

В статье представлены результаты исследования психологических особенностей развития коммуникативной компетентности, ее основных составляющих у психологов и педагогов этапе их профессионального мастерства.

Ключевые слова: коммуникативная компетентность, коммуникативная деятельность, коммуникативные умения и навыки, профессиональное мастерство.

The article is presented the research results: psychological peculiarities of development of communicative competence, its basic components of psychologists and teachers in the period, when they are the past masters in their professions.

Key words: communicative competence, communicative activities, communicative abilities and habits, a past master in the profession.

Кружева Т.В.

ДЕЯКІ ОСОБЛИВОСТІ ПРОЯВУ ТЕМПЕРАМЕНТАЛЬНИХ ВЛАСТИВОСТЕЙ В ДІЯЛЬНОСТІ СОЦІАЛЬНОГО ПРАЦІВНИКА

Стаття присвячена розгляду проблеми прояву властивостей темпераменту в процесі професійного становлення особистості соціального працівника. Основна увага зосереджена на теоретичному аналізі властивостей темпераменту, розкрита їх специфіка та роль у формуванні професійної спрямованості в процесі навчання у ВНЗ.

Ключові слова: соціальний працівник, темпераментальні особливості, професійно важливі якості.

Актуальність. Термін «соціальна робота» знаходить все більше розповсюдження в нашому суспільстві. З плином часу він стає все більш повним і зрозумілим, що обумовлено підготовкою професійних спеціалістів в цій галузі, створенням системи соціальних служб, які покликані в нових суспільно-економічних умовах надавати всю можливу допомогу й підтримку різним категоріям людей [10]. Саме зараз в умовах реформування країни, становлення ринкових відносин мільйони людей (пенсіонери, інваліди, діти-сироти, біженці та інші) потребують нагальної соціальної допомоги й захисту. В світі накопичений значний практичний досвід соціальної роботи з різноманітними групами населення [10]. Наявний значний вітчизняний досвід (як дореволюційного, так і радянського періодів), а також досвід останніх років [26].

Але все це неможливо без професійно підготовлених кадрів. Як показує світовий досвід, в багатьох країнах без урахування кваліфікованої думки 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 [26].

Практика показує (й у нас особливо), що люди часто стикаються з проблемами, які вони не можуть вирішити ні самостійно, ні за допомогою членів їх сімей, ні друзів, ні сусідів, ні навіть доброзичливо налаштованих чиновників. Для цього потрібні люди особливої професії – соціальні працівники.

Вихідними передумовами проблеми, якій присвячується стаття, є уявлення, що соціальна робота є універсальним видом діяльності. Вона потребує від спеціаліста знань із різноманітних галузей і вмінь їх застосовувати на практиці. Тому невипадково кваліфікаційний довідник містить досить-таки довгий, за різними джерелами, перелік (від 32 – 50) різноманітних посадових обов'язків соціального працівника [19, 23, 25].

Згідно цього переліку, сукупність усіх професійних знань, які необхідні соціальному працівнику для якісного виконання своїх обов'язків, не допускає випадковості щодо підбору кадрів. Іншими словами, соціальний працівник зобов'язаний пройти досить-таки тривалу, інтенсивну та значну за обсягом теоретичну й практичну підготовку. Однак, відповідна професійна освіта це ще далеко 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. Вона не завжди адекватно сприймається суспільною думкою, але залишається однією з самих найтхненіших і благородних видів діяльності.

Стиль поведінки соціального працівника, що обумовлений сукупністю його особистісних якостей, його ціннісними орієнтаціями та інтересами, значною мірою впливає на систему відносин, яку він формує. Як наслідок, роль особистісних якостей соціального працівника, без сумніву, визначальна в його професійній діяльності.

У зв'язку з цим, **метою** даної роботи виступає розгляд проблеми прояву темпераментальних властивостей в професійному становленні (формуванні професійної спрямованості) соціального працівника.

Результати теоретичного аналізу проблеми засвідчують, що виявлення особистісних якостей соціального працівника передбачає спірання на теоретичне обґрунтування процесу професійного самовизначення. В закордонній психологічній літературі існує безліч теоретичних «конструкцій», спрямованих на те, щоб суб'єкт правильно обрав професію[3, 5, 16, 22,]

Серед них - теорія Т.Парсонса, який вважає, що для того, щоб суб'єкт правильно обрав професію, необхідним є:

- чітке розуміння «себе», своїх здібностей, інтересів, прагнень, можливостей;
- знання вимог і умов щодо досягнення успіху; правильне (оптимальне) співвідношення цих двох факторів обумовлюється процесом саморозуміння.

Такі міркування щодо вибору майбутньої професії має низку недоліків. Перш за все, воно розуміється як одномоментний акт, що припускає спрощену уяву про людину, її відрив від конкретного процесу праці.

Однією з найбільш популярних теорій – концепція Д. С'юпера, який розглядає професійне становлення людини як досить-таки тривалий життєвий процес. Це становлення відбувається під впливом ряду факторів зовнішнього середовища, але першочергове значення все ж таки відводиться суб'єктивним факторам. З точки зору Д. С'юпера на соціальну роботу, процес професійного становлення є індивідуально своєрідним і визначається неповторністю тих умов, в яких він відбувається. Значне місце в професійному самовизначенні, на його думку, займає процес саморозуміння особистістю себе як потенційного професійного працівника [16].

