етичної регуляції психологічного дослідження і практики в останні роки психологами

багатьох країн розробляються етичні норми професійної психологічної діяльності.

Так, у 1981 р. Американською психологічною асоціацією були офіційно прийняті «Етичні стандарти психологів». У 1985 р. Британське психологічне об'єднання прийняло «Кодекс поведінки» для психологів. Питання етичного забезпечення дослідницької та практичної діяльності активно розробляються і в інших європейських країнах. У нашій країні також активно обговорюються проблеми професійної етики психологів і розробляються документи, які могли б регламентувати етичну сторону їх діяльності.

Професійне і особистісне в діяльності психолога дуже часто бувають тісно пов'язані. Важко бути в особистісному плані одним, а в професійній діяльності зовсім іншим. Тому особистісні якості складають важливий фундамент професійної успішності психолога. Як сказав один студент, « у тих людей, яких я вважаю професійними психологами, я завжди помічав незвичайне поєднання професії і життя, включення внутрішніх переживань і напруженого духовного пошуку в контекст професійної діяльності і, навпаки, включення професійної діяльності у загальний контекст всього життя. Це для мене ідеальна ситуація — щоб все, що я роблю як професіонал, стало частиною мого духовного пошуку» [30].

На шляху професійного становлення студента-психолога можливі кризи розчарування [30, 414] в різних аспектах свого навчання і майбутньої роботи. Але найбільш болісним розчаруванням стає розчарування в самому собі, невпевненість студента в тому, що він правильно вибрав професію, що з нього вийде психолог. Переоцінка цінностей і смислів проходить нелегко. Молоді спеціалісти часто протидіють перспективі змінити уже усталений погляд на світ, на свою професію і, головне — на самого себе, на своє місце в цьому світі і в цій професії. Засобом захисту від цього стану стає розчарування в навколишньому світі, в своїй професії, у своєму навчальному закладі.

Н.С.Пряжніков і Е.Ю.Пряжнікова [30] виділяють такі варіанти «розчарувань — розчарувань»:

1. Розчарування в навчальних предметах (окремих чи у всіх з психології). Студент починає розуміти, що психологія, з якою він познайомився, читаючи популярні книги чи дивлячись телепередачі, насправді виявляється не такою вже розважальною та привабливою, і взагалі нецікавою.

2. Розчарування у викладачах, які раніше подобались. На якомусь етапі навчання студент виявляє, що викладач — це зви-

чайна людина із звичайним набором недоліків. Хоча на перших курсах навчання більшість студентів бачать або хочуть бачити в них зразок досконалості і приклад для наслідування.

3. Розчарування у навчальному закладі, коли студент дізнається, що в інших закладах і викладачі кращі, і соціально-культурний організований цікавіше, і спортивні змагання, і стажування за кордоном, і КВК, і дівчата—хлопці гарні та ін.

По-своєму студент може бути правим, але, як відомо, добре там, де нас немає. А творча позиція студента могла б проявлятися в тому, що якісь проблеми, наприклад пов'язані з організацією дозвілля і розваг, можна розв'язувати і своїми, студентськими силами.

4. Розчарування у перспективах подальшої роботи. Студент розуміє, що влаштуватися за спеціальністю вигідно скоріше всього не зможе, або що йому довго прийдеться працювати за маленький заробіток, бо, як відомо, психологи заробляють небагато, особливо в сучасних умовах [30, 414—415].

Безумовно, можна більше коштів заробляти в інших видах діяльності. Але психолог повинен спитати себе, в чому його головні життєві цінності. Психолога може захоплювати, у першу чергу, процес творчої діяльності, а не високі заробітки.

Які саме особистісні якості збуджують людей займатись психологією? В.М. Бехтереву, наприклад, приписують фразу: «Психологи — з психінкою, неврологи — з нервинкою». Прикладів такого плану багато: люди з ослабленим зором займаються зором; соціальні психопати — моральною регуляцією поведінки; люди, які кілька разів одружувались, вивчають психологію шлюбу і сім'ї; поети-невдахи вивчають психологію творчості та ін. З одного боку, здається, цьому є причини. Ч. Дальтон відкрив явище кольорової сліпоти — невміння відрізнити червоний колір від зеленого (дальтонізм). В той же час сам мав цей дефект. З. Фрейд, за розповідями близьких йому людей, був сексуальним невротиком. З іншого боку, Ф. Гальтон, який займався здібностями людини, був генієм, а рівень інтелекту Піаже був виключно високим [15, 31]. Вибір тієї чи іншої галузі психології може бути обумовлений, на думку В.Н. Дружиніна, або надто розвиненою, або не досить розвиненою якоюсь психічною якістю у людини. Можливо почуття дезадаптації, відчуття своєї несхожості на інших людей призводить людину до заняття психологією. Як було показано, А. Адлером, комплекс неповноцінності є джерелом активності у багатьох сферах людської творчості.

На думку В.Н. Дружиніна [15, 31—32], почуття несхожості на інших, непристосованість душевного складу деяких людей до

світу пов'язана з бажанням цю дисгармонію подолати, часто призводить до занять психологією. Світ іншої людини для психолога є загадкою. Він не приписує свій внутрішній світ іншій людині, не спирається на звичайний досвід, а кожний раз відноситься до психіки іншого як до загадки, розгадку якої треба знайти самому. Душеспрямованість розуму — результат життя людини, породженого особливістю її внутрішнього світу, не адаптованістю до зовнішнього світу, відчуттям її стану, поведінки і намаганням цю не адаптованість подолати раціональними методами, шляхом дослідження особливостей психіки. Звідси психологам притаманна терпимість, співчуття людям, оскільки з самого початку вони припускають можливість у людей різних нестандартних форм поведінки, думок, переживань.

Р. Кеттел [13, 32] досліджував особистісні якості, які відрізняють психологів-дослідників від психологів-практиків. З допомогою 16-факторного запитальника, який дозволяє побудувати їх «професійні портрети», вивчається залежність ефективності їх професійної діяльності від особистісних рис. Ця залежність виразилась у таких формулах:

Для психолога-практика:

$$\text{Ефф.} = 0,72\text{A} + 0,29\text{B} + 0,29\text{H} + 0,29\text{N}$$

Для психолога-дослідника:

$$\text{Ефф.} = 0,31\text{A} + 0,78\text{B} + 0,47\text{N},$$

де А — «готовність до контактів»;

Н — «уміння підтримувати контакт»;

В — «загальна інтелектуальність»;

Н — «ненаситність контактами з іншими людьми».

Психолог-практик потребує людського спілкування, йому люди не набридають, а контакти з ними не вичерпують потреби у спілкуванні. Для успіху його професійної діяльності це важливі фактори.

Психологи-дослідники уникають інтенсивного спілкування і вищезначені для психологів-практиків фактори мало впливають на успіх їх професійної діяльності. В той же час загальна інтелектуальність виявляється дуже важливим для них фактором.

Таким чином, є підстави думати, що існує як схожість, так і відмінність в особистісних якостях, важливих для таких видів діяльності психолога, як наукові дослідження і практична психологічна робота.

Кожний з них ставить до особистості цілий ряд специфічних вимог.

К.А. Рамуль [33, 126—135], наприклад, стверджує, що для кожного вченого, в тому числі і психолога, необхідні такі риси особистості:

- ентузіазм по відношенню до роботи і її завдань;
- здатність і схильність до тривалої праці над однією проблемою;
- дисциплінованість;
- здатність до критики і самокритики;
- об'єктивність ;
- уміння встановлювати стосунки з людьми.

На думку К.А.Рамуля [33], перераховані якості потрібні усім вченим. У сфері ж різних спеціальностей можуть бути ще й специфічна наукова обдарованість і спеціальні здібності: у математика — математичні, у філолога — лінгвістичні та ін. Що стосується психолога, то йому, вважає К.А. Рамуль [33], ніякі спеціальні здібності не потрібні.

Емпіричних досліджень, присвячених цій темі ще не так багато, але вони дають цікаву інформацію. Так, Н.А.Амінов [4], М.В.Молоканов [4] проводили дослідження передумов формування спеціальних здібностей майбутніх шкільних психологів з дослідницькою і практичною орієнтацією. Було виявлено, що майбутнім шкільним психологам з дослідницькою орієнтацією притаманні: виражена готовність до контактів, загальна інтелектуальність, емоційна врівноваженість і раціональність у встановленні та підтримуванні контактів, стриманість при виявленні підвищеного інтересу до людини.

Аналіз літератури, проведений Т.А. Верняєвою [11, 48] та її емпіричне дослідження показали, що для психолога-дослідника необхідні ті ж загальні властивості особистості, які необхідні для вчених будь-якої фундаментальної науки. Специфіка полягає тільки у вираженості комунікативних якостей, що пов'язане з загальною установкою психологів на вивчення людини. Враховуючи те, що в більшості дослідницьких ситуацій в психології вимагається взаємодія психолога-дослідника і досліджуваного, вони є абсолютно необхідними.

Практична психологія вимагає від психолога набагато більше специфічних якостей. За дослідженнями Н.А. Амінова [4] та М.В. Молоканова [4, 108], для психолога з практичною орієнтацією виявились характерними:

- виражена готовність до контактів;
- загальна інтелектуальність;
- уміння підтримувати контакти;
- стійкість до стресів у спілкуванні;

- уміння контролювати свою поведінку;
- зберігати емоційний спокій;
- аттракція (привабливість);
- емпатія;
- опора на себе у прийнятті рішень.

Особливої уваги заслуговує робота Т.А.Верняєвої [11, 48—49], в якій вивчені думки психологів з цього питання. Перелік професійно важливих особистісних якостей практичного психолога, за її даними, включає: *доброзичливість, відповідальність, оптимізм, організованість, спостережливість, настирливість, терпимість, комунікативність, уважність, тактовність, чуйність, ввічливість, гуманність, об'єктивність, інтелігентність, динамічність, гнучкість поведінки, високий рівень інтелекту, сензитивність, уміння слухати, креативність, уміле володіння невербальними засобами спілкування, відкритість, невимушеність, щирість у емоційних проявах, стійкість до стресів, емоційна стабільність та ін.*

На думку В.Н. Дружиніна [15, 33], психолог-практик, на відміну від дослідника, є особистістю, яка здатна добре адаптуватися до соціального середовища. Він успішно взаємодіє з людьми і вважає, що їх можна змінити на краще. Розуміючи їх проблеми, він, однак, не завжди звертає увагу на різницю між собою та іншими людьми. В.Н. Дружинін [15, 33] робить висновок, що немає успішного психолога без високого інтелекту. Якщо людина усвідомила, що її суб'єктивний світ і світ об'єктивної реальності відрізняються, якщо він зрозумів, що немає людей абсолютно схожих один на одного, якщо в її свідомості або підсвідомості живе почуття недостатності своїх знань про суб'єктивний світ інших людей і причини їх поведінки, тоді у неї є шанс стати психологом.

Велике значення для практичного психолога мають комунікативні якості його особистості: уміння розуміти інших людей і психологічно коректно впливати на них. Психолог повинен вміти працювати з людьми, розбиратися в їх характерах, володіти не тільки психологічними знаннями, а й психологічною інтуїцією. Комунікативними якостями психолога, важливими для його професійної діяльності, можна вважати привабливість, комунікативність, тактовність, ввічливість, уміння слухати і розуміти іншу людину. В цілому комплекс цих якостей часто називають «талантом спілкування».

Структура професійних здібностей у спілкуванні включає в себе 5 блоків якостей особистості [8, 76]:

1. Здатність до повного і правильного сприйняття об'єкта, спостережливість, швидка орієнтація в ситуації.

2. Здатність до розуміння внутрішніх властивостей і особливостей об'єкта, проникнення у його духовний світ, психологічна інтуїція, засновані на глибокій ерудиції і гуманістичних спрямуваннях.

3. Здатність до співчуття, емпатії, доброта, повага до людини, готовність допомогти.

4. Здатність до самоаналізу, інтерес до власної особистості і особистості інших людей.

5. Здатність керувати самим собою, процесом спілкування, уміння бути уважним, уміння слухати, тактовність, уміння встановлювати контакти, викликати довіру, почуття гумору, загальне ставлення до життя та діяльності проявляється у таких значущих для психолога особистісних якостях, які вище означені.

До значущих волевих якостей відносяться наполегливість, настирливість, впевненість, володіння собою, які необхідні для успішної роботи практичного психолога, психолога-консультанта. В той же час важливо, коли у психолога відсутня надмірна самовпевненість і віра у незаперечність своїх психологічних висновків. Нетактовність психолога проявляється в його схильності приписувати своїй професії виключність і надмірну значущість. Демонстративність поведінки і перебільшення своєї значущості психологом відштовхує клієнта. Психолог мусить мати адекватну самооцінку, розуміти індивідуальні особливості власної особистості, свої здібності, сильні і слабкі сторони свого характеру. Кожному психологу потрібно знати міру власної професійної компетентності. Це стимулює до саморозвитку. Необхідно розуміти можливі шляхи і способи компенсації власних особистісних недоліків.

У професійній діяльності психолог не може бути успішним у всьому. Не всі методи і прийоми роботи спрацьовують однаково успішно. Не до всіх видів діяльності психолог проявляє в однаковій мірі інтерес і схильність. Тому психологу необхідно формувати індивідуальний стиль професійної діяльності з урахуванням своїх індивідуальних особистісних особливостей. Для цього важливо створити професійне психологічне середовище.

Розвиток психологічної компетентності психолога

Численні дослідження, проведені Дж. Равеном [40, 104—106], доводять, що один з ключових компонентів розвитку психологічної компетентності є розвиваюче середовище, яке не ставить обмежень на шляху втілення професійних намірів, а, навпаки, створює умови для виявлення і розвитку здібностей спеціаліста. Його

заохочують проявляти себе з найкращого боку і надають підтримку, яку він потребує.

Якщо психолога залучають до прийняття рішень, то це підвищує не тільки якість рішень, а й сприяє підвищенню рівня компетентності психолога як спеціаліста.

Другим важливим компонентом розвитку професійної компетентності психолога є його здатність глибоко вивчати особливості структури організації, установи, фірми чи підприємства, де він працює, специфіку психологічного мислення їх співробітників.

Третім важливим компонентом розвитку професійної компетентності психолога є самоаналіз власної діяльності з метою визначення її ефективності.

Визначені вище компоненти розвитку професійної компетентності психолога ефективно діють в умовах розвиваючого середовища, яке, на жаль, трапляється не так часто.

Дж. Равен [40] виділяє ряд причин такого становища. Перша причина — співробітники не цінують ті якості, які могли б розвиватися у такому середовищі. Друга причина — керівники конкретної структури не здатні створити розвиваюче середовище, бо їм не вистачає організаційних і професійних здібностей. Третя причина — відсутність інструментарію для вимірювання зацікавленості людей у створенні розвиваючого середовища, для спостереження за поведінкою людей у розвиваючому середовищі, для створення програм індивідуального поетапного розвитку і заохочення за участь у ньому. Четверта причина полягає в тому, що в навчальних закладах зацікавленість у нововведеннях і компетентне керівництво створенням розвиваючого середовища зустрічається досить рідко.

Дж. Равен [40, 105] пропонує новий концептуальний підхід до аналізу і оцінки компетентності.

По-перше, він відмічає надзвичайну важливість компетентності спеціаліста, його ініціативність та усвідомленість важливості своєї діяльності для розвитку підприємства чи іншої структури.

По-друге, Дж. Равен [40, 105] стверджує, що ніхто не стане витрачати час і сили на прояв ініціативи, якщо мета, заради якої він працює, не є для нього цінною. На його думку, ціннісний компонент включає в себе: схильність аналізувати і повністю усвідомлювати раніше смутно усвідомлені відчуття, які свідчать про наявність у людини проблеми чи народження творчої ідеї; намагання братися за роботу за власним бажанням і відслідковувати її результативність, щоб підвищувати якість роботи; здатність долати перешкоди, переборювати хвилювання, які виникають, коли людина робить певні кроки у новій для неї сфері

діяльності; здатність розраховувати на реальну підтримку інших людей для досягнення мети.

По-третє, важливим є намагання спеціаліста-психолога проявляти якомога більше особистісних якостей і оцінювати їх у взаємодії.

Дж.Равен [40, 105] доходить висновку, що для вимірювання якостей особистості спеціаліста необхідно застосовувати особливі вимірювальні методики, які відрізняються максимально можливою внутрішньою гетерогенністю, а не внутрішньою узгодженістю, як стверджували раніше більшість психометристів.

Ця модель різко відрізняється від попередніх вимірювальних методик. В її основі лежить перш за все вимірювання і оцінювання мотивації, а не здібності, що поведінку можна краще зрозуміти на основі кількох найбільш важливих інтегральних характеристик, вилучених із великої кількості змінних, значущих саме в даних конкретних умовах, а не на основі факторних шкал, одержаних на основі невеликої кількості змінних; що важливі людські якості складаються з гетерогенних, а не гомогенних факторів; що при будь-якій спробі описати поведінку необхідно враховувати цінності як інтегральний компонент поведінки людини, не відділяючи ціннісний фактор від здібностей поза контекстом індивідуальних цінностей практично немає сенсу.

Дж. Равен [40, 105] пропонує двохетапну оцінюючу процедуру, першою стадією в якій є вимірювання цінностей особистості, а другою стадією буде оцінка того, скільки компонентів компетентності проявляє людина, переслідуючи значущі для неї цілі, порівняно з тим, скільки вона могла б проявити. Далі він зазначає, що саме цінності є переважаючим фактором в стилі поведінки (наприклад, силова поведінка, поведінка досягнення та ін.), а не об'єкти (наприклад, церква, картини, меблі та ін.). Це є протилежним традиційному вимірюванню соціальних установок, яким раніше надавали перевагу. Дж. Равеном [40, 105] виявлено, що якщо ми хочемо зрозуміти, описати чи передбачити поведінку людини, то нам потрібно буде мати перелік її основних цінностей, видів компетентності, уявлень і очікувань, а також домінуючих в його оточенні обмежень і особливостей суспільної структури. Це категоріальна модель, яка застосовується в хімічних реакціях. Це означає, що цінності в сукупності з поведінкою при зміні певних умов ведуть до нового утворення подібно до хімічної реакції, коли, наприклад, в результаті з'єднання окису міді з соляною кислотою утворюються нові речовини: хлорид міді і вода. Розроблена Дж. Равеном [40, 105] теорія вказує на необхідність збору великої кількості найрізноматнітніших даних. Вона

інформаційно перевантажена, однак з використанням новітньої інформаційної технології можна легко оперувати великою кількістю даних, що дасть змогу більш об'єктивно оцінити рівень компетентності спеціаліста-психолога або будь-якого іншого спеціаліста. Таким чином можна із великої кількості даних вибрати ті специфічні показники, які характеризують види компетентності людини, її індивідуальні цінності та вибудувати індивідуальну схему її реакцій.

З допомогою вище означених методів можна оцінити ефективність освітніх програм, точно визначити їх дефекти, відповісти на запитання, чому різні групи людей не можуть досягти однакових результатів за різних умов, а також визначити, які головні перепони на шляху економічного і соціального розвитку.

