

D. Zaichenko. Graduates Adaptation of Students to the New Social Conditions and Professional Activity.

This article is an attempt to reveal the concept of «adaptation», social adaptation. The analysis of professional adaptation and factors affecting it. Reveals the purpose and problems of professional adaptation of graduate students. Characterized employment problems students. It describes state actions to help students graduates employment.

Keywords: *adaptation, social adaptation, student, unemployment, employment, labor market, youth.*

УДК 316.6.159.9:331.5

Т. О. Гальцева

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНЕ НАВЧАННЯ У ДЕРЖАВНІЙ СЛУЖБІ ЗАЙНЯТОСТІ

У статті висвітлений досвід роботи державних служб зайнятості м. Дніпропетровська і області щодо організації системи соціально-психологічного навчання безробітних та фахівців центрів зайнятості. Йдеться, зокрема, про опис програм соціально-психологічних семінарів-тренінгів для різних категорій безробітних відповідно до соціально-психологічних характеристик та терміну пошуку роботи. Крім того, у статті надані приклади семінарів-тренінгів для працівників та керівників Державних служб зайнятості. Увага приділялася системності проведення цих заходів. Показано їх позитивний вплив на психофізичний стан особистість, на формування установки щодо постійного професійного саморозвитку.

Ключові слова: *професійне навчання, семінари-тренінги, професійні компетенції, соціально-психологічне навчання, самоефективність.*

Постановка наукової проблеми. Економічна криза в Україні призвела до збільшення кількості безробітних громадян, які потребують не лише працевлаштування, а й навчання (перенавчання) для отримання необхідних професійних компетенцій, затребуваних на сучасному ринку праці. Державні центри зайнятості відповідно до наказу Міністерства соціальної політики України і Міністерства освіти і науки України № 318/655 від 31.05.2013 р. Про затвердження Порядку професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації зареєстрованих безробітних» організують професійне навчання

безробітних у професійно-технічних та вищих навчальних закладах, у тому числі в навчальних закладах Державної служби зайнятості України.

Питання психологічної готовності незайманого населення до професійного навчання (перенавчання) для підвищення конкурентоздатності фахівців на ринку праці, адаптації до сучасних соціально-економічних умов та психологічної реабілітації безробітних є важливими для державних служб зайнятості. Не менш актуальним є питання оволодіння працівниками державних служб зайнятості основами соціально-психологічних знань для досягнення більш ефективних результатів в роботі з безробітними. Вирішення вище зазначених питань спонукали нас на створення системи соціально-психологічного навчання як безробітних так і працівників Державних служб зайнятості м. Дніпропетровська та області.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання організації ефективного професійного навчання безробітних розглядається як пріоритетний напрямок роботи державних служб зайнятості різних країн світу. Зарубіжні вчені досліджували особистісні властивості безробітних [Kelwin, Jarret, 1985; Wacker, 1989], результативність програм професійного навчання різних категорій безробітних [Hamblin, 1974; Kirkpatrick, 1975; Rae, 1986; Reutesward, 1994; Wholey, 1987]. Значний внесок у розробку нових підходів до професійного навчання безробітних зробили російські вчені: А. Арзамасцев, В. Боровик, Ю. Галагузова, Ю. Деражне, С. Гіль, К. Кязімов, П. Новіков, Є. Рикова, І. Толстова, Г. Шатінова, В. Шеметов. Різні аспекти професійного навчання та психологічної допомоги безробітним розглядалися вітчизняними вченими: Л. Капченко, О. Киричуком, М. Костенко, В. Логвіненко, Ю. Маршавіним, Н. Максимовою, Н. Ничкало, Н. Ортіковою, Ю. Павловим, Н. Павловською, В. Покришук, В. Савченко, Л. Сігаєвою, В. Скульською, І. Терюхановою, О. Цимбал, Л. Щербак та ін. Проте питанням соціально-психологічного навчання безробітних і незайманого населення на сьогодні в Україні, приділяється недостатньо уваги.

Американський вчений А. Вакер вказує, що відторгнення людини від робочої діяльності тягне за собою дезорганізацію особистості [Wacker, 1989]. Тому така людина, перш за все, потребує соціально-психологічного роботи по оптимізації психофізіологічного стану безробітного, оволодінні соціальними компетенціями для адаптації до нових ринкових умов.

На думку академіка О.В. Киричука, «психологія взагалі, психологічні знання і психологічна практика зокрема, залишаються поки що на узбіччі діяльності служби зайнятості України» [Киричук, 2002, с. 3]. У державних

службах зайнятості необхідно активно впроваджувати психотренінгові заходи залежно від потреб та специфіки безробітних – тренінги, спрямовані на підвищення самооцінки, розвиток готовності до професійної самореалізації, підвищення професійної конкурентоздатності та інше [Логвиненко, 2010, с. 170].

