

ДОСЛІДЖЕННЯ ДЕЯКИХ ТЕМПЕРАМЕНТАЛЬНИХ ХАРАКТЕРИСТИК СТУДЕНТІВ – МАЙБУТНІХ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ

У статті розглянуто результати дослідження, виявлених на основі теоретико-експериментальних даних, професійно-важливих якостей соціальних працівників – представників професійного середовища „Людина – Людина” в ході вузівського навчання. Виявлена кількісна та якісна специфіка прояву темпераментальних властивостей як інваріанти професійного становлення спеціалістів соціономічних професій.

Ключові слова: професійно-важливі якості, соціальний працівник, темпераментальні властивості

В нинішніх умовах розбудови нашого суспільства з докорінною зміною всієї системи суспільних відносин, взаємин, стосунків відчутно зросла роль соціально-психологічної служби, яка, без сумніву, відіграє провідну роль у здійсненні цих перетворень. У зв'язку з цим, заслуговує на увагу проблема професійного становлення, набуття майбутнім фахівцем, зокрема, професійного середовища „Людина – Людина” (вчитель, педагог, соціальний педагог, соціальний працівник, психолог, практичний психолог, тощо) професійно значущого досвіду, що дозволив би йому на належному рівні вирішувати нагальні проблеми соціальної допомоги різноманітним групам населення (пенсіонери, інваліди, діти-сироти, біженці, тощо) навіть відразу після закінчення ВНЗ. Практика соціальної роботи, за великим рахунком, здійснюється в багатьох функціональних сферах з метою задоволення людських потреб і розвитку потенціалу та можливостей особистості [2, 9].

Саме все зростаючий динамізм нашого часу, обумовлений значними трансформаційними змінами в соціальному, політичному та економічному житті нашого суспільства, актуалізував необхідність психофізіологічного забезпечення діяльності фахівців професійного середовища „Людина – Людина”.

Багаточисельні дослідження [1, 7, 8] засвідчили, що системне психофізіологічне забезпечення створює сприятливі умови для ефективної та надійної діяльності, сприяє збереженню здоров'я працюючих, знижує нервово-психічне напруження, приводить у відповідність витрачені ресурси та „ціну” діяльності, обумовлює адекватну адаптацію до умов професійної діяльності, унебезпечує спеціаліста від виникнення негативних практичних станів і розвитку емоційного вигорання та професійних деформацій.

Тому дослідження в руслі психофізіологічного забезпечення діяльності позначені актуальністю з соціальної, практичної та науково-психологічної точки зору.

Вирішення цих завдань неможливо без професійно підготовлених кадрів. Як показує світовий досвід, в багатьох країнах без урахування кваліфікованої

думки, наприклад, соціальних працівників не обходяться ні програми соціального розвитку, ні соціальна політика держави. Спеціалісти в цій галузі залучаються в якості експертів при підготовці законодавчих актів, прийнятті рішень місцевими органами влади й суспільними організаціями [2, 9].

Практика показує, що люди доволі часто стикаються з проблемами, які вони не спроможні вирішити самостійно. Для цього потрібні люди особливої професії – соціальні працівники.

Вихідними передумовами проблеми, якій присвячується стаття, є уявлення, що соціальна робота є системним, за своєю сутністю, універсальним видом діяльності. Вона потребує від спеціаліста знань із різноманітних галузей і вмінь їх застосовувати на практиці. Тому не випадково кваліфікований довідник містить досить-таки довгий (від 32 – 52) за різними джерелами по садових обов'язків соціального працівника [3, 4].

Згідно цього переліку, сукупність усіх професійних знань, умінь, навичок, які необхідні соціальному працівникові для якісного виконання своїх обов'язків, не допускає випадковості щодо підбору кадрів. Іншими словами, соціальний працівник зобов'язаний пройти досить-таки тривалу та значну за обсягом теоретичну та практичну підготовку. Однак, відповідна професійна освіта – це ще не все.

Дуже важливим, якщо не основним, фактором є особистісні якості соціального працівника, система його цінностей, домінуючих мотивацій, які, врешті-решт й визначають професійну придатність і ефективність практичної діяльності. Тому соціальна робота була й залишається однією з самих важких і відповідальних, позначених виникненням емоційного стресу, напруженням і перенапруженням фізіологічних систем організму і, як наслідок, розвиненням емоційного вигорання, формуванням професійних деформацій під впливом професійних факторів їх діяльності.

Стиль поведінки соціального працівника, котрий обумовлений сукупністю його індивідуально-психологічних і особистісних якостей, ціннісних орієнтацій та інтересів значною мірою впливає на систему стосунків, взаємин, яку він формує. Як наслідок, роль особистісних якостей соціального працівника, без сумніву, є визначальною в його професійній діяльності [3].