Питання для самоперевірки

- 1. Що включає в себе професійна компетентність психолога?*
- 2. Які вимоги ставляться до підготовленості психолога в галузі психології?*
- 3. Які здібності потрібні для успішної роботи у сфері наукової психології?*
- 4. Як оцінюється професійна кваліфікація практичних психологів?*
- 5. Перерахувати найважливіші принципи етики практичного психолога.*
- 6. Які розчарування можуть виникати на шляху професійного становлення студента — майбутнього психолога?*
- 7. Які особистісні якості можуть стати передумовою для занять психологією?*
- 8. Які особистісні якості більше всього проявляються у психологів із дослідницькою орієнтацією?*
- 9. Які особистісні якості більше всього проявляються у психологів з практичною орієнтацією?*

Завдання для самопідготовки

- 1. Визначте основні критерії оцінювання наукової кваліфікації психолога.*
- 2. Перерахуйте сфери спеціалізації в галузі психології.*
- 3. Перерахуйте основні етапи професійного розвитку психологів.*

Літэратура

1. *Абдульханова-Славская К.А.* Деятельность и психология личности. — М., 1980. — 200 с.
2. *Абрамова Г.С.* Введение в практическую психологию. — Брест, 1993.
3. *Абрамова Г.С.* Практическая психология: Учебник для студентов вузов. — Изд. 6-е. — М.: Академический Проект, 2001. — 480 с
4. *Аминов Н.А., Молоканов М.В.* О компонентах специальных способностей будущих школьных психологов // Психологический журнал. — 1992. — Т. 13. — № 5. — С. 104—110.
5. *Бачманова Н.Ф., Стафурина Н.А.* К вопросу о профессиональных способностях психолога // Современные психолого-педагогические проблемы высшей школы. — Л., 1985. — Вып. 5. — С. 78—86.
6. *Бернс Р.* Развитие Я — концепции и воспитания. — М.: Педагогика, 1986. — 121 с.
7. *Блага К., Шебек М. Я — твой ученик, Ты — мой учитель* — М., 1991. — 140 с.
8. *Бодалев А.А.* Личность и общение. — М: Педагогика, 1983. — 271 с.
9. *Болотова А.К., Макарова И.В.* Прикладная психология: Учебник для вузов. — М.: Аспект Пресс, 2001. — 383 с.
10. *Братусь Б.С., Сидоров П.И.* Психология, клиника и профилактика раннего алкоголизма. — М., 1994. — 144 с.
11. *Верняева Т.А.* Профессионально-личностный портрет психолога: Дис. ... канд. психол. наук. — СПб.: СПбГУ, 1997.
12. *Гинзбург М.Р.* Личностное самоопределение как психологическая проблема // Вопросы психологии. — 1988. — № 2.
13. *Гозман Л.Я.* Психология эмоциональных отношений. — М.: МГУ, 1987. — 174 с.
14. *Джампольский С.Д.* Как обрести внутреннее равновесие и оздоровить свои отношения с окружающими: мини-курс: Разговор с учителем / Пер. с англ. — М., 1990.
15. *Дружинин В.Н.* Экспериментальная психология. — 2-е изд. — СПб.: Питер, 2001. — 320 с.
16. *Кербиков О.В.* К учению о динамике психопатий. — В кн. Избранные труды. — М: Медицина, 1991. — С. 163—189.
17. Кодекс профессиональной этики психологов Общества Психологов ВНР// Вопросы психологии. — 1983. — №6. — С. 130—133.
18. *Козелецкий Ю.* Человек многомерный. — К.: Лыбидь, 1991. — 285 с.
19. *Кон И.С.* Открытие Я. — М.: Политиздат, 1998. — 336 с.
20. *Кроз М.В.* Аннотированный указатель социально-психологических методов диагностики. — М.: Изд-во МГУ, 1991. — 65 с.
21. *Крылов А.А., Юрьев А.И.* Этические принципы и правила работы психолога // Практикум по экспериментальной и прикладной психоло-

гии: Учеб. Пособие / Л.И.Вансовская, В.К.Гайда, В.К.Гербачевский и др.; Под ред. А.А. Крылова. — Л.: ЛГУ, 1990. — С. 264—271.

22. Куликов Л.В. Психологическое исследование: методические рекомендации по проведению. — СПб.: Речь, 2001. — 184 с.

23. Ларичев О.И. Объективные модели и субъективные решения. — М.: Наука, 1987. — 142 с.

24. Маслоу А. Новые рубежи человеческой природы: Пер. с англ. / Под общ. Ред. Г.А.Балла, А.В.Киричука, Д.А.Леонтьева. — М.: Смысл, 1999. — 425 с.

25. Молоканов М.В. Изучение соотношения показателей теппинг-теста с профессионально значимыми качествами практического психолога // Психологический журнал. — 1995. — № 1. — С. 75—83.

26. Мясищев В.М. Личность и неврозы. — Л.: ЛГУ, 1960. — 428 с.

27. Наумова Н.Ф. Социологические и психологические аспекты целенаправленного поведения. — М.: Наука, 1988. — 197 с.

28. Немов Р.С. Основы психологического консультирования: Учеб. для студ. педвузов. — М.: Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 1999. — 528 с.

29. Профессиональный кодекс этики для психологов. Бонн, ФРГ, 1986 // Вопросы психологии. — 1990. — № 6. — С. 148—153.

30. Пряжников Н.С., Пряжникова Е.Ю. Психология труда и человеческого достоинства: Учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений. — М: Издательский центр «Академия», 2001. — 480 с.

31. Рабочая книга практического психолога: Технология эффективной профессиональной деятельности / Науч. ред. А.А. Деркач. — М.: Издательский дом «Красная площадь», 1996.

32. Рабочая книга школьного психолога / И.В. Дубровина, М.К. Акимова, Е.М. Борисова и др.; Под ред. И.В. Дубровиной. — М.: Просвещение, 1991.

33. Рамуль К.А. О психологии ученого и, в частности, ученого-психолога // Вопросы психологии. — 1965. — № 6. — С. 126—135.

34. Рокич Н. Детская психология. — М.: Просвещение, 1995. — 272 с.

35. Рубинштейн С.Л. Проблемы общей психологии. — М., 1976. — С. 141, 115.

36. Степанов С.Ю., Семёнов И.Н. Развитие рефлексивной компетентности кадров управления. — М., 1996. — 87 с.

37. Толстых А.В. Морально-этические проблемы психологической практики. М.: Знание, 1988. — 360 с.

38. Узнадзе Д.Н. Общее учение об установке // Хрестоматия по психологии. — М., 1987. — 446 с.

39. Философский энциклопедический словарь. — М., 1993. — 561с.

40. Фрагмент книги «Компетентность в современном обществе» Дж. Ра-вен // Психологический журнал. — 2001. — Т. 22. — № 4. — С. 102—106.

41. Этические стандарты для психолога. Мадрид. Испания, 1987 // Вопросы психологии. — 1990. — № 5. — С. 158.

42. Ядов В.А. Виды диспозиций личности и их иерархическая структура с позиции деятельностного подхода. — М., 1999. — 380 с.

РОЗДІЛ 3

ОСНОВНІ НАПРЯМИ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРАКТИЧНОГО ПСИХОЛОГА

3.1. Професійна діяльність практичного психолога в системі освіти

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, в Росії 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 практи-

чних 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 (IQ). 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 [24, 10].

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 колоквиумах 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 [39, 10].

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 [39, 11].

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 порадирика, 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. ХХ ст. в США створюється перша професійна організація шкільних психологів. У 80-х рр. в США була організована Національна асоціація шкільних психологів (NASP). 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 [25, 11].

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 (ANOP). Ця група провела спеціальну роботу для визначення функцій педагогічного психолога у Франції. Підкреслювалось, що педагогічний психолог має справу з усією психологічною реальністю ди-

тини 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 Росії перший досвід практичного використання психології у навчанні та вихованні дітей виник також на початку ХХ 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 відкинута 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. В СРСР був відновлений пошук форм практичної участі психологів у роботі школи. Шкільна психологічна служба в СРСР спочатку створювалась в Естонії під керівництвом Х.Й. Лейметса і Ю.Л. Сьерда.

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 [39, 7].

На початку 80-х рр. відбувається інтенсивне становлення психологічної служби в системі освіти в СРСР. Розгорнулось активне вивчення наукових основ, обговорення можливих форм і методів роботи практичних психологів у школі. Журналом «Вопросы психологии» у 1983 р. був організований «круглий стіл» «Психологічна служба в школі». В цьому ж 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 Москві в Інституті психології АН СРСР відбулася перша Всесоюзна конференція з питань психологічної служби в СРСР. Одна з секцій була присвячена психологічній службі в школі. В центрі уваги учасників секції були питання психологічного забезпечення навчально-виховного процесу в школі [69, 17].

Важливим етапом розвитку шкільної психологічної служби в СРСР став багатолітній (1981—1988) експеримент по впровадженню в школах Москви посади практичного психолога, що проводився під науковим і методичним керівництвом лабораторії наукових основ дитячої практичної психології НДІ загальної і педагогічної психології АПН СРСР.

Були визначені предмет і завдання шкільної педагогічної служби [24].

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

У 1988 р. вийшла постанова Державного комітету СРСР 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.

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 [39, 14].

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 підлеглість: 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 поза-шкільного 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 (ANOP), — 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 неуспіхи;
- 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 Словаччії, 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 звертаються 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, неувважність.). 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 (ЄФАПП) 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 внутрішкільних 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 схвилювані 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 приходиться 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 духо-

вний 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, захопленень, 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, урр. 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; несаможиттєвість, 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 дорослими 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-психопедагогічними 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 між-особистісних 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.

Завдання для самопідготовки

1. Визначте статус психологічної служби в залежності від адміністративної підлеглості і організаційної структури.
2. Охарактеризуйте етапи становлення шкільної психологічної служби.

3.2. 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. ХХ 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 тренуваності 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 сприйнянь 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, уяви, 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 са-

морегуляція, 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 ціннісноорієнтованої 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 участь 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 можливість 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 реадаптація спортсменів (тренерів); психологічна корекція негативних станів, реакцій, а також неада-

птивних 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.Плахтійенко [8, 182], 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 виділити зміст та пріоритетні завдання діяльності спортивного психолога.

Зміст практичної діяльності психолога у спорті, як зазначає Г.Д.Горбунов [17], 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 психолого-сенситивний інтуїтивіст, що спирається на своє 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 психотренування, 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, поганій 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 реаліза-

ції 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 психокорекційної 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 [48], І.М.Онищенко [61], В.Г.Панок [62], П.А.Рудика, А.Ц.Пуні, Н.О.Худанова [74] 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; потворчому 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 ефектвної 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 (Georg, Cristiani, 1990) 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. L. Wolberg (1954) зазначає 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 [45] 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 пси-

холога 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 самоперевірки

- 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?*

Завдання для самопідготовки

- 1. Визначте найважливіші компоненти успішної діяльності психолога в галузі спорту.*

3.3. Професійна діяльність практичного 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 XVIII ст. великий реформатор в галузі психіатричної допомоги людям у Франції Пінель [40] 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 [40], 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 [85, 605—606].

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 бу-

ли сугестивні методи (методи впливу під гіпнозом), психоаналітичні, психагогічні (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.Рибаков, В.М.Бехтерев та ін. Пізніше були створені спеціальні дослідницькі лабораторії в Москві С.С.Корсаковим, в Казані В.М.Бехтеревим, в Києві І.А. Сікорським, В.Н.Мясіщевим в Ленінграді та ін. 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. [57].

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 [40, 129] 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 [33, 4], 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 [40, 130] 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 фактора 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 [40, 136], 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 [55, 6].

Б.Д.Карвасарський [41, 448], 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, педагогіці, юриспруденції).

2. Застосовуються ці засоби і методи професійно, 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 здійснюватися 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 протидівав гіпнозу, був пасивним, схильним до

переконання. В.Н.Карандашев [40, 140] 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 ауто-тренінг.

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.

Ауто-тренінг — 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, невинного почуття провини та ін. Повний курс лікування, як правило, триває (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 за-

хворювань, 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, проблемами соціально-психологічної їх адаптації вивчені ще дуже мало, як зазначається у психологічному довіднику кінця ХХ ст. [85, 617—618].

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, підви-

щується фізіологічна і психологічна збудженість, яку треба знизити або довести до норми.

Найбільш пріоритетними сферами діяльності медичного психолога, за висновками Є.В.Щедріної [98, 177—179], 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.Гульдана і Ю.В.Назаренка [19] 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 соматопсихологічної 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 пато психологічна 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 самоперевірки

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?

Завдання для самопідготовки

1. Охарактеризуйте етапи виділення медичної психології як галузі прикладної психології у самостійну науку.
2. Охарактеризуйте основні методи клінічної психодіагностики.

3.4. 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. Катони, 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 [100, 56].

Поняття економічної психології як наукової дисципліни В.Н. Карандашев [40, 22] 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.Китов [43, 3] 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 виробничих відносин у свідомості людини, а також вплив уявлень, думок і почуттів людини на її трудову діяльність і соціальну поведінку.

Головними напрямками досліджень того періоду, як зазначає В.Н. Карандашев [40, 223], були: психологія управління, яку роз-

робляли Є.С.Кузьмін, А.Л.Свеницький, А.І.Китов, 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 повному 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 [40]. 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 [56, 7-8]. 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 [85, 568]:

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 [56, 9].

В економічній психології вивчається поведінка особистості при зміні економічних умов, наприклад, відносин власності, ін-

фляції, 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 [40], 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 [100, 195—213].

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 [40, 225].

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 природовикористання).

12. Вивчення національних психологічних особливостей людей та їх впливу на поведінку в економічному середовищі [56, 14—15].

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 фактора зайнятості в поведінці особистості і групи;
- особистість підприємця;
- стратегії поведінки особистості і групи перед конкурентами;
- психологія економічного розвитку [56, 17];
- 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 [40, 226].

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 мусять 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 внутріфінансового 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 [56, 43—45].

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% [86, 8—9]. 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 [2, 339-341].

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 заповнення 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 [40, 229].

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 [40, 230].

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 [40, 230].

При цьому, як стверджує Г.М.Андреєва, 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 [2, 343].

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 виділятися 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 [100, 479]. 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'явилась 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 підприємств-

ва, 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 впровадженням реклами зростає запит на професіоналів — психологів з боку бізнесових кіл. Психологи запрошуються в якості викладачів, консультантів, дослідників, тренерів. Д.А.Леонт'єв [53, 5—6] 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 обгрунтованої реклами. І, як зазначає Д.А. Леонт'єв [53, 5—6], нові рекламні технології — це перш за все, психологічні технології.

До основних завдань рекламної справи рекламисти і психологи відносять:

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

Так, психолог-консультант на основі знання найважливіших принципів ефективного впливу на споживача вказує, чого не вистачає у рекламному роликуні чи об'яві, які елементи знижують її 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 кон-

сультативна діяльність вимагає великого обсягу психологічних знань і уміння їх аналітично використати в прогнозах. Але навіть при усій широті 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 самоперевірки

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

Завдання для самопідготовки

- 1. Окресліть основні проблеми сучасної економічної психології.*
- 2. Визначте напрямки досліджень в сфері реклами.*

3.5. 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 ХVІІІ 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 Уель-

сі» (1777) вказувалося 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 [70, 38].

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»(1992) [70, 38].

У першій половині ХІХ ст. зростає кількість публікацій про злочинність і особисті якості злочинців. Це були наукові праці німецьких вчених І.Гюфбауера 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 [70, 38—39]. 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 тюремоведения» (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. [70, 39].

Такий підхід мав своїх прихильників, так і критиків.

У другій половині ХІХ 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 [70, 40]. 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, невірноважені психічно). Її розробляли професор Санкт-Петербурзького 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. Владимірова, А.Ф. Корні, А.М. Бобрищева-Пушкіна. Активними ініціаторами впровадження в судові справи психологічних експертиз були юристи того часу Л.Є. Владиміров, С.І. Гогель, психіатри В.М.Бехтерев, С.С.Корсаков, В.П. Сербский [70, 40].

Вчені, які вивчали причини злочинів, дійшли висновку, що злочинній 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 вво-

диться 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 займались 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 Москві, Києві, Харкові, Ленінграді, Саратові, Воронежі, Ростові-на-Дону, Мінську, Баку та ін. На думку А.В.Петровського [65, 181], 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 пр.ратурі, 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 брежні».

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) [70, 43—44].

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 [13, 31], 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. В постанові пленуму Верховного суду СРСР 3 липня 1963 р. «Про судову практику у справах про злочини неповнолітніх» вказувалось на доцільність проведення судово-психологічної експертизи при виявленні здатності неповнолітніх повністю усвідомлювати значення своїх дій і при визначенні міри їх можливості керувати своїми діями. З 1965—1966 навчального року почалось викладання юридичної психології на юридичних факультетах усіх вузів країни. Знову починається активна робота по використанню психологічних знань у судовій і слідчій практиці. З 1968 р. в ВНДІ Пр.ратури СРСР під керівництвом А.Р. Ратінова почав працювати психологічний науково-дослідний сектор, а в Академії МВС — кафедра психології управління. В реєстр наукових спеціальностей була включена нова спеціальність — «юридична психологія». З 1975 р. в Академії МВС була створена перша дисертаційна рада з юридичної психології, захищались кандидатські і докторські дисертації.

Активно в цей період розвивалась юридична психологія і 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 [93], В.Л. Васильєв [13], Г.Г. Шиханцов [96] 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 [12], 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 [13, 310—320], 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.

Загальноконсультативна 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, ін-

терплетувати 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: ее 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 Пркуратури СРСР у 1980 р., де було вказано, у яких випадках призначається судово-психологічна експертиза. Одним із завдань судово-психологічної експертизи є оцінка особистості обвинувачуваного, потерпілого чи свідка, а також загальна характеристика особистості. Але ця діяльність, на відміну від діяльності суду і слідства, не носить соціально-оцінювальну характеристику, а будується виключно на науково обґрунтованих знаннях психології.

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 [13, 534—535], 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 признається 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 вияснити причину смерті чи самогубства.

7. Психолінгвістична експертиза — це дослідження документів, які є у справі. Для встановлення авторства документів експерт-криміналіст признає 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 признаватися **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 по-

чуття провини, специфічне сприйняття санкцій, пов'язаних з покаранням. Тому всі ці особливості осіб, які скоїли злочин, важливо врахувати для винесення обґрунтованої 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 [40], 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 [70, 228].

Перші посади практичних психологів в кримінально-виконавчій системі в нашій країні були введені у 1974 р. у виховно-трудовах колоніях для неповнолітніх. У 1989—1991 рр. на базі виправних закладів Пермської і Саратовської області як експеримент були створені психологічні лабораторії (з штатною чисельністю до 5 психологів) для дорослих. З урахуванням позитивних результатів експерименту посади психологів були введені у всі виправні установи країни.

Пенітенціарна психологія багато уваги приділяє вивченню особливостей 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 [40] відносить профілактику протиправових 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, грубіть, застосування спеціальних засобів без явної необхідності — усе це прояви професій-

ної 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 як 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 самоперевірки

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?

Завдання для самопідготовки

1. Окресліть завдання психолога на попередньому слідстві.
2. Проведіть судово-психологічну експертизу.

3.6. Професійна діяльність практичного психолога у соціальній сфері

Історія соціально-психологічних знань

Соціальна психологія — це наука, яка вивчає взаємостосунки між людьми і впливи цих стосунків на кожну окрему людину, досліджує закономірність поведінки і діяльності людей, обумовлені включенням їх в соціальні групи, а також досліджує психологічні характеристики самих цих груп.

В соціальній психології вивчаються: розуміння людини людиною, переконання і соціальні стереотипи, міжособистісні відносини, симпатії і конфлікти, любов і ненависть, вплив інших людей і культур на думку і поведінку окремої особистості, відносини всередині групи, а також масові соціально-психологічні явища. Письменник Герман Меявілл у свій час сказав, що життя людей пов'язані тисячами невидимих ниток, і мета соціальної психології як науки, що вивчає ці зв'язки, — зробити ці нитки видимими.

Перші форми соціально-психологічних знань виникли у другій половині XIX ст. і були представлені у вигляді трьох найбільш значущих теорій. Це психологія народів, психологія мас і теорія інстинктів соціальної поведінки [2, 32]. Соціально-психологічні знання народжувались у філософії, загальній психології і психіатрії.

Початок соціально-психологічному напрямку поклали праці Г.Штейнталя і В.Вунда у Німеччині, Г.Гебона, Г.Тарда і Е.Дюркгейма у Франції, Г.Спенсера і У.Мак-Даугола в Англії, В.М.Бехтерева в Росії, Ф.Гиддингса в США. Це були у більшій мірі філософські роздуми про людину і суспільство.

Суспільні явища вони пояснювали окремими психологічними властивостями людини: Г.Тард — наслідуванням; Г.Леон — психічними впливами; У.Мак-Даугол — інстинктами; Е.Дюркгейм — впливом соціальних факторів на психічне життя індивідів та ін. [40].

Соціальна психологія як окремий напрямок наук була представлена в десяти томній праці В. Вундта «Психологія народів» (1910—1920 рр.).

На рубежі XIX ст. англійський психолог У. Мак-Даугол зробив спробу систематизувати соціально-психологічні знання і видав книгу «Введение в социальную психологию» у 1908 р. 1908 рік часто в Західній Європі вважають роком оформлення соціальної психології як самостійної науки [27, 7].

У Росії найвагоміший внесок в розвиток соціальної психології зробив В.М.Бехтерев. У своїй праці «Предмет и задачи общественной психологии как объективной науки» (1911) містилось розгорнуте положення поглядів на предмет і методи соціальної психології. Через 10 рр. він опублікував свою фундаментальну працю «Коллективная рефлексология» (1921), яка розглядається як перший в Росії підручник з соціальної психології [85, 470].

20-ті рр. ХХ ст. можна вважати початком експериментальної соціальної психології. В цей час В.Меде в Європі і Ф. Олпорт в США запропонували програму перетворення соціальної психології в експериментальну дисципліну: дослідження в першу чергу суспільної думки, пропаганди, промисловості і торгівлі. Це, звичайно, був прогрес у розвитку соціально-психологічних знань. Але надмірна зацікавленість до експериментів дещо знижувала інтерес до розвитку теорії науки. Разом з тим експериментальний період сприяв тому, що соціальна психологія набирала силу як наукова дисципліна, тому що проводились численні дослідження в галузі вивчення малих груп, створювались методики, які пізніше увійшли у всі підручники як класичні, був накопичений великий досвід у проведенні прикладних досліджень, а теоретичні дослідження були менш популярними.

