

УДК 159.944.4:37.091.322

DOI <https://doi.org/10.32840/2663-6026.2019.6-1.28>**М. С. Панов**кандидат психологічних наук,  
доцент кафедри спеціальної педагогіки та спеціальної психології  
КЗВО «Хортицька національна навчально-реабілітаційна академія»  
Запорізької обласної ради

## СТРУКТУРА ПРОФЕСІЙНОЇ РЕАДАПТАЦІЇ ОСОБИСТОСТІ

У статті обґрунтовано структуру професійної реадaptaції особистості. Мета дослідження полягала у визначенні соціально-психологічних та освітніх чинників професійної реадaptaції. Для збору статистичних даних використано комплекс емпіричних методів, зокрема таких, як: спостереження, експертні інтерв'ю, шкалування й ранжування для виокремлення компонентів структури. Популяцію для експертного інтерв'ю склали 129 працівників центрів зайнятості у містах Київ, Вінниця, Житомир та 127 викладачів та адміністраторів програм перекваліфікації відділів післядипломної освіти трьох закладів вищої освіти. Було укладено відповідний опитувальник, який складався з трьох блоків: соціального, психологічного та освітнього, і включав запитання відкритого та закритого типів. Для підвищення валідності результатів опитування перед розробленням опитувальника було проведено детальний огляд наукової літератури з відповідної теми. Під час аналізу відповідей використовувався додаток Textalyser. Для аналізу кількісних даних їх було зведено у таблицю, у відсотках та обчислено із застосуванням статистичного методу Chi-Square. Окрім зазначеного, застосовувалась стратегія порівняння даних між собою, триангуляція джерел даних і метод валідації дослідження. З'ясовано, що структура професійної реадaptaції особистості є полівекторним утворенням і включає психологічний соціальний та освітній блоки. Найвагомим у структурі є психологічний блок (компонент), на другому місці – освітній блок, а на третьому – соціальний блок. Психологічний блок складається з факторів, мотивів, стимулів і стратегій. Освітній блок включає компетенції та формат організації перенавчання. До соціального блоку увійшли такі фактори, як: взаємодія з оточенням і соціальний бенчмаркінг. Відповіді респондентів можна вважати варіативними (вимірюваними показниками), що дає нам можливість розробити методичні заходи, хід і процедуру подальшого дослідження та критерії й рівні сформованості професійної реадaptaції особистості. Перспективи подальших досліджень полягають у науковому обґрунтуванні показників, критеріїв і рівнів сформованості професійної реадaptaції особистості.

**Ключові слова:** професійна реадaptaція, особистість, структура професійної реадaptaції, чинники професійної реадaptaції.

**Постановка проблеми.** Вивчення проблеми професійної реадaptaції особистості, її структурних компонентів із метою пошуку шляхів полегшення переживань особи чи проведення релевантних реабілітаційних заходів набуває особливої актуальності з огляду на трансформаційну та кризову динаміку українського суспільства та соціально-виробничих відносин. Адже з огляду на зазначене значна кількість працівників зазнають підвищеного ризику розвитку загальних психічних розладів на робочому місці через такі стресові ситуації, як-от: незахищеність, знуцання чи психологічний тиск, низьку соціальну підтримку, різне розуміння працівниками поняття справедливості та дисбаланс між вимогами роботодавця (начальника) щодо якості виконання роботи та фінансовою винагородою. До списку негативних наслідків стресів можемо включити тривожні розлади, алкогольну залежність й розлади, пов'язані із залежністю, суїцидальну ідею та депресію (LaMontagne *et. al.*, 2014). Щоб запобігти подальшому самозаподіяння шкоди працівнику та навчити його керувати собою шля-

хом зміцнення здоров'я, за допомогою професійної психології, психології управління з фокусом на позитив, психіатрії та професійної медицини, фахівці використовують інтегрований підхід, який об'єднує впливи медицини, охорони здоров'я та психології (LaMontagne *et. al.*, 2014). У контексті зазначеного вище розуміння динаміки змін у стані працівника, на нашу думку, є неповним і невимірним, якщо чітко не визначено структуру професійної реадaptaції особистості, й потребує теоретичного аналізу й обґрунтування релевантних методологічних позицій.

