

Таким образом можно отметить, что тревожность на каждом этапе возрастного развития специфична, тревожность как устойчивая личностная черта формируется только в подростковом возрасте.

#### Список использованной литературы:

1. Климова, Ю. Нарисуй свой страх (Как избавить детей от чувства страха) / Ю. Климова // *Семья и школа*. – 1999. – № 9. – С. 18–19.
2. Прихожан, А.М. Психология тревожности: дошкольный и школьный возраст / А.М. Прихожан. – СПб.: Питер, 2009. – С. 9.
3. Айзенк, Х. Психологические теории тревожности / Х. Айзенк // *Тревога и тревожность* / под ред. В. М. Астапова. – СПб.: Питер, 2001. – С. 224-247.
4. Астапов, В.М. Тревожность у детей / В.М. Астапов. – 2-е изд. – СПб.: Питер, 2004. – С. 224.
5. Никифоров, Г.С. Психология здоровья / Г.С. Никифорова. – СПб. Питер, 2006. – 607 с.
6. Богомаз, С.Л. Проблема самосознания и познания других у старшеклассников / С.Л.Богомаз // *Психология личности: новые подходы в исследовании [Электронный ресурс]: сборник науч. статей* / [под общ. ред. С. Л. Богомаза]. – УО "ВГУ им. П. М. Машерова". – Витебск: Изд-во УО "ВГУ имени П. М. Машерова", 2004. – С.17–31. – Режим доступа: URL: <https://rep.vsu.by/handle/123456789/1750>. – Дата доступа: 27.09.2023.

**Ганкович А.А.**, старший преподаватель  
**Милашевич Е.П.**, старший преподаватель  
**Поташева Ю.Л.**, старший преподаватель  
[love.kafedra@mail.ru](mailto:love.kafedra@mail.ru)

*ВГУ имени П.М. Машерова, г. Витебск, Республика Беларусь*

УДК 316.61:331.101.264.2-057.21:005.32

### ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ АДАПТАЦИЯ СПЕЦИАЛИСТОВ: ОТ ТЕОРИИ К ПРАКТИКЕ

Статья посвящена проблеме реализации подходов к психологической адаптации специалистов. Цель статьи – презентация разработки научных основ психологической адаптации специалистов оперативных должностей, как основы программы коррекционно-развивающего тренинга «Психологическая адаптация специалиста при подготовке к назначению на оперативную должность»

Ключевые слова: адаптация специалистов, психологическая адаптация, тренинг адаптации.

### PSYCHOLOGICAL ADAPTATION OF SPECIALISTS: FROM THEORY TO PRACTICE

The article is devoted to the problem of implementing approaches to psychological adaptation of specialists. The purpose of the article is to present the development of the scientific foundations of psychological adaptation of specialists in operational positions, as the basis of the correctional and developmental training program "Psychological adaptation of a specialist in preparation for appointment to an operational position"

Key words: adaptation of specialists, psychological adaptation, adaptation training.

**Введение.** На сегодняшний день разработка проблемы процесса адаптации специалистов сталкивается со сложностями в понимании сущности, структуры и видов данного понятия, а также факторов, детерминирующих процесс адаптации. Существующие точки зрения по вопросам адаптации человека можно условно разделить на два подхода: обобщенное понимание адаптации (в широком смысле) и специфическое рассмотрение адаптации (в узком смысле). В профессиональной деятельности мы рассматриваем адаптацию как психологическое состояние человека, связанное с отождествлением личных интересов с интересами организации, а также как приобретение новых знаний, умений, навыков в процессе выполнения стоящих перед работником задач в процессе труда.

В психологическом плане (в узком смысле) адаптация сотрудников отражает направленность на снятие напряженности, возникающей вследствие отсутствия необходимого опыта выполнения требуемых функций и задач.

В работе О.В. Краснова психологическая адаптация трактуется как процесс организации социального взаимодействия и личностного развития, который состоит из нескольких блоков:

- адаптация работника к особенностям социально-психологического климата и атмосферы в рабочей группе;
- адаптация сотрудника к особенностям профессиональной деятельности;
- развитие личностного ресурса специалиста [1].

Необходимо учитывать и тот факт, что процесс психологической адаптации происходит непрерывно и может вызвать определенные трудности для человека в профессиональной деятельности. Например, ожидания специалиста в отношении работы не соответствуют реальному состоянию дел; специалист переоценивает свои возможности и недооценивает сложность, ответственность предстоящей работы; дисгармоничные отношения в рабочей группе; недостаток практической подготовки сотрудника; неадекватные представления о специфике труда.