Після другої світової війни центр соціально-психологічних досліджень перемістився з Європи в Америку, бо багато вчених через військові дії переїхали з Європи в Америку. На розвиток соціальної психології значний вплив мали запити американських бізнесових кіл, яких мало цікавили теоретичні положення, а більше — ті дослідження, які могли мати практичне використання.

Однак, починаючи з 50-х рр. ХХ ст. відчувається підвищений інтерес до теоретичних знань. Теорії концентруються в основному навколо чотирьох напрямків: біхевіоризму, психоаналізу, когнітивних теорій та інтеракціонізму [2, 42].

До біхевіористських теорій відносять:

- теорію фрустрації-агресії (Н. Міллер, Д. Доллард);
- моделі діадичної взаємодії (Дж. Тібо, Г. Келлі);
- ідеї обміну (Д. Хоманс);
- теорію соціального наочування (А. Бандура).

В психоаналіз у соціальній психології входять теорії Е. Фромма і Дж. Саллівена, Т. Адорно.

До когнітивних теорій відносяться:

- теорія збалансованих структур (Ф.Хайдер);
- теорія комунікативних актів (Т.Нью-ком);
- теорія когнітивного дисонансу (Л.Фестингер);

— теорія конгруентності (Ч.Осгуд, П.Танненбаум);
— когнітивність теорії американських дослідників (Д.Креч, Р.Крачфілд, С.Ане).

Теорія інтеракціонізму включає:

- теорію ролей (Т. Сарбін);
- теорію референтних груп (Г. Хаймен, р. Мертон).

Слід зазначити, що різниця між цими теоріями не досить чітка і традиційний поділ не досить суттєвий.

У нашій країні проблеми соціальної психології розробляли Г.І.Челпанов, В.А.Артемов, К.Н.Корнілов, П.П.Булонський, В.М.Бехтерев ще з 20-х рр. ХХ ст., але тільки з 1960-х рр. можна говорити про народження соціальної психології як окремої науки в СРСР. Поштовхом до розробки цієї проблеми був інтерес до психологічних проблем побутової релігійності в країні. Антирелігійна пропаганда виявлялась неефективною. Масові соціологічні опитування показали, що релігійність людей не була пов'язана з ідеологічною їх прихильністю до церковних догм. Головним фактором виявився соціально-психологічний фактор, пов'язаний з потребою людини в естетичному оформленні переживань особливо значущих для нього життєвих ситуацій: народження дитини, святкування її повноліття, заміжжя, прощання з померлим та ін. Усвідомлення соціально-психологічної природи релігійності стимулювало інтерес до суспільної психології [63, 115—116]. Другим фактором, який сприяв розвитку соціальної психології в країні в 1960-ті рр., були зміни в ідеології країни, пов'язані з критикою культу особистості і пом'якшенням ідеологічного контролю духовного життя народу в цілому і в науковій сфері зокрема. В журналі «Вопросы психологии» проводились дискусії про предмет соціальної психології; проводились спеціальні семінари; були опубліковані книги: «Проблемы общественной психологии» за ред. В.Н.Колбановського і Б.Ф.Поршнева (1968); «Соціальна психологія» Т.Шибутані (1969); в 1952 р. у Ленінградському університеті була відкрита перша в країні лабораторія соціальної психології під керівництвом Є.С.Кузьміна, а в 1968 під його ж керівництвом була відкрита кафедра соціальної психології. Пізніше така кафедра була відкрита при Московському університеті під керівництвом Г.М.Андреєвої (1972).

З 1966 р. починається викладання курсу соціальної психології на факультетах психології. З'являються фундаментальні праці з соціальної психології Б.Д.Паригіна, Є.С.Кузьміна, Б.Ф.Поршнева, А.Г.Ковальова, А.А.Бодальова, Г.М.Андреєвої.

Важлива риса сучасного стану соціальної психології у світі — підвищення авторитету ідей, які розвиваються в Європі. У країнах Західної Європи активно працює Європейська асоціація експериментальної соціальної психології. Активізуються роботи в галузі практичної психології і випускається спеціальний «Журнал прикладної соціальної психології».

Соціальну психологію часто відносять то до соціології, то до психології, бо в них є багато спільного: соціологи, як правило, вивчають групи (великі і малі), а соціальні психологи — індивідів у таких групах і вплив груп на окремих людей або людей на групу.

Галузі соціальної психології

Найважливішими галузями сучасної соціальної психології є:

1. Соціальна психологія особистості.
2. Соціальна психологія відносин і взаємодії.
3. Соціальна психологія малих соціальних груп.
4. Соціальна психологія великих соціальних груп [2].

Соціальна психологія особистості розглядає особистість, перш за все, в контексті різних соціальних зв'язків людини і її включеності в різні соціальні групи. При цьому увага акцентується на процесах взаємодії і взаємовпливу особистості і тих груп, до яких вона включена. Соціально-психологічні теорії особистості характеризують соціальну обумовленість психічних явищ людини в умовах соціальної взаємодії. У зв'язку з цим вивчаються соціальні установки особистості («атитюди»), стереотипи, ціннісні орієнтації, процеси соціалізації людини.

Соціальна установка — це ставлення людини до певного об'єкта в певних умовах, яке викликає в неї психологічні переживання щодо соціальної цінності об'єкта і відповідно регулює поведінку.

Соціальними об'єктами можуть бути: соціальні інститути суспільства і держави, явища, події, процеси, норми, окремі люди та ін. В англійській мові поняттю «соціальна установка» відповідає поняття «аттітюд». Соціальні установки, як правило, визначають сприйняття людиною тих чи інших явищ.

Поняття «**ціннісні орієнтації**» в соціальній психології використовуються для характеристики узагальненого емоційного ставлення людини до різних сторін життя. Ціннісні орієнтації включають в себе: інтереси, переконання, ідеали, спрямування особистості.

Соціалізація розуміється як засвоєння індивідом соціального досвіду, як формування і розвиток системи соціальних установок особистості. Соціалізація особистості відбувається через формальні групи (сім'я, дитячий садок, школа) і неформальні групи (товариші, випадкові знайомі, тимчасові групи), до яких людина належить в різні періоди свого життя.

Соціальна психологія відносин і взаємодії вивчає спілкування, міжособистісні відносини, конфлікти, соціальну перцепцію.

В соціальній психології виділяють **три функції спілкування**: інформаційне, інтерактивне і перцептивне.

Інформаційна функція спілкування передбачає обмін інформацією між людьми в процесі спілкування. Цей обмін може бути вербальним (за допомогою мовлення) або невербальним (за допомогою жестів, міміки, рухів очей зміни погляду, зміни інтонації в голосі та ін.).

Інтерактивна функція спілкування характеризує взаємодію людей: наслідування, переконання, спільна робота, співпраця, суперництво, конфлікти, ділове спілкування. В результаті такої взаємодії виникають відповідні відносини між людьми: симпатія, антипатія, дружба, любов, соціальна згода та ін.

Соціальна перцепція — це особливості сприйняття і розуміння людиною інших людей. Вивчається, який вплив на розуміння інших людей має стать, вік, темперамент, національність, інтелект, психічний стан, установки, досвід спілкування, професійні і особистісні особливості даної людини.

Соціальна психологія малих соціальних груп традиційно займається вивченням груп і відносин в них. Експериментально вивчається структура малих груп, їх розвиток, взаємодії індивідів і групи, розробляється класифікація малих груп. Зокрема, розрізняють формальні і неформальні малі групи. Формальними називають групи, членство в яких має офіційний характер: шкільний клас, бригада, студентська група, вокальна група, творча група, спортивна група та ін. Неформальні малі групи — це об'єднання людей, які виникають на основі особистих потреб членів суспільства: компанії друзів, групи людей, об'єднаних спільними інтересами (до музики, до рибалки, до спорту, до домашніх тварин та ін.).

У кожній групі формується певний тип соціально-психологічних зв'язків між її членами: груповий тиск, конформізм, згуртованість, кооперація, лідерство та ін.

Особливу зацікавленість у соціальних психологів викликає проблема конфліктів у малих групах, яка вимагає глибоко-

го вивчення, бо конфліктність має сильний вплив на психологічний стан особистості, її поведінку і стосунки з іншими людьми.

Актуальним предметом соціально-психологічних досліджень є особливий вид малої групи — сім'я: особливості сімейних стосунків, їх вплив на членів сім'ї (дітей, батьків), на їх розвиток, погляди на життя, ставлення до інших людей, до родинних зв'язків як таких.

Соціальна психологія великих соціальних груп і масові соціально-психологічні явища — це важливий розділ соціальної психології. До великих соціальних груп відносять нації, соціальні класи, асоціації, партії, демонстрації, тощо. Психологічні феномени великих груп мають свою специфіку, тому є особливим видом дослідження. У зв'язку з цим у соціальній психології вивчається соціальне мислення, суспільна думка, менталітет, традиції, цінності, наслідування, слухи, паніка та ін.

Важливим напрямком дослідження в соціальній психології є вивчення психології натовпу, масової комунікації, моди, пропаганди, засобів психологічного впливу на великі спільноти людей.

Психологія міжгрупових відносин — це відносно новий напрямок у соціальній психології, де вивчаються різні типи відносин між виробничими, соціальними, етнічними, політичними групами людей. Це має дуже велике прикладне значення в сучасних умовах існування суспільства. Потреба в таких дослідженнях розширюється в різних сферах життя: у сфері економічних відносин, засобах масової інформації, політиці, в сфері обслуговування. Нині психолога можна зустріти в реальному агентстві, в банку, у штаб-квартирі політичної партії, державних комітетах, в юридичних, педагогічних, медичних структурах і службах. У сучасних умовах запити на соціальних психологів значно зросли саме в прикладних питаннях. Відомий російський психолог Б.Д. Паригін [64, 28] виділяє такі галузі практичного застосування соціальної психології як науки: економіка, право, політика, побут, наука, мистецтво, релігія, філософія.

На даний час у нашій країні і інших країнах світу особливої популярності набули такі напрямки прикладної соціальної психології, як: промислова соціальна психологія, психологія управління, торгівлі, реклами, політична психологія, психологія сім'ї, психологія релігії та ін.

Більш детально зупинимось на соціально-психологічних аспектах роботи психолога на виробництві і фірмах, в політиці, з сім'ями.

Соціально-психологічна робота на виробництві і фірмі

Соціально-психологічні дослідження на підприємствах в кінці XIX ст. розпочалися з робіт німецького соціолога Макса Вебера. У США ця робота розпочалася у першій половині XX ст. А в Росії соціально-психологічні дослідження на підприємствах почалися в 1960-ті рр. і проводились соціологами й психологами під керівництвом А.Г.Здравомислова В.П.Рожина, В.А.Ядова, Є.С.Кузьміна, А.Л.Свенцицького.

Промислові підприємства традиційно виступають головними замовниками прикладних соціально-психологічних досліджень. Найбільш загальні теми досліджень: психологічний клімат колективу, задоволеність працею, атестація кадрів, адаптація молодих працівників, рух робочої сили та ін.

При вивченні психологічного клімату підприємства чи фірми психолог виявляє тип відносин керівника і підлеглого, сприйняття керівника підлеглими і навпаки. Психолог також виявляє згуртованість колективу і вплив міжособистісних відносин на працездатність кожного та на продуктивність праці колективу в цілому, виявляє рівень конфліктності в колективі та проводить роботу щодо його зниження й попередження. Оскільки проблем в колективі завжди багато, то соціальний психолог у кожному конкретному випадку мусить підходити творчо і використовувати відповідні методи дослідження. При необхідності до роботи психолога можуть бути включені спеціалісти з економіки, соціології, і психологу треба вміти з ними взаємодіяти.

На виробництві можливі три позиції соціального психолога:

Перша позиція — психолог виконує замовлення але без включення у виробничий процес. Це дає йому певну незалежність для розв'язання одноразового завдання, але він не має можливості добре вивчити проблеми колективу чи окремих його членів, тому виступає як стороння людина.

Друга позиція — психолог працює разом з іншими спеціалістами, а може у складі психологічної служби, тоді він виконує тільки свій напрямок роботи, а інші виконують інші частини роботи.

Третя позиція — психолог працює один і виконує усі види психологічних послуг на виробництві.

У цьому випадку йому важко залишитися тільки соціальним психологом, необхідні знання і з інших галузей психології. Враховуючи, що на сучасному етапі розвитку суспільства кількість невеликих підприємств і фірм збільшується, а потреба у соціаль-

них психологах зростає, до спеціалістів — соціальних психологів висувається широке коло вимог: виконання дослідницької роботи, розв’язання поточних проблем, консультування, робота з кадрами, виконання функції експерта.

Він повинен:

- а) виділяти і аналізувати кадрові процеси в організації;
- б) програмувати кадрові процеси у напрямку, що відповідає цілям організації, підбирати необхідні методи роботи, методики для діагностування, психотерапевтичних і тренінгових занять;
- в) уміти передавати технології кадрової роботи співробітникам відповідних служб [3, 68].

Відповідно до названих функцій соціальний психолог виконує конкретні завдання: у сфері роботи з персоналом; у сфері організації праці; у сфері організаційного управління і соціального планування.

Основні види роботи подані в табл. 3.1.

Таблиця 3.1

Сфера роботи з персоналом	Сфера організації праці	Сфера організаційного управління і соціального планування
<ol style="list-style-type: none"> 1. Оцінка персоналу з метою найму, атестації і вивчення ділових якостей працівників. 2. Професійна орієнтація і консультування. 3. Соціально-психологічне навчання персоналу і підвищення кваліфікації співробітників. 4. Прискорення адаптації працівників. 5. Взаємодія керівника з підлеглими 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Атестація посад, включених в штатний розклад, складання професіограм. 2. Вивчення умов праці і організація робочих місць. 3. Аналіз особистості працівника в системі організації (вивчення до праці, задоволеність працею, мотивація праці, стимулу до роботи) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Соціально-психологічне забезпечення нововведень і реорганізації. 2. Формування групових норм і організаційної культури. 3. Профілактика і розв’язання конфліктів. 4. Контроль за станом соціально-психологічного клімату в колективі і його удосконалення. 5. Створення «команди». 6. Підвищення дисципліни праці. 7. Лояльність по відношенню до організації

Усі означені завдання (табл. 3.1) традиційно розв’язуються практичними соціальними психологами на вітчизняних підприємствах.

Типовими завданнями, які розв'язують зарубіжні психологи на виробництві і в організаціях в науковій літературі, визначені такі [68, 15]:

1. Введення нового робітника в курс справи на виробництві чи в організації. Психолог проводить бесіди про історію виробництва чи фірми, про його роль в цій організації, знайомить з керівниками, місцем роботи, традиціями, правилами поведінки в організації.

2. Розв'язування питань професійного навчання і підвищення кваліфікації співробітників. Психолог вирішує, хто і якого додаткового навчання потребує, як його вчити, хто буде вчити, як оцінювати і стимулювати його навчання і як навчання впливає на підвищення ефективності праці.

3. Оцінка трудового висновку співробітника. Психолог періодично відслідковує ефективність кожного працівника і його відповідність одержаній зарплаті. Типовими критеріями є: а) якість роботи; б) кількість виконаної роботи; в) фізична і морально-психологічна надійність співробітника; г) ступінь заслуженої довіри; д) схильність до співпраці з адміністрацією.

4. Розробка засобів підтримання дисципліни, ефективних прийомів заохочення і покарання співробітників.

5. Участь у розгляді скарг, посередництво на переговорах працівників і профспілок з адміністрацією, соціально-психологічне забезпечення переговорного процесу в ситуації конфлікту.

6. Участь в організації системи комунікацій: аналіз змісту та інформованості співробітників.

7. Організація пропаганди і реклами, вивчення ринкових запитів (маркетинг).

8. Покращання організації праці (естетичне оформлення робочого місця, зниження монотонності в роботі та ін.).

9. Індивідуальність консультації співробітників і керівників.

Конфлікти в організації та діяльність психолога щодо їх попередження та розв'язання

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 неолік 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 протистояння 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 володі-

ти 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 ширості, 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 організації, 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 уни-

кати. 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 впливає 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-емоціональній 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. Розанова 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 ор-

ганізації. 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 заду-

муватись 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, «виплескують» 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 відрізнитися.

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 якої-небудь 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 слабого 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 нежартивних 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. Навпроти, 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 чітко 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 поводи-мося зразково. У більшості випадків конфлікуючі 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, єхидно 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 спростують 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: протиборство і тиск; співробітництво; компроміс; уникання: поступка; влада і підпорядкування.

Так, **протиборство 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, наділений владни-

ми 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. Бажано також уникати конфліктних взаємодій з чуттєвою людиною, що у результаті конфлікту може замкнутися і відмовитися від подальшої взаємодії. Нарешті, якщо ви самі невпевнено почуваете 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, неврівноваженим 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 підлегли — 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. Гіпертимний 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 вміння 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; владу і підпорядкування.

Існує три моделі поведінки: конструктивна, деструктивна, конформістська. Саме конструктивна модель у конфліктних вза-

емовідносинах 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 протистояння, 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 якої-небудь 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 суцього 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 недолік досвіду 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 необов'язкових працівників, не схильних дотримуватися строгої дисципліни. Тому тут передбачається ретельний контроль.

Кожній організації властива певна **система покарання і винагорода**. Особливо ефективні розпорядження і накази керівника про позбавлення премії співробітника, який полвігився. 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 си-

туації. 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, що

також 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 самооцінки 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 «піддливати 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 поводяться 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 конфлікуючі 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:

I. 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 такожте, 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 нерациональним шляхом. Раціональний спосіб виходу з конфлікту

має на увазі активний пошук шляхів перетворення ситуації. Протилежністю є нерациональний 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 зменшаться, 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 співвідповідність для різного рівня управління з урахуванням тимчасового фактора. Це означає, що частина завдань, дуже важливих для теперішнього часу, може зазначити змін щодо своїй 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 втягати 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.

Програма «Попередження і розв'язання конфліктів в організації» складається з циклу занять, участь в яких сприятиме усвідомленню співробітниками причин конфліктів та їх пагубного впливу на результативність роботи.

Тематичний план занять за програмою «Попередження і розв'язання конфліктів в організації» даний у табл. 3.2.

№ з/п	Назва теми	Кількість годин
1	Сутність конфлікту та його причини	2
2	Конфліктні ситуації, шляхи їх розв'язання і можливі способи попередження	2
3	Управління конфліктами в організації; типи конфліктів, умови для виникнення конфліктів	2
4	Управління конфліктами в організації. Ділова гра «Реформування організації»	2
5	Моделі поведінки особистості в конфлікті	2
6	Прогнозування можливих конфліктів. Ділова гра «Скарга»	2

ЗМІСТ ПРОГРАМИ «ПОПЕРЕДЖЕННЯ І РОЗВ'ЯЗАННЯ КОНФЛІКТІВ В ОРГАНІЗАЦІЇ»

Тема 1. Сутність конфлікту та його причини (теоретичне заняття)

Мета: Познайомити співробітників з сутністю та причинами конфліктів; формування найпростіших умінь виявлення конфліктних ситуацій та оцінки пагубності їх впливу на діяльність організації або окремих їх членів.

Структура заняття. Визначити сутність конфлікту та його причини.

Конфлікт — це такі відносини між суб'єктами соціальної взаємодії, які характеризуються їх протиборством на основі протилежно спрямованих *мотивів* (потреб, інтересів, цілей, ідеалів, переконань) або *суджень* (думок, поглядів, оцінок та ін.). Щоб усвідомити сутність конфлікту, важливо виділити його основні ознаки і сформулювати необхідні та достатні умови його виникнення.

Необхідними ознаками конфлікту можна назвати принаймні дві:

1. Конфлікт завжди виникає на основі протилежно спрямованих мотивів чи суджень.

2. Конфлікт — це завжди протиборство суб'єктів соціальної взаємодії, яке характеризується нанесенням взаємної шкоди (моральної, матеріальної, фізичної, психологічної та ін.).

Ці ознаки виступають і як необхідні та достатні умови виникнення конфлікту. Наявність певних умов спричиняє конфліктну ситуацію або сам конфлікт.

Причина конфлікту — це явище, подія, факт, ситуація, яка передує конфлікту і за певних умов діяльності суб'єктів соціальної взаємодії викликає його.

Серед великого розмаїття причин конфліктів *виділяються загальні причини і конкретні причини.*

До загальних причин відносяться:

- соціально-політичні та економічні — пов'язані з соціально-політичною та економічною ситуацією в країні;
- Соціально-демографічні — пов'язані з різними уявленнями і мотивами людей, обумовленими їх статтю, віком, належністю до певної етнічної групи, нації та ін.;
- соціально-психологічні — пов'язані з різними взаємовідносинами між людьми, групами людей, колективними чи груповими думками, мотивами, настроями та ін.;
- індивідуально-психологічні — пов'язані з індивідуальними особливостями особистості співробітника (здібності, характер, темперамент, мотиви та ін.).