Актуальні дослідження в галузі соціальної психології доводять, що розуміння соціально-психологічних чинників і стилів реагування на ситуацію професійного виключення, володіння стратегіями її вирішення є ключовим для саморегуляції та стимуляції адаптивного потенціалу особи, яка втратила роботу чи набула статусу внутрішньо переміщеної особи (Аксенченко 2018). О.Є. Блинова *et al.* (2018) пропонує вирішувати вищезокреслене завдання через застосування в контексті професійного розвитку психотехнології розвитку особи-

стості для цілеспрямованого формування в особи асертивної поведінки й особистісної мобільності ще під час навчання молоді в закладах вищої освіти. На думку Л.А. Афанасенко (2018), розроблення програм, які оптимізують професійну самоідентифікацію зазначеної категорії осіб, є також важливим кроком з огляду на акселерацію процесів саморегуляції та самореалізації (Афанасенко, 2018).

У наукових джерелах виокремлюють психологічну, соціальну, професійну й ацентричну реадaptaцію (Панов, 2018), які вирізняються своєю унікальною структурою.

**Мета статті** – обґрунтування структури професійної реадaptaції особистості.

Професійна реадaptaція (далі – ПР) особистості є складною системою, що має свою логіку і структуру. ПР розглядається як структурний елемент соціальної адаптації (реадaptaції) особистості (Бочелюк & Панов, 2019), ключовими компонентами якої психологи-науковці виокремлюють такі, як: адаптивну діяльність, адаптивну ситуацію, соціальну адаптацію, мотивацію успіху, адаптивні бар'єри, стратегію адаптації, адаптаційний потенціал, адаптаційну систему (Аксенченко, 2018; Блинова *et al.*, 2018). Окрім того, ПР є залежною від внутрішнього стану особи та зовнішнього середовища – змінених вимог сфери професійної діяльності, що, у свою чергу, формують перелік соціально-психологічних та освітніх чинників професійної реадaptaції (Johansson *et al.*, 2018).

Оскільки виявлені нами структури професійної реадaptaції особистості під час огляду наукових джерел (Аксенченко, 2018; Панов, 2018; Johansson *et al.*, 2018), на нашу думку, не повною мірою відображають полівекторність феномена професійної реадaptaції особистості, ми вирішили розширити фокус охоплення вивчення цієї проблеми і використали комплекс емпіричних методів, зокрема таких, як: спостереження, експертні інтерв'ю, шкалування, й ранжування для виокремлення компонентів структури, які можуть слугувати варіативними.

До участі в експертному інтерв'ю було залучено 129 працівників центрів зайнятості у містах Київ (Київський міський центр зайнятості), Вінниця (Вінницький обласний центр зайнятості), Житомир (Житомирський обласний центр зайнятості) і 127 викладачів та адміністраторів програм перекваліфікації відділів післядипломної освіти ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», Київського національного університету будівництва і архітектури та Національного університету харчових технологій. До вибірки увійшли 50,4% жінок і 49,6% чоловіків віком від 26 до 43 років. Нами був укладений відповідний опитувальник. Для підвищення валідності результатів опитування перед розробленням опитувальника

було проведено детальний огляд наукової літератури з відповідної теми. Під час аналізу відповідей використовувався додаток *Textalyser* (n/d). Для аналізу кількісних даних їх було зведено в таблицю, у відсотках та обчислено із застосуванням статистичного методу Chi-Square. Окрім зазначеного, застосовувалась стратегія порівняння даних між собою (Yin, 2014), триангуляція джерел даних (Yin, 2014; Stake, 1995, Merriam, 1998) та метод валідації дослідження (Stake, 1995).

Опитувальник складався з трьох блоків: соціального, психологічного та освітнього, і включав запитання відкритого та закритого типів. Перелік запитань наведено нижче.

#### **Соціальний блок запитань:**

1. Що найчастіше стає причиною для зміни професії чи професійного апгрейду?

а) втрата роботи б) бажання мати вищу зарплату в) зміна пріоритетів г) інша причина (вказіть, яка саме)

2. З якими проблемами зіштовхується особа під час професійної реадaptaції?

3. Як особа вирішує проблеми, з якими вона зіштовхується?

Психологічний блок запитань:

4. Які психологічні фактори впливають на адаптивну здатність осіб, які звертаються до вас із проблемою щодо необхідності реадaptaції?

5. Які мотиватори забезпечують успіх у досягненні результату у професійній реадaptaції?

6. Що стимулює подолання адаптивних бар'єрів?

7. Що формує стратегію адаптації?

Освітній блок запитань:

8. Формування яких навичок (компетенцій) ви вважаєте пріоритетним для успішної професійної реадaptaції?

9. Який формат організації навчальної діяльності ви вважаєте оптимальним для успішної професійної реадaptaції?

