

УДК. 364-4

А.С.Лоза

кандидат соціологічних наук

Львівський державний університет безпеки життєдіяльності

Р.В. Лаврецький

кандидат історичних наук, доцент

Львівський державний університет безпеки життєдіяльності

ПСИХОЛОГІЧНА ГОТОВНІСТЬ ТА АДАПТАЦІЯ СОЦІАЛЬНОГО ПРАЦІВНИКА ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Стаття присвячена аналізу особливостей психологічної готовності та адаптації молодого соціального працівника. В статті розглянуто особливості психологічної готовності. Розглянуто процес адаптації до нових умов.

Ключові слова: психологічна готовність, адаптація, чинники адаптації.

Статья посвящена анализу особенностей психологической готовности и адаптации молодого социального работника. В статье рассмотрено особенности психологической готовности. Рассмотрен процесс адаптации к новым условиям.

Ключевые слова: психологічна готовність, адаптація, чинники адаптації.

This article is dedicated to analyzes features of psychological preparedness and adaptation of young social worker. In article examined the features of psychological preparedness. Examined the process of adaptation to the new surroundings.

Keywords: psychological preparedness, adaptation, adaptation.

Постановка проблеми. Важливим фактором забезпечення належного виконання своїх обов'язків є психологічна готовність та адаптація

соціального працівника до професійної діяльності. Психологічна готовність до успішної професійної діяльності передбачає не тільки успішне навчання майбутнього соціального працівника але й оптимальне входження його у трудовий колектив, прийняття завдань, норм і цінностей професійного середовища. Така готовність найменш сформована у працівників з невеликим досвідом практичної роботи яка розпочинається відразу після закінчення навчального закладу.

Особливого значення для зміцнення психологічної готовності набуває період адаптації молодих працівників, при умові, що цей процес буде забезпечувати злагоджена робота психолога, супервізора, функціонального керівника, наставника, колег по роботі які мають досвід практичної роботи.

Аналіз останніх досліджень та публікацій свідчить, що в науковій літературі існують різні підходи до аналізу психологічної готовності та адаптації особистості.

Зокрема, Р.І.Лучечко акцентує свою увагу на чотирьох компонентах готовності до трудової діяльності - мотиваційному, психологічному та професійному. Л.Сохань, І.Єрмакова, Г.Несен акцентують увагу на таких компонентах готовності, як: мотиваційному; орієнтаційному; операційному; вольовому; оцінному. С.Гриншпун визначає три складові готовності: моральну, психологічну та професійну.

При аналізі чинників та умов адаптації молодого працівника дослідники Ю.Ф. Пачковський та І.В. Городняк вважають доцільним трирівневий підхід, що передбачає їх задіяність на особистісному, поведінковому та соціальному рівнях.

Поняття психологічна готовність до діяльності було введено в психологічний обіг в 1976 році білоруськими дослідникам М.І. Дьяченко і Л.А. Кандибовичем. У відповідності зі змістом і конкретними завданнями, які розв'язуються суб'єктом трудової діяльності, готовність поділяють на короткотривалу , що детермінується відповідними психічними станами, і відносно сталу, що визначається стабільними властивостями особистості. [1]

Більшість дослідників зауважує, що роль психологічної готовності у діяльності людини добре пояснює розуміння такого психологічного явища як установка. Теорія установки розроблена відомим грузинським вченим Д.М.Узнадзе, який визначає установку як стан готовності певним чином задовольнити дану потребу. Представники цієї школи установку розуміють як неусвідомлюваний стан, що передує тій чи іншій діяльності людини і визначає її здійснення. Таким чином, поняття установки істотно доповнює і розширює уявлення про стан психологічної готовності.

Метою даної статті є визначення психологічної готовності молодого соціального працівника, та її основних чинників а також чинників які впливають на процес адаптації.