Конкретними причинами конфліктів найчастіше виступають такі:

- незадоволеність умовами діяльності;
- порушення службової етики;
- порушення трудової дисципліни;
- обмеженість ресурсів;
- різниця в цілях, засобах досягнення цілей;
- незадоволеність характером спілкування та ін.

Причини конфліктів виявляються в конкретних конфліктних ситуаціях, усунення яких є необхідною умовою розв'язання конфлікту.

Найбільш типовими конфліктними ситуаціями в організаціях можна назвати такі:

- недобросовісне виконання своїх обов'язків, яке проявляється в порушеннях трудової дисципліни, неякісному виконанні роботи;
- незадовільний стиль управління, який проявляється в помилках при підборі кадрів; помилках в організації контролю; прорахунках в плануванні, порушеннях етики спілкування та ін.;
- неадекватне уявлення про конкретні ситуації, яке проявляється в неправильних оцінках, судженнях про дії співробітників; помилках у висновках відносно якості роботи співробітників у конкретних випадках та ін.;
- індивідуально-психологічні особливості особистості, які проявляються в: порушеннях прийнятих в даній організації правил взаємовідносин; порушеннях етики спілкування та ін.;
- низька професійна підготовка, яка проявляється в: неякісному виконанні роботи; нездатності прийняти адекватне рішення; нездатності спланувати роботу і виконати її відповідно до плану.

В організації, як правило використовується два основні підходи до розв'язання конфлікту: *педагогічний* (бесіда, переконання, прохання, роз'яснення та ін.) і *адміністративний* (заміна виду роботи, звільнення, рішення комісії, наказ керівника, рішення суду та ін.).

Практична значущість викладеної інформації полягає в тому, що, вивчивши сутність і причини конфлікту, співробітники починають задумуватись над змістом конфліктних ситуацій, які мають місце в організації, та шукати способи їх усунення.

Друга частина заняття присвячена аналізу конкретних конфліктних ситуацій, які мають місце в даній організації. Учасникам заняття пропонується виділити причини конфліктної ситуації, запропонувати способи їх усунення, обґрунтувати, за яких умов можна було б уникнути конфлікту. Одні учасники заняття активно обговорюють проблему, інші — слухають, але всі набувають певного соціально-психологічного досвіду.

Тема 2. Конфліктні ситуації, шляхи їх розв'язання (практичне заняття)

Мета: Закріплення знань про сутність і причини конфліктів, розвиток умінь аналізу конфліктних ситуацій різних типів і формування умінь приймати управлінські рішення в складних ситуаціях соціальної взаємодії.

Структура заняття.

1. Підготовчий етап.
2. Хід заняття.
3. Підсумок проведеної роботи.

Підготовчий етап. За один-два тижні співробітникам повідомляють, що буде проводитись заняття у формі розв'язання конкретних конфліктних ситуацій. Повідомляється тема і мета заняття, пропонується відповідна література для самостійного ознайомлення.

Хід заняття. Учасникам заняття пропонують розв'язати конкретні ситуації, відповісти на поставлені запитання, обґрунтувати різні можливі варіанти розв'язку.

Ситуація 1.

Ви недавно призначені менеджером по кадрах. Ви ще погано знаєте співробітників організації, а вони ще не знають вас в обличчя. Ви йдете на засідання до генерального директора, проходите повз кімнату для паління і помічаєте двох співробітників, які палять і про щось жваво розмовляють. Повертаючись з засідання через годину, ви знову бачите тих же людей у кімнаті для паління за розмовою.

Запитання: Як би ви вчинили у цьому випадку? Поясніть свої дії.

Ситуація 2.

Ви керівник відділу. У відділі напружена атмосфера, вчасно не виконується запланована робота. Не вистачає співробітників. Від'їжджаючи у відрядження, ви випадково зустрічаєте свою підлеглу — молоду жінку, яка вже два тижні знаходиться на лікарняному, але на даний момент виглядає зовсім здоровою. Вона когось з нетерпінням чекає в аеропорту.

Запитання: Як ви вчините у такому випадку? Поясніть свої дії.

Ситуація 3.

Одна співробітниця дорікає другій з приводу численних і часто повторюваних помилок в роботі. Друга співробітниця сприймає дорікання як образу. Між ними виникає конфлікт.

Запитання: В чому причина конфлікту? Як би ви на неї відреагували як керівник, як кожна з конфліктуючих сторін? Як можна було б попередити конфлікт?

Ситуація 4.

Керівник прийняв на роботу спеціаліста, який повинен працювати під керівництвом його заступника, не погодившись із своїм заступником. Через деякий час проявилась нездатність прийнятого на роботу працівника виконувати свої обов'язки. Заступник керівника повідомив про це у службовій записці.

Запитання: Як би ви вчинили, якби були керівником? Запропонуйте варіанти дій керівника.

Цінність цього заняття полягає в тому, що його учасникам довелося виконувати різні професійні ролі, соціально обґрунтовувати позицію і вчинки у цих ролях, аналізувати ситуацію, пропонувати рішення, доводити його доцільність.

Людина, яка програє різні ролі, об'єктивніше відноситься до вчинків інших людей та до своїх власних.

Тема 3. Управління конфліктами в організації. Типи конфліктів і умови їх виникнення

Мета: розвивати у співробітників навички аналізу конфліктів в організації і формувати вміння приймати управлінські рішення в нестандартних ситуаціях.

Структура заняття.

1. Поняття про організацію і конфлікти у ній.
2. Управління конфліктами в організації.
3. Типи конфліктів в організації та умови для їх виникнення.

Хід заняття

1. Поняття про організацію і конфлікти у ній.

Організація — це соціальна група, яка об'єднує людей на основі загальної мети, діяльність яких свідомо координується і спрямовується в інтересах досягнення цієї мети.

Організація — це соціальний інститут, який характеризується такими ознаками:

- об'єднує не менше як двох осіб;
- всі члени організації мають спільну мету, заради якої вона створена;
- співпраця в інтересах досягнення загальної мети;
- наявність чіткої структури з органами управління і розподілом прав і обов'язків між членами організації.

Будь-яка організація характеризується наявністю внутрішнього і зовнішнього середовища.

Основу внутрішнього середовища організації складає її функціональна структура, мета, завдання, ресурси, технології, комунікації.

Зовнішнє середовище включає в себе фактори і соціальні умови навколишнього середовища.

Обидва ці фактори можуть спричинювати конфлікти в організації, тому їх слід враховувати при розв'язанні будь-якого конфлікту.

2. Управління конфліктами в організації.

Управління конфліктами в організації залежить від їх конкретних типів і умов, в яких вони виникли. Особливе місце в управлінні конфліктами займає врахування особливостей діяльності даної організації та особливості стосунків між суб'єктами діяльності.

Управління конфліктами проходить поетапно.

1 етап управління конфліктом: *прогнозування конфлікту*, який полягає у вивченні індивідуально-психологічних особливостей співробітників; знання і аналіз раних симптомів скритого конфлікту на стадії виникнення конфліктної ситуації (обмеження відносин, підкреслено офіційна форма спілкування, критичні висловлювання на адресу суперника та ін.

2 етап управління конфліктом: *попередження конфлікту*, який передбачає на основі поглибленого аналізу причин і факторів нагромадження конфлікту необхідність вжити заходів для їх нейтралізації; педагогічні заходи: бесіда, роз'яснення, формування культури міжособистісних відносин; адміністративні заходи: зміна умов праці; переведення потенційних конфліктантів в різні підрозділи, зміни та ін.

3 етап управління конфліктом: *регулювання конфлікту*. Цей етап має метою домогтися визнання конфліктуючими сторонами реальності конфлікту і пагубності його наслідків; нагадати конфліктуючим про дотримання коректності в поведінці та у взаєминах; використати усі можливі технології регулювання конфлікту (інформаційні, комунікативні, соціально-психологічні, організаційні); обмежити кількість учасників конфлікту, не допустити розширення кількості співробітників, задіяних у конфлікті.

4 етап управління конфліктом: *розв'язання конфлікту*: виходячи з оцінки глибини конфлікту, вибрати найбільш оптимальний спосіб розв'язання: адміністративний чи педагогічний.

У реальній практиці управління конфліктами важливо враховувати передумови, форми і способи їх розв'язання.

Передумовами розв'язання конфлікту можуть бути:

- рівень зрілості конфлікту;
- бажання суб'єктів конфлікту його розв'язати;
- наявність необхідних засобів і ресурсів для розв'язання конфлікту.

Форми розв'язання конфлікту, як правило, використовуються такі:

- підкорення однієї з сторін другій;
- взаємне примирення;
- переведення протистояння в русло співпраці.

Способи розв'язання конфліктів в організації використовують два: адміністративний або педагогічний.

3. Типи конфліктів в організації та умови їх виникнення.

Управління конфліктами всередині організації залежить від типу конфлікту і умов, які спричинили його виникнення. Організація — це складний, багатоплановий соціальний інститут, тому налічує багато типів конфліктів:

- міжособистісні (по вертикалі і по горизонталі);
- міжгрупові (між структурними підрозділами; між групами співробітників одного підрозділу; між керівництвом організації і персоналом; між адміністрацією і профспілкою);
- конфлікти типу «особистість — група» (між керівником і колективом; між рядовим співробітником і колективом);
- структурні конфлікти (між структурними підрозділами, наприклад, відділом маркетингу і бухгалтерією);
- інноваційні конфлікти (конфлікти пов'язані з розвитком організації, змінами в розподілі функцій, змінами правил співжиття і співпраці);
- позиційні конфлікти (конфлікти, які виникають на основі розбіжностей позицій, поглядів на розв'язання окремих питань в організації, виборі способів досягнення мети, застосуванні технологій та ін.);
- ресурсні конфлікти (конфлікти, які виникають в процесі розподілу і використання ресурсів);
- динамічні конфлікти (обумовлені соціально-психологічною динамікою організації);
- організаційно-технологічні (незбалансованість робочих місць, порушення технологічних процесів, неузгодженість організаційних питань);
- конфлікти в соціально-економічній системі організації (незадовільна заробітна плата; затримка або невиплата зарплати, збільшення норм виробітку, недосконала система стимулювання та ін.);
- конфлікти в адміністративно-управлінській системі (невиконання керівниками своїх обіцянок, порушення договірних зобов'язань, неповна інформація про стан справ в організації та ін.).

Для успішного управління конфліктами в організації слід ретельно відслідковувати ознаки соціальної напруги.

Ознаками назріваючого конфлікту в організації є:

- стихійне мітингування;
- збільшення кількості неявок на роботу;
- зниження продуктивності праці;

- збільшення числа локальних конфліктів;
- збільшення кількості співробітників, які звільняються за власним бажанням;
- колективне чи групове невиконання вказівок керівництва;
- зростання емоційної напруги.

Однією з важливих особливостей управління конфліктами в організації є те, що їх регулювання і розв'язання базується на правовій основі (від конституції до окремих наказів, розпоряджень керівників організації).

Одним із основних правових документів, які регламентують відносини в системі «робітник — роботодавець», є Закон «Про порядок розв'язання колективних трудових спорів», а для окремих організацій — колективний договір. Для регулювання локальних конфліктів правовою базою може слугувати статут організації та інші правові акти.

Таке практичне заняття корисне як для керівників різних рангів, так і для рядових виконавців, бо дає змогу краще розуміти один одного. Закріплюються ці знання у формі ділових ігор на наступних заняттях.

Тема 4. Управління конфліктами в організації

Ділова гра «Реформування організації» (практичне заняття).

Мета: Розвивати у співробітників навички аналізу конфліктів в організації і формування у них умінь вести ділову дискусію з питань, на розв'язання яких існують різні точки зору.

Організація роботи.

Ігрова ситуація. Впровадження нових технологій у виробничий процес підприємства привело до того, що, на думку головного технолога, існування одного з підрозділів стало недоцільним. На одному з засідань головний інженер висунув ідею злиття цього підрозділу з іншим, суміжним за технологією. Пропозиція головного інженера викликала опір з боку керівників підрозділів, які пропонують об'єднати.

Порядок проведення гри.

Підготовчий етап. За один — два тижні учасникам заняття повідомляють про проведення ділової гри, називають тему, мету, ігрову ситуацію.

У процесі заняття:

1. Розподіляються ролі серед учасників: директор підприємства, головний технолог, головний інженер, керівники підрозділів,

які пропонують реорганізувати в один. Інші учасники виконують роль експертів.

2. Учасникам уточнюють зміст ігрової ситуації, взятої з даної структури або з іншої організації.

Розігрується засідання, яке очолює керівник підприємства чи організації, яку вибрали для ділової гри.

Ігровий сценарій може бути проведений 2—3 групами учасників.

Далі проводиться аналіз запропонованих рішень кожною групою учасників і робляться відповідні висновки і обґрунтування щодо доцільності прийнятих рішень. Потім підводяться загальні висновки в плані розв'язання спірного питання, а також в плані коректності виступів, обґрунтованості пропозицій, уміння вести дискусію, відстоювати свою точку зору так, щоб не доводити справу до конфлікту.

Практика показала, що спочатку учасники заняття не дуже активно включаються в гру, особливо коли тема віддалена від змісту їх роботи.

А коли взяли тему, пов'язану з специфікою роботи компанії «Фармація» і запропонували кілька варіантів реформування, то активність учасників різко зросла навіть у випадку пропозиції в ігровому варіанті. Учасники уявили собі, як би вони вчинили, якби така ситуація склалася насправді в даній компанії.

Гра пройшла цікаво, конструктивно, мета заняття була досягнута.

Тема 5. Модель поведінки особистості в конфлікті (теоретичне заняття)

Мета: Познакомити співробітників з можливими моделями поведінки в конфліктних ситуаціях.

План заняття.

1. Основні моделі поведінки особистості в конфлікті.
2. Стратегії поведінки особистості в конфліктних умовах.

1. Основні моделі поведінки особистості в конфлікті.

У психології виділяють три основні моделі поведінки особистості в конфлікті: конструктивна, деструктивна і конформістська.

Конструктивною вважається така модель поведінки, яка спрямована на припинення конфлікту: націлена на пошук взаємовигідного рішення; особистість відзначається витримкою, доброзичливим відношенням до суперника, відкритістю і щирістю;

особистість у спілкуванні лаконічна і небагатослівна. за таких умов, як правило, конфлікт іде на спад і з часом зовсім припиняється.

Деструктивною моделлю поведінки вважається тоді, коли особистість намагається розширювати і загострювати конфлікт; принижує партнера, негативно оцінює його як особистість, проявляє підозрюваність і недовіру до суперника, порушує етику спілкування. За таких умов, звичайно, конфлікт розв'язується дуже важко, а то і не розв'язується зовсім. Відкриту форму його протікання може припинити керівник адміністративними заходами, а на міжособистісному рівні конфліктні стосунки продовжуються, що негативно впливає на ефективність роботи в організації.

Конформістською моделлю поведінки вважається тоді, коли особистість пасивна, погоджується на поступки; непослідовна в оцінках, судженнях, поведінці; легко погоджується з точкою зору суперника, намагається уникати гострих запитань. Небезпечність конформістської моделі поведінки полягає в тому, що вона сприяє агресивності суперника, або навіть провокує цю агресивність, дає привід супернику принижувати себе, підкоряти своїй волі. Разом з тим конформістська модель поведінки може відіграти і позитивну роль, якщо протиріччя, які викликали конфлікт несуттєві, тоді така модель поведінки дозволяє швидко розв'язати конфлікт і не доводить до загострення міжособистісних відносин.

Знання співробітниками моделей поведінки сприяє більш уваженому їх підходу до розв'язання конфліктів, якщо такі виникають.

2. Стратегії поведінки особистості в конфліктних умовах.

Знання співробітників про стратегії поведінки необхідні для того, щоб більш конструктивно розв'язувати будь-які спірні питання, не доводячи ситуацію до конфлікту.

Відомо, що у будь-якому випадку кожний учасник конфлікту намагається оцінювати власні інтереси суперника, задаючи собі запитання: «Що я виграю?», «Що я втрачу?», «Яке значення має предмет спору для мого суперника?», «Чого суперник домагається?» та ін.

На основі такого аналізу особистість вибирає стратегію поведінки (уникання сутичок; намагається примусити суперника підтримати свою позицію; йде на компроміс; йде на поступки або співпрацю). Часто ці кроки особистість сприймає напівсвідомо, на емоційному рівні спонтанно, чим може скористатися суперник у своїх цілях.

Так, *стратегія примусу чи суперництва* («Хто кого.») доцільна тоді, коли, по-перше, треба захистити інтереси організації від посягань конфліктуючої сторони, по-друге, коли перемога суперника чи суперників загрожує існуванню організації чи окремих її структур, важливих для життєдіяльності всієї організації.

Стратегія уникнення участі в конфлікті доцільна у двох випадках. Перший, коли предмет конфлікту несуттєвий, тоді один з учасників конфлікту ігнорує іншого і цим конфлікт вичерпується. Другий: коли предмет конфлікту суттєвий, але суперники сприймають його як несуттєвий, але в цьому випадку недооцінка значущості конфліктної ситуації може мати рецидив.

Стратегія поступки характеризується намаганням особистості уникнути конфлікту. Стратегія поступок схожа на стратегію уникнення, але не зовсім така за змістом.

У цьому випадку особистість стоїть перед вибором між власною вигодою і цінністю міжособистісних відносин з суперником.

Людина іде на поступки заради збереження позитивних взаємовідносин з конфліктуючою стороною. Стратегія поступки виправдана у випадку, коли умови для розв'язання конфлікту ще не визріли, тоді вона носить характер «примирення», є етапом на шляху до конструктивного розв'язання конфлікту.

Компромісна стратегія поведінки характеризується балансуванням інтересів конфліктуючих сторін. Кожний визначає міру вигоди і міру поступок іншому. Така стратегія формує позитивне розв'язання конфліктної ситуації і не знижує міжособистісних відносин.

Разом з тим компроміс не завжди вичерпує конфлікт. Інколи компроміс є першим етапом на шляху до розв'язання конфлікту. Компроміс при цьому може мати як активну, так і пасивну форму. Активна форма проявляється у складанні взаємовигідних договорів, а пасивна — як відмова від будь-яких поступок один одному, що не сприяє покращанню ситуації в організації. Таким чином, при аналізі і обґрунтуванні стратегії компромісу важливо спиратися на чіткі правила і механізми досягнення взаємовигідних домовленостей, які спрацьовують на користь організації.

Співробітництво як стратегія поведінки у спірних питаннях характеризується високим рівнем спрямованості обох сторін на відстоювання власних інтересів і врахування інтересів іншої сторони. Ця стратегія будується не тільки на основі балансу інтересів організації (організацій), а й на визнанні цінності міжособистісних відносин. Аналізуючи доцільність стратегії співробітництва, слід враховувати дві обставини:

1. Предмет конфлікту. Якщо предмет конфлікту для однієї із сторін має життєво важливе значення, то про компроміс не може бути мови, в цьому випадку доцільна боротьба за відстоювання своїх інтересів, суперництво. Співробітництво можливе лише у випадку, коли складний предмет конфлікту допускає маневрування інтересів обох сторін, яке забезпечує розвиток подій в сприятливому напрямку.

2. Стратегія співробітництва включає всі інші стратегії (уникнення, поступки, компроміс, протиборство), хоч вони відіграють і другорядну роль в цьому складному процесі. Це найбільш складна стратегія, яка відображає намагання обох сторін спільними зусиллями розв'язати проблему, не втрачаючи власного позитиву і зберігаючи коректні взаємовідносини — ділові й міжособистісні.

Таке теоретичне заняття збагачує співробітників знаннями конкретних варіантів поведінки в різних конфліктних ситуаціях і допомагає усвідомити необхідність виваженого підходу до їх розв'язання з найменшими втратами психологічними і соціальними.

Завершується це заняття обговоренням одержаної інформації, наведенням окремих випадків, їх аналізом, визначенням моделі стратегії поведінки. По закінченні заняття учасники домовляються про тему і зміст наступного заняття, яке спрямоване на формування досвіду вибору моделі поведінки в залежності від наявної конфліктної ситуації (В даному випадку ігрова ситуація така: Керівник компанії «Фармація» одержує скаргу від одного із співробітників.

Тема 6. Прогнозування можливих конфліктів. Ділова гра «Скарга» (практичне заняття)

Мета: Розвиток у слухачів уміння вибирати модель поведінки на основі аналізу ситуації і одержаних знань про доцільність вибору моделі поведінки.

Хід заняття.

1. Ознайомлення учасників заняття з ігровою ситуацією.

Ігрова ситуація: Керівник компанії «Фармація» одержав скаргу від одного із співробітників.

Керівник призначає робочу групу для вивчення скарги і відпрацювання пропозицій для прийняття рішення. Склад робочої групи: менеджер по кадрах — керівник групи; юрист; спеціаліст із зв'язків з громадськістю.