Метою статі є висвітлення досвіду роботи Державних служб зайнятості м. Дніпропетровська та області щодо організації системи соціально-психологічного навчання безробітних та фахівців центрів зайнятості.

Виклад основного матеріалу. Протягом 2012-2014 р. у Державних службах зайнятості м. Дніпропетровська та області була створена система соціально-психологічного навчання безробітних, що включала крім психологічної діагностики та консультацій, програму навчальних семінарів-тренінгів для різних категорій безробітних відповідно до соціально-психологічних характеристик та терміну пошуку роботи. Семінари-тренінги були побудовані на принципах активності, самостійності, діалогічності, рефлексивності, креативності, особистіно-орієнтованого навчання та ін. Мета семінарів-тренінгів полягала у формуванні у безробітних активної позиції щодо пошуку роботи, самоефективності та психологічної готовності до отримання необхідних професійних знань та компетенцій. На семінарах-тренінгах вирішувалися такі завдання як відновлення почуття власної гідності, підвищення ступеня самоконтролю і здатності до самостійного вирішення проблем, формування навичок саморегуляції, навчання умінням і навичкам ефективної поведінки на ринку праці, соціально-професійній адаптації до сучасних економічних умов, збереження психічного здоров'я безробітних та ін. Це семінари-тренінги: «Самоефективність як умова ефективного працевлаштування», «Психологічна допомога безробітним громадянам у віці 45+», «Інструменти ефективної комунікації», «Тренінг асертивної поведінки», «Дискримінація та вплив тендерного чинника на працевлаштування безробітних громадян» та ін.

Семінари-тренінги проводилися і для працівників та керівників Державних служб зайнятості м. Дніпропетровська та області з метою підвищення рівня їх психологічної культури, оволодіння навичками ефективної поведінки з людьми, що мають психічні розлади, оволодіння навичками рефлексивної взаємодії, отримання необхідних психолого-педагогічних компетенцій для ефективної організації професійної навчальної діяльності незайманого населення. Це семінари-тренінги «Ефективної рефлексивної взаємодії», «Тренінг розвитку

психолого-педагогічних компетенцій», «Управління конфліктом», «Коучінг в управлінні персоналом» та ін.

Важливим чинником ефективності таких навчальних занять є склад груп учасників семінару-тренінгу. Групи безробітних формувалися за такими ознаками:

- 1) за часом пошуку роботи;
- 2) за рівнем мотивації щодо пошуку роботи;
- 3) за віковими особливостями (молодь, середній вік, громадяни у віці 45+);
- 4) за рівнем освіти;
- 5) групи, що мають спільні проблеми.

Відповідно до складу груп визначалася програма семінарів-тренінгів.

Оптимальна численність тренінгових груп складала від 8 до 16 чоловік. Тривалість тренінгові заняття – від 4 до 24 годин, в залежності від мети, завдань, які вирішувалися на семінарі-тренінгу та терміну перебування безробітного на обліку у службі зайнятості (до 6 місяців семінари-тренінги від 4 до 12 годин, після 6 місяців від 12 до 24 годин).

У процесі тренінгових занять безробітні отримували психологічні знання щодо розуміння себе та інших людей, вчилися управляти своїм емоційним станом. Заняття сприяли підвищенню впевненості безробітних у своїх здібностях щодо пошуку роботи, впливали на зміну ірраціональних переконань, формували установки на власні активні дії на ринку праці, формували соціальну самоефективність, сприяли підвищенню мотивації до працевлаштування; розвивали необхідні навички самопрезентації, актуалізували творчий та професійний потенціал.

Кожний семінар-тренінг починався з визначення очікувань безробітних щодо семінару-тренінгу («що хотіли б дізнатися на занятті?», «чому хотіли б навчитися?»). На семінарах-тренінгах основними формами роботи були групові дискусії, робота в малих групах та парах з подальшим груповим обговоренням, робота з робочими зошитами, що включала розкриття основних понять теми, тестові завдання, питання, спрямовані на рефлексивний аналіз.

Приклади деяких семінарів-тренінгів. Структура семінару-тренінгу «Самоефективність як умова ефективного працевлаштування», складалась з чотирьох блоків:

1. Мотиваційно-ціннісного блоку – теми: «Мотивація та постановка мети щодо працевлаштування», «Самотивація до навчання (перенавчання) – необхідна умова ефективного працевлаштування».

