Дәріс 7. Өмірдің мәні және кәсіби өзін-өзі анықтау психологиясы.

1. Өмірдің мәні, өмірлік мақсаттар және бағдарламалар.
2. Кәсіби маманның сенімдері мен бағдарлары.
3. Кәсіби өзін-өзі анықтаудағы жеке құндылықтар мен мағыналар.

Қазіргі заманғы ғылымда кәсіби психология бірнеше психологиялық білімнің тармақтарымен тығыз байланысты:

– Жалпы психология;

– Әлеуметтік психология;

– Педагогикалық психология;

– Жас ерекшелік психология және т.б.

Сонымен қатар еңбек психологиясының келесі қолданбалы салалармен де өзара байланысы бар:

– Еңбек физиологиясы – еңбек пен адам денсаулығының өзара байланысын, адам организмінің физиологиялық дамуын зертейтін пән;

– Әлеуметтану – еңбек поцесіндегі әлеуметтік байланыстарды зерттейтін ғылым;

– Еңбек құқығы – еңбек қатынастары өрісіндегі құқықтық реттеу мәселелерін қарастырады;

– Еңбекті қорғау – еңбек процесіндегі адамның физикалық және психологиялық денсаулығын сақтау және қауіпсіздік мәселелерін қарастырады.

Психология адамның өзі түсінетін не түсінбейтін субъективтік құбылыстарының, процестерінің және күйлерінің, сонымен қатар оның мінез-құлқының ішкі мазмұнын қарастырады, ол психиканың объективті заңдылықтары мен көріністерін зерттейді.

**Психология** – психикалық құбылыстардың пайда болу, даму және қалыптасу заңдылықтары туралы ғылым.

**Әлеуметтік психология** – адамдардың әлеуметтік топтарға қосылуынан туындаған мінез-құлық және қарекет заңдылықтарын, сондай-ақ осы топтардың өздерінің психологиялық сипаттамаларын зертейтін ғылым. Әлеуметтік – психологиялық зерттеулер жұмысшы бригадаларындағы психологиялық ахуалды зерттеу үшін, тұлғалар арасындағы қатынастарды жетілдіру, еңбек мотивациясын арттыру үшін өнеркәсіп өндірісі саласында, сондай-ақ спортта, саудада, «отбасы қызметінде» және т.б. жүргізіледі.

**Педагогикалық психология** – адамды оқыту мен тәрбиелеу барысында оның болмысының даму заңдылықтарын зерттейтін, танымдық қызметі мен қоғамдық қасиеттерін жүйелейтін психология саласы. Психологиялық-педагогикалық зерттеу нәтижелері білім беру әдістері мен мазмұнын құрастыру кезінде, оқу құралдарын жасауда, диагностика құралдары мен психикалық дамуды тексеруде қолданылады.

**Жас ерекшелік психологиясы** – әрқилы психикалық процестердің табиғи негізі мен үнемі дамып отыратын азаматтық қасиеттерін, психологиялық салаларын зерттейтін бұл сала мынадай тармақтардан құралады: балалар психологиясы, жеткіншектер психологиясы, жастар психологиясы, ересектер психологиясы, қарт адамдар психологиясы. Бұл сала оқыту мен ақыл-ойдың дамуын және олардың өзара байланысы мен іргелі мәселелерін зерттеп, оқыту ісіндегі адамның ақыл-ойын, сана сезімін жетілдірудің тиімді жолдарын нендей әдістер арқылы өрістетуге болады деген мәселелерді іздестіреді.

**Еңбек психологиясы** – адамның еңбек іс-әрекетінің психологиялық ерекшеліктерін, еңбек дағдыларының даму заңдылықтарын, еңбекті ғылыми негізге сүйене отырып ұйымдастыру мәселелерін қарастырады.

Психологиялық ғылымның бұл саласы еңбекті әрекет деп қарастырып, еңбек атқаратын адамды еңбек субъектісі ретінде зерттейді. Психиканың еңбек кезінде көрінуі мен дамуын анықтап, еңбек процесі мен нәтижесінің сәйкестігін, адамның еңбек талаптарына жарамдылығын айқындайды. Оның сыртында, еңбек психологиясы кәсіптік бағдарлану, кәсіптік іріктеу, еңбек сақтау, кәсіптік оқыту, маманның дамуын жобалау, кәсіпке бейімделу, кәсіптік бақылаумен және т.б. мәселелермен айналысады. Еңбек психологиясының зерттеу пәні құндылықтар жасау процесіне қатысушы адамның өзі болып табылады. Дегенмен, еңбек әрекетіндегі адам басқа да әлеуметтік, биологиялық ғылымдармен зерттелінеді: еңбек процесінің физиологиясы, еңбек гигиенасы, кәсіби сырқаттар терапиясы мен профилактикасы, экономика, еңбек құқығы, еңбек сақтау, этика, әлеуметтану, еңбекке тәрбиелеу теориясы.