Порядок проведення гри.

1. Навчальна група розбивається на 3 команди.

Перша команда — керівник компанії, бухгалтер.

Друга команда — робоча група по вивченню скарги (менеджер, юрист, спеціаліст із зв'язків з громадськістю).

Третя команда — експерти (3—5 осіб).

Склад команд визначається з урахуванням побажань учасників (хто в якій команді буде працювати).

2. Усім командам видається зміст скарги у письмовому вигляді і завдання.

Перша команда готується заслухати пропозиції другої команди для прийняття рішення. Друга команда готує пропозиції для прийняття рішення (пропонує різні моделі поведінки керівника щодо особи, яка подала скаргу). Третя команда готується до оцінки змісту роботи першої і другої команди.

3. Заслуховування результатів роботи усіх трьох команд, прийняття конкретного рішення і оцінка змісту їх роботи.

Ігровий сценарій. Керівник компанії відкриває засідання, повідомляє тему і надає слово старшому робочої групи, яка вивчала обставини скарги (друга команда). Після доповіді керівника другої команди представники першої команди задають запитання членам робочої групи, виявляючи окремі деталі. Після відповідей на запитання слово надається керівнику, бухгалтеру, юристу, спеціалісту із зв'язків з громадськістю. На основі усіх виступів керівник (з першої команди) приймає рішення і оголошує його.

Оцінка змісту роботи. Після прийняття рішення члени експертної групи виступають з оцінкою роботи кожного члена першої і другої команди. В ході оцінки може бути дискусія. Експерти встановлюють рівень адекватності вибраних моделей поведінки кожним з учасників гри, які призвели до прийняття такого рішення, наскільки таке рішення можна вважати об'єктивним, юридично грамотним, соціально справедливим.

4. Проведення підсумків викладачем-психологом.

Викладача-психолог, який проводить заняття за означеною програмою, аналізує результативність роботи учасників, виявляє цінність занять для кожного з них, дає відповідні рекомендації щодо успішного використання набутих знань у їх професійній діяльності, ділових стосунках для забезпечення максимально сприятливих соціально-психологічних умов в організації, де вони працюють.

Заняття за програмою «Попередження і розв'язання конфліктів в організації» проводяться з психологом протягом трьох місяців по два заняття в місяць.

Апробація запропонованої програми довела, що впровадження спеціальної програми, спрямованої на попередження і розв'язання конфліктів в організації, сприяє формуванню демократичного стилю керівництва та вибору співпраці як основного стилю поведінки в колективі.

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 демонстацій, 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» [87, 564]. У 1905 р. вийшла книга К. Головіна «Вне партий. Опыт 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. Мюррей, 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 ме-

тодів 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 [85, 561.

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, Л.Я.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 особистісних психологічних комплексів або невдач професійної діяльності.

2. Психологія політичних конфліктів, криз і їх розв'язання, вивчення соціально-політичної напруги, політичної боротьби. За способами прояву конфлікту, 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» [40, 14]. «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 односторонньо 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 вагомні 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 [15, 136]. 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.

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 ХХ 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;
- процеси 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 завоювання 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 [84, 14].

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.

Питання для самоперевірки

1. Які Ви знаєте соціально-психологічні теорії кінця XIX ст.?
2. Які Ви знаєте етапи становлення експериментальної соціальної психології?
3. Які Ви знаєте етапи становлення і розвитку прикладної соціальної психології?
4. Роботи яких європейських вчених найбільш відомі в сучасній соціальній психології?
5. Які Ви знаєте галузі наукових досліджень сучасної соціальної психології?
6. Які основні завдання практичного психолога на виробництві чи в організації?
7. Коли був покладений початок фундаментальних і систематичних досліджень в галузі політичної психології?
8. Які Ви знаєте напрямки практичного вивчення соціально-психологічних явищ у сфері політики?
9. Охарактеризуйте напрямки роботи сімейного психолога.

Завдання для самопідготовки

1. Визначте науково-практичні психологічні проблеми сім'ї.
2. Визначте основні професійні позиції соціального психолога в соціально-психологічному дослідженні на виробництві чи фірмі.

Література

1. *Абрамова Г.С.* Введение в практическую психологию. — Брест, 1993.
2. *Андреева Г.М.* Социальная психология: Учеб. для высших учебных заведений. — М.: Аспект Пресс, 1998.
3. *Базаров Т.Ю.* Практика работы с персоналом в организациях // Введение в практическую социальную психологию / Под ред. Ю.М. Жукова, Л.А. Петровской, О.В. Соловьевой. — 2-е изд. — М.: Смысл, 1996. — С. 68—87.
4. *Бандурка А.М., Бочарова С.П., Землянская Е.В.* Психология управления. — Харьков: ООО «Фортуна-пресс», 1998.
5. *Битянова М.Р.* Организация психологической работы в школе. — М.: Совершенство, 1997. — 298 с.
6. *Блейхер В.М., Боков С.Н.* О психологическом образовании врачей // Психологический журнал. — 1997. — Т. 18, № 3. — С. 173—175.
7. *Блейхер В.М., Крук И.В., Боков С.Н.* Практическая патопсихология: Руководство для врачей и медицинских психологов. — Ростов-н/Д.: Феникс, 1996.
8. *Блудов В.М., Плахтиенко В.А.* Личность в спорте. — М.: Физкультура и спорт, 1987. — 241 с.
9. *Бойко В.В., Ковалев А.Г., Панферов В.И.* Социально-психологический климат коллектива и личность. — М.: Мысль, 1983.
10. *Браун Дж., Кристенсен Д.* Теория и практика семейной психотерапии. — СПб.: Питер, 2001. — 352 с.
11. *Бурлачук Л.Ф., Морозов С.М.* Словарь-справочник по психодиагностике. — СПб.: Питер Ком, 1999.
12. *Васильев В.Л.* Юридическая психология. — СПб.: Питер Пресс, 1997.
13. *Васильев В.Л.* Юридическая психология. — СПб.: Питер, 2001.
14. *Волков И.П.* (сост.) Труд, контакты, эмоции: Сб. — Л.: Лениздат, 1980.
15. *Гозман Л.Я.* Психология в политике — от объяснений к воздействию // Введение в практическую социальную психологию / Под ред. Ю.М. Жукова, Л.А. Петровской, О.В. Соловьевой. — 3-е изд. — М.: Смысл, 1999. — С. 129—150.

16. *Гозман Л.Я., Шестопал Е.Б.* Политическая психология. — Ростов-на-Д., 1996.
17. *Горбунов Г.Д.* Практический психолог в спорте. — Спб.: Изд. ГАФК, 1995. — 394 с.
18. *Горбунов Г.Д.* Психопедагогика спорта. — М.: Физкультура и спорт, 1986. — 208 с.
19. *Гульдан В.В., Назаренко Ю.В.* Психологическая служба в системе здравоохранения: состояние и перспективы // Вопросы психологии. — 1991. — № 3. — С. 5-9.
20. *Гуревич К.М. и Борисова Е.М.* Психологическая диагностика: Учеб. пособие / Под ред. К.М. Гуревича и Е.М. Борисовой. — М.: УРАО, 1997. — 304 с.
21. *Дилигенский Г.Г.* Социально-политическая психология: Учебное пособие для высших учебных заведений. — М.: Новая школа, 1997.
22. *Дружинин В.Н.* Психология семьи. — 3-е изд. — Екатеринбург: Деловая книга, 2000. — 208 с.
23. *Дубовская Е.М., Тихомандрицкая О.А.* О Стратегиях работы психолога в школе // Введение в практическую социальную психологию / Под ред. Ю.М. Жукова, Л.А. Петровской, О.В. Соловьевой. — 2-е изд. — М.: Смысл, 1996. — С. 200—213.
24. *Дубровина И.В.* Предмет и задачи школьной психологической службы // Вопросы психологии. — 1988. — № 5. — С. 47—54.
25. *Дубровина И.В.* Школьная психологическая служба: Вопросы теории и практики. — М.: Педагогика, 1991.
26. *Дулов А.В.* Судебная психология. — 2-е изд. — Минск, 1975.
27. *Еникеев М.И.* Основы общей и юридической психологии. — М., 1996.
28. *Еникеев М.И.* Социальная психология: Учебник для вузов. — М.: ПРИОР, 2001. — 160 с.
29. *Ждан А.Н.* История психологии: от античности к современности: Учебник для студентов психологических факультетов университетов. — Изд. 2-е. — М.: Российское педагогическое агентство, 1997. — 442 с.
30. *Жуков Ю.М., Петровская Л.А., Соловьева О.В.* Введение в практическую социальную психологию. — М.: Смысл, 1999.
31. *Завьялов А.В., Плотников В.В.* О путях вовлечения психологии в практическую медицину // Психологический журнал. — 1996. — Т. 17. — № 4. — С. 126—133.
32. *Зазыкин В.Г.* Психология в рекламе. — М., 1992.
33. *Зейгарник Б.В.* Патопсихология: Учеб. пособие для студ. вузов. — М.: Издательский центр «Академия», 1999.
34. *Зимичев А.М.* (сост.) Психология в управлении: Сб. — Л.: Лен-издат, 1983.
35. *Зимичев А.М.* Психология политической борьбы. — СПб.: Санта, 1993.
36. *Иванченко Г.В.* Реальность Паблик рилейшнз. — М.: Смысл, 1999.

37. Инструктивное письмо от 27 апреля 1989 г. «О введении должности психолога в учреждениях народного образования» // Вопросы психологии. — 1989. — № 5. — С. 10.
38. *Кабанов М.М., Личко А.Е., Смирнов В.М.* Методы психологической диагностики и коррекции в клинике. — Л.: Медицина, 1983.
39. *Кала У.В., Раудик В.В.* Психологическая служба в школе. — М.: Знание, 1986.
40. *Карандашев В.Н.* Введение в профессию. — 3-е изд. — М.: Смысл, 2005.
41. *Карвасарский Б.Д.* Психотерапевтическая энциклопедия. — СПб.: Питер Ком, 1998.
42. *Карвасарский Б.Д.* Медицинская психология. — Л.: Медицина, 1982.
43. *Китов А.И.* Психология хозяйственного управления. — М.: Профиздат, 1984.
44. *Коченов М.М.* Судебно-психологическая экспертиза. — М., 1977.
45. *Кочюнас Р.* Психологическое консультирование. Групповая психотерапия. — М.: Академический проект: ОППЛ, 2002. — 464 с.
46. *Кречмер Э.* Медицинская психология. — СПб.: Союз, 1998.
47. *Кудряшова Л.Д.* Системно-психологическая оценка кадров руководителей и управленческих систем / Отв. ред. А.А.Крылов. — Кишинев: Штиинца, 1983.
48. *Кузьмин В.В.* Психотерапия в спортивной практике // Вопросы спортивной психотерапии. — Иваново: Пресс. — 1980. — № 3. — С. 3—5.
49. *Кузьмин Е.С., Свенцицкий А.Л.* Промышленная социальная психология. — Л.: ЛГУ, 1982.
50. *Лакосина Н.Д., Ушаков Г.К.* Медицинская психология. — М., 1984.
51. *Лебедев А.П., Боковиков А.К.* Экспериментальная психология в российской рекламе. — М., 1995.
52. *Лебединский М.С., Мясцев В.Н.* Введение в медицинскую психологию. — Л.: Медицина. Ленингр. отд., 1966.
53. *Леонтьев Д.А.* Российская реклама в поисках психологии // Психологическая газета. — 1998. — № 3 (30). — С. 4—6.
54. *Майерс Д.* Социальная психология. — СПб.: Питер, 1997.
55. *Меновицков В.Ю.* Введение в психологическое консультирование. — М.: Смысл, 1998.
56. *Муравьев А.И., Локишина Э.Х., Андреева И.В.* та ін. Экономическая психология: Теория, практика, образование: Научный доклад. — СПб.: СПбГУЭФ, 1998.
57. *Мягков И.Ф., Боков С.Н.* Медицинская психология: основы патопсихологии и психопатологии: Учебник для вузов. — М.: Издательская корпорация «Логос», 1999. — 232 с.
58. *Навайтис Г.* Семья в психологической консультации. — М.: Московский психолого-социальный институт; Воронеж: Издательство НПО «МОДЭК», 1999. — 224 с.
59. *Немов Р.С.* Основы психологического консультирования: Учеб. для студ. педвузов. — М: Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 1999. — 528 с.

60. О состоянии и перспективах развития службы практической психологии образования в Российской Федерации. Решение Коллегии Министерства образования РФ от 29 марта 1995 г. — № 7/1. — С. 3—54.

61. *Онищенко І.М.* Психологічна підготовка спортсмена. — К.: Здоров'я, 1989. — 115 с.

62. *Панок В.Г.* Основні напрями професійного становлення особистості практичного психолога у вищій школі // Практична психологія та соціальна робота. — 2003. — № 4. — С. 14—17.

63. *Парыгин Б.Д.* (ред.) Регуляция социально-психологического климата трудового коллектива. — Л.: Наука. Ленинградское отделение, 1986.

64. *Парыгин Б.Д.* Социальная психология: Проблемы методологии, истории и теории. — СПб.: ИГУП, 1999.

65. *Петровский А.В.* История советской психологии. — М.: Просвещение, 1967.

66. Политическая психология: Учебное пособие для вузов / Под общей ред. А.А.Деркача, В.И.Жукова, Л.Г.Лаптева. — М.: Академический проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2001. — 858 с.

67. Положение о психологической службе в системе народного образования (Утверждено 19 сентября 1990 г.) // Вопросы психологии. — 1991. — № 1. — С. 182—185.

68. *Почебут Л.Г., Чикер В.А.* Организационная социальная психология: Учебное пособие. — СПб.: Речь, 2000. — 298 с.

69. Практическая психология образования: Учеб. для студентов высших и средних специальных учебных заведений / Под ред. И.В. Дубровиной. — М.: ТЦ «Сфера», 1997.

70. Прикладная юридическая психология: Учеб. пособие для вузов / Под ред. А.М. Столяренко. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2001.

71. Промышленная социальная психология / Под ред. Е.С.Кузьмина, А.Л.Свенцицкого. — Л., 1982.

72. Психологическая диагностика: Учебное пособие / Под ред. К.М.Гуревича и Е.М.Борисовой. — М.: УРАО, 1997. — 304 с.

73. Психологическая наука в России XX столетия: проблемы теории и истории / Под ред. А.В. Брушлинского. — М.: Институт психологии РАН, 1997.

74. Психологическая подготовка спортсменов разных видов спорта к соревнованиям: Сборник работ институтов физической культуры / Ред. колл.: П.А.Рудик, А.Ц.Пуни, Н.А.Худанов. — М.: Физкультура и спорт, вып.6, 1988. — 166 с.

75. Психологическая служба школы / М.К.Акимова, Е.М.Борисова, Н.И.Гуткина и др.; Под ред. И.В.Дубровиной. — М.: Международная педагогическая академия, 1995.

76. Психология семейных отношений с основами семейного консультирования: Учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / Е.И. Артамонова, Е.В. Екжанова, Е.В. Зырянова и др.; Под ред. Е.Г. Силяевой. — М.: Издательский центр «Академия», 2002. — 192 с.

77. Рабочая книга пенитенциарного психолога. — М., 1997.
78. Рабочая книга школьного психолога / И.В.Дубровина, М.К.Акимова, Е.М.Борисова и др.; Под ред. И.В.Дубровиной. — М.: Просвещение, 1991.
79. *Радченко Л.* Таємниці спортивної психології // Спортивна газета. — 2000. — № 7. — 23 лютого. — С. 6—7.
80. *Рожнов В.Е.* (ред.) Руководство по психотерапии. — 2-е изд. — М.: Медицина, 1979.
81. *Романов В.В.* Юридическая психология. — М., 1998.
82. *Сафуанов Ф.С.* Судебно-психологическая экспертиза в уголовном процессе. — М., 1998.
83. *Свенцицкий А.Л.* Социальная психология управления / Под ред. Е.С.Кузьмина. — Л.: ЛГУ, 1986.
84. Семейная психотерапия: Хрестоматия / Сост.: Э.Е. Эйдемиллер, Н.В.Александрова, В.Юстицкис. — СПб.: Питер, 2000. — 512 с.
85. Современная психология: Справочное руководство. — М.: ИНФРА-М, 1999. — 688 с.
86. *Солтицкая Т.А.* Успешный консультант всегда эклектик: Интервью // Психологическая газета. — 1998. — № 3 (30). — С. 8—10.
87. Социальная психология: Учеб. пособие для студ. высш. учеб. Заведений / А.Н.Сухов, А.А.Бодалев, В.Н.Казанцев и др.; Под ред. А.Н.Сухова, А.А.Деркача. — М.: Издательский центр «Академия» 2001. — 600 с.
88. *Стиваковская А.С.* Психотерапия: игра, детство, семья. — М.: Апрель Пресс, ЗАО Изд-во ЭКСМО-Пресс, 1996. — Т. 2. — 464 с.
89. *Стиваковская А.С.* Психотерапия: игра, детство, семья. — М.: Апрель Пресс, ЗАО Изд-во ЭКСМО-Пресс, 1999. — Т. 1. — 304 с.
90. *Спиркина Е.А.* Подготовка психотерапевтов и психологов-консультантов (проблемы адаптации западного опыта) // Психологический журнал. — 1994. — Т. 15, № 6. — С. 121—127.
91. *Томэ Х., Кэхеле Х.* Современный психоанализ: В 2 т. — Т. 1: Теория / Общ. ред. А.В. Казанской. — М.: Издательская группа «Прогресс» — «Литера», Издательство Агентства «Яхтмен», 1996.
92. *Чапек К.* Рассказы. — М., 1981.
93. *Чуфаровский Ю.В.* Юридическая психология. — М.: Юристъ, 1995.
94. *Шестопал Е.Б.* Очерки политической психологии. — М., 1990. *Шибутани Т.* Социальная психология. — М.: Прогресс, 1969. *Шнейдер Л.Б.* Психология семейных отношений: Курс лекций. — М.: Апрель-Пресс, Изд-во ЭКСМО-Пресс, 2000. — 512 с.
95. *Ширков Ю.Э.* Практические направления социально-психологических работ в области рекламы // Введение в практическую, социальную психологию / Под ред. Ю.М.Жукова, Л.А.Петровской, О.В.Соловьевой. — 3-е изд. — М.: Смысл, 1999. — С. 185—200.
96. *Шиханцов Г.Г.* Юридическая психология. Учебник для вузов. — Зерцало, 2000. — 352 с.

97. Шорохова Е.В., Зотова О.И. (отв. ред.). Социально-психологический климат коллектива: Теория и методы изучения. — М: Наука, 1979.

98. Щедрина Е.В. Состояние и перспективы развития психологической службы в системе здравоохранения // Вопросы психологии. — 1991. — № 2. — С. 177—179.

99. Эйдемиллер Э.Г., Юстицкис В. Психология и психотерапия семьи. — СПб.: Питер, 1999. — 656 с.

100. Экономическая психология / Под ред. И.В.Андреевой. — СПб.: Питер, 2000. — 512 с.

101. Юридическая психология: Хрестоматия / Сост. В.В.Романов, Е.В.Романова. — М., 2000.

102. Юрьев А.И. Введение в политическую психологию. — СПб., 1992.

103. Farrell, Peter. The Future of School / Educational Psychology Services in Europe: the Report of an EFPPA Task Force // Fifth European Congress of Psychology. July 6-11th 1997 Dublin, Ireland. Abstracts. — P. 92.

104. Psychologists in the Educational System in Europe: Summary of the Task Force Report. — European Federation of Professional Psychologists Association (EFPPA). July, 1997.

ТЕРМІНОЛОГІЧНИЙ СЛОВНИК

Психологія, як і будь-яка галузь знань, має свою специфічну термінологію, і людині, яка входить у світ професійної психології, важливо вміти її правильно розуміти і використовувати.

Задача даного словника — свого роду термінологічного довідника — допомогти майбутнім психологам оволодіти професійною мовою. Крім специфічно психологічних термінів у словник включена різноманітна загальнонаукова лексика, яка найчастіше використовується в психологічних текстах.

Словник призначається для короткого знайомства з основними поняттями, які можуть викликати труднощі у студентів при читанні наукових текстів і доповідей, і не претендує на повне розкриття концептуальної основи термінів.

Активність — загальна характеристика живих істот, їх власна динаміка як джерело перетворення або підтримки ними життєво значущих зв'язків з навколишнім світом. Активність виступає у співвідношенні з діяльністю, виявляючись як динамічна умова її становлення, реалізації і видозміни, як властивість її власного руху. Вона характеризується значною мірою обумовленістю виконуваних дій специфікою внутрішніх станів суб'єкта безпосередньо у момент діяльності, на відміну від реактивності, коли дії обумовлюються попередньою ситуацією; довільністю, тобто обумовленістю наявної мети суб'єкта, на відміну від поведінки; надситуативністю, тобто виходом за межі початкових цілей, на відміну від пристосування як обмеження дій суб'єкта вузькими рамками заданого; значною стійкістю діяльності відносно прийнятої мети, на відміну від пасивного уподібнення предметам, з якими належить зустрітися суб'єкту при здійсненні ним діяльності.