Професійне становлення, професійне самовизначення, професійна самоідентифікація є конкретизацією більш загальної проблеми, а саме: проблеми формування професійної спрямованості, зокрема, в процесі навчання у ВНЗ.

У психологічній літературі немає єдиного, не суперечливого погляду на те, як відбувається вибір професії та які фактори впливають на цей процес. Стосовно цього існують різні точки зору, на захист кожної з яких наводяться, здавалося б, переконливі аргументи. Зрозуміло, що це пояснюється складністю процесу професійного самовизначення та неоднозначністю ситуації вибору професії.

Якщо процес самовизначення складає основний зміст розвитку особистості в роки ранньої юності, то формування професійної спрямованості є змістовним компонентом професійного самовизначення. Очевидним видається, що першою необхідною умовою формування професійної спрямованості є виникнення вибірково-позитивного ставлення людини до тієї чи іншої професії чи до якогось окремого її компоненту [21, 22, 30].

За певних умов значимими для людини можуть стати багато пов'язаних з професією факторів: її творчі потенції, привабливі перспективи професійного зростання, престиж професії, її суспільна значимість, матеріальні, гігієнічні та інші умови праці, відповідність звичкам, індивідуально-психологічним особливостям, характеру і т.ін. Все перераховане вище свідчить, що професійна спрямованість ґрунтується на широкому колі психологічних імперативів: потреб, інтересів, ідеалів, установок і мотивів людини. Чим повнішою є насиченість (в якісному й кількісному сенсі) компонентів професійної спрямованості, тим більш різнобічний зміст має для людини вибір конкретного виду діяльності, тим більшим й урізноманітнішим є задоволення, що отримується від реалізації даного наміру.

Як відзначав П.А.Шавір (1981): "Мотив, який органічно пов'язаний зі змістом чи процесом діяльності та безупинна увага до неї, забезпечує ту захопленість, що приводить до розвитку відповідних здібностей, вже професійно важливих якостей. Цей мотив спонукає людину оцінювати себе, свої знання, свої вміння й моральні якості відповідно до вимог даної діяльності. Отже, цей мотив є найважливішою психологічною передумовою самовиховання" [18].

Було б неправильно розуміти ставлення до професії однобічно, тільки як прояв активності, вибіркової з боку людини. В дійсності ж тут має місце взаємодія, оскільки професія, в свою чергу, впливає на суб'єкт. Цей вплив виявля-

ється в тих почуттях, образах, думках, які виникають у свідомості під впливом професії й, що особливо є важливим, тими об'єктивними вимогами, котрі професія пред'являє до людини. До кола останніх, відносяться, в першу чергу, ті вимоги професії, що відносяться до окремих психофізіологічних властивостей людини (К.М. Гуревич, 1984).

Високий рівень професійної спрямованості – це та якісна особливість структури мотивів особистості, що виражає єдність інтересів особистості в системі професійного самовизначення. Підвищення рівня професійної спрямованості утворить основний зміст її розвитку. „Вибір професії можна вважати виправданим лише в тому випадку, якщо є надія, що активність особистості приведе до такого взаємовідношення між особистістю й працею, при якому буде успішно відбуватися подальший розвиток творчих і моральних сил людини. Однією з основних умов прогнозування такого розвитку особистості є високий рівень професійної спрямованості [3, 8]. Відповідність провідного мотиву основному змісту професії, що обирається є не єдиною передумовою Знайти своє покликання в цій діяльності. Багато чого залежить і від темпераментальних, характерологічних властивостей особистості, а також і якісної своєрідності та рівня розвитку її здібностей. Однак й у цьому взаємозв'язку професійної спрямованості, рис темпераменту та характеру та здібностей, провідна роль все ж таки належить мотиву (мотивації). Відсутність достатньо глибокої професійної спрямованості у студентів не виключає можливості її формування в період навчання в інституті.

Процес формування професійної спрямованості представив у вигляді моделі А.А.Ростунов (1984), взявши за приклад студентів ВНЗ. В цій моделі в якості мотивуючого компоненту виступають перспективи. Потреби, захоплення й інтереси студентів виникають на основі усвідомлення перспектив й адекватної оцінки міри неузгодженості вимог перспектив з наявними схильностями, знаннями й вміннями. На основі загальнозначущих перспектив формуються світогляд, переконання й ідеали, система цілей й установок, наміри. Перспективи виступають у даному випадку як окрема мета студента.

Формування і підтримка стійкої спрямованості особистості студента являє собою безупинний процес узгодження вимог перспективи за допомогою діяльності та зворотного зв'язку. Формування мотивів, як справедливо відмічає В.І. Ковальов [15], йде разом з формуванням потреб. Потреби й інші компоненти спрямованості (інтереси, потяги, мета, цілі, наміри тощо) стають стійкішими за рахунок більш глибокого пізнання перспективи й внаслідок трансформації виниклої потреби людини в конкретні мотиви.

Зміна суспільної значимості перспективи, усвідомлення її й адекватна оцінка міри неузгодженості вимог цієї перспективи з наявними знаннями й вміннями, приводить до появи нових потреб й інтересів, системи цілей і установок, до відчуття необхідності вдосконалення поглядів, переконань і світогляду. Ці зміни, в свою чергу, спонукають до активної діяльності, що компенсує ту неузгодженість, яка виникла. Якщо ж індивід у процесі діяльності не буде бачити суспільно значимі для нього як особистості перспективи, то спрямованість

не буде розвиватися, оскільки тут відсутня активна діяльність з досягнення суспільно значимої перспективи [15].

