

СТРУКТУРА ТА СКЛАДОВІ ПРОФЕСІЙНОЇ РЕАДАПТАЦІЇ СУЧАСНОЇ ОСОБИСТОСТІ

Панов Микита Сергійович¹

¹ Кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри спеціальної педагогіки та спеціальної психології, Комунальний заклад вищої освіти «Хортицька національна навчально-реабілітаційна академія» Запорізької обласної ради, м. Запоріжжя (Україна)

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-5085-8895>

UDC: 159.944.4:37.091.322

АНОТАЦІЯ

У статті розглянуто структуру та складові професійної реадaptaції із позиції утворення (змістовного наповнення), компонентів у їх взаємозв'язку та впливу на сучасну особистість. Уточнено сутність та зміст понять синонімічно-антонімічного ряду «адаптація» – «реадaptaція», «загальний адаптаційний синдром» – «загальний реадaptaційний синдром», які пов'язані із виникненням стереотипних змін на психофізіологічному рівні. Виділено спільне та відмінне у протіканні етапів професійної реадaptaції з етапами адаптації сучасної особистості. На підставі відповідного теоретичного інструментарію виокремлено ознаки та головні риси неспецифічної реадaptaції та специфічної реадaptaції.

Уточнено загально-методичні та організаційні аспекти протікання професійної реадaptaції сучасної особистості у контексті конкретних форм психогенних факторів. Виокремлено фази протікання процесу професійної реадaptaції: неповного пристосування; відносно стійкого пристосування; повного пристосування. Окрему увагу приділено підставам та наслідкам, пов'язаним із гострим відторгненням входження особистості у будь-яку фазу професійної реадaptaції. Перебіг процесу професійної реадaptaції розглянуто в наступних інтервалах-оптимах (1-3 місяці); (3-6 місяців); (6-12 місяців). Уточнено наслідки виходу за інтервали-оптими (понад 12 місяців).

Якісні критерії професійної реадaptaції розкрито за допомогою маркерів «здорова» професійна

Address for correspondence, e-mail : editpsychas@gmail.com
Copyright: © Mykyta Panov

This is an Open Access journal, all articles are distributed under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International (CC BY-NC-SA 4.0) License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>), allowing third parties to copy and redistribute the material in any medium or format and to remix, transform, and build upon the material, provided the original work is properly cited and states its license.

реадаптація; «болісна» професійна реактація. Із позиції суб'єктивної оцінки професійну реактацію сучасної особистості розкрито у таких варіантах, як набуття «уявної (приманливої, хибної) адаптованості»; набуття «втраченої раніше реальної адаптованості». Зосереджено увагу на такому понятті, як «напіврозпад» знань, впливу цього феномену на кінцеву якість професійної реактації у XXI столітті. Наведено досвід зарубіжних країн щодо часових рамок «напіврозпаду» знань (3-5 років) залежно від професій та галузі знань.

Перспективами подальших досліджень вбачається вивчення психофізіологічних аспектів неспецифічної та специфічної реактації в залежності від вимог ринку праці, зокрема незвичних та рідких професій.

Ключові слова: професійна адаптація, професійна реактація, загальний реактаційний синдром, структура професійної реактації, реактаційний механізм.

Постановка проблеми. Інтенсивно мілний світ життя кожної людини зумовлює майже щодня постійну адаптацію до нескінченно різноманітних факторів навколишньої дійсності. Життя сучасної людини досить нелегке, визначене здебільшого соціальними факторами, до яких традиційно відносять різні види діяльності в нормальних і екстремальних умовах, а також умови професійного середовища, що сформувалися під впливом глобалізації, технологізації, впливу науково-технічного прогресу на науку як таку.

Професійна реактація, як результат процесу попередньої успішної соціальної і професійної адаптації, характеризується високим рівнем мотивації особистості; сформованим раніше стійким позитивним ставленням до професійних завдань; зацікавленістю в саморозвитку, самовдосконаленні та підвищенні кваліфікації; відчуттям психологічного комфорту «тут і зараз».

