

Молід Катерина Володимирівна,
магістрант кафедри креативних індустрій та соціальних інновацій,
Національний університет «Чернігівська політехніка»,
м. Чернігів, Україна
науковий керівник, **Філіпович Вікторія Миколаївна,**
кандидат психологічних наук,
Національний університет «Чернігівська політехніка»
м. Чернігів, Україна

ФОРМУВАННЯ САМОРЕГУЛЯЦІЇ ЯК ПРОФЕСІЙНО ВАЖЛИВОЇ ЯКОСТІ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ

В процесі формування саморегуляції велику роль має самоосвіта - спеціально організована, систематична пізнавальна діяльність на основі засвоєння знань, які спрямовані на досягнення певних особистих та (або) суспільно значущих цілей [4, с. 16].

Слід зазначити, що складні процеси, що відбуваються в нашій країні, постійно породжують нові соціальні проблеми, і, отже, нові соціальні технології. Як от, наприклад, продовжується під час COVID-19, коли люди зіткнулися із дистанційним навчанням та роботою, що викликало свої перші складнощі і знайшли своє відображення в стресових ситуаціях, які дуже часто доводиться вирішувати соціальним працівникам [1, с. 26].

Поле діяльності фахівця з соціальної роботи величезне. Професійна діяльність є багаторівневою та неоднорідною, що напряму залежить від формування саморегуляції. Тільки з цієї причини вона характеризується як багатофункціональна. Фахівець із соціальної роботи, у якого не достатньо життєвого досвіду та знань, стежить за ходом останніх розробок, інноваційних методів та технологій у сфері соціальної роботи, але згодом може виявитися некомпетентним, професійно неспроможним, що приводить до стресу, адже його рівень саморегуляції може бути низьким [8, с. 101].

Слід зазначити, що більшість працівників не мають спеціальної професійної освіти, що може негативно впливати на ефективність роботи установи та соціальної сфери загалом. Процес самоосвіти - це головний шлях становлення професійних навичок фахівця із соціальної роботи, його поліпшення професійної діяльності. Ось чому самоосвіта - це засіб підтримки професійної компетентності, найважливіша умова функціонування людини як активної особистості та формування її професійної саморегуляції.

Це повинно тривати стільки ж скільки триває професійна діяльність соціального працівника, адже на протязі життя постійно виникають нові стресові умови. Під час професійної самоосвіти, важливо її підтримувати та розвивати навички, які були набуті раніше за роки здобуття професійно-технічної освіти [3, с. 43].

Професіонал із соціальної роботи повинен добре володіти арсеналом умінь, навичок, володіти глибокими знаннями в даній галузі соціальної сфери та вміти себе контролювати, адже від його саморегуляції залежить багато ситуацій з

іншими людьми. Знання теорії, методології та технології соціальної роботи та вміння професійно їх застосовувати у поєднанні з відповідними рисами особистості, якостями та властивостями можна розглядати як готовність до професійної діяльності та формування саморегуляції як особистості.

Специфіка професійної діяльності в галузі соціальної роботи така, що основою цієї діяльності має бути потреба допомогти людям, полегшити їх існування, підтримувати самооцінку людини і розвивати її особисту та соціальну відповідальність [9, с. 18].

Проблемне поле соціальної роботи величезне і поглинає все різноманіття життєвих ситуацій і зіткнень людей різного віку та соціального статусу, тому не тільки знання, а і сформована саморегуляція соціального працівника допомагає вирішити питання більш адекватно. Проблемне поле соціального працівника певного закладу формується на основі реального суспільного ладу, специфіки контингенту закладу, його відомчого підпорядкування, типу, а також професійного багажу соціального працівника [2, с. 18].

Безперервна самоосвіта та самовиховання професіонала задля саморегуляції полягає у формуванні необхідних для його професійної діяльності суспільно-цінних якостей. Рівень їх формування і визначає потребу самовиховання та самоосвіти, становлення саморегуляції.