У процесі розвитку професійної спрямованості відбувається проходження низки рівнів [13]. Початковий рівень (етап оптації). Учень, на основі зовнішніх характеристик, приймає рішення освоїти конкретну професію, маючи в наявності емоційний настрій; епізодичний, ситуативний інтерес; предметну установку; деякі трудові навички та звички, однак ні самостійності, ні ініціативи він не виявляє.

Другий рівень. Учень має фіксовану установку на професію й більш стійкі інтереси; у нього виявляють схильності, однак його більш цікавлять практичні сторони навчального матеріалу; мета, що сформувалася показує загальний напрямок діяльності; у нього виявляється відчуття впевненості в собі, самостійність; формується почуття відповідальності.

Третій рівень. Учень має тверду установку на професію; стійкий інтерес і схильність до неї; виявляє особливу захопленість як до практичного (процесуального), так і теоретичної (змістовної) частини навчального матеріалу; йде самоствердження особистості через професійну діяльність.

Четвертий рівень. Жагуче захоплення своєю професією; людина й справа зливаються в єдине ціле; спрямованість формується при наявності відчутно виражений здібностей до обраної професії, яскраво виражених схильностей і покликанні; відзначається висока професійна майстерність і наявність професійного ідеалу; при твердих переконаннях в особистій і суспільній значимості своєї професії.

На випадок виникнення боротьби мотивів, можлива лише переорієнтація чи збереження початкового наміру. Однак внутрішня боротьба сама по собі не може змінювати той особистісний зміст, що має для людини зміст його професії.

Отже, з усього сказаного вище, можна зробити висновок, що професійна спрямованість має дуже важливе значення для процесу здійснення професійної діяльності. Психодіагностичне дослідження дає можливість виявити компоненти та детермінанти цього важливого фактору ще в процесі навчання (від першого до останнього курсів), що дозволяє правильно розвивати й корегувати професійну спрямованість майбутніх соціальних працівників.

Отже, соціальна робота як професія потребує ґрунтовної підготовки й постійного особистісного вдосконалення спеціалістів в цій галузі. Очевидна важливість цього й змушує звернутися до проблеми діагностування професійно важливих для соціального працівника якостей, щоб звести, по можливості, до мінімуму вірогідність ушкодження (в першу чергу, психологічного) користувачам соціальної роботи з боку людей, що не придатні до даного виду діяльності. На жаль, це питання практично не піднімалося в роботах сучасних вітчизняних соціологів, хоча в загальному контексті якості, які повинні бути наявні у працівників соціального спрямування, як професіонала, виявлені й описані достатньо повною мірою. Більше того, підібрані методики, що дозволяють тією чи іншою мірою, виявити якості, які повинні бути наявними у професіонала тієї чи іншої спеціалізації. Однак в переліку цих професій відсутній соціальний

працівник. До того ж, виявлення важливих для соціального працівника якостей (психодіагностування) поки що не знайшло широкого й обов'язкового застосування. Хоча це є надзвичайно корисним, більше того, необхідним для відбору студентів при вступі до вищих навчальних закладів на спеціальність «соціальна робота» й, звичайно, при підборі кадрів.

Виходячи з цього:

- потребують чіткого визначення професійно важливі якості соціального працівника та на цій основі створення моделі спеціаліста;
- це дозволить підібрати методики, за допомогою яких можна здійснити діагностування кожної якості та виявити міру наявності певної якості у конкретної людини;
- а також показати міру її впливу на професіоналізм, ефективність праці соціального працівника.

Соціальним працівникам необхідні не лише відповідна професійна освіта, але й особистісна готовність дотримуватись певних професійно-етичних норм та принципів. Впливати на своїх клієнтів, вирішувати професійні завдання можна тільки володіючи знаннями та досвідом соціальної роботи, законними повноваженням (посадою), статусом (правами), репутацією (думка про переваги та недоліки людини), харизматичними даними (тобто винятковими якостями й талантами) й особистісною привабливістю (зовнішність, мовні здібності, емоційність, тощо).

Особливо важливого значення набувають такі особистісні якості соціального працівника, як його інтелектуальний, загальнокультурний і моральний потенціал.

Завдяки формуванню й закріпленню таких якостей, соціальний працівник стає спроможним більш ефективно здійснювати свою професійну діяльність, що, в свою чергу, дозволяє йому бути інформованим про різноманітні соціальні групи та їх специфічні особливості, передбачати наслідки своїх дій, ефективно контактувати не тільки з різними категоріями людей („важкими” підлітками, дітьми-сиротами, інвалідами, літніми людьми тощо), але й з людьми, що належать до різних психотипів, темпераментальних, зокрема, викликати симпатію з боку клієнтів, їх довіру, проявляти делікатність в інтимних питаннях буття клієнта та емоційну стійкість при всіляких колізіях, невдачах, складнощах у роботі, сумлінно виконувати свій обов'язок, зберігаючи спокій, доброзичливість і толерантність до клієнта, уважність, іноді на фоні власного негативного стану, поганого самопочуття чи якихось власних негараздів.

Все вище перераховане потребує дійсно неординарних особистісних якостей. В спеціальній літературі найчастіше зазначаються такі якості, як: гуманістична спрямованість особистості, особиста та соціальна відповідальність, загострене почуття добра та справедливості, почуття власної гідності та повага до гідності іншої людини, терпимість (толерантність), ввічливість, порядність, емпатійність (співчутливість), готовність зрозуміти інших й прийти їм на допомогу, емоційна стійкість, адекватна самооцінка, адекватний рівень домагань, соціальна адаптованість.