Аналітична психологія — система поглядів швейцарського психолога К.Г. Юнга, в якій, як і в концепції психоаналізу З. Фрейда, надається велике значення несвідомому. Крім особистого несвідомого виділяється і колективне несвідоме.

Валідність (від англ. valid — придатний) — один з основних критеріїв якості тесту. Проблема валідності виникає в процесі розробки і практичного застосування тесту, коли ставиться задача встановити відповідність між ступенем виваженості властивості особи, що цікавить, і методом її вимірювання. Чим вдаліший тест, тим кра-

ще відображається в ньому та якість (властивість), ради вимірювання якої він створювався. Наприклад, валідність вимірювання інтелекту залежить: від визначення поняття «інтелект», що представляє ту або іншу авторську концепцію цього феномена; від складу тестових завдань, що розробляються відповідно до цієї концепції; від емпіричних критеріїв. Різні концепції вимагають різного складу тестових завдань, тому важливим є питання концептуальної валідності тесту. Чим більше завдання тесту відповідають тій або іншій авторській концепції інтелекту, тим впевненіше можна говорити про концептуальну валідність тесту. Кореляція тесту з емпіричним критерієм вказуючи на його можливу валідність по відношенню до даного критерію. Визначення валідності тесту завжди вимагає постановки додаткових питань: для чого? для якої мети? по якому критерію? Таким чином, поняття «валідність» відноситься не тільки до тесту, а й до критерію оцінки його якості. Чим вище коефіцієнт кореляції тесту з критерієм, тим вище за валідністю. Тільки перевірені на валідність тести можуть використовуватися в профорієнтації, профвідборі, у наукових дослідженнях.

Диспозиція — готовність, схильність суб'єкта до поведінкового акту, дії, вчинку, їх послідовності. У психології (У.Штерн) диспозиція означає причинно не обумовлену схильність до дій. Г.Олпорт — численні риси особистості, створюючи комплекс спонукань до певної реакції суб'єкта на зовнішнє середовище. Термін «диспозиція» також використовується переважно для позначення усвідомленої готовності особистості до оцінок ситуації і поведінки, обумовлених її попереднім досвідом.

Диференційна психологія (від лат. *differentia* — відмінність) — галузь психології, яка вивчає психологічні відмінності як між індивідами, так і між групами людей, причини і результати цих відмінностей. Передумовою виникнення диференційної психології стало впровадження в психологію експерименту, а також генетичних і математичних методів. Диференційна психологія складалася під безпосередньою дією практики — педагогічної, медичної і інженерної. Початок її розробці поклав Ф.Гальтон, який створив ряд прийомів і приладів для вивчення індивідуальних відмінностей, зокрема для їх статистичного аналізу. Термін «диференційна психологія» увів німецький психолог В.Штерн в роботі «Про психологію індивідуальних відмінностей» (1900). Першими представниками нового напрямку були А.Вині, А.Ф.Лазурський, Дж.Кеттел та ін. Основним методом диференційної психології стали тести — спершу індивідуальні, а потім групові, — використовувані для визначення розумових відмінностей, а з винаходом тестів проєктивних — для вимірювання інтересів, настановлень, емоційних реакцій. Шляхом обробки тестів методами аналізу виявляються

чинники, що сигналізують про загальні властивості інтелекту або особистості. На цій підставі визначаються кількісні варіації в психологічних властивостях окремих індивідів. У зарубіжній психології найбільшу популярність отримали: 1) теорія двох чинників Ч.Спірмена, згідно з якою в кожному виді діяльності представлений як загальний для будь-якої з них чинник, так і специфічний, необхідний тільки для даного виду діяльності (наприклад, для вирішення математичних задач, літературної творчості і т.ін.); 2) теорії (Л.Терстон, Дж.Гилфорд та інших) мультифакторні, заперечливі, згідно з якими є широкий спектр первинних розумових здібностей (швидкість сприйняття, асоціативна пам'ять і таке інше). В даний час для диференційної психології характерний інтенсивний розвиток нових підходів і методів, як експериментальних, так і математичних. Разом з відмінностями між індивідами в розумовому відношенні широко досліджуються відмінності в творчих і організаторських здібностях, у загальній структурі особистості, в мотиваційній сфері. Важливе місце відводиться виявленню кореляцій між психологічними властивостями, з одного боку, фізіологічними і біохімічними — з іншого. Велика робота в цьому напрямі ведеться сучасними ученими. Факти й висновки, одержані диференційною психологією, мають важливе значення для вирішення багатьох практичних задач (відбір і навчання персоналу, діагностика і прогностика розвитку окремих властивостей, схильностей, здібностей індивідів і т.ін.).

Діагноз психологічний (від гр. *diagnosis* — розпізнавання). Кінцевий результат діяльності психолога, спрямованої на опис і з'ясування суті індивідуально-психологічних особливостей особистості з метою оцінки її актуального стану, прогнозу подальшого розвитку і розробки рекомендацій, окреслених задачею психодіагностичного обстеження. Предмет психологічного діагнозу — встановлення індивідуально-психологічних відмінностей як в нормі, так і при патології. Найважливішим елементом психологічного діагнозу є необхідність з'ясування у кожному окремому випадку того, чому дані прояви виявляються в поведінці обстежуваного, які їх причини і наслідки. Встановивши засобами психодіагностики ті або інші індивідуально-психологічні особливості, дослідник разом з тим позбавлений можливості безпосередньо вказати на їх причини, місце в структурі особистості. Цей рівень Л.С.Виготський називав симптоматичним (або емпіричним) діагнозом, який обмежується констатацією певних особливостей або симптомів, на підставі яких безпосередньо будуються практичні висновки. Л.С.Виготський відзначав, що такий діагноз не є власне науковим, оскільки встановлення симптомів ніколи автоматично не приводить до діагнозу. Другим ступенем в розвитку психологічного діагнозу є етіологічний діагноз, який враховує не тільки наявність

певних особливостей (симптомів) особистості, а й їх причини. Вищий рівень — типологічний діагноз, який полягає у визначенні місця і значення одержаних даних в цілісній, динамічній картині особистості. Діагноз нерозривно пов'язаний з прогнозом. По Виготському, зміст прогнозу і діагнозу співпадає, але прогноз будується на умінні настільки зрозуміти «внутрішню логіку саморуку процесу розвитку, що на основі минулого і справжнього намічає шлях розвитку». Рекомендуються розбивати прогноз на окремі періоди і вдаватися до тривалих повторних спостережень. Розвиток теорії психологічного діагнозу нині є однією з найважливіших задач психодіагностики.

Досліджуваний — людина, яка вивчається методами психологічного дослідження.

Екологічна психологія (психологія середовища) — міждисциплінарна галузь знань про психологічні аспекти взаємовідношення людини і навколишнього середовища. Знаходиться на стику психології і екології як особливої дисципліни, яка вивчає широке коло соціально-гуманітарних проблем взаємовідношення людини і навколишнього середовища.

Економічна психологія (від гр. *oikonomike* — мистецтво ведення домашнього господарства) — галузь психології, яка вивчає психологічні явища, пов'язані з виробничими відносинами людей. Економічна психологія походить з того, що об'єктивні закономірності суспільного розвитку не залежать від волі і бажання окремих людей, а, навпаки, визначають головні риси соціальної поведінки і трудової діяльності людини. Економічна психологія виникла на стику психології (соціальної психології, психології управління, психології праці) з економічною наукою. Основна її задача — розробка на основі психологічних досліджень концепцій і практичних рекомендацій, здатних сприяти подальшому підвищенню ефективності господарської діяльності. До найважливіших проблем економічної психології відноситься виявлення місця людини в структурі продуктивних сил. Людина при цьому розглядається, умовно кажучи, як економічна реальність, тобто з погляду тих ресурсів, якими вона володіє як творець матеріальних і духовних цінностей. До числа проблем економічної психології відноситься вивчення відношення людини до різних форм власності — загальнонародної, кооперативної, громадських організацій і особистої, — психологічні питання розподілу і споживання, проблеми потреб людини, їх кількісні і якісні характеристики, закономірності їх зародження, розвитку, задоволення і відтворення. Економічна психологія вивчає психологічні умови ефективного функціонування господарського механізму, психологічні умови ефективності планування.

Екстремальна психологія — галузь психологічної науки, яка вивчає загальні психологічні закономірності життя і діяльності людини в

змінених (незвичних) умовах існування: під час авіаційного і космічного польотів, підводного плавання, перебування в труднодоступних районах Земної кулі, в підземеллі і т.ін. Екстремальна психологія виникла в кінці ХХ ст., синтезувавши конкретні дослідження у галузі авіаційної, космічної, морської і полярної психології.

Етнопсихологія (від гр. *ethnos* — плем'я, народ) — міждисциплінарна галузь знання, яка вивчає етнічні особливості психіки людей, національний характер, закономірності формування і функції національної самосвідомості, етнічних стереотипів і т.ін. Створення спеціальної дисципліни, ідеалістичної за своїми підставами, — «психології народів» було проголошено вже в 1860 р. М.Лацарусом і Х.Штейнталем, які трактували «народний дух» як особливу, замкнуту систему, що виражає психічну схожість індивідів, які належать до певної нації, і одночасно як їх самосвідомість; зміст його повинен бути розкритий шляхом порівняльного вивчення мови, міфології, моралі і культури. На початку ХХ ст. ці ідеї одержали розвиток і часткову реалізацію в «психології народів» В.Вундта. Надалі в США етнопсихологія практично ототожнюється з неофрейдистською теорією, що намагалася вивести властивості національного характеру з так званої «базової», або «модальної», особистості, яка, в свою чергу, асоціювалася з типовими для даної культури методами виховання дітей. Сучасна етнопсихологія не є єдиним цілим ні з тематики, ні щодо методів. У ній можна виділити ряд самостійних напрямів: 1) порівняльні дослідження етнічних особливостей психофізіології, когнітивних процесів, пам'яті, емоцій, мови і таке інше, які теоретично і методично складають невід'ємну частину відповідних розділів загальної і соціальної психології; 2) культурологічні дослідження, спрямовані на з'ясування особливостей символічного світу і ціннісних орієнтацій народної культури, нерозривно пов'язана з відповідними розділами етнографії, фольклористики і т.ін.; 3) дослідження етнічних особливостей соціалізації дітей, понятійний апарат і методи яких найближчі до соціології і дитячої психології (І.З.Кон). Оскільки властивості національної культури і властивості складових етнос (етнічну спільність) індивідів не тотожні, між культурологічними і психологічними дослідженнями в етнопсихології завжди існують певні розбіжності. У сучасних умовах особлива увага в етнопсихології приділяється вивченню психологічних причин етнічних конфліктів, знаходженню ефективних шляхів їх подолання, а також виявленню витоків зростання національної самосвідомості, розвитку її в різних соціальних і національних середовищах.

Загальна психологія — теоретичні і експериментальні дослідження, які виявляють найзагальніші психологічні закономірності, теоре-

тичні принципи і методи психології, її основні поняття і категоріальний склад. Результати досліджень у галузі загальної психології — фундаментальна основа розвитку усіх галузей психологічної науки. Основні поняття загальної психології характеризують психічні процеси, стани і властивості. Психічні процеси охоплюють: 1) пізнавальні процеси: відчуття і сприйняття, пам'ять, уяву і мислення; 2) вольові процеси: мотиви, прагнення, бажання, ухвалення рішень; 3) емоційні процеси: відчуття, емоції. До психічних станів відносяться прояви психічних процесів: пізнавальних (наприклад сумнів), вольових (упевненість), емоційних (настрої, афекти). Психічні властивості включають: якості розуму (здібності), стійкі особливості вольової сфери (характер), якості відчуттів, що закріпилися (темперамент). Розділення на вказані групи основних понять загальної психології умовне. Поняття «психічний процес» підкреслює процесуальний характер загальної психології, явища, що вивчається. Поняття «психічний стан» характеризує статичний момент, відносно постійність психічного явища. Поняття «психічна властивість» відображає стійкість досліджуваного явища, його повторюваність і закріплену в структурі особистості. Так, афект може розглядатися і як психічний процес, оскільки в ньому виражена динаміка відчуттів, і як психічний стан, оскільки він характеризує психіку в даний період часу; і як прояв психічних властивостей особистості.

Здібності — індивідуально-психологічні особливості людини, що визначають успішність виконання нею якої-небудь діяльності і обумовлюють швидкість і легкість засвоєння знань, умінь і навичок, необхідних для успішного виконання цієї діяльності. Проте слід мати на увазі, що слово «здібності» в психологічній літературі нерідко вживається і в іншому значенні: можливість, уміння щонебудь робити як результат накопиченого досвіду.

Індивід — людина як одинична природна істота або окремих представник людської спільності.

Індивідуальна психологія — один з напрямів психології, розроблений А.Адлером, витікає з концепції наявності у індивіда комплексу неповноцінності і прагнення до її подолання як головного джерела мотивації поведінки.

Індивідуальність — сукупність індивідуально-психологічних особливостей людини, в яких виявляється її своєрідність і неповторність і яка відрізняє його від інших людей.

Клімат соціально-психологічний (від гр. klima (klimatos) — нахил) — якісна характеристика міжособистісних відносин, які виявляється у вигляді сукупності психологічних умов, що сприяють або перешкоджають продуктивній спільній діяльності і всебічному розвитку особистості в групі. Найважливіші ознаки сприятливого со-

ціально-психологічного клімату: довіра і висока вимогливість членів групи один до одного; доброзичлива і ділова критика; вільне висловлювання власної думки при обговоренні питань, що стосуються всього колективу; відсутність тиску керівників на підлеглих і визнання за ними права ухвалювати значущі для групи рішення; достатня інформованість членів колективу про його задачі і стан справ при їх виконанні; задоволеність приналежністю до колективу; високий ступінь емоційної включеності і взаємодопомоги в ситуаціях, що викликають стан фрустрації у кого-небудь з членів колективу; відповідальність за стан справ у групі кожним з її членів і т.ін. Отже, характер соціально-психологічного клімату в цілому залежить від рівня групового розвитку. Встановлено, що між станом соціально-психологічного клімату розвинутого колективу і ефективністю спільної діяльності його членів існує позитивний зв'язок.

Клінічна психологія — галузь медичної психології, яка спрямована на вирішення діагностичних задач клінічної практики (психіатричної, неврологічної, соматичної). Складові розділи клінічної психології: патопсихологія, нейропсихологія, соматопсихологія.

Колектив (від лат. *collectifus* — збірний) — група об'єднаних загальними цілями і задачами людей, яка досягла в процесі спільної діяльності соціальні цінності високого рівня розвитку. У колективі формується особливий тип міжособистісних відносин, які характеризуються високою згуртованістю як цінісно-орієнтаційною єдністю, колективістським самовизначенням, колективістською ідентифікацією, соціально цінним характером мотивації міжособистісного вибору, високою референтністю членів колективу по відношенню один до одного, об'єктивністю в покладанні і ухваленні відповідальності за результати спільної діяльності. Подібні відносини в колективі сприяють вихованню колективістських якостей, створюють умови для всебічного і гармонійного розвитку кожного члена, сприяють появі колективізму як особливої якості розвитку групи. У колективі виявляється ряд соціально-психологічних закономірностей, якісно відмінних від закономірностей в групах низького рівня розвитку. Так, із збільшенням колективу не зменшується частка внеску, що вноситься його членами в загальну справу, не знижується рівень дієвої групової емоційної ідентифікації, не слабшає мотивація спільної діяльності, відсутні різкі суперечності між індивідуальними і груповими інтересами, залишається позитивний зв'язок між ефективністю спільної діяльності і сприятливим психологічним кліматом, створюються якнайкращі можливості для процесів інтеграції і персоналізації. У випадкових спільнотах вірогідність надання допомоги будь-якій особистості зменшується із збільшенням числа очевидців, а в колективі вказаний ефект відсутній. Групові процеси в колективі ієрархізовані і утворюють багаторівневу (стратометричну)

структуру, ядром якої є спільна діяльність, обумовлена соціально значущими цілями. Перший рівень структури колективу — утворюють відносини його членів до змісту і цінностей колективної діяльності, забезпечуючи його згуртованість як ціннісно-орієнтаційну єдність. Другий рівень — міжособистісні відносини, опосередковані спільною діяльністю (колективістське самовизначення, колективістська ідентифікація і т.ін.). Третій рівень — міжособистісні відносини, опосередковані ціннісними орієнтаціями, не пов'язаними із спільною діяльністю. Закономірності, що діють на третьому рівні структури, не проявляють себе на другому, і навпаки, і тому оцінки, що відносяться, наприклад, до фактів, експериментально одержаних в межах третього рівня, не можуть бути перенесені на характеристику другого рівня і колективу в цілому. Це орієнтує психолога, що здійснює діагностику розвиненості колективу, на звернення до параметрів, які виявляють його сутнісні, а не випадкові (поверхневі) якості.

Комунікація (від лат. *communis* — роблю загальним, зв'язую, спілкуюся) — смисловий аспект соціальної взаємодії. Оскільки всяка індивідуальна дія здійснюється в умовах прямих або непрямих відносин з іншими людьми, вона включає (разом з фізичним) комунікативний аспект. Дії, свідомо орієнтовані на смислове їх сприйняття іншими людьми, іноді називають комунікативними діями. Розрізняють процес комунікації і утворюючі його акти. Основні функції комунікаційного процесу полягають в досягненні соціальної спільності при збереженні індивідуальності кожного її елемента. У окремих актах комунікації реалізуються управлінська, інформативна функції, перша з яких є генетично і структурно початковою. По співвідношенню цих функцій умовно виділяються повідомлення: спонукальні (переконання, навіювання, наказ, прохання); інформативні (передача реальних або вигаданих відомостей); експресивні (збудження емоційного переживання); фактичні (встановлення і підтримка контакту). Крім того, комунікаційні процеси і акти можна класифікувати і за іншими параметрами. Так, за типом відносин між учасниками розрізняються: міжособистісні, публічні, масові комунікації, по засобах комунікації: мовна (письмова і усна), паралінгвістична (жест, міміка, мелодія), речовинно-знакова комунікація (продукти виробництва, образотворчого мистецтва і т.ін.). Різновидом знакової комунікації є художня комунікація, що зв'язує між собою художника (або художній колектив) і глядача (аудиторію). Вплив художньої комунікації при цьому може бути не завжди адекватним задуму художника, породжувати психологічні бар'єри замість духовного збагачення, байдужість, роздратування або агресію — замість естетичної насолоди. Причини цих ефектів криються в неспівпаданні «душевної організації» художника і реципієнта, у відмінності їх ціннісних орієнтацій, життєвого досвіду, рівня культури, інтелекту і т.ін.

Конфлікт (від лат. *conflictus* — зіткнення) — зіткнення протилежно направлених цілей, інтересів, позицій, думок або поглядів опонентів або суб'єктів взаємодії. У основі будь-якого конфлікту лежить ситуація, яка включає або суперечливі позиції сторін з якого-небудь приводу, або протилежні цілі чи засоби їх досягнення в даних обставинах, або неспівпадання інтересів, бажань, уподобань опонентів і т.ін. Конфліктна ситуація, таким чином, включає суб'єктів можливого конфлікту і його об'єкт. Проте, щоб конфлікт почав розвиватися, необхідний інцидент, коли одна із сторін починає діяти, ущемлюючи інтереси іншої сторони. Якщо протилежна сторона відповідає тим же, конфлікт з потенційного переходить в актуальний і далі може розвиватися як прямий або опосередкований, конструктивний стабілізуючий або неконструктивний. Як суб'єкт взаємодії в конфлікті може виступати як окрема особа (внутрішньо особистий конфлікт), так і дві або декілька осіб (міжособистісний конфлікт). Залежно від конфліктної ситуації виділяються міжгрупові конфлікти, міжорганізаційні конфлікти, класові конфлікти. У особливу групу виділяються міжнаціональні конфлікти. Неконструктивний міжособистісний конфлікт виникає тоді, коли один з опонентів вдається до етично засуджуваних методів боротьби, прагне психологічно подавити партнера, дискредитує і принижує його в очах оточуючих. Це викликає лютий опір іншої сторони, діалог супроводжується взаємними образами, рішення проблеми стає неможливим, руйнуються міжособистісні відносини. Конструктивним міжособистісний конфлікт може бути лише тоді, коли опоненти не виходять за рамки ділових аргументів і відносин. При цьому можуть спостерігатися різні стратегії поведінки. р. Блейк і Дж. Моутон виділяють: суперництво (протиборство), що супроводжується відкритою боротьбою за свої інтереси; співпраця, направлена на пошук рішення, що задовольняє інтереси всіх сторін; компроміс-врегулювання розбіжностей через взаємні поступки; уникнення, яке полягає в прагненні вийти з конфліктної ситуації, не вирішуючи її, не поступаючись своїм, але і не наполягаючи на своєму; пристосування — тенденція згладжувати суперечності, поступаючись своїми інтересами. Узагальнений вираз цих стратегій поведінки характеризується як корпоративність і напоористість. У міжгрупових конфліктах приймають участь групи. Розвиток таких конфліктів зазвичай іде в такій послідовності: а) поступове посилення учасників конфлікту за рахунок введення все більш активних сил, а також за рахунок накопичення досвіду боротьби; б) збільшення кількості проблемних ситуацій і поглиблення первинної проблемної ситуації; в) підвищення конфліктної активності учасників, зміна характеру конфлікту у бік його посилення, залучення в конфлікт нових осіб; г) наростання емоційної напруженості, супроводжуючої конфліктні взаємодії; д) зміна відношення до проблемної ситуації і до конфлікту в цілому.