Загалом, готовність – це активно-дійовий стан особистості та її певна поведінка, що мобілізує сили з метою виконання будь-якого завдання для досягнення необхідного результату, в якому і визначається успішність активності особистості.

Будь-яка готовність особи до виконання завдань, в тому числі і готовність соціальних працівників до професійної діяльності складається із:

- психологічної готовності (сюди належать такі компоненти як: вміння комунікувати, професійно спілкуватися, здатність вольовими зусиллями мобілізувати внутрішні психологічні ресурси, зосередженість та концентрація уваги, здатність успішно долати стрес, впевненість у собі, здатність ефективно діяти в ситуаціях які вимагають частой зміни ролей при роботі з різними групами клієнтів, раптовості, невизначеності, дефіциту часу, конфлікту тощо);

- фізичної готовності (включає в себе наступні компоненти: стан здоров'я, спритність, швидкість реакції, гострота зору, слуху тощо).

Психологічна готовність - це виявлення суті властивостей і стану особистості. Готовність - це не тільки властивість чи ознака окремої особистості, це концентрований показник діяльності особистості, міра її професійних здібностей. Психологічна готовність є включає в себе з однієї

сторони запас професійних знань, умінь і навичок; з іншої - риси особистості: переконання, педагогічні здібності, інтереси, професійна пам'ять, мислення, увага, педагогічна спрямованість думки, працездатність, емоційність, моральний потенціал особистості, що забезпечать успішне виконання професійних функцій. [2, С.8]

Серед чинників, від яких залежить рівень і успіх діяльності соціального працівника особливе значення має психологічна готовність до різних життєвих ситуацій та психологічна стійкість при роботі з різними групами клієнтів.

Психологічна готовність соціального працівника до професійної діяльності – це сукупність якостей соціального працівника, на основі яких виникає стан мобілізованості психіки, спрямованості на професійні дії в умовах практичної діяльності.

Стан готовності має складну динамічну структуру і включає в себе такі компоненти:

- мотиваційний (відповідальність за виконання обов'язків, завдань, почуття обов'язку);
- орієнтаційний (знання та уявлення про особливості та умови діяльності, її вимоги до особистості);
- операційний (володіння прийомами та способами професійної діяльності);
- вольовий (самоконтроль, мобілізованість, саморегуляція дій);
- оціночний (самооцінка підготовленості, критичність виконання). [2]

Для підтримання психологічної готовності соціального працівника до професійної діяльності як сукупності його морально-психологічних та професійних характеристик, що дають змогу виконувати всі покладені на нього функції по соціальному забезпеченню, супроводі та профілактиці доцільно використовувати прості й ефективні методи та прийоми саморегуляції психічного стану: самопереконання, самонавіювання, керування увагою, тощо. Прикладом таких прийомів може бути використання

методики прогресивної релаксації запропонований чиказьким психіатром Е. Джекобсоном у 1922 році. Е. Джекобсон виходив із загальновідомого факту, що емоційна напруга супроводжується напругою поперечносмугастих м'язів, а заспокоєння - їхньою релаксацією. Тому цілеспрямоване розслаблення м'язів має супроводжуватися зниженням нервово-м'язової напруги.

Процес психологічної готовності соціального до професійної діяльності працівника протікає у нерозривній єдності з процесом адаптації. Проблема адаптації стосується, насамперед, молодих фахівців. Особливості адаптації молодих працівників соціальної сфери обумовлена специфікою професійної діяльності, а також умовами, у яких вона здійснюється. Однією із важливих складових професійної адаптації молодих працівників є цілеспрямованого процес формування та підтримання їх готовності до виконання обов'язків. Молодий соціальний працівник зустрічається зі значним обсягом відповідальної роботи, етичними особливостями роботи, нормами і цінностями колективу, складною системою міжособистісних комунікацій. Йому необхідно зайняти своє місце в колективі, самоствердитися, реалізувати свої здібності, інтереси і можливості, тобто адаптуватися до умов праці.

