

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНА РОБОТА: ВІД ОСОБИСТОСТІ ДО ІННОВАЦІЇ

Біскуп В. С.,

*викладач кафедри психології та
соціальної роботи ТНЕУ*

Проць Н. Я.,

*психолог Тернопільської спеціалізованої
школи I-III ступенів №3*

з поглибленим вивченням іноземних мов

ТРЕНІНГОВІ МЕТОДИ ПОДОЛАННЯ КРИЗИ СЕРЕДНЬОГО ВІКУ

Життя людини пронизане різноманітними переживаннями, екзистенційними переосмисленнями, складанням прогнозів на майбутнє та підбиттям підсумків досягнутого. Одним із складних етапів багатьох людей є період між різними віковими межами життя. Мова ведеться про специфічний стан особистісного світовідчуття – вікові кризи. У загальному життєвому циклі людини вирізняються окремі життєві стадії, зміна яких може відбуватись достатньо стрімко, супроводжуватись складнощами і емоційними переживаннями, які сприяють виникненню якісних змін у життєдіяльності особистості. Вікові кризи розуміються як феномени психічного розвитку, які в рамках теорії Л. С. Виготського трактуються як нормальні (нормативні) переходи у віковому розвитку до нового якісного етапу. Особливе місце у низці вікових психологічних трансформацій займають кризи середнього віку. Криза середнього віку – психологічний феномен, який переживається людьми, які досягнули віку 40-45 років, і полягає в критичній оцінці і переоцінці того, що було досягнуто у житті до цього часу. На жаль, досить часто ця переоцінка призводить до виникнення думки, що життя минуло беззмістовно і час витрачено дарма. У результаті депресивний стан є домінуючим у загальному фоні настрою. Загалом, можна констатувати, що вікова криза – необхідний перехідний етап розвитку людини. Якщо криза успішно вирішена, то в стабільні періоди людина відчуває приплив життєвих сил, проблеми, які виникають, не руйнують її цілісності.

Щоб вдало подолати кризу середнього віку, необхідно зрозуміти, що це природний процес переходу від одного життєвого етапу до іншого. Це можливість подумати про себе і своє життя, підвести проміжні підсумки, оцінити з вершин власного досвіду свої досягнення, чим можна пишатися, а що варто поліпшити чи змінити.

Одна з ефективних форм допомоги у перебігу криз середнього віку – це тренінг з подолання внутрішніх сумнівів і негараздів, спричинених віковими особливостями. Переваги групової роботи полягають у тому, що група дає можливість для отримання зворотного зв'язку та підтримки, відчути, що «Я не

один такий», відображає суспільство в мініатюрі, дозволяє досліджувати свої переживання у взаємодії з іншими. У процесі роботи групи створюються умови для самостійного дослідження життєвого шляху і пошуку способів виходу з кризи.

Протягом проведення тренінгового заняття варто зреалізувати чотири аналітично виокремлених завдань, виконання яких дасть змогу досягнути психологічної конгруентності особистості, яка відчуває ознаки кризи середнього віку: інформативне, інтраперсональне, інтерперсональне, інтегративне.

Інформативне завдання полягає у підвищенні психологічної культури особисті у тій частині проблеми, яка стосується закономірностей протікання вікових криз. Якщо інтраперсональна складова заняття концентрується на з'ясуванні причин життєвого дисонансу, внутрішніх особливостей світосприйняття, то інтерперсональн акцентує увагу на зміні комунікативної поведінки особистості, переосмисленні закономірностей взаємодії з іншими людьми, соціумом. Інтегративна складова реалізується у процесі тренінгу як узгодження когнітивних, емоційних, ціннісних, смисложиттєвих та інших параметрів особистості, які структуруються у несуперечливу систему сприйняття себе у новій психологічній та статусній ситуації.

Варто зауважити, що означені завдання реалізуються не лінійно, а імпліцитно включені у весь процес тренінгового заняття. Кожна сесія у тій чи іншій мірі має виконувати функцію інформування, інтроспекції, рефлексії та взаємоузгодження.

Буда Т. Й.,

*к.е.н., доцент кафедри психології
та соціальної роботи ТНЕУ*

Крамар Л. Б.,

вчитель вищої категорії ТЗОШ №18

ОСВІТА ЯК ЧИННИК ФОРМУВАННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОГО ПРАЦІВНИКА

Порівняно з іншими категоріями населення молодь, виходячи на ринок праці, значно програє не лише через відсутність досвіду практичної роботи, що є основною вимогою при найманні на роботу, а й через відсутність чітких соціальних орієнтирів. Якісна робоча сила – це насамперед працівники, які мають високий рівень освіти, високу мотивацію до праці, саморозвитку, прагнення та готовність підвищувати свої професійні знання та навички, а тому працюють за професією як за покликанням і почуваються достатньо конкурентоспроможними на ринку праці.

Загалом конкурентоспроможність молоді формується завдяки впливу низки чинників, які підвищують чи знижують її. На підвищення конкурентоспроможності впливають: правильно обрана професія, висока мобільність, швидка адаптованість, висока здатність до самонавчання і готовність до змін та