Еңбек психологиясы алдында тұратын негізгі міндеттеріне еңбек гуманизациясы мен еңбек тиімділігін жоғарылату мәселелері жатады.Еңбек гуманизациясы – қызметкерлердің жалығу, қажу, шаршауының, кәсіптік сырқаттардың алдын алу, өндірістік зақымдану мен тұлғаның кәсіби бұзылуын болдырмау, еңбек тиімділігін жоғарылату. Осы міндеттерді орындау үшін әртүрлі техникалық, технологиялық, санитарлық-гигиеналық шаралар қолданылады. Мысалы, қарапайым станоктар орнына жоғары технологиялық құрал-жабдықтарды пайдалану өндіріс тиімділігін көтереді, ал жұмыс орындарының жағдайларын жақсарту жұмысшылар денсаулығын сақтайды. Психология еңбек гуманизациясы мәселесін арнайы әдістермен шешеді. Адам ресурстарын тиімді, толық қолдану, жұмыс кезінде адам күйін жоғары деңгейге жеткізу кәсіптік психологиялық іріктеу, кәсіптік дайындау мен оқытуды жақсарту, жұмысшының психологиялық ерекшеліктеріне сәйкес әлеуметтік және физикалық жағдайларды өркендету сияқты практикалық шаралар арқылы жүзеге асады. Осы шаралардың барлығы еңбекті ғылыми ұйымдастыру құрылымына жатады. Еңбек психологиясының алдында тұрған міндеттерін орындау үшін психологияның басқа салаларының нәтижелері пайдаланып, олардың әдістері алынады. Мысалы, әрекетті бағалау мен талдау әдістері, қабілеттерді диагностикалау және жобалау, ұжым ішіндегі әлеуметтік климатты, әлеуметтік құрылымын анықтау, адам күйін бағалау әдістері.

Іс жүзіндегі міндеттерді шешу үшін мынадай теориялық сұрақтар қарастырылуы керек:

1. Адам мен оның кәсібі арасындағы үйлестікті зерттеу, «еңбек субъектісі – кәсіптік орта» жүйесінің динамикалық заңдылықтарын анықтау;

2. Кәсіпке маңызды қасиеттер құрылымы мен динамикасын, адамның

кәсіптік өркендеуін анықтау;

3. Оптимальды және төтенше жағдайда қажет болатын икемділік, қабілеттерді зерттеп, осы факторлер тұрақтылығы мен өзгеруін айқындау;

4. Еңбек мотивациясы мен тартылыстарды анықтау, еңбекке ынталандыру мәселелерін шешу жолдарын іздестіру;

5. Жұмыс атқаратын адам күйлерін бағалап, олардың қалыптасу мен өзгеру сұрақтарын шешу;

6. Тұлға қасиеттері мен психикалық ерекшелердің жұмыс қауіпсіздігіне тигізетін әсерін талқылау.

Осы міндеттерінің барлығы қазіргі кездегі еңбек психологиясының алдында тұр.

**Еңбек психологиясы** – еңбек процесіндегі адамның психикалық іс-әрекетінің қалыптасуы мен көріну заңдылықтарын зерттейтін психологияның негізгі салаларының бірі. Сондықтан да тұтыну құндылықтарын жасау процесінде қатысатын және сол еңбекті атқаратын адам еңбек психологиясының зерттеу объектісі болып табылады. Еңбек психологиясының пәнін құрайтын психологиялық заңдылықтар, психологиялық процестер, өндірістік іс-әрекетпен өзара байланысты тұлға қасиеттері жатады.

Е.А. Климовтың пікірінше, еңбек психологиясы дегеніміз – іс-әрекет ретіндегі еңбектің аясындағы психологиялық білімдер жүйесі және оның негізгі зерттеу өрісі адамның еңбек субъектісі ретіндегі рөлі. Е.А. Иванов бойынша, еңбек тек қана кәсіби іс-әрекет контекстінде ғана қарастырылады. Адамның жетекші және негізгі іс-әрекеті болып әлеуметтік шартталған, саналы түрде сезілетін және мақсатқа бағытталған белсенділігі – бұл еңбек және оның негізгі сипаттамасы кәсіби іс-әрекетінде көрінеді.

