

influences, as manifested through various forms of self-education. It is found that the structure of psychological readiness of the individual to continuing education form a personal (associated with the psychological characteristics of the individual as a subject of activity), cognitive (related to the implementation of training activities in General) and activity (associated with the actual implementation of self-educational activities) components. Criteria of readiness for self-educational activity of students: awareness of the importance of self-education, the sustainability of interest in a particular field of knowledge, autonomy in the search for answers to questions, proactive in acquiring knowledge and skills, persistence in overcoming obstacles on the path to mastering new experiences, emotional satisfaction from the implementation of independent learning activities, the performance of smooth acts. It is concluded that the psychological readiness of the individual to self-educational activities, stable psychological education, which integrates the personal qualities, abilities, motivation, knowledge, and skills necessary to implement this activity manifests itself as willingness for self-education and ensures its effectiveness.

Key words: *continuing education, psychological readiness, professional education, structure readiness, professional activity, self-education, professional self-realization.*

Іваненко Юлія Валеріївна – кандидат психологічних наук, асистент кафедри загальної психології Київського національного університету імені Тараса Шевченка.

УДК 159.92

Каширіна Є.В., Панов М.С.

ЗАСОБИ ПРОФІЛАКТИКИ ТА ПОДОЛАННЯ НЕГАТИВНИХ НАСЛІДКІВ ПРОФЕСІЙНОЇ ДЕЗАДАПТАЦІЇ (НА ПРИКЛАДІ ПРАЦІВНИКІВ СОЦІОНОМІЧНОГО ПРОФІЛЮ)

В статті розкрито засоби профілактики та подолання негативних наслідків професійної дезадаптації (на прикладі працівників соціономічного профілю). Показано, що професійна діяльність працівників соціономічного профілю визнається як одна з найбільш емоційно напружених. Це пов'язано з великою кількістю непередбачуваних і неконтрольованих комунікативних ситуацій, із нерегламентованим режимом роботи, з високою мірою особистої відповідальності, з неможливістю отримати однозначні підтвердження ефективності своєї діяльності тощо. Профілактика та мінімізація професійної дезадаптації працівників соціономічного профілю потребує системного підходу на різних етапах діяльності. Наголошується, що саме психологічні служби мають бути провідниками на шляху до усвідомлення необхідності психологічної допомоги таким працівникам та її прийняття.

Ключові слова: працівники соціономічного профілю, професійна дезадаптація, професійна деформація, профілактика.

Постановка проблеми. Інтенсивний соціальний, економічний і культурний розвиток сучасного українського суспільства істотно підвищує вимоги, що висувуються до працівників соціономічної сфери, діяльність яких спрямована, зокрема на всебічний розвиток особистості, створення оптимальних умов для розкриття й реалізації її потенційних можливостей, здібностей та потреб. Соціономічна діяльність через перенасиченість її стресогенними факторами вимагає від фахівця потужних резервів самовпорядкування і саме тому, вона належить до найбільш напружених в емоційному плані видів праці.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Подолання порушень професійного розвитку супроводжується психічною напруженістю, психологічним дискомфортом, кризовими явищами. Одним з проявів професійного дизонтогенезу особистості є «спотворений професійний розвиток» у вигляді емоційного вигорання. В досліджені явища професійного вигорання існує кілька історичних етапів. Емоційне вигорання професіонала як наслідок стресу на роботі, має своїми методологічними витоками саме стрес. Дослідники виділяють три основні стадії (фази) розвитку стресового стану у людини: ріст напруженості, власне стрес, зниження внутрішньої напруженості. Психологічний (емоційний або другосигнальний) стрес - різновид стресових станів, який науковці розглядають у царині емоцій та почуттів. Цей різновид стресу, на відміну від фізіологічного, викликаний факторами загрози та перешкоди у діяльності, пов'язаний з потужними когнітивними, емоційними та комунікативними (міжособистісними) перевантаженнями, необхідністю прийняття термінових рішень, підвищенням відповідальності за результати праці тощо. Вважається, що вигорання на робочому місці є окремим аспектом стресу, через те, що воно визначається та досліджується як певна реакція у відповідь на хронічний робочий стрес, при цьому акцентується увага на сфері міжособистісних відносин фахівця. В такому разі складові професійного вигорання – емоційне виснаження, деперсоналізація та редукція персональних досягнень, – є результатом дії різноманітних робочих стресорів, що перевищують адаптаційні можливості людини з подолання стресу. Деякі автори [2] (Н.М. Булатевич) визначають емоційне вигорання як психогенний розлад, пов'язаний з професійною дезадаптацією, та особливо, зі стилем поведінки працівника. В.О. Орел позначає вигорання як стан фізичного, емоційного та розумового виснаження, що виявляється в професіях соціальної сфери. Автор, узагальнюючи огляд багатьох класифікацій, наголошує на індивідуальних та організаційних факторах виникнення емоційного вигорання. Синдром професійного вигорання, на думку Н. Є. Водоп'янової [3], це професійна деструкція особистості, яка виявляється у вигляді стійких психічних переживань, а також в змінах якості, структури і вмісту професійної діяльності.