Питання професійної реактації є болючими для чималої кількості людей, які не встигають стежити за змінами у паспорті

професій, змінами роботодавцями самих вимог, які щороку стають більш жорсткими та серйознішими. Окрім цього, сучасна людина постійно стикається із купою стресів, які мають як внутрішню, так і зовнішню природу. Усі фактори разом не дозволяють людині пройти безболісно професійну реактацію, уникаючи внутрішнього конфлікту із своїм «Я». Не кожна людина знає, що «загальний реактаційний синдром» пов'язаний, передусім, із виникненням стереотипних змін на психофізіологічному рівні.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Питання професійної адаптації та реактації з акцентом на розкритті загально-методичних та організаційних аспектів були предметом досліджень чималої кількості науковців (А. Богомолів, 2004; А. Портнова, 2004; Н. Жиліяк, 2017; Л. Лук'янова, 2016; Л. Коростильова, 2017; Г. Ложкін, 2016; О. Киричук, 2011; Т. Кухар, 2015; О. Корчева, 2016; В. Пасічна, 2016; І. Попова, 2016; А. Реан, 2006; І. Моначин, 2017; С. Шилов, 2015 та ін.). На сьогоднішній день питання

професійної реадaptaції поряд із адаптацією психологічною, соціальною та соціально-психологічною в теоретико-методологічному аспекті вивчені, на нашу думку, поки ще недостатньо. Зокрема, в аспекті більш детального опрацювання структури та складових професійної реадaptaції.

Метою статті є вивчення структури та складових професійної реадaptaції, компонентів у їх взаємозв'язку та впливу на сучасну особистість у контексті ряду факторів внутрішнього та зовнішнього характеру.

Виклад основного матеріалу. Професійну реадaptaцію прийнято розглядати через співставлення із професійною адаптацією, трактуючи її як процес оберненого пристосування та повернення до звичних функцій раніше. Професійна реадaptaція передбачає занурення особистості у відповідний стан, в якому мають активізуватися усі відомі раніше її компоненти професійної діяльності. Мова йде про способи, засоби, результати, умови та очікувані результати в рамках даної професії (Завацька, 2018). Тож, реадaptaція не може бути ні розпочатою, ні завершеною, якщо раніше особистість не перебувала у процесі адаптації, не проходила усі стадії цього непростого процесу.

Якщо раніше, під час адаптації, у особистості відбувалося формування сталого позитивного ставлення до завдань, традицій і перспектив розвитку організації, то в процесі реадaptaції особистість повинна «(пере)включитися» в раніше відому (не нову) для

неї діяльність, систему міжособистісних відносин, суспільно-політичне та культурне життя організації, знайти там умови для самореалізації і перетворити нове середовище в основу своєї подальшої життєдіяльності, але вже на дещо інакший (більш кращий) манер.

Говорячи про таку пару, як «адаптація» – «реадaptaція», не можна пройти повз увагою такі поняття, як «загальний адаптаційний синдром» та «загальний реадaptaційний синдром». Спираючись на розуміння самої термінології, можна говорити про те, що поняття «синдром» (специфічний стан, комплекс зрушень) вказує на різноманітні впливи на організм, формуючи однотипну картину. Відповідно до результатів дії різних факторів (хіміко-біологічних, психолого-фізіологічних тощо) в організмі можуть відбуватися стереотипні зміни. Саме комплекс цих зрушень міститься у площині вищезгаданих синдромів – адаптаційного та реадaptaційного. Класичний загальний адаптаційний синдром має свої стадії протікання (Сельє, 1936). Беручи до уваги зміст цих стадій можна стверджувати, що загальний реадaptaційний синдром проходить такі стадії, як тривоги та напруги; резистентності як активації синтетичних процесів; виснаження або розпаду, майбутніх негативних подій.

Доцільно зауважити, що психофізіологічні аспекти неспецифічної та специфічної реадaptaції залежать, передусім, від вимог ринку праці, а також від того фактору, до якого типу професій належить рід занять осо-

бистості (загальні традиційні, незвичні або рідкісні професії). Наявність в реадaptaційно-му процесі, як неспецифічних, так і специфічних компонентів, дозволяє говорити окремо про перебіг неспецифічної та специфічної реадaptaції.

До ряду професій неспецифічної реадaptaції можна віднести традиційний ряд: викладачі, перекладачі, менеджери, маркетинологи, страхувальники, юристи, тощо. В ході еволюції традиційних професій суспільством, науковцями вироблено ряд рекомендацій щодо реадaptaції з мінімізацією ресурсних психоемоційних енергозатрат. Із цього приводу можна прочитати достатню кількість літератури на різних мовах та сайтах (укр., рос, англ.), яка доступна у загальному доступі із назвами «Сила мотивації та її вплив та адаптацію / реадaptaцію» «Як повернутися до професії знову», «Як знайти втрачене призначення та розпочати спочатку», «Точка повернення: як знову бути у строю», «Колектив та нюанси втраченої адаптації» тощо.