Серед індивідуально-психологічних якостей, як основи ефективності діяльності будь-якого спеціаліста – соціального працівника, зокрема, чільне місце займають якості, котрі за своєю сутністю, природою належать до генетично зумовлених (нейродинамічні, психомоторні, темпераментальні) властивостей [8].

Професійне становлення особистості взагалі й соціального працівника зокрема, спирається на теоретичне обґрунтування низки дотичних процесів (складових): професійне самовизначення, професійна самоідентифікація, формування професійної спрямованості. Саме остання конкретизується в теоретико-експериментальному аспекті в даному матеріалі.

Так, зокрема, професійну спрямованість розуміють, перш за все, як сукупність мотиваційних утворень (інтересів, потреб, схильностей, прагнень і т. ін.). Отже, професійна спрямованість являє собою інтегральне (системне) утворен-

ня, котре характеризується предметом професійної спрямованості, в якості якого виступає бажана професія (вид діяльності); видами мотивів професійної діяльності; силою (мірою) спрямованості, виявом чого є міра прояву прагнення до оволодіння професією та реалізації себе в ній; задоволеністю чи незадоволеністю людини своєю професією.

Спрямованість виступає також як системоутворююча якість, яка визначає психологічний склад особистості. Саме в спрямованості знаходять свій вираз цілі, в ім'я яких діє особистість, її мотиви та суб'єктивне ставлення до різних аспектів дійсності [3].

Професійна спрямованість – провідна інтегральна якість особистості, що виявляється вибіркоким і мотивованим ставленням, наприклад, учня (студента) до вибору професії, відповідно до його покликання, світоглядних поглядів, ідеалів. На зовнішньому рівні професійна спрямованість може виявлятися як соціально-психологічна установка на певний вид діяльності, прийняття її цілей і завдань на основі сформованої потреби в отриманні професійних знань, виразом чого стає готовність до професійного вибору.

М. Дьяченко та Л. Кандилович [4] розглядають такі напрямки розвитку особистості студента як майбутнього фахівця в процесі вузівського навчання:

- міцніє професійна спрямованість, розвиваються необхідні здібності – професійно-важливі якості;
- вдосконалюються, „професіоналізуються” психічні процеси, психофізіологічні стани, досвід;
- підвищується почуття обов'язку, зростає відповідальність, професійна самостійність, більш рельєфно виступає індивідуальність студента, його життєва позиція;
- зростає рівень домагань студента щодо своєї майбутньої спеціальності;
- на основі інтенсивного засвоєння соціального й професійного досвіду та формування необхідних професійно-важливих якостей, зростає соціальна, духовна й моральна зрілість;
- студентом все більше усвідомлюється важливість самовиховання щодо формування професійних умінь, навичок, тобто, досвіду – всього, що необхідно йому як майбутньому спеціалісту;
- міцніє, повніше проявляється професійна самостійність і готовність до майбутньої практичної роботи.

Серед тенденцій становлення особистості студента як майбутнього фахівця, окрім вище перерахованих, виділяють ще й такі:

- протягом навчання відбуваються суттєві зміни в структурі самосвідомості студента: завершується процес професійного самовизначення, відображенням чого стають трансформаційні зміни змісту не тільки його загального „Я – образу”, але й професійного „Я - образу”;
- реалізується соціалізація особистості майбутнього фахівця, а це – багатоаспектне явище, котре детерміноване низкою соціокультурних чинників: ментально-духовна атмосфера сімейно-родинного середовища; особливості дову-

зівського освітньо-виховного й професійного простору; організація навчального процесу ВНЗ.

Показником ефективності навчального вузівського процесу в напрямку формування професійної спрямованості є соціальна, духовна й професійна зрілість особистості студента, цілісність і стійкість його „Я – образу”, психологічна готовність випускника до реалізації професійних функцій навіть відразу після закінчення студентами вищого навчального закладу.

Таким чином, з'ясувавши на основі загально - теоретичного аналізу, певною мірою, змістовну та функціональну сутність професії „соціальний працівник”, сутність поняття „професійна спрямованість”, чинники, що обумовлюють її формування та її структурні компоненти, отримали можливість дослідити особливості та міру проявів низки індивідуально-психологічних властивостей, темпераментальних, зокрема, у студентів – майбутніх соціальних працівників.