Кореляція — математичне поняття, яке вказує на статистичний зв'язок між явищами, що вивчаються. Цей зв'язок може бути повним (при цьому знаючи значення однієї змінної, можна точно передбачити значення другої), неповним (при цьому між двома змінними існує лише більш менш систематичний зв'язок) або нульовим, якщо дві змінні ніяк не пов'язані один з одним. Кореляція може бути позитивною, коли обидві змінні змінюються в одному напрямі, або негативною, якщо ці зміни протилежні.

Медична психологія (від лат. medicus — лікарський, лікувальний) — галузь психології, що вивчає психологічні аспекти гігієни, профілактики, діагностики, лікування, експертизи і реабілітації хворих. У область дослідження медичної психології входить широкий комплекс психологічних закономірностей, пов'язаних з виникненням і перебігом хвороб, вплив тих або інших захворювань на психіку людини, забезпеченням оптимальної системи оздоровчих дій, характером відносин хворої людини з мікросоціальним оточенням. Структура медичної психології включає ряд розділів, орієнтованих на дослідження в конкретних областях медичної науки і практичної охорони здоров'я. Найзагальнішими з них є клінічна психологія, яка включає патопсихологію, нейропсихологію і соматопсихологію. Інтенсивно розвиваються галузі медичної психології, які пов'язані з психокоригувальною роботою: психогігієна, психофармакологія, психотерапія, психічна реабілітація. Серед найважливіших проблем медичної психології — взаємодія психічних і соматичних (тілесних, фізіологічних) процесів при виникненні і розвитку хвороб, закономірності формування уявлення про своє захворювання у хворого, вивчення динаміки усвідомлення хвороби, формування адекватних особистісних настановлень, пов'язаних з лікуванням, використанням компенсаторних і захисних механізмів особистості в терапевтичних цілях, вивчення психологічної дії лікувальних методів і засобів (медикаментів, процедур, клінічних і апаратурних досліджень, хірургічних втручань і т.ін.) в цілях забезпечення їх максимального позитивного впливу на фізичний і психічний стан пацієнта. Істотне місце серед досліджуваних питань медичної психології займають психологічні аспекти організації лікувального середовища (стаціонару, санаторію, поліклінік і т.ін.), вивчення стосунків хворих з родичами, персоналом і один з одним. У комплексі проблем організації лікувальних заходів особливе значення має вивчення закономірностей психологічної дії лікаря в ході проведення ним діагностичної, лікувальної, профілактичної роботи, раціональної побудови взаємостосунків учасників лікувального процесу.

Мотив — спонукання до діяльності; психологічна причина, що спонукає активність людини; те, ради чого здійснюється дія, досягається мета.

Навичка — повністю або частково автоматизована дія, що не вимагає свідомого контролю і вольових зусиль для її виконання.

Надійність — властивість методики (тесту), що характеризує точність психодіагностичних вимірювань; виявляється в стійкості результатів тесту до впливу сторонніх випадкових чинників.

Настановлення — готовність, схильність суб'єкта, що виникає при передбаченні ним появи певного об'єкта і забезпечує стійкий цілеспрямований характер протікання діяльності по відношенню до даного об'єкта. Поняття настановлення спочатку було введено в експериментальній психології німецькими психологами для позначення, обумовленого минулим досвідом чинника (готовності діяти тим або іншим чином), що визначає швидкість реагування на сприйману ситуацію (Л.Ланге) і деякі ілюзії сприйняття (Р.Мюллер, Т.Шуман), а також для опису виникаючого при постановці задачі неусвідомлюваного стану готовності, який обумовлює спрямованість різних психічних процесів (Я.Ах). Пізніше поняття соціальної настанови — аттітуда — вводиться в соціальну психологію і соціологію для позначення суб'єктивної орієнтації індивіда як члена групи (або суспільства) на ті або інші цінності. Феномен настановлення найглибше розробив Д.Н.Узнадзе і його школа. У загальній психології настановлення застосовується при дослідженні цілеспрямованої поведінки, психофізіологічних механізмів пристосування організму до ситуацій, що передбачаються, вибірковості і спрямованості психічних процесів, механізмів неусвідомлюваної регуляції діяльності особистості, формування характеру. У соціальній психології настановлення використовується при вивченні відносин особистості як члена групи до тих або інших соціальних об'єктів, механізмів саморегуляції, стійкості і узгодженості соціальної поведінки, процесу соціалізації і зміни настановлення, наприклад, під впливом пропаганди, а також при прогнозуванні можливих форм поведінки особистості в певних ситуаціях. Функція настановлення, її ефекти і зміст розкриваються при вивченні її ролі в регуляції діяльності. Основні функції настановлення у діяльності: а) настановлення визначає стійкий, послідовний, цілеспрямований характер протікання діяльності, виступає як механізм її стабілізації, що дозволяє зберегти її спрямованість у ситуаціях, які безперервно змінюються; б) настановлення звільняє суб'єкта від необхідності ухвалювати рішення і довільно контролювати протікання діяльності в стандартних, які раніше зустрічалися, ситуаціях; в) настановлення може виступити і як чинник, що обумовлює інертність діяльності і утрудняє пристосування суб'єкта до нових ситуацій. Ефекти настановлення безпосередньо виявляються тільки при зміні умов протікання діяльності. Внаслідок цього загальним методичним прийомом вивчення феноменів настановлення є прийом «переривання» діяльності. Зміст настановлення залежить від місця

об'єктивного чинника, що викликає цю настанову, в структурі діяльності. Залежно від того, на який об'єктивний чинник діяльності спрямована настанова (мотив, мета, умова діяльності), виділяються три ієрархічні рівні регуляції діяльності: рівні смислових, цільових і операційних настановлень. Смислове становлення виражає відношення, що виявляється в діяльності особистості, до тих об'єктів, які мають особовий сенс. За походженням смислові настанови особистості похідні від соціальних настановлень. Смислові настановлення містять інформаційний компонент (погляди людини на світ і образ того, до чого людина прагне), емоційно-оцінний компонент (антипатії і симпатії по відношенню до значущих об'єктів), поведінковий компонент (готовність діяти по відношенню до об'єкта, що має особовий сенс). За допомогою смислових настановлень індивід залучається до системи норм і цінностей даного соціального середовища (інструментальна функція), вони допомагають зберегти статус-кво особистості в напружених ситуаціях (функція самозахисту), сприяють самоствердженню особистості (ціннісно-експресивна функція), виражаються в прагненнях особистості привести в систему особові значення знань, що містяться в них, норм, цінностей (пізнавальна функція). Виникнувши в конкретній діяльності, вони можуть виявитися при зустрічі особистості з схожими значущими об'єктами і визначити її поведінку в широкому колі схожих ситуацій. Такі смислові настановлення стають узагальненими настановленнями і перетворюються на риси особистості. На відміну від цільових і операційних настановлень, що змінюються в ході навчання під впливом мовних дій, інструкцій, зміна смислових настановлень завжди обумовлена зміною самої діяльності суб'єкта. Цільові настановлення викликаються метою і визначають стійкий характер протікання дії. У разі переривання дії цільові настанови виявляються у вигляді динамічних тенденцій до завершення перерваної дії. Операційне настановлення має місце в ході рішення задачі на основі урахування умов наявної ситуації і прогнозування вірогідності цих умов, що спираються на минулий досвід поведінки в подібних ситуаціях. Вони виявляються в стереотипності мислення, конформності особистості і т.ін. Психофізіологічні механізми, реалізуючи різні операційні настанови, виявляються в загальному тонусі організму, що виражає позу суб'єкта в цілому.

Норми — правила загальноприйнятої і очікуваної поведінки, соціально схвалювані форми поведінки, яких слід дотримуватися людям.

Особа — людина з індивідуальним складом характеру, інтересів, здібностей, а також інших рис і якостей.

Парапсихологія (від гр. пара — біля) — позначення гіпотез і уявлень, що відносяться до психічних явищ, пояснення яких не має чіткого

наукового обґрунтування і до яких відносять перш за все так зване екстрасенсорне сприйняття, тобто прийом інформації людиною, не пов'язаний з функціонуванням відомих науці органів відчуття (телепатія, ясновидіння і т.ін.). Дослідження феноменів парапсихології почалося з кінця XIX ст. і хоча так і не привело до кінцевих висновків про їх природу і механізми, проте сприяло пізнанню психологічних закономірностей гіпнозу, ідеомоторних актів, субсенсорного сприйняття, феноменальної пам'яті і обчислювальних здібностей і т.ін. Явища, про які «говорить» парапсихологія, залишаються дотепер предметом дискусій і викликають скептичне відношення більшості психологів, які, не заперечуючи доцільності продовження їх експериментального вивчення, виступають проти науково не аргументованих тверджень і сенсаційних заяв парапсихологів.

Патопсихологія (від гр. pathos — страждання, хвороба) — розділ медичної психології, що вивчає закономірності розпаду психічної діяльності і властивостей особистості при хворобі. Аналіз патологічних змін здійснюється на основі зіставлення з характером формування і протікання психічних процесів, станів і властивостей особистості в нормі. У цьому полягає основна відмінність патопсихології, інтерпретуючої дані дослідження в категоріях психологічної теорії, від психопатології — області психіатрії, яка вивчає патологію психіки на основі загальноклінічних категорій (виникнення і результат хвороби як клінічно закономірна зміна симптомів і синдромів). При цьому якщо клінічні (психопатологічні) дослідження виявляються, описують і систематизують прояви порушених психічних процесів, то патопсихологія розкриває характер протікання і особливості структури психічних процесів, які призводять до спостережуваних в клініці симптомів. Патопсихологія вивчає психічні розлади в першу чергу експериментально-психологічними методами. Прикладне значення патопсихології в практиці медицини виявляється у використуванні одержаних в експерименті даних для диференціальної діагностики розладів психіки, встановлення ступеня вираженості психічного дефекту на користь експертизи (судової, трудової, військової і таке інше), оцінки ефективності лікування, що проводиться, по об'єктивних характеристиках динаміки психічного стану хворих, аналізу можливостей особистості хворого з погляду її підлягаючих зберіганню сторін і перспектив компенсації втрачених властивостей в цілях вибору оптимальних психотерапевтичних заходів, проведення індивідуальної психічної реабілітації. Значення патопсихологічних досліджень для психології полягає в можливості глибшого пізнання закономірностей функціонування і розвитку нормальної психіки, вивчення категорій «психічної норми», «психічного здоров'я», а також чинників, що активізують або гальмують розвиток особистості в ході її онто- і соціогенезу.

Педагогічна психологія (від гр. pais (paidos) — дитя і ago — веду, виховую) — галузь психології, яка вивчає психологічні проблеми навчання і виховання. Педагогічна психологія досліджує психологічні питання цілеспрямованого формування пізнавальної діяльності і суспільно значущих якостей особистості; умови, які забезпечують оптимальний розвиваючий ефект навчання; взаємостосунки між педагогом і учнем, а також взаємостосунки усередині учбового колективу; психологічні питання самої педагогічної діяльності. Зародження педагогічної психології як самостійної галузі психологічної науки пов'язане з проникненням в психологію ідей розвитку в другій половині XIX ст. Перші успіхи експериментальної психології давали підстави сподіватися, що облік даних, одержаних в психологічних лабораторіях, і їх застосування в процесі навчання істотно оптимізують педагогічний процес. В основі сучасної педагогічної психології лежить фундаментальне положення про те, що суттю індивідуального психічного розвитку людини є засвоєння нею суспільно-історичного досвіду, зафіксованого в предметах матеріальної і духовної культури; засвоєння це здійснюється за допомогою активної діяльності людини, засоби і способи якої актуалізуються в спілкуванні з іншими людьми. Тим самим різко перебудовується спрямованість досліджень з педагогічної психології: основою її стратегії стає не реєстрація досягнутого рівня психічного розвитку, а активне формування психічних процесів і властивостей особистості. Відповідно до цієї загальної стратегії розробляються й інші питання педагогічної психології. Так, досліджується теорія поетапного формування розумових дій та ін. Вивчаються засоби і методи розвиваючого навчання, аналізуються взаємозв'язки організації навчання з ходом розумового розвитку (У.У.Давидов), роль диференційованого підходу до проблеми навчання, засоби і методи контролю і оцінки учбової діяльності. Особливе місце займають розробки по цілеспрямованому формуванню необхідних властивостей особистості. З відомою мірою умовності, пов'язаної з реальною єдністю навчання і виховання, педагогічну психологію можна розділити на психологію навчання, що досліджує закономірності засвоєння знань, умінь і навичок, і психологію виховання, що вивчає закономірності активного, цілеспрямованого формування особистості. Останніми роками виділилися психологія вчителя і дослідження взаємостосунків в учбово-виховному колективі. По сферах застосування педагогічну психологію можна поділити на психологію дошкільного виховання, психологію навчання і виховання в шкільному віці з розділенням на молодший, середній і старший шкільний віки, що мають свою істотну специфіку, психологію професійно-технічної освіти, психологію вищої школи.

Політична психологія (від гр. politika — державні або суспільні справи) — галузь психології, яка вивчає психологічні компоненти (настрої, думки, відчуття, ціннісні орієнтації і т.ін.) у політичному житті суспільства, які формуються і виявляються на рівні полі-

тичної свідомості націй, класів, соціальних груп, урядів, індивідів і реалізуються в їх конкретних політичних діях. У психологічній науці багато проблем, що становлять предмет політичної психології (політичне виховання, суспільна свідомість, психологія ідеологічної дії, політична активність мас і т.ін.), розв'язуються в рамках соціальної, педагогічної і вікової психології, соціології, економічної науки, філософії.

Професійна орієнтація (від фр. orientation — настанова) — комплекс психолого-педагогічних і методичних заходів, спрямованих на оптимізацію процесу працевлаштування молоді відповідно до бажань, схильностей і здібностей, що сформувалися, і з урахуванням потреби у фахівцях. Систематична робота по професійній орієнтації є органічною частиною виховної роботи навчальних закладів, оскільки вибір професії як усвідомлення необхідності своєї участі в суспільно корисній праці — важлива умова формування особистості.

Професійна придатність — сукупність психічних і психофізіологічних особливостей людини, необхідних і достатніх для досягнення суспільно прийнятної ефективності в тій або іншій професії. Професійна придатність формується в процесі навчання і подальшої професійної діяльності за наявності позитивної мотивації; її виникненню і зміцненню сприяють система матеріальної і моральної стимуляції, задоволення, одержуване від діяльності, усвідомлення суспільної значущості її результатів і т.ін. Становлення професійної придатності може мати невизначено велике число індивідуальних варіантів, у кожному з яких представлена властива йому психологічна структура, що виявляється в діяльності. Формування професійної придатності стимулює творчу активність людини, яка реалізується у пошуках і знаходженні оптимальних способів самовираження.

Професійний відбір — різновид відбору психологічного. Відбір людей для професійного навчання або для виконання певної трудової діяльності. Здійснюється на підставі вивчення стану здоров'я, рівня розвитку професійно важливих якостей і підготовленості, психологічних особливостей людини. Є системою засобів, що забезпечують прогностичну оцінку відповідальності людини і професії в тих видах діяльності, які здійснюються в нормативно заданих умовах (гігієнічних, мікрокліматичних, технічних, соціально-психологічних), які вимагають від людини підвищеної відповідальності, здоров'я, високої працездатності і точності виконання завдання, стійкої емоційно-вольової регуляції. Основою професійного відбору є конкретні нормативні характеристики професії: соціальні (функції, задачі, цілі); операційні (точність виконання; тимчасові, просторові, логічні характеристики); організаційні (гігієнічні, соціально-психологічні, психофізіологічні умови праці). Процес професійного відбору може здійснюватися комплексом

апаратурних, бланкових і опитувальних тестів, а також за допомогою імітаційного експерименту, відтворюючого фрагменти, ситуації, етапи реальної професійної діяльності, при строгій реєстрації візуально спостережуваних і об'єктивному фіксуванні показників функціонального стану людини, мотиваційно-емоційних проявів, показників продуктивності і успішності її роботи.

Професіограма — сукупність психологічних характеристик, потрібних для успішного оволодіння професією і плідної роботи в ній.

Профорієнтація — система заходів, спрямованих на надання допомоги молоді у виборі професії.

Психодіагностика — оцінка психічних властивостей, станів особистості, особливостей психічних процесів на основі існуючих норм за допомогою психодіагностичних методик.

Психокорекція — психологічна допомога по подоланню недоліків психічного розвитку.

Психологічна служба — система практичного використання психології для вирішення комплексних задач психологічної експертизи, діагностики, консультації в сферах виробництва, транспорту, народної освіти, охорони здоров'я, спорту, охорони правопорядку і т.ін. Прообразом психологічної служби є лабораторії, які існували на підприємствах і в установах в 20-х — на початку 30-х рр. ХХст. Сучасний етап становлення психологічної служби у нашій країні веде відлік з початку 70-х рр. минулого століття і обумовлений як потребами суспільної практики, так і певним рівнем розвитку фундаментальних і прикладних досліджень у галузі соціальної психології, психології праці, медичної, педагогічної психології і т.ін. В організаційному відношенні психологічні служби існують або як професійні психологічні консультації (служба сім'ї і шлюбу, профконсультація і профорієнтація, управлінське консультування і т.ін.), або як спеціалізовані психологічні підрозділи в структурі відповідних організацій (психологічна служба промислових підприємств, вузів, психологічна служба школи і т.ін.). Нині деякі психологічні служби у організаціях входять складовою частиною в служби соціального розвитку, включаючи, разом з психологами, соціологів, економістів та інших фахівців. Професійна науково-практична діяльність психологів у психологічних службах має, як правило, комплексний характер — в ній використовуються досягнення різних психологічних дисциплін. Об'єктами діяльності психологічної служби у різного роду організаціях є: організація як така, групи, її складові, і особистості. У роботі психологічних служб розв'язуються дві основні задачі: опис стану об'єктів (психологічна діагностика) і дія (за допомогою рекомендацій або застосування соціальних технологій перетворення стану того або іншого соціального об'єкта). Створення і функціонування психологічної служби — важливий інструмент соціального розвитку і гуманізації системи суспільних

відносин, перетворення наукової психології в елемент культури суспільства.

Психологічна служба промислового підприємства — спеціалізований підрозділ в структурі підприємства, призначений для проведення практичної психологічної роботи, один з найрозвиненіших різновидів психологічної служби. Метою діяльності психологічної служби промислового підприємства є розробка і реалізація заходів, що забезпечують використання соціально-психологічних чинників підвищення ефективності виробництва, вдосконалення управління соціальними процесами в колективах, розвиток творчої активності трудящих і створення умов для всебічного розвитку особистості. Психологічна служба промислового підприємства існує або як галузева служба — система психологічних підрозділів у відповідній галузі промисловості з центральним і периферичними ланками і розподілом функцій між ними, або як окремі служби, не зв'язані в яку-небудь організовану професійну систему. На підприємствах психологічні служби найчастіше включені в кадрові служби. Діяльність психологічної служби промислового підприємства регламентується «Положенням про службу соціального розвитку підприємства, організації, міністерства», згідно з яким психологічні служби промислового підприємства є підструктурою служби соціального розвитку разом з соціологічною службою побуту і т.ін. Діяльність психологічної служби промислового підприємства має комплексний, міждисциплінарний характер з погляду використання досягнень різних психологічних дисциплін: соціальної психології, психології праці, медичної і педагогічної психології й т.ін. Об'єктами діяльності психологічної служби промислового підприємства є: колектив підприємства (організація як така), структурні підрозділи (групи, що становлять організацію), окремі працівники. Психологічні служби промислового підприємства ведуть роботу по соціальному розвитку колективу підприємства, його стабілізації, вдосконаленню системи і методів управління, підбору і розстановці кадрів, залученню трудящих в управління виробництвом, оптимізації соціально-психологічного клімату в колективах, збагаченню змісту праці, вдосконаленню робочих місць і процесу праці і т.ін. В діяльності психологічної служби промислового підприємства розв'язуються дві основні задачі: психологічна діагностика стану об'єктів і дія на них з метою оптимізації і розвитку. Дія здійснюється або за допомогою розробки рекомендацій, упровадження яких залежить від керівництва підприємств, або в діяльності самої психологічної служби через соціально-психологічне навчання персоналу, консультування і т.ін.