В цілому, можна говорити про те, що неспецифічні характеристики реадaptaції засновані на невибіркових дійсних адаптаційних вимірах. Адже особистість, яка проходила раніше адаптацію по ряду навіть суміжних професій, не потребує ніяких вибіркових дій, окрім вже загальноприйнятих в адаптаційно-му процесі. Навіть якщо в людини недостатньо власних ресурсів пройти успішно реадaptaцію, вона може звернутися за допомогою до людей, які вже її проходили у спектрі тради-

ційного ряду процесій. Інакша ситуація, коли реадaptaцію має проходити особистість у тому спектрі професій, які є незвичними або навіть рідкісними.

Не кожного дня можна зустріти людину, яка працює в сфері океанографії, біоінженерії, ядерної фізики, геології, астрономії, космонавтики тощо. Якісно різні механізми включаються у процесі професійної реадaptaції таких людей. Навіть навантаження на психіку зовсім інше, адже у разі невдалого завершення процесу професійної реадaptaції можна говорити про настання затяжної депресії, адже місця «серед своїх» просто може вже не зайдися знову. Песимізм може ставати на заваді знову і знову, віддаляючи особистість навіть від нормального життя, зокрема сім'ї, дітей, соціуму. Тож, неординарність осіб, які обрали свою професійну реалізацію в цих сферах вимагає більших зусиль, оригінального підходу, нестандартності до професійної реадaptaції. На жаль, літератури, яка могла б допомогти таким людям безболісно пройти реадaptaцію фактично відсутня. Мало хто на сьогодні в мережі Інтернет ділиться своїм досвідом, який би міг суттєво полегшити цей непростий процес – входження знову, як у «другу ріку» у процес втраченої із деяких причин адаптації у контексті нетрадиційних професій.

Без сумніву, будь-яка професійна реадaptaція (як до традиційних, так і нетрадиційних професій) спрямована на винайдення втраченого балансу. Професійна реадaptaція

у обох випадках означає винайдення шляху до «самого себе», на звичному досягнутому професійному рівні, який був втрачений у силу різних життєвих обставин. Але у другому випадку, на наш погляд, цей баланс віднайти буде набагато складніше. І це можна пов'язати передусім із тим, що люди, які працюють в традиційних сферах більш пристосовані до звичайних умов існування самої організації; другий же тип – до звичайних (екстремальних, лабільних) умов. При цьому напружена реакція, з однієї сторони, потенційно формує нове системне слідування і встановлення втраченої адаптації, а з іншої – для початку свого каталітичного ефекту здатна стерти стару адаптацію, програмуючи адаптаційні можливості в нову систему, здатну вирішувати більш складні нові завдання. Цікавим, на наш погляд, представляється розгляд професійної реадaptaції як процесу, результату і підстав для подальшого реформування адаптаційних новоутворень (психічних якостей) (Реан, 2006).

Загально-методичні та організаційні аспекти протікання професійної реадaptaції сучасної особистості доцільно розглядати у контексті конкретних форм психогенних факторів. Зокрема, фази протікання процесу професійної реадaptaції можна охарактеризувати наступним чином: неповного пристосування; відносно стійкого пристосування; повного пристосування.

У випадку неповного пристосування маємо справу із більш-менш оптимальним

рівнем тривожності особистості, яка може комбінуватися із задовільним внутрішнім станом, у той же час абсолютно нейтральним ставленням до колективу. При цьому характерним виявляється низький рівень професійної активності, труднощі на поведінковому рівні у колективі. Особистість відчуває внутрішній опір, емоційний дискомфорт, необхідність постійної орієнтації на норми поведінки свого мікросередовища, низький ступінь «Я-самосприйняття», професійні навички знаходяться майже на місці, не бажаючи розкривати особистістю свій потенціал надалі. Мотивація бажана відсутня, адже професійна реадaptaція відбувається здебільшого як життява необхідність задоволення потреб існування, тягаря відповідальності (за дітей, батьків тощо).