Люди не народжуються з готовим набором якостей, знань і вмінь, які необхідні для соціальної роботи. Єдиний спосіб стати професіоналом - це самоосвіта, самовиховання та робота над саморегуляцією в професійній діяльності.

Індивідуальне самовиховання та самоосвіта соціального працівника залежить від його інтелектуального, емоційного та вольового рівня розвитку як особистості. Нескінченне різноманіття індивідуальних відмінностей, об'єктивні умови життя, час, необхідний для накопичення досвіду та оволодіння самоосвітою як особливим видом діяльності, робить цей процес досить складним, іноді суперечливим, але надзвичайно необхідним для постійного самовдосконалення [5, с. 21].

Соціальні служби та органи соціального захисту населення активно займаються підвищенням кваліфікації соціальних співробітників, якщо вони мають глибоку мотивацію до виконання професійної соціальної роботи та прагнення до неї. Самовдосконалення у сфері соціального захисту населення формує високу саморегуляцію працівника [9, с. 35].

Представники з високим ступенем сили нервових процесів виявляють більшу стійкість до значних психоемоційних навантажень, тоді як із середнім та низьким, суб'єкти, що викликають стрес, зі слабкою нервовою системою, демонструють високу ефективність діяльності, іноді навіть випереджаючи окремих людей із сильною нервовою системою. З подальшим зростанням інтенсивності діяльності, зростанням значимості результату праці спостерігається зниження ефективності діяльності у осіб зі слабкою нервовою системою. Водночас у представників сильного типу в таких умовах мобілізуються ресурси і, як наслідок, ефективність діяльності зростає. Крім того, екстремальність ситуації є постійним фоном у професії соціального працівника [6, с. 59].

Процес самовиховання та самоосвіти фахівця в соціальній роботі буде достатньо ефективним лише в тому випадку, якщо працівник сам буде прагнути до свого подальшого розвитку. Розвиток професійно значущих якостей може покладатися тільки на бажання самого працівника, його бажання бути професіоналом у своїй роботі. Цей аспект буде впливати позитивно на роботу закладу в цілому. Так як спеціаліст, який розвивається сам, як професіонал, використовує нові джерела у формах роботи, то і інструменти для саморегуляції може використовувати якісь свої.

Критеріями соціально стабільної особистості при саморегуляції є [3, с. 324]:

1. Орієнтація суспільної діяльності, що проявляється у моральній діяльності та поведінці;
2. Ступінь залучення до різних видів діяльності, ефективність участі у провідній діяльності;
3. Готовність свідомо актуалізувати вимоги нормативної моралі;
4. Характер потреби-мотиваційної структури, пробудження до реалізації суспільно значущих та особистісно-цінних цілей;
5. Добросовісність та відповідальність.

Саморегуляція, а також соціальна стійкість, є складною багатовимірною концепцією і включає когнітивні та особистісні характеристики. Серед компонентів саморегуляції варто відзначити соціальну відповідальність, гнучкість, стресостійкість, контроль над імпульсивним настроєм та оптимізм як особистісні характеристики, найбільш пов'язані із соціальною стабільністю особистості. Соціальна відповідальність розуміється як «здатність ідентифікувати себе як члена соціальної групи і бути корисним членом суспільства» [1, с. 198].

Тому було визначено, що саморегуляція є важливим засобом розумового та морально-правового самовдосконалення особистості соціального працівника, становлення його як фахівця в цілому. Зрозуміло, що якнайкраще забезпечити ефективність діяльності в критичних, психологічно складних обставинах може лише комплексна професійна підготовка соціального працівника, не тільки правова чи економічна, але й психологічна, яка спрямована на формування навичок саморегуляції та самоконтролю.