У науковій літературі поняття “адаптація” використовується для визначення:

- процесу, в ході якого відбувається пристосування суб'єкта до нового середовища (розвиток явища у часі, накопичення його елементів);
- рівноваги, котра встановлюється між суб'єктом і середовищем;
- результату процесу пристосування (адаптованість як якісний етап у даному процесі);
- мети, яку ставить перед собою суб'єкт.

Адаптація являє собою багатогранний процес входження індивіда в нове соціальне середовище, в якому індивід і соціальне середовище є взаємоактивними. Ступінь цієї „взаємності” індивіда і середовища залежить від повноти зв'язків і відносин, що виникають між ними. Чим істотніша,

різноманітніша, значущіша ця сукупність зв'язків і відносин, тим є глибша і повніша адаптація індивіда. Для конкретної людини зміни в соціальному середовищі створюють тим самим елемент новизни ситуації, що стає джерелом виникнення в індивіда орієнтованих потреб. Під впливом останніх здійснюється мотивація поведінки, формується у свідомості мета та програма дій. Програма поведінки включає в себе вивчення та аналіз інформації про зміни, розширення для цього рівня емоційних контактів, співвідношення особистих інтересів та цінностей з громадською значущістю змін. [3;4;5;6]

Адаптація – це пристосування соціоіндивіда, особистості до певних норм, умов, принципів, етикету у суспільстві у відповідності до вимог самого суспільства, а також з урахуванням особистістю вже своїх особистих індивідуальних якостей, особливостей психіки в цілях адаптації; це взаємодія контакт, комунікація соціоіндивіда з оточуючими його людьми, його активна діяльність серед інших людей. Адаптація – процес включення людини в нові форми, умови, відносини діяльності, компонент всього життя людини, і так як його життєве середовище (фізичне, психічне, соціальне, інформаційне та ін.) не буває повністю стабільним, змінюється, комбінується. [7] Таким чином, ефективне проходження людиною адаптаційного процесу забезпечується впливом двох груп факторів – адаптаційного потенціалу людини та здатності середовища [8, С.245].

При аналізі чинників та умов адаптації молодого працівника доцільним є трирівневий підхід, що передбачає їх задіяність на особистісному, поведінковому та соціальному рівнях [9].

Особистісний рівень визначається чинниками індивідуально-психологічного та статусного характеру. Його формують:

- індивідуально-психологічні характеристики адаптанта;
- потреби, інтереси, соціальні установки та цінності особистості;
- професійно-ділові якості;
- знання та навички адаптанта;
- соціально-демографічні характеристики адаптанта;

- статус адаптанта у суспільстві та рівень його матеріальної забезпеченості.

Поведінковий рівень визначається процесами співставлення наявних особистісних можливостей та ресурсів з вимогами ситуації, що склалася на момент адаптації. Значною мірою цей рівень знаходиться під впливом когнітивних процесів та уявних чи реальних моделей поведінки. За своєю природою поведінковий рівень є ситуативним. Його, окрім ситуації, формують такі чинники, як:

- рольові очікування адаптанта щодо власного місця в системі професійних відносин;
- стратегії життєвого (професійного) шляху особистості;
- моделі трудової, економічної поведінки (наявні і можливі);
- системи дій і засобів, підпорядкованих досягненню мети (потенційної успішності адаптації).

Соціальний рівень формує адаптивне середовище, умови адаптації і включає три групи регулюючих чинників, серед них:

- чинники групової підтримки адаптанта (з боку, референтних груп тощо);
- інституціональні чинники, пов'язані з ефективністю функціонування систем освіти, з наявністю у суспільстві інституцій здатних забезпечити професійну та психологічну підтримку адаптанту;
- соціетальні чинники: економічне становище держави і особливості ринку праці, наявність молодіжної політики; задіяність чітких норм, критеріїв, взірців оцінки адаптаційного процесу та культурологічних традицій адаптації; ментальність соціуму, його відкритість до інноваційних процесів. [10]

Спосіб організації адаптивної діяльності значною мірою базується на природних силах людини, її біологічних, анатомічних та інших особливостях, на стані організму в цілому. На соціальну адаптацію суттєво впливає і рівень психічної організації людини. Особливості темпераменту

людини характеризують динамічність процесу адаптації – інтенсивність, швидкість, темп та ритм [11 , С. 15].