Фаза відносно стійкого пристосування характеризується вже відсутністю інертності, більшою консервативністю, внутрішнім спокоєм із включенням деяких компенсаторних можливостей, поверхневим рівнем тривожності, середнім рівнем професійної активності. Без сумніву, роль колективу у даному контексті є чималою. Позитивне емоційне ставлення колективу рано чи пізно дозволить перейти особистості (або хоча б наблизитися) до повного пристосування. Внутрішні хвилювання щодо успіху професійної реадaptaції особистість може намагатися спробувати подолати і сама, мотивуючи себе вже на новому філософському рівні, активізуючи в собі таку важливу рису, як спонукання до дії, керу-

вання своєю професійною поведінкою, своїм «Я» у призмі задоволення власних потреб через професію, любові до неї.

Без сумніву, фаза повного пристосування є найбільш відповідальною та важливою із точки зору результативності набуття втраченої адаптації. Дуже важливо не тільки прийти до «себе тодішнього», але і мати потенціал активізувати грамотно свою емоційно-психологічну активність. Фаза повного пристосування супроводжується стабільним настроєм, відсутністю професійної хандри, відстороненості від колективу. Навпаки, людина всіяко намагається бути корисною і колективу, і суспільству поза межами професійного середовища (сім'я, друзі, соціум). Неспокій змінився стабільністю думок про завтрашній день, будь-які подразнення (суперечки, конфлікти, напали обурення, гніву тощо) відразу витісняються та заміщуються іншими позитивними станами, зокрема сублимацією. Так, «Его» людини зменшує занепокоєння, трансформуючись в соціально задовільну позитивну поведінку. Сублимація, яка є ознакою зрілості особистості, дозволяє бути більш продуктивними та творчими особистостями через відповідну позитивну діяльність (Фрейд, 1994).

Окрему увагу доцільно приділити підставам та наслідкам, пов'язаним із гострим відторгненням входження особистості у будь-яку фазу професійної реадaptaції. Умови дисбалансу мають досить сильний вплив на особистість, а стани фрустрації, стресу можуть ста-

ти причиною внутрішнього конфлікту (когнітивного дисонансу) (Фестінгер, 1956). У даному контексті мова може також йти про тривожний (уникаючий) розлад особистості (почуття неповноцінності, висока чуттєвість до схвалень колективом, минулий негативний досвід адаптації у тому ж середовищі, за тих же обставин тощо). Дійсно, причин опору може бути декілька, коли людина не може (або просто не бажає) увійти самостійно у будь-яку фазу професійної реадaptaції.

На нашу думку, перебіг процесу професійної реадaptaції доцільно розглядати в наступних інтервалах-оптимах (1 - 3 місяці); (3 - 6 місяців); (6—12 місяців) та (понад 12 місяців). Так, у деяких випадках навіть одного-трьох місяців достатньо, щоб пройти усі фази професійної реадaptaції (від входу до повноцінного виходу), а у деяких випадках може не вистачати навіть дванадцяти місяців (1 року). Насправді ж причини криються в самій особистості, в її внутрішньому потенціалі та резервах до відновлення.

Інтервали професійної реадaptaції свідчать про наступне:

(1-3 місяці) – відповідальність особистості надвисока, вона знає чого хоче, як цього краще досягти; людина внутрішньо вмотивована на високому рівні, «Я-концепція» є домінуючою, адже їй підвладне «майже усе» у цьому житті;

(3-6 місяців) – відповідальність особистості, як і її мотивація знаходяться у режимі очікування, фактично на межі «сон-

пробудження»; «Я-концепція» вже не є домінуючою, адже багато чого (як вважає особистість) не залежить від неї самої;

(6-12 місяців) – відповідальність особистості (ймовірно) чергується із такими поняттями, як (со)відповідальність особистості у міру відповідних обставин; «Я-концепція» знаходиться у латентному стані збереження у собі здебільшого внутрішніх протиріч із придушенням об'єктивної оцінки наявної оцінково-вольової сфери.

(понад 12 місяців) – тотальна криза «Я-концепції», в якій місця професійній реадаптації не відводиться ніякого. Зокрема, це відсутність цілого ряду установок: Я – професіонал, Я – цінність для колективу, Я і мої успіхи як професіонала – цінність для суспільства тощо.

Після сплину дванадцяти місяців (1 року) потрібна допомога спеціаліста психолога, адже сама особистість, вочевидь, не в змозі знайти причину її проблем затяжної професійної реадаптації, що саме вона робить не так або в чому відразу помилилася.