В ході проведеного дослідження нами застосовано такий методичний інструментарій: опитувальник для визначення показників формально-динамічних характеристик поведінки, що ідентифікують особливості предметно-комунікативної сфери особистості: ергічність (предметну, соціальну); пластичність (предметну, соціальну); темп (предметний, соціальний); емоційна чутливість (предметна, соціальна) – методика В.М. Русалова; для виявлення міри прояву інтроверсії-екстраверсії, міри нейротизму та соціальної бажаності – методика Г. Айзенка; для виявлення типів акцентуації характеру (демонстративність, педантичність, застрягання, збудливість) й темпераменту (гіпертимність, емотивність, дистимність, тривожність, циклотимність, демонстративність) – методика Леонгарда - Смішека; для визначення професійних інтересів, спрямованості на професію – методика Дж.Голланда; для виявлення домінуючих стратегій поводження в конфліктних ситуаціях - методика К.Томаса та деякі інші. Зазначені методики дозволили отримати загальне уявлення про деякі якості, що є важливими для соціального працівника.

Дослідження було проведено серед студентів п'ятого курсу факультету соціології НУТУ „КПІ” - майбутніх соціальних працівників. Загальна кількість досліджуваних становила 36 осіб, з них – 11 юнаків і 25 дівчат.

Узагальнення результатів міри прояву досліджуваних якостей на кінець закінчення вузівського навчання (середньо-групові значення) показало:

1. За методикою В.М. Русалова (предметний і комунікативний аспекти темпераменту) найвища міра прояву виявилася (оцінка в балах) серед таких показників темпераменту як соціальна ергічність (9 балів із 12 можливих); предметна пластичність і предметний темп – в межах 8-ми балів і далі – предметна ергічність (7 балів) і соціальна пластичність (6 балів). За великим рахунком, такі результати, що зафіксовані в межах середнього діапазону значень (62,3 %), індивідуальна міра прояву знаходиться в межах від 50 % до 75%, є позитивним і сприятливим моментом з точки зору специфіки соціальної роботи й забезпечення оптимальної для соціального працівника психофізіологічної „ціни” його діяльності (для соціального працівника) й ефективної співпраці з клієнтом. В додаток до цього в якості позитивного моменту виступають й результати сто-

совно як предметної (в середньому 38,3%), так і соціальної (46,7 %) емоційності. Це означає, що досліджувані виявилися помірно чутливими (в середньому в межах 42,5 %) до розходження між поставленими і реально досягнутими цілями та до оцінки їх діяльності з боку оточуючих, скажімо, незадоволених клієнтів.

Можна припустити, що в колективі, який складався б із співробітників, подібних за своїми характеристиками до досліджуваних нами, професійна соціальна робота здійснювалася б у сприятливих умовах і досить професійно. Що ж стосовно клієнта, то людина (соціальний працівник) з таким усереднено-сприятливим профілем темпераментальних характеристик при помірно низьких значеннях по емоційній чутливості, спроможна ефективно вибудовувати професійну комунікацію з іншими (заниженими чи, навпаки, надмірно вираженими якостями) психотипами клієнтів.

2. За результатами методики Г. Айзенка, стосовно загального профілю, отримали наступні результати: в середньому по групі інтро-екстравертованість знаходиться в амбівалентних межах - 12,3 бали, а нейротизм – 10,25 бали (42,7%), тобто, трохи нижчий за середній рівень. Результати свідчать, що в досліджуваній виборці переважають помірно виражені екстраверти, значення цієї якості знаходиться переважно в діапазоні 12 - 16 балів й фіксується в 50 % респондентів. Що ж стосовно інтровертів, то їх кількість становить у середньому 30,6 % з мірою прояву від 7 до 9 балів.

В середньому по досліджуваній групі міра нейротизму становить 10,25 балів (42,7 %). Ця якість серед досліджуваних представлена в переважній більшості діапазоном від емоційної стабільності (в середньому в межах 44,4 %) й виявлена у 16 –ти з 36 студентів, у 11-ти досліджених виявили міру нейротизму в межах 57,5 %, і в такої ж кількості респондентів міра нейротизму становила 15 – 18 балів. Стосовно співвідношення різних типів темпераменту, показано: змішаних типів – 9 (25 %), сангвіників – 11 (30,6 %), холериків – 6 (16,7 %), флегматиків – 5 (13,9 %), меланхоліків – 5 (13,9 %).

Отримані результати, на нашу думку, також припускають ефективну співпрацю в колективі та при виконанні професійних обов'язків – співпраці з клієнтом.