Особистісні якості соціальних працівників поділяють на групи:

- психологічні характеристики, які є складовою частиною здатності до даного виду діяльності;
- психолого-педагогічні якості, котрі зорієнтовані на вдосконалення соціального працівника як особистості;
- психолого-педагогічні якості, що спрямовані на створення ефекту особистої привабливості.

До першої групи особистісних якостей відносять вимоги, що висувуються професійною діяльністю до психічних процесів (сприймання, пам'яті, мислення, уваги тощо), увазі як стану свідомості; емоційним якостям (стриманість), психолого-педагогічні якості, що спрямовані на створення ефекту особистої привабливості (настійливість, послідовність, імпульсивність, гнучкість тощо) характеристикам.

До другої групи відносять самоконтроль, самокритичність, самооцінку своїх вчинків, а також фізичну підготовку, вміння переключатися з одного виду діяльності на інший (чи спосіб діяльності), з однієї людини (клієнта) на іншу, керувати своїми емоціями.

До третьої групи відносять комунікативність (вміння швидко встановлювати та підтримувати контакт з людьми), емпатичність (вміння вловлювати настрій людей, виявляти їх установки й очікування, співчутливість до їх потреб), візуальність (зовнішня привабливість особистості), красномовність (вміння бути переконливим) і т.ін.

Зазначені якості передбачені професійною, трудовою етикою соціального працівника. Її зміст виявляється відношенням людей до праці, а також інтегрованим у комплекс сукупністю моральних цінностей і норм, які виявляються в поведінці, в даному контексті, в сфері трудової діяльності.

Серед індивідуально-психологічних якостей, як основи ефективності діяльності, чільне місце належить якостям, які за своєю природою, сутністю належать до генетично обумовлених (нейродинамічні, психомоторні та темпераментальні властивості).

Нейродинамічні властивості виступають в якості основи для психомоторних і типологічних (темпераментальних). Темперамент – це поняття, за великим рахунок, відоме всім. Як засвідчують спостереження, люди різняться тим, що одні швидко досягають сильного стану збудження, при цьому діють енергійно, пристрасно, інші – слабкі, кволі, неенергійні (навіть пасивні). Природними особливостями пояснюється те, що одна людина більш рухлива, інша – інертна, одна людина більш витривала, демонструє високу працездатність, особливо в екстремальних умовах, а іншу, за тих самих умов обсідає страх, тривога, невпевненість. Одні люди врівноважені, стримані, тримають свої почуття під контролем, інші – емоційно нестримні, діють швидко, надміру нервові. Одні емоційно вразливі, все сприймають „близько до серця”, почуття проявляють сильно й бурхливо на протязі тривалого часу, інші – спокійно сприймають все, що відбувається навколо, слабо реагують на них, почуття їх неглибокі й швидко зникають. Деякі люди легко сприймають зміну умов життя, швидко пристосуються.

совуються, адаптуються до них. Деяким притаманні стійкі настрої, а у інших вони швидкоплинні. Ці особливості людей проявляються в їх практичній та розумовій діяльності, психомоторних характеристиках (хода, мова) [7, 11].

Історія вивчення природи та сутності темпераменту представлена різноманітними теоріями. Деякі з них цікаві з точки зору розвитку поглядів на темперамент, в основу інших закладені більш вивірені теоретико-експериментальні положення. В цьому контексті все ще залишається найбільш обґрунтованою теорія темпераментів І.П. Павлова, згідно якій фізіологічною основою темпераменту є стійкі функціональні особливості нервової системи. Експериментальним шляхом він виділив три основні властивості нервових процесів: сила процесів збудження та гальмування; врівноваженість нервової системи, тобто міра відповідності сили гальмування силі збудження; рухливість нервових процесів, тобто швидкість переходу нервової системи від збудження в гальмівний стан і навпаки. Сила – найважливіший показник типу, що має найбільш життєве значення. Від сили збудження й гальмування залежить працездатність нервових клітин, їх витривалість. Сильній нервовій системі притаманна здатність чинити опір тривалій дії сторонніх подразників. Слабка нервова система, навпаки швидко виснажується. Хоча стосовно цього моменту, не все так однозначно.

Врівноваженість нервових процесів збудження й гальмування проявляється трьома варіантами: процеси збудження значно переважають процеси гальмування; процеси гальмування переважають процеси збудження й нарешті вони можуть перебувати у відносному балансі.

Рухливість – це швидкість і легкість зміни одного процесу на інший, швидкість пристосування до нових змінених умов та впливів. Навколишнє середовище зазнає постійних змін, і ці зміни бувають різкими за силою, та рапто-вими. Щоб адаптація до цих нових умов залишалася на оптимальному, адекватному рівні, нервові процеси повинні „встигати” за ними. Крім всього іншого, це стосується й професійних обов’язків соціального працівника. Стосовно індивідуальних проявів рухливості, то у одних людей процеси збудження та гальмування змінюють одне одного швидко, в інших подібна зміна відбувається дещо уповільнено. Кількісну та якісну специфіку рухливості можна виявити при зміні динамічного стереотипу [2, 12, 20].