Враховуючи перебіг кожної із фаз професійної реадаптації, її часових інтервалів та специфіки розкриття «Я-концепції» якісні критерії професійної реадаптації представляється доцільним розкрити за допомогою таких маркерів, як: «здорова» професійна реадаптація; «болісна» професійна реадаптація.

Із позиції суб'єктивної оцінки професійну реадаптацію сучасної особистості доцільно розкрити у таких варіантах, як набуття

«уявної (приманливої, хибної) адаптованості»; набуття «втраченої раніше реальної адаптованості».

Набуття «уявної (приманливої, хибної) адаптованості» пов'язане, передусім, із так званим синдромом дезорієнтації, коли особистість так і не змогла повноцінно адаптуватися в своєму професійному середовищі. Проходження процесу адаптації (насправді усіх етапів) не відбувалося, адже не було повноцінного завершення (особистість не увійшла у фазу повного пристосування). Особистість могла залишитися «на півдорозі» до повноцінної здорової адаптації. Виходячи із цього, маємо один із варіантів суб'єктивної оцінки професійної реадаптації.

З іншого боку, мова може йти про ще один варіант, як набуття «втраченої раніше реальної адаптованості», коли особистість пройшла раніше усі етапи (фази) професійної адаптації, але якимось чином (за деяких обставин) не може легко віднайти у своєму «Я-концепті» пам'ять про набуту раніше реальну професійну адаптацію. Саме тому, мова йде про оптимізацію внутрішніх ресурсів психіко-фізіологічної та психологічної пам'яті задля успіху перебігу професійної реадаптації.

Розкриваючи питання, пов'язані зі структурою та компонентами професійної реадаптації, хотілося б сконцентрувати увагу на такому понятті, як «напіврозпад» знань, зокрема впливу цього феномену на кінцеву якість професійної реадаптації у XXI столітті. Не секрет, що ми живемо в епоху постіндустр-

ріального суспільства, епоху глобалізації та нових технологій, де із року в рік відбувається поява нових професій, зокрема цифровий лінгвіст (біохакер), менеджер із космічного туризму (космічний гід), молекулярний дієтолог (боді-дизайнер) тощо. Навіть, здавалося б, у традиційному переліку професій вже давно усе чітко і ясно. Але і тут ми маємо деякі зрушення – ряд професій себе просто ізживають.

До 2030 року таких професій (у традиційному розумінні), як бухгалтер, менеджер, маркетолог, банківський операціоніст, системний адміністратор, секретар-референт та ін. не буде. Будуть професії, в яких здебільшого превалюватиме сумісництво у контексті ІТ-технологій, активізація штучного інтелекту. Саме тому, у світі, в деяких країнах (США, Японія, Корея, Сінгапур) період «не в професії» протягом трьох років вважається критичним. Відбувається так званий «напіврозпад» знань, людина втрачає кваліфікацію, стає професійно непридатною. Те саме можна сказати і про країни ЄС та Україну, де ситуація трохи лояльніше (3-5 років), але відсоток успішного працевлаштування зменшується, адже вже відбувся «напіврозпад» знань, втрата раніше здобутої професійної компетентності. Найбільш ризикована категорія осіб, які можуть бути дотичними до прогресуючого «напіврозпаду» знань в своєму сегменті професій, це біохіміки, медики, програмісти, юристи (маємо також включити сюди і юристів у міру постійних змін законодавства в Україні).

Зважаючи на це, сучасна людина має відстежувати зміни не тільки у паспорті професій, але вимог ринку праці (не тільки вітчизняного, але і зарубіжного), щоб бути висококваліфікованим працівником, і у випадку виникнення ситуації із необхідністю проходження професійної реадaptaції пройти її із мінімальним стресом та розчаруванням у собі, у своєму «Я». Варто додати, що оптимізація процесу реагування особистості на перебіг реадaptaції можлива за допомогою цілеспрямованої рефлексії відносно професійного самоаналізу та самовдосконалення. За допомогою психотерапевтичної методики каузометрії доцільними можуть бути дослідження суб'єктивного образу життєвого шляху особистості, враховуючи її психологічний час (Головаха & Кронік, 1982). Психологічний організм людини, адаптований до одного негативного фактора, згодом може бути готовим до знешкодження більш стійкого іншого негативного фактору, який раніше міг перешкоджати успішному перебігу професійної реадaptaції.