3. Аналізуючи результати, що отримані за методикою Леонгарда – Смішека, зауважимо – група в цілому показала наступні прояви акцентуацій: в рівній кількісній мірі – гіпертимність, емотивність, демонстративність (в межах 15 (62,5 %) балів із 24 можливих); дещо менші прояви – 14 балів (58,3 %) виявили по застряганню та циклотимності; афективна екзальтація зафіксована на рівні 13 балів (54,2 %); далі йдуть, відповідно: збудливість – 12 балів (50 %), педантичність – 10 балів (41,7 %), тривожність – 9 балів (37,5 %) й стільки ж - дистимність.

Якщо звернутися до інтерпретаційної сутності типів акцентуацій, то можна припустити, що таке різноманіття, така „суміш” акцентуацій напевне характеризує досліджувану групу – студентів, молоді (насмішкуватість, відносна безтурботність, можливо навіть легковажність, але, тим не менше, вже таку (п'ятий курс – завершення навчання), що має в наявності найнеобхідніші якості й достатню

міру їх прояву для успішної роботи з людьми: прагнення ставити й домагатися цілей, ініціативність, жадоба діяльності, співпереживання, оптимізм.

Крім середньо групових значень проаналізували індивідуальні кількісні значення показників зазначених вище акцентуацій, що дало змогу зробити наступні висновки:

- в ролях керівників і лідерів (за сприятливих розвитку всіх необхідних професійно-важливих якостей соціального працівника та за наявності достатніх знань) успішно в соціальній роботі можуть реалізувати себе 44 % досліджених студентів;
- 42-м % досліджених доцільно спочатку зосередитися на виконанні завдань, які мають певні напрацювання, схеми, інструкції, алгоритми виконання без надмірної відповідальності та емоційних й фізичних перевантажень;
- 14-ти % -м респондентів може бути рекомендована діяльність під більш тісним керівництвом або опікою більш досвідчених соціальних працівників, щоб із часом набути в ході безпосередньої професійної діяльності й розвинути достатньою мірою необхідні професійно-важливі якості.

4. Вибір методики К. Томаса був обумовлений тим, що в соціальній роботі здатність не пасувати в конфліктних ситуаціях, вміти компетентно розв'язувати конфлікти без шкоди для себе та клієнта, для соціального працівника має виключно важливе значення.

Згідно даної методики з'ясували, що студенти – майбутні соціальні працівники, випробовують у конфліктних ситуаціях у першу чергу суперництво. А це означає, що їм потрібно вчитися поступатися, звичайно, в розумних межах, тобто виправдано, своїми інтересами на користь іншого, адже колись цим „іншим” буде клієнт, на карту може бути поставлений авторитет (професіоналізм) соціального працівника.

Стратегії співробітництва при розв'язанні проблем й конфліктних ситуацій надають перевагу 9 (25 %) досліджених на рівні з компромісом, а це – яскраво виражені позитивні якості соціального працівника як професіонала.

У 11 (30,6) досліджених співробітництво поєднується з компромісом і униканням – теж, за великим рахунком, позитивна стратегія поведінки.

Використовують компроміс поряд із униканням 33,3 % респондентів; стратегію компромісу поряд із пристосуванням – 8,3 %; до компромісу – пристосування – співробітництва – уникання вдаються 13,9 % досліджених студентів. Уникати конфліктів намагаються 8,3 % студентів, але це звичайно не вихід. В житті та роботі постійно уникати конфліктів – мало продуктивний шлях. Лише одна особа з дослідженої виборки обрала стратегію пристосування.

Таким чином, серед студентів зафіксовано широкий діапазон поведінкових реакцій в конфлікті. Пояснення цьому, нам здається, потрібно шукати в тому, що наші респонденти мають ще малий життєвий досвід реального професійного життя. І хоча в дослідженні зафіксовані і суперництво, і уникання, і пристосування, навряд чи це свідчить про професійну непридатність досліджуваних до соціальної роботи, адже в ній знайдеться чимало обов'язків, виконання яких мінімізує можливість виникнення конфліктних ситуацій. Що ж стосу-

ється середньо-групових значень, то тут виявлено: для даної групи більшою мірою характерним є розв'язання конфліктних ситуацій шляхом компромісу та співробітництва – саме вони є найбільш продуктивними стратегіями в співпраці з людьми.

5. Результати методики Дж. Голланда стосовно професійної спрямованості дозволяють констатувати, що найбільший відсоток – 30,5 становлять студенти, що мають соціальну й професійну спрямованість соціального типу, далі йде артистичний тип (22,2 %), а це означає наявність артистичності, вміння викликати до себе симпатію й, що головне, вміння витіснити з підсвідомості емоції, що пов'язані з травмуючими подіями, не „заражатися” негараздами клієнтів, а також наявність творчого потенціалу.