2. Когнітивного блоку – теми: «Хто я», « Позитивне та креативне мислення – якості успішної людини», «Умови формування позитивної Я-концепції особистості», «Самоефективність – запорука успішного працевлаштування».

3. Емоційного блоку – «Саморегуляція емоційної сфери безробітного».

4. Комунікативно-поведінкового блоку – теми: «Психологічні особливості самопрезентації професійних та особистісних якостей», «Навички ефективної комунікації».

До початку семінару-тренінгу безробітні відповідали на короткі запитання анкети. Метою дотренінгового анкетування було виявлення їх мотивації щодо пошуку роботи, визначення проблем, пов'язаних з пошуком роботи (чого ви чекаєте від роботи? що заважає вам знайти роботу?), оцінки безробітними свого емоційного стану (оцініть свій емоційний стан за шкалою 10 балів), аналіз їх особистих перспектив щодо пошуку роботи (визначте, які особистісні якості допомагають (заважають) у пошуку роботи? які шанси у вас знайти роботу?).

Семінар-тренінг починався з вправ, спрямованих на створення ситуації психологічної захищеності, комфорту, позитивного мікроклімату, який сприяв кращому засвоєнню знань, запобіганню конфліктних поведінкових реакцій та активізував психічний стан особистості.

Метою першого мотиваційно-ціннісного блоку було підвищення рівня мотивації до працевлаштування та самомотивації безробітних до набуття професійних компетенцій.

Мотивація до працевлаштування – це причини, що спонукають людину шукати роботу. Основним критерієм, за яким можна визначити наявність бажання людини працювати, є активний пошук роботи та готовність навчатися або отримувати іншу кваліфікацію.

В процесі тренінгових занять безробітним ставилися питання, які давали можливість виявити відношення їх до працевлаштування (кількість звернень до роботодавців на протязі тижня, місяця, року). Обговорювалися у формі дискусії питання: на кого вони покладають відповідальність за своє працевлаштування на себе чи державу? чого чекають від державних центрів зайнятості? Формувалися установки на власні активні дії на ринку праці. Надавалися короткі повідомлення щодо сучасних вимог роботодавців відносно кандидатів на посаду. Особлива увага приділялася питанню мотивації до професійного навчання та самонавчання безробітних. За допомогою вправ активізували механізм самомотивації щодо пошуку роботи та професійного саморозвитку особистості.

У другому когнітивному блоці – безробітні аналізували сильні та слабкі сторони своєї особистості, свої переваги та недоліки, які заважають їм у пошуку роботи. Позитивне та креативне мислення, позитивна Я-концепція – це важливі якості, які допомагають людині пережити кризові періоди у своєму житті. Безробітні вчилися діагностувати наявність у собі цих якостей та за допомогою психологічних вправ їх посилювати. Безробітні слухачі отримали теоретичні знання з області психології успіху, самоефективності, вчилися змінювати ірраціональні переконання, що лежать в основі невпевненості. Давали визначення поняттю «успішна особистість», діагностували у собі наявність якостей успішної особистості. Учасники семінару–тренінгу поверталися до витоків своєї успішності в минулому і виявляли досвід, який може бути корисним сьогодні при здійсненні ефективного пошуку роботи та успіху у професійному навчанні (перенавчанні). Аналізували досвід інших людей, які успішно працевлаштувалися і є для них прикладом.

У третьому емоційному блоці семінару-тренінгу розглядалися питання саморегуляції емоційної сфери безробітного. Процес пошуку роботи та професійного навчання вимагає від безробітного високого рівня адаптивного потенціалу. Для дорослої людини ситуація пошуку роботи та навчання (перенавчання) є стресогенною, що вимагає значної мобілізації сил та високого рівня саморегуляції. Учасники семінару-тренінгу навчалися засобам зняття негативних емоцій, саморегуляції, розвивали навички стресостійкості.

Останній, комунікативно-поведінковий блок семінару-тренінгу був орієнтований на засвоєння безробітними засобів самопрезентації для ефективного проходження співбесіди з роботодавцями. Безробітні вчилися розуміти мову «тіла», залучати співрозмовника до себе вербальними та невербальними засобами комунікації. Отримали теоретичні знання з психології атракції. Вчилися викликати до себе в процесі спілкування позитивне відношення (симпатію). Учасники семінару-тренінгу переглядали відеоматеріали співбесід з роботодавцями та аналізували їх з позиції ефективності працевлаштування, приймали участь у діловій грі «Самопрезентація для роботодавця», яка знімалася відео обладнанням та аналізували свої поведінкові реакції.