Список використаних джерел

1. Буркало Н. І. Психологічні особливості емоційного інтелекту. Психологічний журнал. 2019. С. 34-49.
2. Гамезо, М. В. Общая психология. Учебно-методическое пособие. М. В. Гамезо, В. С. Герасимова, Д. А. Машурцева, Л. М. Орлова; Под общ. ред. М. В. Гамезо. Москва. Осъ-89, 2007. 352 с.
3. Домбровська Г. П. Аутстафінг – інструмент в управлінні персоналом. Г. П. Домбровська, І. О. Геращенко. URL : <http://www.kpi.kharkov.ua> (дата звернення: 11.09.2021).
4. Дорош І. М. Забезпечення необхідного рівня стресостійкості працівників підприємства на етапі їх працевлаштування. Теорія і практика економіки та управління промисловими підприємствами. № 1(17). 2015. С. 90-94.
5. Зязюн І. А. Духовна еліта у суспільстві: інтелігентність і громадськість. Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти. за ред. Л. Тавжнянського та О. Романовського. Харків. НТУ «ХПІ», 2003. Вип. 1 (5). С. 32-41.

6. Кремень В. Г. Філософія людиноцентризму в стратегіях освітнього простору. Київ: Педагогічна думка, 2008. 424 с.
7. Кибанов Л. Л. Управление персоналом организации. Отбор и оценка при найме, аттестации. Л. Л. Кибанов, И. Б. Дуракова. Москва. ИНФРА-М, 2008. 342 с.
8. Комаревцева, И.В. Психологические особенности профилактики синдрома эмоционального выгорания у педагогов системы специального образования. Дис. канд. психолог. Наук. И.В. Комаревцева. Ставрополь, 2014. 172 с.
9. Кудінова М. С. Концепт стресостійкості у сучасному психологічному дискурсі. Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія Психологічні науки. Випуск 6. Том 2. 2016. С. 48-53.

Мороз Наталія Вікторівна,
директор наукової бібліотеки,
Національний університет «Чернігівська політехніка»,
м. Чернігів, Україна

СЕРВІСИ ТА ТЕХНІЧНІ МОЖЛИВОСТІ НАУКОВОЇ БІБЛІОТЕКИ НАЦІОНАЛЬНОГО УНІВЕРСИТЕТУ «ЧЕРНІГІВСЬКА ПОЛІТЕХНІКА»

В умовах трансформаційних змін соціального середовища постають нові виклики перед бібліотекою. Із середовища, яке фактично виконувало функцію книгосховища, вона перетворюється на сучасний інформаційно-просвітницький хаб. Багатоаспектні наукові напрацювання та практичний досвід щодо переформатування бібліотек засвідчують, що сучасна бібліотека повинна задовольняти зростаючі інформаційні потреби користувачів, відповідати новим умовам інформаційного суспільства та перетворюватися на сучасний соціокультурний простір [1, с. 26].

Особливого значення в цьому процесі набувають наукові бібліотеки, які діють на базі закладів вищої освіти. Розгалуженим комплексом відділів та секторів, які надають читачам різноманітні бібліотечні послуги є Наукова бібліотека Національного університету «Чернігівська політехніка» [3]. Багатство фонду, широкий доступ до інтернет-ресурсів і розвинуте дистанційне індивідуальне інформаційне обслуговування – три головні чинники, які зміцнюють життєздатність бібліотеки ЗВО в сучасних умовах.

В нашій розвідці ставимо мету проаналізувати новітні тенденції у розвитку Наукової бібліотеки НУ «Чернігівська політехніка», які сприяють інноваційним процесам у закладі вищої освіти.

В організації роботи НБ НУ «Чернігівська політехніка» можна виділити три основні принципи, які визначають інноваційність її роботи:

- 1 – системний підхід,
- 2 – доступність та відкритість для користувачів,
- 3 – широке застосування електронно-інформаційних ресурсів.

Системний підхід застосовується в усіх напрямках діяльності бібліотеки. Але, перш за все, слід відзначити його використання до оновлення