В связи с этим мы считаем актуальным исследование проблем психологической адаптации специалистов (в частности, при подготовке к назначению на оперативную должность) и создание научно-методических рекомендаций по психологическому сопровождению адаптивных процессов работников в организации.

Цель статьи – презентация разработки научных основ психологической адаптации специалистов оперативных должностей, как основы программы коррекционно-развивающего тренинга «Психологическая адаптация специалиста при подготовке к назначению на оперативную должность».

**Материал и методы.** В качестве теоретической основы представляемой разработки выступали работы следующих авторов: Т.В. Беленченкова, А. Белякова, Е.Е. Казанцева, О.В. Краснов, С.И. Макшанов и другие. Мы рассматриваем процесс психологической адаптации специалистов оперативных должностей по следующим этапам:

Первый этап – вводный (ознакомительный). Цель этого этапа – введение в систему взаимодействия с рабочей группой и особенностями клиентов, получающих услуги. На первом этапе сотрудник должен пройти входную психологическую диагностику и получить психологический инструктаж.

Второй этап – обучающий. Состоит в реализации программы «Эффективные адаптивные техники в профессии». Адаптация и обучение персонала – два взаимосвязанных процесса профессионального развития персонала. Целью этого этапа является психологическая профилактика (лекции, беседы) и практическая подготовка специалистов через тренинговые формы работы, направленные на повышение эффективности самоконтроля и саморегуляции, мотивации, самоактуализации в профессиональной деятельности.

Третий этап – актуализирующий, характеризуется полным приспособлением, успешным выполнением должностных обязанностей, становлением полноправным участником трудовой группы. Цель этого этапа – выявление факторов, обеспечивающих перенос знаний и умений, полученных в тренинге, на рабочее место. Проведение мониторинга адаптационной успешности.

**Результаты и их обсуждение.** Началом психологического сопровождения адаптационных процессов является входная психологическая диагностика, которая может проводиться для претендентов на оперативную должность в организации в групповом и индивидуальном плане. Важным моментом на данном этапе, мы считаем проведение психологического инструктажа, в рамках общего инструктажа, который обычно используется в процессе обучения нового сотрудника и постепенно, с приоб-

ретенением работником опыта, заменяется на другие формы взаимодействия, где специалист пользуется большей самостоятельностью и свободой. Можно выделить и общие правила для ускорения психологической адаптации: достаточно быстрое построение оптимальных отношений с коллегами по рабочей группе, понимание сущности профессиональной деятельности и изучение требований к ее выполнению, создание установки у работника на качественное и своевременное выполнение профессиональных обязанностей.

Результаты входной психодиагностики и сама практика показывают, что при типичных условиях деятельности один работник быстро овладевает необходимыми профессиональными умениями, а другой испытывает затруднения и сложности при выполнении трудовых операций. Такому сотруднику необходима дополнительная подготовка и сопровождение его трудовой деятельности. Одним из путей обеспечения быстрой и адекватной адаптации к новой должности может выступать тренинг.

Основной целью тренинга «Психологическая адаптация специалиста при подготовке к назначению на оперативную должность» является совершенствование навыков и умений работника, ведущих к его развитию и более эффективной адаптации, а также формирование не только поведенческих, но и умственных навыков и умений, в широком смысле – навыков самопознания и саморазвития. Ожидаемые результаты от проведения тренинговой работы это повышение адаптационных возможностей психики, активизация личностных ресурсов специалиста и совершенствование коммуникативных навыков, умений делового общения.

Представляя микродизайн тренинга, мы описываем в нем два основных модуля: «Тайм-менеджмент оператора» и «Оптимизация деловой коммуникации». Первый модуль тренинговой программы направлен на расширение представлений специалиста о возможностях построения индивидуального тайм-менеджмента и развитие компетентности во времени, как умения соотносить, согласовывать свое персональное время со временем других людей, своей работы и организации. Кроме того, обращается внимание на формирование стрессоустойчивости специалиста и освоение методов самодиагностики с целью познания особенностей эмоциональных состояний, причин их возникновения; овладение методами, приемами оказания помощи в ситуациях профессионального стресса самому себе и другим сотрудникам.

Для решения задач оптимизации деловой коммуникации специалистов, мы считали необходимым создание системы упражнений направленных на формирование социально-личностных компетенций: быть способным к социальному взаимодействию; обладать умением строить межличностные коммуникации; иметь навык работы в команде; логично, аргументированно и ясно строить речевые конструкции. Специалисту важно овладеть психологией делового общения, так как это динамично развивающееся направление современной психологической науки на пересечении социальной психологии, психологии личности, конфликтологии, менеджмента и активно реализующее научные достижения в практической психологии [2].