Висновки. Професійна реадaptaція являється специфічною формою внутрішньої активності суб'єкта в системі координат професіо-, соціо- та онтогенезі. «Загальний реадaptaційний синдром» пов'язаний, передусім, із виникненням стереотипних змін на психофізіологічному рівні. Стереотипні зміни можуть відбуватися в результаті дії різних факторів на організм людини (хіміко-біологічних, психолого-фізіологічних тощо).

Серед фаз протікання процесу профе-

сійної реадaptaції виокремлено наступні: неповного пристосування; відносно стійкого пристосування; повного пристосування. Перебіг процесу професійної реадaptaції розглянуто в наступних інтервалах-оптимах (1-3 місяці); (3-6 місяців); (6 -12 місяців) та (понад 12 місяців). Розподіл в інтервалах-оптимах ґрунтується на силі домінування «Я-концепції», силі внутрішньої мотивації та наявних стимулів до рішучих дій, пов'язаних із професійною реадaptaцією. Акцентується увага на тому, що провідним фактором трансформації мотиваційного поля особистості на шляху до повноцінної реадaptaції лежить осмислення значущості, пов'язаної із ведучими потребами, такими як самопізнання, само-реалізація, самовдосконалення. Саме вони є передумовою для гармонійного розвитку особистості.

Якісні критерії професійної реадaptaції розкрито за допомогою маркерів «здорова» професійна реадaptaція; «болісна» професійна реадaptaція. Із позиції суб'єктивної оцінки професійну реадaptaцію сучасної особистості розкрито у таких варіантах, як набуття «уявної (приманливої, хибної) адаптованості»; набуття «втраченої раніше реальної адаптованості». Зосереджено увагу на такому понятті, як «напіврозпад» знань, впливу цього феномену на кінцеву якість професійної реадaptaції. Уточнюється, що за допомогою психотерапевтичної методики каузометрії доцільними можуть бути дослідження суб'єктивного образу життєвого шляху особистості, враховуючи

її психологічний задля забезпечення успішного перебігу професійної реадaptaції.

Перспективами подальших досліджень вбачається вивчення психофізіологічних аспектів неспецифічної та специфічної реадaptaції в залежності від вимог ринку праці, зокрема незвичних та рідких професій.

References (Transliteration):

- Leibyn, V. (2010) Slovar-spravochnyk po psykhoanalyzu [Dictionary of Psychoanalysis]. M.: AST [in Ukrainian].
- Zavatska, N. Ye. (2018) Profesiina readaptatsiia bezrobitnykh: sotsialno-psykholohichni vymir [Professional readaptation of the unemployed: a socio-psychological dimension]. Sievierodonetsk: SNU im. V. Dalia [in Ukrainian].
- Rean, A. (2006) Psykholohiia adaptatsyy lychnosty. Analiz, teoriya, praktyka [Psychology of personality adaptation. Aanalysis, theory, practice]. SPb.: praim-EVROZNAK [in Ukrainian].
- Boronova, H.Kh. (2008) Psykholohiia truda [Labor psychology]. Moskva: Eksmo. [in Ukrainian].
- Bamburak, N. M. (2018) Psykhichne zdorovia osobystosti u kryzovomu suspilstvi [Mental health of the individual in a crisis society]. Lviv: LvDUVS [in Ukrainian].

Mykyta Panov

Ph.D. in Psychology, Assistant Professor, Assistant Professor of the Department of Special Pedagogy and Special Psychology, Municipal Institution of Higher Education "Khortytsia National Educational Rehabilitation Academy" of Zaporizhzhia Regional Council, Zaporizhzhia (Ukraine)

THE STRUCTURE AND COMPONENTS OF THE PROFESSIONAL RE-ADAPTATION OF A MODERN PERSON

ABSTRACT

The article discusses the structure and components of professional readaptation from the point of view of its meaningful content, its components in their interrelations and influence on a modern person. The essence and content of the concepts belonging to the synonymic-antonymic series: “adaptation” – “re-adaptation”, “general adaptive syndrome” – “general re-adaptive syndrome”, which are related to stereotypical changes appearing at the psychophysiological level, are clarified. The common and different characteristics of the stages of a modern person’s professional adaptation and re-adaptation are determined. With the help of the appropriate theoretical tools, the features and main peculiarities of non-specific re-adaptation and specific re-adaptation are distinguished.