Істотне місце серед психологічних механізмів адаптації займає самооцінка. Завищена самооцінка провокує постановку завищеної мети, нехтування необхідної «інформації», зниження суб'єктивного припущення можливості неспіху, мінімізацію зусиль для досягнення мети, що розхолоджує вплив досягнень і викликає сильне емоційне переживання невдач. Різко завищена самооцінка може створити на певному етапі діяльності зону постійних невдач, знижену професійну мотивацію. [12]. В цільовій роботі з молодими працівниками важливе значення відводиться об'єктивному вивченню самооцінки та її зміни.

Узагальнюючи результати вивчення психологічної готовності та адаптації соціального працівника до професійної діяльності слід зазначити, що для успішної адаптації молодого працівника варто подбати про забезпечення належних умов праці, адже в сприятливих умовах адаптація відбувається швидше, і також безсумнівно, що багато видів професійної діяльності ще невіддільні від складних умов її протікання, що потребують підвищених адаптаційних можливостей.

Список використаних джерел

1. Моляко В. О. Психологічна готовність до творчої праці / В.О. Моляко. – Київ : Знання, 1989. – 198 с.
2. Кондрашова Л. В., Моральна психологічна готовність студента до вчительської діяльності, Київ, "Вища школа", 1987., -56с.
3. Бирченко Е. В. Социально-психологическая адаптация выпускников вузов к условиям конкуренции на рынке труда // Методологія, теорія та практика соціологічного аналізу сучасного суспільства. – Харків. – 2000. – С.247-249.
4. Бондаренко О. М. Соціальна адаптація: сутність та її складники // Наукове пізнання: методологія та технологія. – 2002. - №10. – С.23-25.

5. Городняк І.В. Соціальна адаптація учнівської молоді в умовах суспільної трансформації (регіональний аспект) // Соціологічні дослідження. Збірник наукових праць Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. – Луганськ. – 2003. – №3. - С.181-188.
6. Сметанин Е. Н. Адаптация населения к современной экономической ситуации // Социологические исследования. – 1995. - №4. – С.82-87.
7. http://www.rusnauka.com/2_SND_2007/Psihologia/19379.doc.htm
8. Щудло С. А. Вторинна зайнятість як механізм трудової адаптації молоді // Методологія, теорія та практика соціологічного аналізу сучасного суспільства. Зб. наук. праць. – Харків: Видавничий центр Харківського національного університету імені В.Н.Каразіна. – 2004. – С.226-229., С.245
9. Пачковський Ю. Ф. Адаптивні можливості молоді до умов ринкового середовища // Методологія, теорія та практика соціологічного аналізу сучасного суспільства: Зб. Наук. праць. – Харків: Видавничий центр Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна – 2001. – С. 477-480.
10. Пачковський Ю.Ф., Городняк І.В. Соціальне розуміння економічних процесів у контексті соціології знання // Методологія, теорія та практика соціологічного аналізу сучасного суспільства: Зб. наук. пр. – Харків: Видавничий центр Харківського національного університету імені В.Н.Карабіна. – 2004. – С. 123-125.
11. Слісаренко В., Лукашевич М. Соціальна адаптація людини: сутність, функції, процес // Соціальна педагогіка і адаптивність особистості. – Суми: ВВП „Мрія” ЛТД, 1994. – С.7-16.,
12. Ірхін Ю.Б. Організація та здійснення психологічного забезпечення оперативно-службової діяльності органів внутрішніх справ України Навчальний посібник. – К.: РВВ КЮІ, 2005. – 48 с.