Подібна деструкція виникає в професійно-важких ситуаціях, які суб'єктивно сприймаються працівниками як стресові та носять дезадаптивний характер.

Мета статті – розкрити засоби профілактики та подолання негативних наслідків професійної дезадаптації (на прикладі працівників соціономічного профілю).

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. Професійний розвиток особистості можна розглядати як процес поетапного розв'язання комплексу суперечностей, узгодження різних тенденцій і вимог, які задаються базовим протиріччям між соціально-професійними вимогами, що висуваються до індивіда, і його бажаннями, можливостями їх реалізації (Ю. П. Поваренко).

Основними характеристиками ситуації професійного розвитку виступають особливості професійної діяльності та професійного спілкування, які в своїй єдності створюють специфічний простір соціальних відносин. Головним показником професіоналізації є розвиток професійної самосвідомості, основою якого виступають значущі ціннісні відносини співробітника до професійної діяльності і до себе як до її суб'єкту. Під впливом несприятливих умов професійної ситуації, внаслідок порушення процесу професіоналізації співробітник опиняється в стані дезадаптованості. Негативні зміни значущих відносин працівника, в яких структуровані його негативні переживання і уявлення як суб'єкта професійної діяльності, є сутністю професійної деформації [1].

Професійна деформація розглядається як зміна професійних можливостей та особистісних характеристик працівника в негативну сторону під впливом умов і досвіду професійної діяльності.

Феномен професійної деформації заслуговує особливої уваги. Коли говорять про професійну деформацію, то мають на увазі вплив умов і змісту професійної діяльності на негативні зміни особистісних якостей і поведінку співробітників. Психологічний механізм формування феномену професійної деформації слід аналізувати за допомогою термінів - інтеріоризація, консервація та ін. Предмет діяльності - це основний компонент її структури, він визначає специфіку предметної дії суб'єкта професійної діяльності (О. М. Леонтьєв). Існування і функціонування в логіці предмета діяльності визначає особливості професійної свідомості суб'єкта праці. Предметом праці працівників соціономічного профілю є інша людина у всій сукупності її проявів (характер, світогляд, звички, особливості психології, специфіка внутрішнього світу). Основою і вихідним умовою суб'єктивного пізнання виступає процес ідентифікації з іншою людиною (О. С. Анісімов). Досягнення ефекту ідентифікації передбачає уподібнення як фізично-дієвого і чуттєво-емоційного, так в тій чи іншій мірі, уподібнення потребнісного стану. Якщо ж механізм деідентифікації не працює, співробітник «застряє» у своїй професійній ролі. Одним з визначальних компонентів структури професійної діяльності є її мета. Характер і результат процесу визначення мети багато в чому залежить від розвитку мотиваційно-ціннісної сфери особистості. Професійна деформація

може виражатися в невірному визначенні найбільш загальних цілей діяльності, неадекватній постановці завдань у конкретних робочих ситуаціях, внаслідок чого і процеси, і результати праці можуть бути деформовані. У сфері професійних норм, що визначають цілі здійснення діяльності, спостерігається певна неузгодженість. З одного боку, регламентація діяльності визначає необхідність керуватися фіксованими і заздалегідь встановленими правилами. З іншого боку, в конкретних трудових ситуаціях, де професійні норми погано конкретизовані для самих різних умов, на перший план виходять особистісні якості співробітника, його ставлення до норм трудової етики. Нехтування універсальними нормами діяльності та професійної моралі може призводити до професійної деформації особистості. Негативними характеристиками професійної діяльності також може бути підвищена віктимність праці, велика емоційна насиченість при дефіциті позитивних вражень. Подібні особливості створюють ґрунт для розвитку стресових станів. Із збільшенням стажу роботи відбувається поступове накопичення психічної напруженості в структурі особистості (В. В. Лебедев, А. В. Шаміс). Це підвищує ймовірність виникнення дезадаптації та професійних деформацій. Найбільш значущим засобом здійснення діяльності є професійна мова. Встановлений у дослідженні пріоритет соціального характеру професіоналізації дозволяє виділити основні характеристики професійної ситуації розвитку: особливості професійної діяльності працівника соціономічного профілю, які полягають у наступному: предмет праці - інша людина у всій сукупності його проявів; суб'єктивність визначення мети професійної діяльності; її регламентація; стресогенний характер; специфіка професійного спілкування, яка полягає в широті, багатоаспектності, конфліктності комунікацій; публічності виконання професійних дій, їх здійснення під соціальним контролем.