The general methodological and organizational aspects of a modern person’s professional re-adaptation as a process are specified within the context of specific psychogenic factors. The stages of professional re-adaptation are distinguished: incomplete adaptation; relatively stable adapta-

tion; complete adaptation. Particular attention is paid to the reasons and consequences associated with a person’s acute rejection to enter into any stage of professional re-adaptation. The professional readaptation is considered within the following optimal intervals (1-3 months); (3-6 months); (6-12 months). The consequences of going beyond the optimal intervals (the re-adaptive period is longer than 12 months) are specified.

The qualitative criteria for professional re-adaptation are revealed with the markers of “healthy” professional re-adaptation and “painful” professional re-adaptation. From the point of view of the subjective evaluation, a modern person’s professional re-adaptation is described as: acquired “imaginary (deceptive, false) adaptation”; acquired “real adaptation that was lost earlier”. The article is focused on the notion of “half-decay” of knowledge and the impact of this phenomenon on the ultimate quality of professional readaptation in the 21st century. The experience of foreign countries as for the time frames of the “half-decay” of knowledge (3-5 years), depending on professions and fields of knowledge, is presented.

The prospects for further research include the study of psychophysiological aspects of non-specific and specific readaptation, depending on the requirements of the labor market, in particular unusual and rare professions.

Keywords: professional adaptation, professional re-adaptation, general re-adaptive syndrome, structure of professional readaptation, rea-

daptation mechanism.

Панов Никита Сергеевич

Кандидат психологических наук, доцент, доцент кафедры специальной педагогики и специальной психологии, Коммунальное учреждение высшего образования «Хортицкая национальная учебно-реабилитационная академия» Запорожского областного совета, г. Запорожье (Украина)

СТРУКТУРА И СОСТАВЛЯЮЩИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ РЕАДАПТАЦИИ СОВРЕМЕННОЙ ЛИЧНОСТИ

АННОТАЦИЯ

В статье рассмотрена структура и составляющие профессиональной реадaptации с позиции образования (содержательного наполнения), компонентов в их взаимосвязи и влияния на современную личность. Уточнена сущность и содержание понятий синонимично-антонимического ряда «адаптация» - «реадаптация», «общий адаптационный синдром» - «общий реадaptационный синдром», связанных с возникновением стереотипных изменений на психофизиологическом уровне. Выделено общее и отличное в протекании этапов профессиональной реадaptации с этапами адаптации современной личности. На основании соответствующего теоретического инструментария выделены признаки и основные черты неспецифической реадaptации и специфической реадaptации.

Уточнены общеметодические и организационные аспекты протекания профессиональной реадaptации современной личности в

контексте конкретных форм психогенных факторов. Выделены фазы протекания процесса профессиональной реадaptации: неполного приспособления; относительно устойчивого приспособления; полного приспособления. Особое внимание уделено основаниям и последствиям, связанным с острым отторжением вхождения личности в любую фазу профессиональной реадaptации. Протекание процесса профессиональной реадaptации рассмотрено в следующих интервалах-оптимах (1-3 месяца); (3-6 месяцев), (6 -12 месяцев). Уточнены последствия выхода за интервалы-оптимумы (более 12 месяцев).

Качественные критерии профессиональной реадaptации раскрыты с помощью маркеров «здоровая» профессиональная реадaptация; «болезненная» профессиональная реадaptация. С позиции субъективной оценки профессиональную реадaptацию современной личности раскрыто в таких вариантах, как приобретение «мнимой (надуманной, ложной) адаптированности»; обретения «потерянной ранее реальной адаптированности». Сосредоточено внимание на таком понятии, как «полураспад» знаний, влияния этого феномена на конечное качество профессиональной реадaptации в XXI веке. Приведен опыт зарубежных стран относительно временных рамок «полураспада» знаний (3-5 лет) в зависимости от профессий и области знаний.

Перспективами дальнейших исследований представляется изучение психофизиологических аспектов неспецифической и специ-

фической реадaptации в зависимости от требований рынка труда, в частности необычных и редких профессий.

Ключевые слова: профессиональная адаптация, профессиональная реадaptация, общий реадaptационный синдром, структура профессиональной реадaptации, реадaptационный механизм.

Дата отримання статті: 01.10.2019

Дата рекомендації до друку: 17.10.2019

Дата оприлюднення: 31.10.2019