Серед досліджених 8 (22,2 %) показали однаково виражену спрямованість соціального й артистичного типу, що, ймовірно, свідчить про здатність працювати в соціальній сфері та ще й реалізувати себе в творчості. Відчутно позитивних результатів в особистісному розвитку можна досягти при вмілому поєднанні цих двох якостей (соціабельність й артистизм).

Деяким дослідженим – 10-ти (27,8 %) необхідна спокійна, структурована, розмірена діяльність, що не вимагає частого, емоційно забарвленого спілкування з людьми різних психотипів.

В цілому ж соціальна й професійна спрямованість групи, як і очікувалося, виявилися соціального психотипу, що повністю відповідає професії соціального працівника.

Таким чином, завершуючи аналіз проведеного дослідження, вважаємо за необхідне наголосити, що за час вузівського навчання відбулося формування, оптимальних для професійної діяльності в сфері соціальної роботи, професійно-важливих якостей, що обумовлює в цілому професійну придатність та професійну готовність досліджуваних студентів до виконання професійних обов'язків.

В ході подальших досліджень маємо намір з'ясувати, як змінюються професійно-важливі якості соціального працівника на різних етапах професійного становлення: від стадії оптації, професійного навчання (1-й – 5-й курси) та професійної майстерності.

Література

1. Бодалев А.А. О взаимодействии индивидуального, личностного и субъектно-деятельностного развития взрослого человека // Мир психологии, 1999.- №2.- С. 44 – 47.
2. Вульффов Б.З. Теория и практика социальной работы: отечественный и зарубежный опыт.- М. – Тула, 2003.- 285 с.
3. Горелова А.А. Индивидуально-психологические особенности профессиональной направленности студента педагогического института. – М.: Педагогіка, 1983. – 132 с.
4. Дьяченко М.И. Кандыбович Л.А. Психологические проблемы готовности к деятельности. – Минск: Изд-во БГУ, 1976. – 197 с.

5. Зимняя И.А. Профессиональные роли и функции социального работника (общие проблемы подготовки специалиста) // Российс. ж. социальной работы. – 1995. - № 1. – С. 79 – 82.
6. Ковалев А.Г. Психология личности. – Л.: Изд-во ЛГУ, 1963. – 391 с.
7. Коқун О.М. Особливості розвитку професійної компетентності та спрямованості фахівців професій „людина – людина” // Актуальні проблеми психології. - Т. 5: Психофізіологія. Психологія праці. Експериментальна психологія / За ред. С.Д. Максименка. – К.: ІВЦ Держстандарту України, 2011. –Вип. 11. - С. 69 – 78.
8. Кружева Т.В. Деякі особливості прояву темпераментальних властивостей в діяльності соціального працівника // Актуальні проблеми психології. – Т. 5: Психофізіологія. Психологія праці. Експерт ментальна психологія / За ред.. С.Д Максименка. – К.: ІВЦ Держстандарту України, 2011. -Вип. 11. – С. 88 – 102.
9. Соціальна робота в Україні: Навч.посібник // За ред.. І.Д. Зверєвої, О.В. Безпалько. – Київ: Наук.світ, 2003. – 233 с.

В статье рассмотрены результаты исследования, выявленных на основе теоретико-экспериментальных данных, профессионально-важных качеств социальных работников – представителей профессиональной среды «Человек – Человек» в ходе вузовского обучения. Выявлена количественная и качественная специфика проявления темпераментальных особенностей как инварианты профессионального становления специалистов социномических профессий.

Ключевые слова: профессионально-важные качества, социальный работник, темпераментальные особенности.

Куценко-Лада Г.В., Тенькова Л.В.

ЕВРИСТИЧНІСТЬ КЛАСИЧНИХ ТИПОЛОГІЙ КАРТИН СВІТУ

В статті аналізуються найвідоміші типології картин світу. Це концепції В. Дільтая, О. Шпенглера, Ф. Ніцше, М. Вебера, М. Гайдеггера, М. Шелера, К.Р. Метрелідзе, О. Тойнбі, П. Сорокіна, К. Клакхона, Ф. Стробека, П. Рудіна, Г. Гофстеде, Г. Тріандіса, Р. Бенедикт, Е. Фромма, Р. Редфілда, М. Мід. «Картина світу» в даному контексті використовується як узагальнювальний термін стосовно споріднених понять/реалій: «картина світу», «образ світу», «ментальність», «світогляд», «етос». Показано, що описані характеристики картин світу мають великі евристичні можливості, зокрема для систематизації та рефлексії психологічних, соціокультурних та педагогічних знань та інновацій.

Ключові слова: типологія, культура, картина світу, образ світу, світогляд, ментальність, знання, цінності, ціннісні орієнтації