Ал Н.С. Пряжниковтың айтуынша, еңбек психологиясының пәні ретінде сол еңбекті атқаратын субъектінің өзі, яғни адам болып табылады. Осы субъект заттық-практикалық іс-әрекеттің және танымның басты иеленушісі, яғни жүзеге асырушы болып табылады. Осы көзқарас бойынша еңбек объектісіне нормативті түрде қарастырылатын нақты еңбек процесі жатады.

Жалпылағанда еңбектің келесі жақтарын бөліп шығаруға болады:

1) Іс-әрекет немесе еңбек;

2) Еңбек пәні;

3) Еңбек құралы;

4) Еңбек нәтижесі.

Адамның іс-әрекетінің негізгі және жетекші түрі – еңбек, ал оның негізгі сипаттамасы кәсіби іс-әрекетте белгіленеді. Ол еңбектің келесі психологиялық белгілеріне сәйкес болуы тиіс:

1. Еңбек нәтижесінің мән-мағыналылығын саналы түрде сезіну.

Осының бірнеше көрсеткіштері бар:

а) Еңбек атқарушысы еңбек нәтижесіне қойылатын талаптарға сай

білімдерді сезінуі тиіс;

ә) Еңбек нәтижесін адамға және қоғамға әкелетін пайдалылығын

сезіну, білу.

б) Еңбек әрекетінің барысындағы еңбек етуші адамның эмоциялық

көріністері және функционалды күйлер белгілері (шаршап-шалдығу, қажу,

жандану, стрестік қалыптар, т.б.).8

2. Тағайындалған нормаларға сәйкес еңбек әрекетін атқару қажетті-

лігін саналы түрде сезіну:

а) Еңбекті белгілі қағида бойынша атқаруды саналы түрде сезіну;

ә) Еңбек субъектісі өзінің эмоциялық қалпын және оның сана

деңгейіне сәйкес емес екенін сезіну.

3. Кәсіби мамандыққа және еңбектің мақсатына сәйкес құралдарды

және әдіс-тәсілдерін саналы түрде аңғара алу:

а) Еңбек ету үшін адамның қажетті білгірлік деңгейі болуы тиіс

(заттар мен еңбек құралдары, еңбек субъектілері арасындағы түрлі байла-

ныстар туралы хабардар болуы);

ә) Кәсіби дағдылар мен іскерліктердің қалыптасу деңгейі;

б) Еңбек субъектісінің кәсіби дайындығына сай эмоциялық көрсет-

кіштерінің сәйкес болуы.

4. Тұлғаралық қарым-қатынастарды сезіне алу (басқа мамандардың,

өзге адамдарға әсері бар екенін білу).

Еңбек психологиясының міндеттері:

– шаршап-шалдығудан және қажудан сақтандыру;

– кәсіби аурулардан сақтандыру;

– өндірістік жарақаттардан сақтандыру;

– тұлғаның кәсіби деформацияларын алдын ала болжау;

– еңбек өнімділігін жақсарту және арттыру;

– жұмысшының жан-жақты дамуына жағдай туғызу.

Қазіргі уақытта еңбек психологиясы белсенді түрде дамып келеді. Себебі еңбек психологиясында жаңа бағыттар қарастырылып, одан дербес пәндер де бөлініп шығуда: психология, әрекеттегі субъектінің дамуы, кәсіпкерлік психология, еңбектегі адамның дамуы, еңбектегі стресс жағдайлары, кәсіби стресс, кәсіби, оқыту, кәсіби жарамдылықты анықтау әдіснамасы мен әдістері және теориялық, ақпараттық технологиялар мен компьютер жүйесіндегі адами факторлар.

Еңбек психологиясының негізгі бөлшегін қарастыруға болады:

- Инженерлік психология

- Эргономика

- Ұйымдастырушылық психология

- Кәсіи бағдарлану

- Кәсіби оқыту

Еңбек психологиясы белгілі бір компоненттің басым болуы, субъектінің еңбек табыстылығы, оның іс-әрекетінің тиімділігі мен сенімділігі жақтары арқылы анықталады. Мысалы: егер біз адам іс-әрекетіне сыртқы физикалық факторлардың әсерінен қарастырғымыз келсе, онда біз эргономикаға жүгінуіміз қажет. Еңбек психологиясы адамның субъект, индивид ретінде атқаратын іс-әрекетінің қалыптасуы

мен даму заңдылықтарын зерттейді. Еңбек психологиясын қарастыратын субъектінің еңбек процесі негізінде туындайтын феномендер динамикасы мен көрсеткіштерін өзінің ғылыми мәселелері, әдіснама және ұғымдық ақпараттары арқылы талдайды.