Психологічна служба школи — спеціалізований підрозділ в системі освіти, основною задачею якого є забезпечення умов, які сприяють повноцінному психічному і особистісному розвитку кожної дитини, порушення яких заважає своєчасній реалізації вікових і

індивідуальних можливостей учнів й веде до необхідності психолого-педагогічної корекції. Діяльність психологічної служби школи здійснюється практичним психологом, що працює в навчально-виховній установі (дитячий сад, школа, дитячий будинок, школа-інтернат) або в психологічному кабінеті при відділі народної освіти. Основні напрями діяльності психологічної служби школи — психопрофілактика, психодіагностика, розвиток і психокорекція, психологічне консультування. Психодіагностика спрямована на поглиблене психолого-педагогічне вивчення школяра впродовж дошкільного і шкільного дитинства, виявлення індивідуальних особливостей, визначення причин порушень у навчанні і поведінці. Психопрофілактика спрямована на формування у педагогів і батьків потреби в отриманні і використуванні психологічних знань про психічний розвиток дітей на кожному віковому етапі з метою своєчасного попередження можливих порушень в становленні особистості й інтелекту. Задачі розвиваючих і психокоригувальних напрямів визначаються орієнтацією психологічної служби на забезпечення відповідності розвитку дитини віковим нормативам, допомога педагогічним колективам в індивідуалізації навчання і виховання дітей, розвитку їх здібностей, становленні особистості. Консультативна робота полягає в наданні допомоги педагогам, батькам, дітям по широкому колу особистісних, професійних та інших конкретних життєвих проблем.

Психологія (від гр. *psyche* — душа, *logos* — наука) — наука про закономірності розвитку і функціонування психіки як особливої форми життєдіяльності. Взаємодія живих істот з навколишнім світом реалізується за допомогою якісно відмінних від фізіологічних, але невіддільних від них психічних процесів, актів, станів. Протягом сторіч явища, що вивчаються психологією, позначалися загальним терміном «душа» і вважалися предметом одного з розділів філософії, названого в XVI ст. психологією. Відомості про вказані явища накопичувалися і в багатьох інших напрямках досліджень, а також в різних сферах практики (особливо медичної і педагогічної). Своєрідність цих явищ, їх даність людині у формі безпосередніх, невідчужуваних від неї переживань, їх особлива пізнаваність, обумовлена здібністю індивіда до самоспостереження і самоусвідомлення про них. Їх цінність тлумачилася релігійно-ідеалістичними позиціями як показник їх породження особливою суттю. На противагу цьому розвивалася матеріалістична традиція, орієнтована на єднання психології з природознавством. Успіхи нейрофізіології і біології призвели до розвитку власного науково-категоріального апарату психології, яка завдяки експериментальній роботі, що широко розгорнулася, почала відособлятися і від філософії, і від фізіології, оскільки встановлені в лабораторіях закономірності психіки не співпадали з анатомо-фізіологічними. Було показано, що психічні процеси, будучи продуктом взаємодії

індивіда із зовнішнім середовищем, самі є активним причинним чинником (детермінантою) поведінки. Якщо ідеалістичні концепції неправомірно пояснювали цю активність особливою психічною причинністю, пізнаваною шляхом внутрішнього спостереження (інтроспективні), то природно-наукове дослідження генетично первинних форм психіки (а також її патологічних проявів) затвердило пріоритет об'єктивних методів, які надалі стали визначальними для психології. Самоспостереження зберігає значення важливого, але допоміжного джерела інформації про людську психіку, сутнісною характеристикою якої є свідомість. Будучи породженням і функцією соціальних (надіндивідуальних) процесів, свідомість індивідуального суб'єкта має свою системну і смисловою організацію, що додає різним проявам психіки (пізнавальним, мотиваційно-афектним, операційним, особистісним) властивості, які якісно відрізняють їх від психіки тварин. Можливість збагнення процесів свідомості незалежно від рефлексії про них суб'єкта обумовлена тим, що вони виникають і розвиваються в об'єктивній системі його відносин з іншими людьми, навколишнім світом. Діалектико-матеріалістичне вчення про свідомість як активне віддзеркалення реальності, обумовлені суспільно-історичною практикою, дозволило з нових методологічних позицій розробити основні проблеми наукової психології, серед яких виділяються психофізіологічна (про відношення психіки до її тілесного субстрата), психосоціальна (про залежність психіки від соціальних процесів і її активної ролі в їх реалізації конкретними індивідами і групами), психопрактична (про формування психіки в процесі реальної практичної діяльності і про залежність цієї діяльності від її психічних регуляторів — образів, операцій, мотивів, особових властивостей), психогностика (про відношення плотських і розумових психічних образів до реальності, що відображається ними) і т.ін. Розробка цих проблем ведеться на основі принципів детермінізму (розкриття обумовленості явищ дією породжувачих їх чинників), системності (трактування цих явищ як внутрішньо зв'язаних компонентів цілісної психічної організації), розвитку (визнання перетворення, зміни психічних процесів, їх переходу від одного рівня до іншого, виникнення нових форм психічних процесів). У ході розробки основних проблем психології сформувався її категоріальний апарат, в якому виділяються категорії образу, мотиву, дії, особистості і т.ін. Дослідницька практика психології невіддільна від соціальних, суспільних потреб, пов'язаних з рішенням задач навчання, виховання, відбору кадрів, використовуваних в матеріальному і духовному виробництві, стимулювання діяльності особистості й колективу і т.ін. Категоріальний апарат психології, відображаючи психічну реальність в її самобутніх характеристиках, служить підставою, «стовбуром» всього різноманіття відгалужень сучасної психології, що висту-

пають у вигляді окремих галузей, багато з яких набуло самостійного статусу (авіаційна психологія, військова психологія, вікова психологія, диференціальна психологія, зоопсихологія, інженерна психологія, історична психологія, космічна психологія, медична психологія, нейропсихологія, загальна психологія, патопсихологія, педагогічна психологія, психогенетика, психогігієна, психодіагностика, психолінгвістика, психометрія, психосемантика, психологія мистецтва, психологія науки, психологія пропаганди, психологія спорту, психологія творчості, психологія праці, психологія управління, політична психологія, психотерапія, психофармакологія, психофізика, психофізіологія, спеціальна психологія, соціальна психологія, порівняльна психологія, економічна психологія, етнічна психологія, етологія, юридична психологія).

Психологія праці — наука, яка вивчає психологічні закономірності формування конкретних форм трудової діяльності і відношення людини до праці. Об'єкт психології праці — діяльність індивіда у виробничих умовах і в умовах відтворення робочої сили. Сучасна психологія праці відмовилася від уявлень про існування двох розімкнених циклів: виробництва і споживання, в яких людина поперемінно і незалежно виступає спочатку як виробник, а потім як споживач. З позицій психології праці робочий і вільний час індивіда тісно взаємозв'язані, так само, як умови праці і відтворення робочої сили. Початком формування психології праці як самостійної наукової дисципліни прийнято вважати появу книги Г.Мюнстерберга «Психологія і ефективність виробництва» (1913) і «Основи психотехніки» (1914). Істотний внесок у вивчення праці був зроблений І.М.Сеченовим, роботи якого («Фізіологічні критерії для установки довжини робочого дня» (1897), «Нарис робочих рухів людини» (1901) і ін.) поклали початок дослідженням раціональної організації і проектування трудової діяльності. Головні задачі психології праці на сучасному етапі безпосередньо пов'язані з суспільними задачами вдосконалення виробничих відносин і підвищення якості праці, поліпшення умов життя, усунення аварійних ситуацій, демократизації і формування психологічного типу працівника, відповідного культурі праці.

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 психологами спорту, істотно розширився. Стосовно кожного виду спорту з урахуван-

ням досягнень загальної, педагогічної, вікової і соціальної психології розробляються програми спеціальних тренувальних комплексів, спрямованих на підвищення як фізичної, так і психічної тренуваності спортсменів, їх емоційно-вольової, етичної, морально-етичної і колективістської підготовленості. У психологів спорту достатньо детально досліджені закономірності ефективного формування рухових навичок і умінь, способи досягнення високих показників сили, витривалості, спритності і координованості 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 та 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. В 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 таке інше. 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.

Психологія сценічного мистецтва — галузь психології, яка досліджує творчу діяльність художників сцени (актора, режисера) і процес сприйняття сценічних творів глядачем. Сценічне мистецтво є засобом пізнання людини. Відтворюючи дії сценічного персонажа в обставинах, запропонованих автором п'єси, актор переживає два типи емоцій: пов'язані з успішністю своєї професійної діяльності; схожі з емоціями особистості, що зображається їм. Подвійним є і процес сприйняття витворів сценічного мистецтва глядачем, емоційні переживання якого залежать як від значності, новизни одержаного їм знання про життя, що міститься в сценічному творі, від досконалості художньої форми, так і від ототожнення себе з

образом, який зображається на сцені. Сценічне мистецтво припускає не тільки розуміння, а й співпереживання глядача, адресується не тільки до його свідомості, а й до підсвідомості і надсвідомості (творчої інтуїції). Подібно іншим видам мистецтва сприйняття сценічних творів породжує специфічні позитивні емоції (естетичне відчуття, естетична насолода).

Психологія творчості — область психологічних джерел творчої діяльності людей в науці, літературі, музиці, образотворчому і сценічному мистецтві, у винахідництві і раціоналізації. Методологічною основою психології творчості є принцип історизму. Особливий розділ психології творчості утворює вивчення творчої діяльності дітей. До специфічної проблематики психології творчості відносяться вивчення ролі уваги, мислення, інтуїції, надихання, активності, індивідуально-психологічних особливостей, що виявляються в процесі творчості (здібності, талант, геніальність і т.ін.).

Психологія управління — галузь психології, яка вивчає психологічні закономірності управлінської діяльності. Основна задача психології управління — аналіз психологічних умов і особливостей управлінської діяльності з метою підвищення ефективності і якості роботи в системі управління. Психологія управління інтенсивно розвивається. Процес управління реалізується в діяльності керівника, в якій психологія управління виділяє такі моменти: діагностика і прогнозування стану і змін управлінської підсистеми; формування програми діяльності підлеглих, направленої на зміну станів керованого об'єкта в заданому напрямі; організація виконання рішення. У особі керівника психологія управління розрізняє його управлінські потреби і здібності, а також його індивідуальну управлінську концепцію, що включає надзадачу, проблемний зміст, управлінські задуми і внутрішньо прийняті особисті принципи і правила управління. Управляюча підсистема, яка вивчається психологією управління, зазвичай представлена спільною діяльністю великої групи ієрархічно взаємопов'язаних керівників. Психологія управління вивчає способи їх сполучення, дозволяючи перетворити акти їх індивідуальної діяльності в цілісну колективну управлінську діяльність. На способи такого сполучення мають певний вплив правові повноваження керівників, характер взаємозв'язків виконуваних ними обов'язків, особливості стимулювання їх праці, особисті взаємостосунки і т.ін. Вивчення психологічних умов забезпечення цілісного функціонування апарату управління — один з найважливіших напрямів психології управління. Оскільки предметом управлінської діяльності є колективна праця конкретної організації, якою керує даний апарат управління, а за умов і змісту праці ці організації істотно розрізняються, психологічні особливості управлінської діяльності набувають у кожному випадку специфічного характеру і підлягають спеціальному вивченню.

Психопатологія — розділ психіатрії, який займається клінічним описом ознак психічних захворювань, вивчає закономірності розвитку психічної хвороби.

Психопрофілактика — система заходів, спрямованих на попередження психогенних і психосоматичних захворювань, а також поведінки, яка має відхилення.

Психотерапія — комплексна лікувальна дія на людину за допомогою психологічних засобів з метою усунення або ослаблення хворобливих симптомів і зміни відношення до себе, свого захворювання і навколишнього середовища. Спрямована на відновлення і підтримку психічного здоров'я людини.

Репрезентативність — властивість вибіркової сукупності даних, що представляють характеристики генеральної сукупності.

Респондент — учасник соціально-психологічного дослідження, що виступає в ролі опитуваного.

Самоактуалізація — прагнення людини до можливо повнішого виявлення і розвитку своїх задатків, здібностей, особистих можливостей.

Самореалізація — реалізація індивідом свого унікального, неповторного «Я», своєї особистості.

Самосвідомість — усвідомлення людиною себе як особи; рефлексія (віддзеркалення) своїх психічних якостей, відчуттів, мотивів поведінки, цінностей, ідеалів, достоїнств і недоліків.

Соціальна психологія — галузь психології, яка вивчає закономірності поведінки і діяльності людей, обумовлені фактом їх включення в соціальні групи, а також психологічні характеристики самих цих груп. Протягом тривалого періоду соціально-психологічні погляди розроблялися в рамках різних філософських вчень. Елементи соціальної психології склалися і у середині конкретних наук — у психології і соціології, а також в антропології, етнографії, кримінології, мовознавстві. До другої половини XIX ст. відносяться перші спроби створення самостійних соціально-психологічних концепцій: «психологія народів» (М.Лацарус, Х.Штейнталь, В.Вундт), «психологія мас» (З.Сигеле, р. Лебон), теорія «інстинктів соціальної поведінки» (У.Макдугалл). Початком існування соціальної психології як особливої дисципліни вважається 1908 р., коли одночасно з'явилися роботи англійського психолога У.Макдугалла і американського соціолога Э.Роса, в назвах яких містився термін «соціальна психологія». Після першої світової війни в США й інших країнах велася розробка комплексів соціально-психологічних проблем у виробництві, армії, пропаганді і таке інше, а також загальних методологічних принципів побудови соціальної психології як експериментальної науки. Проте соціальна психологія (перш за все в США), в якій провідну роль відіграв метод лабораторного експерименту, зробила надмірний

акцент на малій групі. Це призвело до недооцінки теоретичних, світоглядних аспектів соціальної психології, ігнорування реальних соціальних проблем, втрати «соціального контексту». Подальший розвиток соціальної психології пов'язаний з розвитком загальної психології, що дозволило соціальній психології спертися на фундамент таких діалектико-матеріалістичних принципів, як принцип єдності свідомості і діяльності й т.ін. Зараз вже можна говорити про існування системи соціально-психологічного знання. Соціальна психологія як самостійна наука включає такі основні розділи: закономірності спілкування і взаємодії людей (зокрема, роль спілкування в системі суспільних і міжособистісних відносин), психологічні характеристики соціальних груп, як великих (класи, нації), так і малих (де вивчаються такі явища, як згуртованість, лідерство, процес ухвалення групових рішень і т.ін.); психологія особистості (сюди, зокрема, відносяться проблеми соціальної установки, соціалізації і т.ін.). У соціальній психології розгляд всіх цих проблем здійснюється на основі принципу діяльності, що означає дослідження соціально-психологічних явищ в реальних соціальних групах, об'єднаних спільною діяльністю, за умови, що вказана діяльність опосередковує всю систему внутрішньогрупових процесів. Це дозволяє зрозуміти кожен групу як одиницю у всій сукупності суспільних відносин і розкрити механізми розвитку групи, перетворення її з дифузної групи в колектив. Соціальна психологія побудована на таких методологічних принципах, у змозі яких виконати свою основну практичну задачу — сприяти оптимізації управління соціальними процесами. Великого значення набуває також створення психологічної служби, яка могла б забезпечити рішення прикладних проблем соціальної психології в економіці, в системі виховання, у сфері масової інформації, в спорті, у сфері побуту і т.ін.

Статус — положення людини в системі міжособистісних відносин, що визначає ступінь її авторитету в очах решти учасників групи.

Стереотип соціальний — стійкі соціальні настанови людини відносно людей певної категорії, які виникли у неї під впливом життєвого досвіду або думки інших людей.

Стрес — стан нервово-психічної напруженості, що виникає у важких, екстремальних ситуаціях, при дії на людину сильних і надсильних подразників навколишнього середовища.

Тест (проба, досліджування) — стандартизована психодіагностична методика, призначена для вивчення психічних функцій і якостей людини, припускаючи виконання нею певних завдань (відповіді на питання, рішення задач, виконання яких-небудь рухів, дій). Припускає кількісний вираз оцінок характеристик і співвідношення їх з нормативними даними середньої нормальної людини.

Тренінг — навчання практичного характеру, яке спрямоване на формування знань, умінь і навичок, на розвиток інтелектуальних і особистих якостей.

Юридична психологія (від лат. *juris* — право) — галузь, психології, яка вивчає закономірності і механізми психічної діяльності людей у сфері регульованих правом відносин. Під впливом успіхів експериментальної психології в кінці XIX — на початку XX ст. були проведені перші лабораторні дослідження у галузі юридичної психології. Основні зусилля були спрямовані на вивчення психології свідчень свідків і допиту, «діагностики причетності» до злочину, судової і слідчої роботи, психологічних основ професійного відбору і навчання юристів. Дослідження з юридичної психології стали інтенсивно проводитися в 20-х рр. минулого сторіччя. Були виконані численні роботи по вивченню психології злочинців і ув'язнених, побуту злочинного світу, закономірностей формування свідчень свідків і причин виникнення в них помилок, по теорії і методиці судово-психологічної експертизи, проведені оригінальні досліди по виявленню психологічними методами слідів злочину і т.ін. Систему сучасної юридичної психології утворюють: кримінальна психологія, яка вивчає психологічні механізми злочинної поведінки і особистість злочинця; судова психологія, яка охоплює широке коло питань, пов'язаних з судочинством; виправна психологія, яка розглядає проблеми виправлення правопорушників; правова психологія, яка вивчає правосвідомість, принципи її виховання, причини деформації. У юридичній психології застосовуються всі основні методи психології (експеримент, спостереження, бесіда, анкетування, тестування та ін.), розробляються і специфічні для даної галузі знань методи (наприклад, психологічний аналіз матеріалів кримінальної справи, і т.ін.).

Я-концепція — відносно стійка, більшою чи меншою мірою усвідомлена, неповторна система представлень індивіда про самого себе, на основі якої він будує свою взаємодію з іншими людьми і відноситься до себе. Я-концепція — цілісний, хоча і не позбавлений внутрішніх суперечностей, образ власного Я, що виступає як настановлення по відношенню до самого себе і включає компоненти: когнітивний — образ своїх якостей, здібностей, зовнішності, соціальної значущості і таке інше (самосвідомість); емоційний — самоповага, себелюбство, самознищення і таке інше; оцінково-вольовий — прагнення підвищити самооцінку, завоювати пошану і т.ін. Я-концепція — передумова і наслідок соціальної взаємодії, визначається соціальним досвідом. Її складові: реальне Я (уявлення про себе в теперішньому часі), ідеальне Я (те, яким суб'єкт, на його думку, повинен би стати, орієнтуючись на моральні норми), динамічне Я (те, яким суб'єкт має намір стати), фантастичне

Я (те, яким суб'єкт бажав би стати, якби це виявилось можливим) і т.ін. Я-концепція — це сполучення установок індивіда, спрямованих на самого себе і це сполучення поєднується з його самооцінкою. Я-концепція показує не просто те, що індивід являє собою, а й його думки про самого себе, про те, якою він бачить свою діяльність, свої можливості розвитку в майбутньому. Установки містять в собі два основних компоненти: оцінний та поведінковий. Таким чином, ми бачимо взаємозалежність та взаємообумовленість Я-концепції та настанови. Формування Я-концепції проходить під впливом різних зовнішніх факторів та установок, які випробовують індивіда. Уявлення індивіда про самого себе визначає його контакти з іншими. Через ціннісні орієнтації проходить самоактуалізація Я-концепції в різних проявах особистості. Дана система виражає внутрішню основу ставлення особистості до дійсності.

НАВЧАЛЬНЕ ВИДАННЯ

В. Й. Бочелюк
В. В. Зарицька

ПСИХОЛОГІЯ

ВСТУП ДО СПЕЦІАЛЬНОСТІ

Навчальний посібник

Керівник видавничих проєктів – *Б.А.Сладкевич*
Друкується в авторській редакції
Дизайн обкладинки – *Б.В. Борисов*

Підписано до друку 09.02.2007. Формат 60x84 1/16.
Друк офсетний. Гарнітура PetersburgС.
Умовн. друк. арк. 18.

Видавництво “Центр учбової літератури”
вул. Електриків, 23
м. Київ, 04176
тел./факс 425-01-34, тел. 451-65-95, 425-04-47, 425-20-63
8-800-501-68-00 (безкоштовно в межах України)
e-mail: office@uabook.com
сайт: WWW.CUL.COM.UA
Свідоцтво ДК №2458 від 30.03.2006