Усі зазначені властивості, як і нервова система взагалі, виконують дуже важливу психофізіологічну функцію – своєчасно врівноважують організм людини з навколишнім середовищем [1, 7, 8]. Поєднання властивостей нервової системи, котре визначає індивідуальні особливості умовно рефлекторної діяльності та темперамент, І.П.Павлов назвав типом вищої нервової діяльності й виокремив з них чотири:

- сильний, рухливий, врівноважений (процес збудження збалансований процесом гальмування);
- сильний, рухливий, неврівноважений (процес збудження переважає процес гальмування);
- сильний, малорухливий (інертний), врівноважений;

- слабкий.

Характерною особливістю темпераменту є те, що він проявляється у людини за різних обставин і забарвлює всі психічні прояви особистості (емоції, мислення, вольові прояви тощо): як вона говорить, як спілкується, сміється, плаче, працює, відпочиває. Всі ці прояви обумовлюються динамічними особливостями психіки. Властивості темпераменту більш стійкі порівняно з іншими психологічними особливостями людини.

Узагальнюючи, зазначимо, що темперамент – це індивідуально своєрідні особливості психіки, що визначають динаміку психічної діяльності людини, подібним чином виявляється в різних видах діяльності незалежно від її змісту, мети, мотивів й залишається відносно постійним протягом всього життя.

В основі **сангвіністичного** типу темпераменту лежить сильна нервова система, а це означає його високу працездатність і витривалість. Сангвініки, згідно І.П.Павлову, ефективні та продуктивні діячі, але лише тоді, коли в них наявний стійкий інтерес до виконуваної праці, тобто постійний рівень збудження. Це обумовлює те, що сангвініки схильні до захоплень. Розвиваючи бурхливу діяльність, він може швидко до неї „охолонути”, якщо зникає інтерес і справа потребує зосередження, вольових зусиль, терпіння. Щоденна, кропітка, монотонна, одноманітна робота може бути набридливою для сангвініка. Інтереси, прагнення його нестійкі, увага нестабільна. Сангвінік іноді схильний до поверхневості в роботі, у виконанні справ, обходить труднощі, поспішає з прийняттям рішень, щоб швидше позбутися турбот. У них досить-таки енергійна поведінка, виконання діяльності. Його необхідно постійно включати в активну як виробничу, так і громадську діяльність, ставити перед ним все нові завдання, здійснюючи постійний контроль за виконанням і якістю роботи. Сангвініку притаманне помірковане (в межах розумного) ставлення до ризику. Прагне до швидкого досягнення мети з униканням перешкод.

Сангвініки швидко переключаються з одного виду діяльності на інший, з одного способу виконання дій, операцій на інший, мають гнучкий розум (наслідки високого рівня рухливості нервових процесів). Мовлення голосне, жваве, швидко плінне, „плавне”, емоційно виразне, супроводжується нерізкими жестами та плавною мімікою. Сангвініки – найбільш пластичні люди. Вони досить-таки швидко орієнтуються в нових обставинах життя, швидко та легко адаптуються в новому колективі, легко налагоджують контакти з незнайомими людьми. Для сангвініка характерною є врівноважена поведінка, неглибокі й нетривалі емоційні переживання, що зумовлюються балансом процесів збудження та гальмування. Миролюбна, толерантна поведінка. Ставлення до критики – спокійне. Настрій переважно оптимістичний, життєрадісний. Почуття легко виникають і так само легко зникають.

З вище зазначено, стає зрозумілим, що якості, котрі притаманні людям сангвінічного темпераменту, майже повністю відповідають тим якостям, які необхідні соціальному працівнику для якісного виконання своїх професійних обов'язків. Єдина складність - актуалізація все нових, цікавих завдань і контроль за їх виконанням – вирішується порівняно просто. Тому, якщо соціальний

працівник має темперамент сангвінічного типу, то це може виступати, певною мірою, перевагою його перед соціальними працівниками, що мають інші типи темпераменту.

В основі **холеричного** типу темпераменту лежить сильна, неврівноважена й рухлива нервова система. Сильна нервова система забезпечує високий рівень працездатності, витривалості в роботі. Але холерика притаманна швидка зміна (циклічність) в роботі й поведінці: то він працює „запоями”, з великим нахненням і піднесенням, долаючи будь-які труднощі (особливо під впливом якоїсь пристрасті), а то внаслідок незаслуженої образи чи категоричного критичного зауваження у нього настає, згідно висловленню І.П.Павлова, „слинявий настрій”, тобто, депресія, пригніченість, зниження працездатності, конфліктність навіть агресивність. Холерика вирізняє підвищений рівень активності. Активність – це міра енергії, з якою людина долає перешкоди на шляху до досягнення поставленої мети. Іноді саме перешкоди, труднощі стають для холерика стимулом до активності, трудової діяльності. Холерик – реактивний тип. Сторонні подразники істотно впливають на його діяльність, іноді порушуючи її повністю. Проте, за допомогою тренувань прояви реактивності можна дещо змінити за рахунок покращення уваги, зменшення її відволікання. Холерика легко й швидко переключають свою увагу з однієї діяльності на іншу, легко переходять від однієї справи до іншої. Нервові процеси у них дуже рухливі навіть дещо більшою мірою ніж у сангвініка. Холерика швидко мислять, швидко сприймають, запам’ятовують і довго зберігають у пам’яті матеріал, промовляння швидко, може бути навіть малорозбірливим. Крім того, розмовляють вони досить-таки голосно, їхня мова сильно емоційно забарвлена, яскрава, виразна, супроводжується, як правило, надмірною жестикуляцією, надміру вираженою мімікою, тобто, їм притаманна сильна експресія (зовнішній прояв) почуттів.