Данный тренинг предполагает также овладение работником системой соответствующих психологических приемов, повышающих эффективность его адаптивности и, следовательно, качество профессиональной деятельности.

**Заключение.** Необходимо подчеркнуть, что психологическая адаптации характеризуется системой объективных и субъективных признаков, оценка которых позволяет сделать вывод об успешности психологической адаптации работника, конкретизировать проблемы и принять решение о необходимых корректирующих мероприятиях для сотрудника. В настоящее время перед руководителями постоянно возникает необходимость оптимизации адаптационного процесса, формирования эффективной системы адаптации, включающей совокупность мероприятий, которые бы позволили работнику предприятия успешно войти в новую должность с минимумом потерь, как

для себя, так и для организации. Адаптация является одним из элементов системы управления персоналом организации, и ее результаты в значительной мере влияют на эффективность всей системы и трудовой деятельности.

#### Список использованной литературы:

1. Краснов, О.В. Психологическая адаптация социального работника в социальном обслуживании / О.В. Краснов // Психологические науки: теория и практика: материалы IV международной научной конференции (г. Москва, ноябрь 2015г.).- Москва: Буки-Веди, 2015. – С.22–25.
2. Психология делового общения : учеб.-метод. комплекс по учеб. дисциплине для спец. (направление специальности) 1-21 05 02-03 "Русская филология (деловая коммуникация). Языкознание" / сост. Е. П. Милашевич. – Витебск : ВГУ имени П.М.Машерова, 2017. – 91 с. – Режим доступа: <https://rep.vsu.by/handle/123456789/10969>
4. Ростовцева, М.В. Тренировка профессионально важных качеств оперативного персонала железнодорожных станций / М.В. Ростовцева, С.Л. Богомаз, В.А. Каратерзи, Ю.Л. Поташёва // Право. Экономика. Психология. – 2022. – № 2(26). – С. 57–63. – Режим доступа: <https://rep.vsu.by/handle/123456789/32630>.

**Герасимова В.В.\***, доцент, кандидат психологических наук  
leto2301@mail.ru

**Бадриева Р.Р.\*\***, директор школы, кандидат экономических наук  
rina.73-22@mail.ru

*\*Казанская государственная медицинская академия – филиала Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования «Российская медицинская академия непрерывного профессионального образования» Министерства здравоохранения Российской Федерации, г. Казань, Республика Татарстан*

*\*\*МАОУ «Средняя общеобразовательная школа № 18 с углубленным изучением английского языка» Вахтитовского района г. Казани, Республика Татарстан*

УДК 159.9

### **ПОЛИЛИНГВАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ И БИО-ПСИХО-СОЦИО-ДУХОВНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ЧЕЛОВЕКА И ОБЩЕСТВА КАК ИНТЕГРАЛЬНЫЙ ИНСТРУМЕНТ ФОРМИРОВАНИЯ ФУНДАМЕНТА ЛИЧНОСТИ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ САМООПРЕДЕЛЕНИИ И САМОРАЗВИТИИ**

Статья посвящена проблеме профессионального самоопределения современных представителей молодого поколения. В ней представлен потенциал применения полилингвального образования и проектной деятельности в предпрофильной подготовке, реализуемой на основе био-психо-социально-духовной научной парадигмы в условиях общеобразовательной организации. Интеграция указанных конструктов, способствует нивелированию присутствующих тенденций расщепления в самоосознании, поведении, отношениях, представлений об окружающей действительности, способствует актуализации фундамента личности в профессиональном самоопределении и саморазвитии.

Ключевые слова: полилингвальное образование, био-психо-социально-духовная парадигма, фундамент личности, профессиональное самоопределение, саморазвитие

### **MULTILINGUAL EDUCATION AND BIO-PSYCHO-SOCIO-SPIRITUAL ORGANIZATION OF A PERSON AND SOCIETY AS AN INTEGRAL TOOL FOR THE FORMATION OF THE FOUNDATION OF PERSONALITY IN PROFESSIONAL SELF-DETERMINATION AND SELF-DEVELOPMENT**

The article is devoted to the problem of professional self-determination of representatives of the modern young generation. It presents the potential for the application of multilingual education and project activities in pre-professional training, implemented on the basis of the bio-psycho-socio-spiritual