Профілактика професійної деформації представляє собою сукупність попереджувальних заходів, орієнтованих на зниження ймовірності розвитку передумов і проявів професійної деформації. Одним із завдань такої профілактики є блокування і згладжування трьох груп вказаних факторів, що сприяють розвитку професійної деформації [4].

Робота з профілактики професійної деформації включає в себе заходи як психологічного, так і непсихологічних (організаційно-управлінського, виховного) характеру. До приватних завдань, що вирішуються в процесі профілактики професійної деформації слід віднести: вироблення у робітників професійного імунітету і високої культури в роботі; розвиток морально-психологічної стійкості та ділової спрямованості у всіх працівників; формування у працівників установки на проходження у роботі кодексу професійної честі; вдосконалення стилю і методів управління персоналом; формування оптимального морально-психологічного клімату.

Психологічний напрям профілактики професійної деформації особистості передбачає проведення: освітньо-роз'яснювальних лекцій та бесід про ймовірність, сутність та наслідки професійної деформації;

індивідуального консультування, психологічної підтримки; сеансів регуляції та саморегуляції загального психічного стану та поведінки; психологічного стимулювання до особистісного та професійного розвитку з визначенням близької, середньої і далекої перспектив.

Висновки. Специфіка діяльності працівників соціономічного профілю нерідко містить в собі елементи негативного впливу на особистість. При відсутності у працівника достатнього рівня психологічної і моральної стійкості часто спостерігається розвиток його професійної деформації. Професійна деформація являє собою результат спотворення професійних і особистісних якостей працівника під впливом негативних факторів діяльності і навколишнього середовища. Професійна деформація проявляється негативними змінами в професійній діяльності та в поведінці, негативними змінами соціально-психологічної структури особистості. Наприклад, змінюються стереотипи поведінки, професійні звички, стиль спілкування та навички, які ускладнюють успішне здійснення професійної діяльності. Проявами професійної деформації при цьому можуть бути формальне ставлення до виконання функціональних обов'язків, перенесення більшої частки специфічних професійних дій, стереотипів і установок на поведінку поза роботою та інші. Також професійна деформація викликає небажані перетворення і власне психічних характеристик індивіда. Мова йде про психічні процеси, стани, властивості, якості, структуру особистості, включаючи її свідомі і підсвідомі компоненти. Ці перетворення тягнуть за собою зміни в негативну сторону професійних можливостей особистості та її схильностей. Для профілактики професійної деформації, перш за все, потрібне проведення ґрунтовних наукових досліджень з метою розробки комплексу запобіжних заходів, орієнтованих на зниження ймовірності розвитку передумов і проявів настільки небажаного та соціально небезпечного явища.

Список використаної літератури

1. Безносів С. П. Професійна деформація особистості. - СПб: Реч.-2004
2. Булатевич Н. М. Синдром емоційного вигорання вчителя : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : 19.00.04 «Медицина психологія» / Н. М. Булатевич. - К., 2004.
3. Водоп'янова Н.Е., Старченкова Е.С. Синдром вигорання: діагностика і профілактика. - СПб.: Пітер, 2005.
4. Технології роботи організаційних психологів За наук. ред. Л.М. Карамушки. Навчальний посібник. – К.: Фірма «ІНКОС», 2005.

Транслітерація

1. Beznosov S. P. Professional'naya deformatsiya lichnosti. - SPb: Rech'-.2004

2. Bulatevich N. M. Sindrom emocijnogo vigoryannya vchitelya : avtoref. dis. na zdobuttya nauk. stupenya kand. psihol. nauk : 19.00.04 «Medichna psihologiya» / N. M. Bulatevich. - K., 2004.