Инженерлік психология адам және техника арасындағы ақпараттық өзара байланыс процестерінің объективті заңдылықтарды зерттейді. Еңбек субъектісі-«оператор»-адам, ақпаратттық процестер арқылы күрделі техникамен өзара арақатынасқа түседі. Инженерлік психология күрделі жүйені басқару функцияларын орындайтын оператор еңбегін зерттеп қана қоймай, сонымен қатар оны өзгертіп отырады. Сондықтан ол техника жүйесімен, процестер технологиясы мен тығыз байланысты болып келеді.

Инженерлік психологиядан авиациялық психология және космостық психология тармақтары бөлініп шықты. Соңғы кездері инженерлік психология өте қарқынды дамып, жетілу барысында. Ю.К. Стрелковтың пікірінше, осы ғылыми проблемаларын теориялық тұрғыда қарастыру үшін келесі кестені қолданған жөн «субъект-әрекет-объект қоршаған орта».

**Эргономика** термині (грек тілінен – еңбек және заң, «жұмыс заңы»)

1857 жылы Войтех Ястшембовский ұсынды. Эргономика табиғат заңдылықтарын зерттеуге бағытталған ғылым болып табылады. 1960 жылдары дамыған эргономика ғылымы «адам - техника - орта» деген жүйесін зерттеп, бекітті. Эргономика «адам - техника - орта» жүйесіндегі тиімділік, қауіпсіздік және сәйкестік жағдайларды тудыру мақсатында адамның еңбек іс-әрекетін зерттейді. Эргономиканың негізгі мақсаты – еңбек қауіпсіздігі болып табылады. 1970-1980 жылдары өндірісте кездесетін жарақаттардың субъективті себептерінен гөрі, объективтісі басымырақ

болады. Ал, эргономиканың екінші мақсаты адам – техника - орта жүйесіндегі тиімділікті жоғарылату, сонымен қатар, еңбек процесіндегі еңбек етуші тұлғаның дамуына қажетті жағдайларды қамтамасыз ету. Оған жұмысшының кәсіби және жалпы дайындық сапасын жоғарылату жатады.

Эргономиканың келесі ғылыми міндеттерін көрсетуге болады:

– Техникалық жүйе және орта ерекшеліктерін ескеріп, адам

оператордың іс-әрекетін жобалау негізін теориялық деңгейде өңдеу.

– Адамның техникалық жүйе және қоршаған ортамен өзара әрекет

жасау заңдылықтарын зерттеу.

– «адам - техника - орта» жүйесін құрастыру.

– «адам - техника - орта» жүйесіндегі еңбек атқаратын адамның

даму жетістіктерін болжамдау.

– «адам - техника - орта» жүйесін жобалау және зерттеу әдістерін

құрастыру.

– Эргономиканың арнайы ғылыми категорияларын қалыптастыру.

– Адам еңбегінің сапасы фактілерін іздестіру және айқындау.

**Ұйымдастырушылық психологиясы** 1960 жылдан бастап еңбек

психологиясының жаңа дербес тармағы болып саналады. Ұйымдастырушылық психологиясы еңбектің жағымды жағдайын туғызу және ұйымдастыру тиімділігін арттыру мақсатында мекемедегі адамдардың іс-әрекеті мен әлеуметтік белсенділігінің негізгі аспектілерін зерттейтін психологияның қолданбалы саласы болып табылады. Ұйымдастырушылық психологиясының зерттеу пәні болып өндірістік мекемедегі адамдардың әлеуметтік белсенділігі және әртүрлі деңгейде қарастырылады: жалпы мекеме деңгейіндегі, жұмыс топтарында және бөлімдерде, жеке қызметкерлерде және т.б.

Ұйымдастырушылық психология саласында өткізілетін зерттеулерде келесі өзара байланысты жағдайлар қарастырылады:

1) Жеке жұмысшының кәсіби белсенділігі оның индивидуалды ерекшеліктерімен сипатталынып ғана қоймай, сонымен қоса қоршаған орта, мекеменің өзінідік ерекшеліктеріне де тәуелді болады;

2) Өндірістік мекеме тиімділігі қызметкерлердің іс-әрекетімен анықталады;

3) Мекеме алдында кездесетін мәселелерді табысты шешу үшін ғылыми бағыт пайдалы болады.

**Кәсіби бағдарлану** – еңбек психологиясының негізгі бөлшектерінің бірі. Бұл ғылыми пәннің қалыптасуы 1908 жылы Бостонда, дәрігер Ф. Парсонс ашқан жастарға мамандық таңдау кезінде кеңес беретін бюро ашылумен байланысты болады. Кәсіби бағдарлану ғылымының дамуындағы негізгі тенденциялар: психодиагностикалық көрнекілік құралдары, мамандықты суреттеуді белсенді қолдану. Кәсіби кеңес берушілер жұмысының техникасы мен арнайы процедураларының әртүрлі бағыттарының даму және қалыптасуы анықталады. Психотерапияның өткізілетін топтық және индивидуалды формадағы технологиялары әртүрлі жастағы адамдардың кәсіби бағдарлану мәселелерін шешу кезінде тиімді және тез арада қолдану мүмкін.