На семінарі-тренінгу застосовувалися різні інтерактивні техніки, такі як ділові і рольові ігри, кейс-метод, диспути, мозковий штурм, робота в парах та мікрогрупах в та ін. Активним прийомом впливу на когнітивну сферу безробітних слухачів було використання метафор, притч, легенд, казок, анекдотів. Вони дають змогу слухачу ідентифікуватися себе з «героєм», і тим

самим випробовувати у своїй уяві нові рішення [Карпенко, 2009, с. 357-367]. Слухачі не лише аналізували запропоновані казки, легенди, притчі, анекдоти, а й самі складали казки про себе з позитивним закінченням. Таке творче завдання сприяло формуванню у безробітних позитивного мислення, впевненості у своїх можливостях, розкривало їх творчий потенціал.

Кожний блок семінару-тренінгу включав питання на рефлексивний аналіз (наприклад, яку корисну інформацію, досвід отримав учасник семінару-тренінгу після проведення того, чи іншого заходу (вправи, дискусії, гри), як вони вплинули на його життєву позицію. По закінченню семінару-тренінгу було проведено анкетування учасників семінару-тренінгу щодо корисності занять та наявності позитивних змін в когнітивній, емоційній та мотиваційній сферах безробітного.

Для безробітних старшого та людей передпенсійного віку проводився семінар-тренінг «Психологічна допомога безробітним громадянам у віці 45+» метою якого було зняття стереотипів, пов'язаних зі статусом своєї попередньої роботи, подолання негативних наслідків незайнятості, відновлення мотивації до працевлаштування, пошук нових схем самореалізації, активація внутрішніх можливостей щодо відкриття власної справи. Головне завдання семінару-тренінгу полягало у стимулюванні психологічної готовності безробітних до навчання у старшому віці, розширенні та удосконаленні своєї професійної компетентності впродовж усього трудового життя.

Структура семінару-тренінгу «Психологічна допомога безробітним у віці 45+», включала в себе такі блоки:

1. «Мої літа – моє багатство».
2. «Умій володіти собою».
3. Пошук нових схем самореалізації та заробітку на ринку праці.

До початку семінару-тренінгу безробітні старшої групи аналізували свій настрій та самопочуття. Визначали, які психологічні знання хотіли би отримати стосовно пошуку роботи та якої психологічної допомоги потребують.

Метою першого блоку семінару-тренінгу «Мої літа моє багатство» було налаштування безробітних на позитивне сприйняття себе як особистості та зняття психологічних бар'єрів, пов'язаних з віком. Безробітні отримали інформацію про психологічні особливості людей віком 45+. У формі дискусії обговорювали переваги цього віку, як піку творчої активності і великих звершень. Аналізувалися особливості пізнавальної сфери людей віком 45+. Безробітні малювали та обговорювали «Графіки свого життя» (піки своїх досягнень).

У другому блоці «Умій володіти собою» за допомогою вправ набували навичок боротьби зі стресом та депресією, що виникли внаслідок звільнення. Обговорювали питання щодо психологічної адаптації людей старшого віку до ситуації втрати роботи. Безробітні отримали інформацію щодо способів подолання вікових криз та формування позитивної Я-концепції. Виконували вправи, спрямовані на роботу зі страхами, стереотипами, з негативними установками («у моєму віці достойної роботи вже не знайти»), що заважають пошуку роботи.

У третьому блоці «Пошук нових схем самореалізації та заробітку на ринку праці» з безробітними проводилася робота по формуванню власної стратегії пошуку роботи. Визначалися власні конкурентні переваги на ринку праці, можливості відкриття власної справи. Обговорювалися питання, пов'язані з формуванням усвідомленого сприйняття безробітними ринкових реалій. Безробітні налаштовувалися на пошук нових форм професійної самореалізації і розуміння необхідності отримання додаткових знань і сучасних компетенцій (особливо комп'ютерних). Слухачі розробляли власні плани професійної самореалізації. Проводилася робота по віднаходженню смислів нової професійної перспективи, орієнтації на створення власної справи, на самозайнятість і саморозвиток.

В процесі семінару–тренінгу був створений рефлексивний простір, що стимулював безробітних до самоаналізу, до подальшого професійного розвитку та активізації адаптаційного потенціалу. По закінченню семінару-тренінгу учасники обговорювали свої враження, аналізували корисність проведеного заходу.

Для ефективної організації професійного навчання, психологічної підтримки та допомоги безробітним працівники служб зайнятості повинні володіти психологічними знаннями, психологічними інструментами аналізу особистості безробітного та впливу на його поведінку, навичками суб'єкт-суб'єктної взаємодії, повинні мати андрогогенічну компетентність, тобто здатність створювати оптимальні умови для навчання дорослих та мати знання з акмеології [Громкова, 2005].