3. Vodop'yanova N.E., Starchenkova E.S. Sindrom vygoraniya: diagnostika i profilaktika. - SPb.: Piter, 2005.

4. Tekhnologii roboti organizacijnih psihologiv Za nauk. red. L.M. Karamushki. Navchal'nij posibnik. – K.: Firma «INKOS», 2005.

Каширина Е.В., Панов Н.С.

Средства профилактики и преодоления негативных последствий профессиональной дезадаптации (на примере работников социономического профиля)

В статье раскрыты средства профилактики и преодоления негативных последствий профессиональной дезадаптации (на примере работников социономического профиля). Показано, что профессиональная деятельность работников социономического профиля признается одной из самых эмоционально напряженных. Это связано с большим количеством непредсказуемых и неконтролируемых коммуникативных ситуаций, с нерегламентированным режимом работы, с высокой степенью личной ответственности и невозможностью получить однозначные подтверждения эффективности своей деятельности и др. Профилактика и минимизация профессиональной дезадаптации работников социономического профиля требует системного подхода на различных этапах деятельности. Именно психологические службы должны быть проводниками на пути к осознанию необходимости психологической помощи таким работникам и ее принятия.

Ключевые слова: работники социономического профиля, профессиональная дезадаптация, профессиональная деформация, профилактика.

Kashirina E.V., Panov N.S.

Means of prevention and overcoming the negative consequences of occupational disadaptation (on the example of employees of the socioic profile)

The article reveals the means of preventing and overcoming the negative consequences of occupational disadaptation (on the example of employees of the socioic profile). It is shown that the professional activity of employees in the socioic profile is recognized as one of the most emotionally charged. This is due to a large number of unpredictable and uncontrolled communicative situations, with an unregulated work schedule, a high degree of personal responsibility and the inability to obtain unambiguous evidence of the effectiveness of their activities, etc. Prevention and minimization of professional disadaptation of workers in the socioic profile requires a systematic approach at various stages of activity. It is the psychological services that should be conductors on the way to realizing the need for psychological assistance to such workers and its adoption.

Key words: workers of socionic profile, professional disadaptation, professional deformation, prevention.

Каширіна Євгенія Володимирівна – здобувач кафедри практичної психології та соціальної роботи Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля, м. Северодонецьк;

Панов Микита Сергійович – кандидат психологічних наук, докторант кафедри практичної психології та соціальної роботи Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля, м. Северодонецьк.

УДК 159.922.8

Лабезна Л.П.

СТРУКТУРА ТА ВИДИ АДАПТИВНИХ КОПІНГ-СТРАТЕГІЙ ПОВЕДІНКИ ОСОБИСТОСТІ ПІД ЧАС НАВЧАННЯ У ВНЗ

В статті розкрито структуру та види адаптивних копінг-стратегій поведінки особистості під час навчання у ВНЗ. З'ясовано, що основними характеристиками адаптивної копінг-поведінки студентської молоді є її осмисленість, цілеспрямованість, контрольованість ситуації, регуляція рівня стресу, а також можливість навчання такій формі поведінки. Показано, що найважливішим компонентом адаптивної копінг-поведінки є копінг-стратегія вирішення проблеми, завдяки якій обираються і розглядаються альтернативні варіанти її розв'язання і конструктивне опанування. Констатовано, що активне опанування складних ситуацій є когнітивно зумовленим процесом поведінки, в результаті якого формується загальна соціальна компетентність студентів в навчальному закладі.

Ключові слова: особистість, копінг-стратегії, адаптивні копінг-стратегії поведінки.

Постановка проблеми. Мінливість соціально-психологічних детермінант системи екзистенційного існування особистості, її активне навчання і становлення спонукають до усвідомлення необхідності пошуку якісно нових форм опанувальної поведінки. Одним із найвагоміших оптимізаційних ракурсів постає проблема вибору адаптивних стратегій копінг- поведінки молоддю, яка прагне до самоствердження, самореалізації, самоактуалізації. Уміння опановувати складні життєві ситуації є особливо актуальним для студентської молоді як соціально-вікової групи, що перебуває в умовах кризи ситуації та кризи розвитку. Така уразливість особистості в цей період слугує підставою для необхідності дослідження детермінант її адаптивної копінг-поведінки як істотної складової соціальної поведінки. Тому серед нагальних проблем психологічної служби різнотипових освітніх закладів чітко виокремлюються