Кәсіби даму - (лат. profiteor – өз ісімді хабарлаймын) – еңбек әлемінде, соның ішінде жекеленген кәсіби ролдердің, кәсіби мотивацияның, кәсіби білімдер мен дағдылардың әртүрлі аспектілерін игеруге бағытталған адамның онтегенезде болып жатқан әлеуметтену үрдісі. Кәсіби дамудың негізгі қозғаушы күші әлеуметтік топтар мен институттарға идентификациялану негізінде әлеуметтік контекстке интеграциялануға тұлғаның талпынысы болып табылады.

Кәсіби даму – нәтижесінде адамның өзінің барлық өмірінің барысында өз кәсіби дағдылары мен іскерліктерінің деңгейін және сапасын сақтауға мүмкіндік алатын үрдіс. Бір рет қана кәсіби маман болу мүмкін емес. Кәсіби маман болып қалу үшін, тұлғаның үнемі кәсіби дамуы қажет.

Кәсіби даму іс – әрекеттің барлық саласына қатысты: педагог, менеджер, кеңес беруші, психолог, дәрігер, дизайнер, әртіс және тағы басқа.

Кәсіби даму – бұл жүйелі беку, білім  саласында жетілу және кеңею, тұлғалық сапалардың дамуы, жаңа кәсіби білімдер мен дағдыларды меңгерудегі қажеттілік, өзінің барлық еңбек жолында белгілі міндеттерді атқара білу.

Кәсіби даму міндеттілік немесе жалған емес, ойлаудың, пайдалы әдеттің негізі болуы керек. Қоғамдық қызығушылықтардың көзқарасы бойынша, адамның кәсіби дамуы тек кәсіби әдеп кодексінің бір пункті: өзімен жұмыстанбайтын адам, кәсіби маман деп танылмайды деп те қарауға болады.

Кәсіби даму адамнан саналы, бағытталған, белсенді оқуды талап етеді. Мұндай оқу басқа формалардан анық ерекшеленеді. Әрбір адам өзінің қандай бағытта дамуы керек, ақпараттарды қандай әдістермен алатынын, қандай жолмен меңгеретінін өзі шешеді.

Адамның кәсіби дамуының деңгейлік жоспары мынадай бағытта болғаны жөн:

1. Жұмыс, еңбек әрекеті – қандай дағдылар қолданылмайды және неге? Түсіндіріңіз.
2. Кәсіби дағдылар – өз дағдыларыңызды 5 баллдық жүйеде бағалаңыз. Бұл сізге қандай дағдыларыңызды жетілдіруіңізді анықтауға көмектеседі.
3. Құндылықтар – Сіздің құндылығыңыз  топтың өзекті деп санайтын құндылықтарымен  қаншалықты сәйкес екендігін тексеріңіз. Бұл өз құндылықтарыңызды қайтадан қарауға көмектеседі.
4. Оқу – өзіңізге жаңа мәліметтерді меңгеруге қолайлы стратегияны таңдаңыз.

Қазіргі уақытта білім беру саласында өзгерістер көп, сол өзгерістерге лайық педагог болу үшін қойылатын талаптар да күрделене түсуде. Бұл адамның шығармашылық мүмкіндіктерін дамыту қажет дегенге әкеледі. Оған білім беруді гуманизациялау сай келеді.

Білім берудегі гуманизация да тұлғаның ақыл – ой, эмоциональдық, еріктік және адамгершілік әлеуетін  байыту, өзін – өзі көрсету, өзін – өзі дамыту шекарасын кеңейту және өзіндік қалыптасу үшін ақиқат жағдайлар туғызуды талап етеді. Мұны білім берудің гуманистік мақсаты деп санаған философ Э.В. Ильенков еді.  Аталған гуманистік мақсат әр адамның жеке дамуының адамдық мәдениетінің шегін, танылған және танылмаған, жасалған және жасалмаған аймағын анықтауға мүмкіндік береді. Адамды мәдениеттің жаңа деңгейін меңгеруге көшіру, оның әлемге, басқа адамдарға және өзіне деген қатынасын өзгерту, өз іс – әрекеттері және оның әкелер жағдайына деген жауапкершілігін арттыру – білім беруді гуманизациялаудың басты нәтижесі.