Розподіл відповідей респондентів подано в таблиці нижче (див. табл. 1).

Обчислення значень для визначення статистичної ваги блоків опитувальника – соціального (С), психологічного (П) та освітнього (О) – за допомогою статистичного методу Chi-Square є більшим, ніж значення таблиці на 0.05, що підтверджує значущість відповідей і представлений у таблиці 2 (див. табл. 2).

Отже, відповідно до таблиці 2 виокремлені нами блоки професійної реадaptaції за вагою розподілилися так: першочерговим є психологічний блок (компонент), на другому місці – освітній блок, а на третьому – соціальний блок.

Вищезазначене дає нам змогу візуалізувати структуру професійної реадaptaції особистості (див. рис. 1).

Таблиця 1

## Розподіл відповідей респондентів на запитання опитувальника (n=256)

№	Запитання	Відповіді респондентів/фактори	% респондентів
1.	Що найчастіше стає причиною для зміни професії чи професійного аперейду?	втрата роботи	32
		бажання мати вищу зарплату	25
		зміна пріоритетів	12
		зміна фізичного статусу (інвалідність, участь у бойових діях тощо)	7
		зміна професійної ролі	11
		технологізація професійної діяльності	13
2.	З якими проблемами зіштовхується особа під час професійної реадaptaції?	психологічний тиск у родині	33
		невизначеність	37
		виключеність із соціального життя	18
		випрацювання нової моделі поведінки	12
3.	Як особа вирішує проблеми, з якими вона зіштовхується?	вольова регуляція	53
		звернення до компетентних служб допомоги	24
		встановлення нових соціальних зв'язків	33
4.	Які психологічні фактори впливають на адаптивну здатність осіб, які звертаються до вас із проблемою щодо необхідності реадaptaції?	особистісний адаптивний потенціал	41
		готовність до змін	33
		мотивація	12
		мотив самореалізації	6
		емоційна регуляція	5
5.	Які мотиватори забезпечують успіх у досягненні результату у професійній реадaptaції?	активність особистості	74
		пізнавальний мотив	18
		мотив взаємодії	7
		мотив самореалізації	21
6.	Що стимулює подолання адаптивних бар'єрів?	потреби і інтереси	53
		похвали оточення	41
		оцінка власного результату	6
7.	Що формує стратегію адаптації?	компенсаторні дії	63
		готовність бути ініціаторами змін	8
		комунікативні здібності	29
8.	Формування яких навичок ви вважаєте пріоритетним для успішної професійної реадaptaції?	комунікативні	20
		самоосвіти	86
		рефлексії	4
9.	Який формат організації навчальної діяльності ви вважаєте оптимальним для успішної професійної реадaptaції?	змішаний	10
		дистанційний	4
		проектно-тренінговий	43
		консультаційний	14
		індивідуалізований	29

Таблиця 2

## Розподіл відповідей респондентів на запитання опитувальника за вагою (n=256)

№	Блоки	Респонденти	Так	TSE	Ні	Усього	$\chi^2$
1.	Соціальний	Працівники центрів зайнятості	94	03	32	129	41.69*
		Викладачі / адміністратори	83	21	23	127	30.79*
2.	Психологічний	Працівники центрів зайнятості	103	02	24	129	55.85*
		Викладачі / адміністратори	125	01	11	127	42.89*
3.	Освітній	Працівники центрів зайнятості	116	05	08	129	42.0*
		Викладачі / адміністратори	121	02	04	127	7.60*

\* Значущі складники:  $df=2$ ;  $p=0,05$ ; Значення таблиці = 5.991

Отже, вищеописане дослідження дало нам можливість змодельовати структуру професійної реадaptaції особистості. Відповіді респондентів / фактори (див. табл. 1) можна вважати варіативними (вимі-

рюваними показниками), що дає нам змогу розробити методичні заходи, хід і процедуру подальшого дослідження, а також критерії й рівні сформованості професійної реадaptaції особистості.



Рис. 1. Структура професійної рееадаптації особистості

**Висновки.** Структура професійної рееадаптації особистості є полівекторним утворенням і включає психологічний соціальний та освітній блоки. Найвагомим у структурі є психологічний блок (компонент), на другому місці – освітній блок, а на третьому – соціальний блок. Психологічний блок складається з факторів, мотивів, стимулів і стратегії. Освітній блок включає компетенції та формат організації перенавчання. До соціального блоку увійшли такі фактори, як: взаємодія з оточенням і соціальний бенчмаркінг. Перспективи подальших досліджень полягають у науковому обґрунтуванні показників, критеріїв і рівнів сформованості професійної рееадаптації особистості.