Холерик оперативно приймає рішення, сміливо йде на ризик, проте часто не обгрунтовано, дуже ініціативний, з яскраво вираженими прагненнями до лідерства. Ставиться до нового позитивно. Наполегливо, з повною віддачею прагне до досягнення мети. Холерика вирізняє неврівноважена нервова система, тобто при досить сильному гальмівному процесі, переважає надзвичайно сильно виражений процес збудження. Проявом чого є часта зміна настрою (навіть незначна подія може його змінити), емоційна нестриманість, підвищена дратівливість. Щодо взаємин із людьми, часто різкий, прямолінійний в оцінках, „говорить в лоб”, звідси, підвищена конфліктність. Це, зазвичай, значною мірою зменшує його сумісність із колегами, він надзвичайно хворобливо сприймає образи, схильних до афективних станів, перебуваючи в яких, може поводити себе надміру жорстко, навіть безжально.

Звичайно, за такої характеристики, зрозуміло, що соціальний працівник холеричного типу темпераменту, може спричинити небажані ускладнення при тісній взаємодії (контакті) та роботі безпосередньо з клієнтом. Але соціальна робота настільки багатоаспектна та різнопланова, що в ній і люди-холерика спроможні себе успішно реалізувати. Головне – спрямувати переваги (позитив-

ні якості), силу їх темпераменту в правильне русло, де вони зможуть досягти максимального успіху.

В основі **флегматичного** типу темпераменту лежить сильна, зі значним переважанням процесів гальмування, інертна нервова система. Флегматик – невтомний працівник”, згідно визначенню І.П. Павлова. Спокійний, посидючий, не метушливий, вміє зосереджуватися, тобто, уважний до деталей. Сторонні подразники практично не відволікають від основного виду діяльності. Внаслідок наявності сильного процесу гальмування, флегматики легко стримують свої імпульсивні реакції, потяги, прагнення. При стиканні з труднощами, активність флегматика підвищується, він наполегливо прагне до поставленої мети. В роботі дотримується встановленого порядку, прагне до системи, на зайве, стороннє не витрачає сил, не відволікається, не поспішає, роботу виконує ґрунтовно, доводить розпочату справу до завершення. Має дуже велике терпіння й самовладання, завдяки чому, досягає високої продуктивності праці. Але у флегматиків виникають труднощі з переключенням уваги з одного виду діяльності на інший. Адаптація слабка, довго звикають до нових обставин життя, нових умов праці, важко входять у контакт із незнайомими людьми.

Флегматик взагалі надзвичайно важко включається в роботу, а тим паче у нову, він потребує додаткового часу для „розкачування”, зосередження, переключення на інший об’єкт. Все це пояснюється інертністю нервових процесів, яка притаманна людям даного психотипу. Інертність – це, перш за все, низькі темпові (швидкісні) показники в роботі й високий рівень стійкості, збереження окремих зв’язків та їх систем. Настрій у флегматика стійкий, без різких перепадів, тобто, без великої радості та суму. За звичайних умов флегматик спокійний, рівний у стосунках із іншими людьми. Флегматик до певної міри терплячий до образ, але - до певної міри, все ж не варто випробувати його терпіння, він схильний до веселощів, у міру товариський, не любить базікати. Почуття виникають повільніше ніж у сангвініка чи холерика, але вони вирізняються значною силою та слабкою експресивністю. Флегматики дуже рідко „виходять із себе”, не схильні до афективних станів. Знижена сенситивність та висока активність, що домінує над реактивністю, дають змогу флегматику лишатися спокійним за будь-яких, навіть найскладніших, обставин.

Виходячи з даного опису, люди флегматичного темпераменту також можуть досить успішно виконувати професійні обов’язки соціального працівника, але за таких умов, які дозволяють проявитися позитивним рисам флегматичного темпераменту без актуалізації негативних рис, з точки зору спеціаліста та клієнта.

В основі **меланхолійного** темпераменту лежить відносно слабкий тип нервової системи. Тому меланхолік дуже швидко втомлюється. Позитивні умовні рефлекси (навички, образи пам’яті, тощо) напрацьовуються повільно, важко, є досить-таки нестійкими, при найменших змінах факторів навколишнього середовища, легко гальмуються. Меланхоліки у нових умовах життя та праці слабо орієнтуються. Але в спокійних (штатних), звичних обставинах во-

ни почують себе добре й після вправ і тренувань можуть успішно виконувати поставлені завдання й досягати задовільного рівня роботи.

Якщо здійснювати на меланхоліка сильний вплив, тиск, то це у нього викликає довготривалі гальмівні фази. В умовах інтенсивних виробничих навантажень, його працездатність знижується, тому діяльність, у якій наявні раптові, екстремальні, не прогнозовані ситуації, їм не підходять, вони до них професійно непридатні в силу того, що „ціна” для них такої діяльності є надзвичайно високою й може обумовити виникнення не тільки емоційне вигорання, але й соматичні хвороби. З точки зору працездатності нервової системи меланхолійний тип найбільшою мірою малоефективний. Але в нього є свої переваги: він легко переключається з однієї справи на іншу, на відміну від сильних типів нервової системи, у нього підвищена чутливість до всього, що його оточує. Це дуже обережна, не схильна до ризику, людина, Меланхолікам притаманна неврівноважена поведінка: прагнення до мети то сильне, то слабке, уникає перешкод, конфліктних ситуацій. В екстремальних умовах у меланхоліка найчастіше, ніж у інших типів, виникає паніка, панічні настрої, істерична поведінка, пригнічені (праксичні) стани, терпіння дуже слабке, настрої нестійкі. Меланхолік схильний до сильних переживань навіть із несуттєвих причин, дуже вразливий, з хворобливо-образливим ставленням до критики. Почуття глибокі, тривалі з повільним перебігом, стійкістю і слабкою експресією.