Спеціалісти служб зайнятості, проводячи роботу з безробітними, часто стикаються з людьми, які мають психічні розлади, неадекватно реагують на звичайні життєві ситуації. Крім того, багато людей, що лишилися роботи знаходяться у негативному емоційному стані і мають труднощі у спілкуванні. Працівники державних служб зайнятості не тільки організовують професійне навчання безробітних, але й самі часто виконують роль педагога-психолога, що

навчає та психологічно підтримує безробітного. Тому вони повинні володіти психолого-педагогічними компетенціями.

З метою підвищення психологічної культури та професійної самоефективності для співробітників державних служб зайнятості були проведені семінари-тренінги «Ефективної рефлексивної взаємодії», «Тренінг розвитку психолого-педагогічних компетенцій», «Управління конфліктами», «Коучінг в управлінні персоналом» та ін.

Завданнями семінару-тренінгу «Ефективна рефлексивна взаємодія» були: розвиток комунікативних навичок, які забезпечують ефективну психологічну взаємодію співробітників в організації; відпрацювання навичок розуміння себе та інших людей; вміння визначати тип співрозмовника по провідних каналах сприйняття; розвиток вміння керувати розмовою за своїм розсудом; оволодіння навичками ефективного слухання; вміння захищатися від маніпуляцій співрозмовника; розвиток вміння правильно сприймати, враховувати та реагувати на критику, оволодіння навичками рефлексивного аналізу.

Учасники семінару-тренінгу отримали психологічні знання з діагностики та корекції психологічних захистів людини, ознайомилися з класифікацією основних типів співрозмовників та особливостями спілкування зі складними людьми. За допомогою вправ оволодівали прийомами ефективного спілкування, мистецтвом грамотної відмови, техніками підтримки співрозмовника та техніками переведення агресії співрозмовника в конструктивне русло.

Післятренінгове опитування спеціалістів служб зайнятості дало можливість визначити отримані компетенції, доцільність та практичну значимість проведених заходів, напрямки подальшого професійного саморозвитку.

Для керівників державних служб зайнятості проводився семінар-тренінг «Коучінг в управлінні персоналом». На семінарі-тренінгу розглядалися питання, пов'язані з психологічними аспектами управління персоналом служб зайнятості, коучинг як технологія розвитку особистості працівника та колективу.

Висновки. Система соціально-психологічного навчання безробітних повинна бути створена у всіх державних центрах зайнятості. Крім, психологічних консультацій необхідно проводити соціально-психологічні семінари-тренінги, що позитивно впливають та корегують емоційний стан безробітних, адаптують їх до сприйняття сучасних реалій буття, стимулюють людину до самостійного вирішення проблем пошуку роботи, сприяють формуванню активної життєвої позиції та спрямовують безробітного до

постійного професійного саморозвитку. Для підвищення ефективності працевлаштування безробітних, запобігання психологічних проблем, що виникають в роботі з безробітними, що знаходяться у важкому емоційному стані, регіональні центри зайнятості мають організувати соціально-психологічне навчання не тільки для безробітних, а й для своїх фахівців.

Джерела:

Громкова М. Т. Андрагогіка: теорія і практика образования взрослых: Учеб.пособие для системы доп. проф. образования; учеб. пособие для студентов вузов. – Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2005.

Карпенко З. С. Аксиологічна психологія особистості. – Івано-Франківськ : Лілея-НВ, 2009.

Киричук О. В. Психологічне забезпечення діяльності служби зайнятості // Бюл. Ін-ту підготовки кадрів держ. служби зайнятості України. – 2002. – № 2.

Логвиненко В. П. Психологічна допомога безробітним // Ринок праці та зайнятість населення: проблеми теорії та виклики практики: кол. моногр. / Ред.-координатор М.В. Туленков. – Київ : ІПК ДСЗУ, 2010.

Wacker A. Streifzuege durch die Arbeitslosenforchung – im Abseits der Erwerbsgesellschaft (in press), 1989.

T. Galtseva. Social–Psychological Education in the State Employment Service.

Described in the article is an experience of the State Employment Services of the Dnipropetrovsk city and Dnipropetrovsk Oblast in regard to organization of the social-psychological education system for unemployed and personnel of employment centers. That entails, in particular, description of programs of social-psychological training workshops for different categories of unemployed concerning social-psychological characteristics and amount of time spent in job search. Further, article contains examples of training workshops for personnel and management of the State Employment Services. The emphasis is on the systematicity of such events. It is shown that they have positive influence in terms of psychophysical state, personality and orientation on constant professional self-development.

Keywords: *professional education, training workshops, professional competence, social-psychological education, self-efficacy.*