#### Література:

1. Аксенченко К.Б. Соціально-психологічні чинники професійної рееадаптації безробітних в умовах сучасного соціуму : дис. ... канд. псих. наук : 19.00.05 – соціальна психологія; психологія соціальної роботи. Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля МОН України. Северодонецьк, 2018.
2. Афанасенко Л.А. Психологічні основи програми оптимізації професійної самоідентифікації безробітних осіб. *Теоретичні і прикладні проблеми психології*. 2018. № 2. С. 22–30. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Tppp\\_2018\\_2\\_5](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Tppp_2018_2_5).
3. Блинова О.Є., Бабатіна С.І., Дудка Т.М., Одінцова А.М., Мойсеєнко В.В., Попович І.С., Ревенко С.П., Олейник Н.О., Крупник І.Р., Крупник Г.А., Чиньона І.І. Соціокультурні та психологічні вектори становлення особистості : колективна монографія / відпов. ред. Блинова О.Є. Херсон : Вид-во ФОП Вишемирський В.С., 2018. 428 с.
4. Бочелюк В.Й., Панов М.С. Діагностика рееадаптаційного потенціалу особистості: методологічний аспект. *Вісник ХНПУ імені Г.С. Сковороди. Психологія*. Вип. 60. 2019. DOI: <https://doi.org/10.34142/23129387.2019.60.01>.
5. Панов М.С. Професійна рееадаптація в контексті соціальної мобільності особистості. *Psychological Prospects Journal*. 2018. Вип. 31. С. 10–21. DOI: <https://doi.org/10.29038/2227-1376-2018-31-234-253>.
6. Johansson A., Fristedt S., Boström M. & Björklund A. The Use of Occupational Adaptation in Research: A Scoping Review. *Occupational Therapy In Health Care*. 2018. No 32:4. P. 422–439. DOI: 10.1080/07380577.2018.1526433.
7. LaMontagne A.D., Martin A., Page K.M., Reavley N.J., Noblet A.J., Milner A.J., Keegel T., Smith P.M. Workplace mental health : developing an integrated intervention approach. *BMC Psychiatry*. 2014. No 14. P. 131. DOI: 10.1186/1471-244X-14-131.
8. Merriam S.B. *Qualitative Research and Case-study Applications in Education*. San Francisco, CA : Jossey-Bass, 1998.
9. Stake R.E. *The Art of Case-Study Research*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications, 1995.
10. Textalyser (n/d). URL: <http://textalyser.net>.
11. Yin R.K. *Case study research: design and methods (5<sup>th</sup> ed.)*. Thousand Oaks, 2014. CA: Sage.

**Panov M. S. Structure of occupational re-adaptation of a person**

*In the article substantiates the structure of professional re-adaptation of a person. **Purpose.** The purpose of the study was to identify socio-psychological and educational drivers of professional re-adaptation. **Methods.** A set of empirical methods have been used to collect statistical data. They were as it follows: observation, expert interviews, scaling, and ranking to specify the components of the structure. The population for the expert interview were 129 employees of employment centers in the cities of Kyiv, Vinnytsia, Zhytomyr and 127 teachers and administrators of the programs of re-training of the departments of postgraduate education of three higher education institutions. A questionnaire consisting of three blocks like social, psychological, and educational was designed and it included open and closed-ended questions. In order to increase the validity of the survey results, a detailed review of the scientific literature on the relevant topic was conducted before designing the questionnaire. Textalyser web tool was used to analyze the respondents' answers. To analyze the quantitative data, they were consolidated in a table, in percentages, and calculated using the Chi-Square statistical method. In addition, this study used a data comparison strategy, triangulation of data sources, and a validation method. **Results.** It has been found that the structure of professional re-adaptation of a person is a polyvector phenomenon and includes psychological social and educational blocks. The most important block in the structure is the psychological block (component), in the second place it goes the educational block, and in the third place, it is the social block. The psychological block is made up of factors, motives, incentives and strategy. The educational unit includes the competencies and format of the retraining process. The social block includes factors such as engagement with the environment and social benchmarking. **Conclusions.** Respondents' answers can be considered variables (measurable indicators), which allows us to develop methodological procedure for further research, and specify the criteria and levels of professional re-adaptation of the personality. The prospects for further research are to scientifically justify the indicators, criteria and levels of professional re-adaptation of the individual.*

**Key words:** professional re-adaptation, personality, structure of occupational re-adaptation, factors of professional re-adaptation.