Отже, даний опис свідчить, що людина меланхолійного темпераменту в силу своєї вразливості, за великим рахунком, як ніхто, мало підходить на роль соціального працівника. Але все ж таки, напевно, й меланхоліку в соціальній сфері можна знайти відповідно до його особливостей, відповідний різновид діяльності, з яким він вдало зможе справитися, але це звичайно не діяльність, в якій переважає інтенсивне спілкування з різними психотипами та ще й за умов дефіциту часу.

Кожен вид діяльності висуває певні вимоги до психіки людини та її динамічних особливостей. Темперамент, впливаючи на динаміку діяльності, може впливати й на її продуктивність. У різних видах діяльності роль темпераменту різна. Раціоналізації такого виду праці як соціальна робота сприяє попередній добір людей за низкою властивостей, щоб особливості темпераменту відповідали вимогам діяльності, тоді й відбувається гармонізація, взаємне пристосування, взаємне адаптування цих двох складових трудового процесу: людини та діяльності. Ситуації ж, коли наявне розузгодження між цими компонентами, можуть стати причиною особистих невдач, не успіху, а й призвести до негативних результатів діяльності. Стосовно соціальної роботи, подібна неузгодженість може зашкодити іншим людям, наприклад, клієнтам тощо [12, 24].

Нині в літературі прописані різноманітні шляхи пристосування темпераменту людини до вимог діяльності.

Крім професійного відбору, котрий реалізується, в першу чергу, при відборі на професії, що висувають підвищені вимоги до властивостей особистості (операторські професії), зазначають індивідуалізацію вимог, умов та способів виконання праці. Однак, такі індивідуальні прийоми впливу можна застосову-

вати з обмеженнями, бо вимоги доволі часто визначаються об'єктивними умовами.

Ще одним із шляхів пристосування властивостей темпераменту до вимог діяльності (професії) є подолання негативних проявів темпераменту за рахунок формування позитивного ставлення до діяльності та відповідної професійної мотивації. Цей шлях пристосування може бути значною мірою обмежений, оскільки через ускладнені (екстремальні) обставини, коли потрібно діяти дуже швидко, без попередньої підготовки, то властивості темпераменту можуть проявлятися, певною мірою, всупереч вже сформованим мотивам [29].

Певний рівень пристосування темпераменту до вимог діяльності можливий завдяки вихованню (перевихованню) чи тренуванню окремих властивостей. Оскільки темперамент належить до стійких індивідуально-психологічних властивостей, тому зміна відбувається в певних (індивідуальних) межах і не цілісно.

Але найбільш універсальним шляхом пристосування темпераменту до вимог діяльності є формування індивідуального стилю, під яким розуміють таку індивідуальну систему прийомів, способів дій, котра притаманна даній людині та є довольною й оптимальною для досягнення успішного результату [14, 27, 28].

Темперамент належить до стійких індивідуально-психологічних характеристик особистості. Але це зовсім не означає, що він не піддається жодним корекціям. Можливість коригування не цілісно, а окремих властивостей обумовлена тим, що фізіологічною основою темпераменту є нейродинамічні властивості нервової системи, яким притаманна гнучкість, пластичність. Саме пластичність нервової системи, на думку А.Г.Ковальова [15], відкриває широкі можливості для розвитку. Разом із тим, вона (пластичність) не є пластичністю воску, який змінює свою форму від одноразових і несуттєвих впливів на нього. Пластичність нервової системи – це пластичність сталі, яка потребує прикладання значних зусиль, багаторазових і тривалих впливів для зміни її форми [17].

Таким чином, в руслі проблеми ”Психофізіологічне забезпечення професійного становлення фахівця в професіях типу „людина – людина”, конкретизовані основні завдання, серед яких виділені наступні: здійснити теоретико-експериментальне дослідження якісної та кількісної специфіки прояву темпераментальних властивостей у студентів в процесі навчання у ВНЗ – майбутніх соціальних працівників й на основі цього виявити критерії міри сформованості професійної спрямованості, а, отже, готовності до реалізації себе в професії [9].

Література

1. Батаршев А.В. Темперамент и свойства ВНД: Психологическая диагностика.- М.: «ЧеРо», 2002.- 456 с.
2. Василец Т.В. Подвижность как свойство нервных процессов. Генетический аспект проблемы // В кн.: Проблемы генетической психофизиологии человека.- М.: Наука, 1978. – С. 111 – 126.
3. Вопросы самоопределения личности и ее активности / Сб.науч.тр. Под ред В.Ф. Сафина.- Уфа: Башкирск.пед.ин-т, 1985.- С. 58 – 64.

4. Вульфова Б.З. Теория и практика социальной работы: отечественный и зарубежный опыт.- М.-Тула, 2003.- 235 с.
5. Гинзбург М.Р. Личностное самоопределение как психологическая проблема.- // Вопросы психологии.- 1988.- № 2.- с. 26 - 35.
6. Гинзбург М.Р. Психологическое содержание личностного самоопределения // Вопросы психологии.- 1994.- № 3.- С. 43 – 52.
7. Голубева А.А., Рождественская В.И. О психологических проявлениях свойств нервной системы //Вопросы психологии.- 1976.- № 5.- С. 37 – 44.
8. Горелова Е.Р. Индивидуально-психологические особенности профессиональной направленности студента педагогического института.- М.: Педагогика, 1983.- 132 с.
9. Дьяченко М.И. Кандыбович Л.А. Психологические проблемы готовности к деятельности.- Минск: Изд-во БГУ, 1976.- 197 с.
10. Зимняя И.А. Профессиональные роли и функции социального работника (общие проблемы подготовки специалиста) // Российс. ж. социальной работы.- 1995.- N 1.- С. 79 – 82.
11. Ильин Е.П. Нейродинамические особенности и эффективность деятельности // В кн.: Экспериментальная и прикладная психология.- 1982.- В. 11.- С. 74 – 82.
12. Ильин Е.П. Дифференциальная психология.- СПб,,: ПИТЕР, 2001.- С. 187.
13. Климов Е.А. Пути в профессионализм (психологический взгляд).- М.: Флинта, 2003.- С. 236.
14. Климов Е.А. Индивидуальный стиль деятельности в зависимости типологических свойств нервной системы.- Казань: Изд-во Казанск.гос.ун-та, 1969.- С. 158.
15. Ковалев А.Г. Психология личности.- Л.: Изд-во ЛГУ, 1963.- 391 с.
16. Кондаков М.И. Методологические основания зарубежных теорий профессионального развития // Вопросы психологии, 1989.- N 5.- С. 158 – 164.
17. Котляр Б.И. Пластичность нервной системы.- М.: Изд-во МГУ, 1986.- 240 с.
18. Маркова А.К. Психология профессионализма.- М.: ВЛАДОС, 1996.- 308 с.
19. Мир профессий /Сост. С.Н.Левина, В.С.Шнейдеров.- М.: 1988.- Т. 3.- С.191.
20. Небылицын В.Д. Психофизиологические исследования индивидуальных различий.- М.: Наука, 1976.- 336 с.
21. Поваренков Ю.П. Основы психологической концепции профессионализации // Ежегодник Росс.психол.об-ва.- М., 1995.- Т. 1.- В. 2.- С. 152 -153.
22. Пряжников Н.С. Профессиональное и личностное самоопределение.- М.: ФЛИНТА, 1996.- 539 с.
23. Романова Е.С. 99 популярных профессий (психологический анализ и профессиограммы).- СПб.: ПИТЕР, 2006.- 460 с.
24. Русалов В.М. О взаимоотношении свойств темперамента и эффективности индивидуальной и совместной деятельности // Психол.ж., 1982.- Т. 7.- N 6.- С. 31 – 41.
25. Словник – довідник для соціальних працівників та соціальних педагогів /За ред. А.Й.Капської та інш.- Київ: УДЦССМ, 2000.- 441 с.

26. Соціальна робота в Україні: Навч. посібник. // За ред. І.Д.Зверевої, О.В.Безпалько.- Київ: Наук.світ, 2003.- 233 с.
27. Стиль человека // Под ред А. Либина.- М.: СМЫСЛ, 1998.- 307 с.
28. Толочек В.А. Стили профессиональной деятельности.- М.: СМЫСЛ, 2000.- 199 с.
29. Щукин М.Р. Преодоление негативных свойств нервной системы при формировании индивидуального стиля деятельности // В сб. Теоретические основы, прикладное применение и методики дифференциальной психофизиологии.- Пермь, 1977.- 184 с.
30. Фонарев А.Р. Психологические особенности личностного становления профессионала.- М.: МПСИ, 2005.- С. 94.

Статья посвящена освещению проблемы проявлениям особенностей темперамента в процессе профессионального становления личности социального работника. Основное внимание сосредоточено на теоретическом анализе основных особенностей темперамента, раскрыта их специфика и роль в формировании профессиональной направленности в процессе учебы ВУЗ.

Ключевые слова: социальный работник, темпераментальные особенности, профессионально важные свойства.

The article is devoted to review of the problem of manifestation of temperamental properties in the process of becoming a professional personality of social worker. The main focus is on theoretical analysis of the basic properties of temperament, disclosure of their specificity and their role in the formation of professional orientation in the studying process in Higher Education Institutions.

Keywords: properties of temperament, professional formation of personality, social worker, professional orientation.

Лунгул І.В.

ОСОБЛИВОСТІ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ПРОФІЛАКТИКИ СІМЕЙНИХ КРИЗ ІЗ НЕПРИЙНЯТТЯ ДИТЯЧОЇ ІНВАЛІДНОСТІ

У статті розглянуто особливості психологічної профілактики сімейних криз неприйняття дитячої інвалідності. Проаналізовано різні підходи до сімейних криз неприйняття дитячої інвалідності вітчизняних та західних фахівців. Висвітлено особливості психокорекційної програми розвитку батьківської акцептації дитини з особливими потребами «Ми щаслива сім'я», яка ґрунтується на поєднанні принципів християнсько зорієнтованого та гуманістичного підходів психологічної допомоги сім'ї.

Ключові слова: сімейна криза, неприйняття дитячої інвалідності, акцептація, психокорекційна програма.