

АДАПТАЦІЯ СТУДЕНТІВ-ВИПУСКНИКІВ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Розглядаються проблеми, етапи і види адаптації студентів-випускників до професійної діяльності. Розкрито сутність і зв'язки між поняттями професійної самосвідомості, професійного самовизначення та професійної самореалізації студентів-випускників до трудової діяльності.

Ключові слова: професійна адаптація, професійна діяльність, професійне самовизначення, професійне становлення, професійне самореалізація.

Постановка проблеми. Нині в Україні сфера вищої освіти знаходиться на етапі модернізації, головне завдання якої – вдосконалення системи підготовки сучасних висококваліфікованих фахівців і забезпечення успішної адаптації студентів-випускників до професійної діяльності. В контексті проблем, які стосуються адаптації студентів ВНЗ до умов зміни професійного зовнішнього середовища, а саме: реформування вищої школи, розвиток інноваційних технологій навчання тощо, можна зважити на дві кардинально різні ситуації: з одного боку, реформування має полегшити адаптацію студентів до професійного середовища та діяльності, даючи можливість після закінчення навчання успішно працювати за фахом; з іншого – призводить до зростання внутрішньої психічної напруги через зміну змісту навчальної діяльності, підвищення її практичної спрямованості, зростання ролі самостійності, творчості, креативного ставлення до набуття знань, формування відповідних практичних навичок і вмій, що вимагає додаткових зусиль від особистості студента. Тому успішна адаптація до змінених соціальних умов та майбутньої професійної діяльності є нагальною проблемою для кожного випускника ВНЗ.

Стан дослідження. Актуальним проблемам адаптації молоді до нових умов життєдіяльності та взаємин у соціальній групі присвячені праці вітчизняних (В.Л. Кікоть, В.А. Петровський, О.В. Симоненко, Т.В. Серета, О.І. Гончаров, А.Д. Ерднієв, М.І. Лісіна, А.В. Фурман) та зарубіжних учених (Е. Еріксон, Д. Клаузен, З. Фройд та ін.). Питання професійної адаптації як пристосування до професійної діяльності після навчання, засвоєння професійних і соціальних функцій, активного включення в життя трудового колективу досліджували І.М. Магура,

В.С. Мерлін, В.Г. Подмарков, Г.О. Слесарев. У контексті професійної адаптації аналізувалися проблеми професійної самосвідомості (Б.Д. Паригін, В.Д. Брагіна, П.А. Шавір), професійного становлення особистості (І.С. Кон, Т. В. Кудрявцев), професійного самовизначення (Є.О. Клімов, С.М. Чистякова).

З огляду на це **метою** статті є аналіз адаптаційних можливостей студентів-випускників до професійної діяльності.

Виклад основних положень. Як зазначає Т.М. Вершиніна, соціальна адаптація – це процес «вживання» в соціальне середовище, перетворення його у сферу діяльності, прийняття та засвоєння норм та цінностей, активне ставлення суб'єкта для найбільш повного задоволення інтересів усіх сторін [3, с. 44].

Незважаючи на інтерес науковців до досліджуваної проблеми, потребують поглибленого дослідження проблеми адаптації випускників-студентів до нових умов життя і праці, до професійного середовища.

Проблема адаптації до умов навколишнього середовища, зокрема, до професійної діяльності, є однією з актуальних у сучасній педагогіці та психології. Поняття «адаптація» – одне з ключових у дослідженні живого організму, оскільки саме її механізми, вироблені в результаті тривалої еволюції, забезпечують можливість існування організму в мінливих умовах середовища. Упродовж усього життя людині доводиться адаптуватись до різних ситуацій. Основними суб'єктами адаптаційної взаємодії постають людина і природа, людина і соціум. Адаптація в соціумі – це засвоєння особистістю соціального досвіду суспільства загалом і досвіду професійного середовища, зокрема. Успішна адаптація до професійної діяльності – запорука професійного розвитку і зростання індивіду, його життєдіяльності. Термін «адаптація» має не лише загальнонауковий, а й системно-дисциплінарний характер. З уваги на дані інших наук про природу адаптаційних процесів психологія розробляє свій специфічний аспект. Психологічна адаптація до професійної діяльності розуміється як один із провідних чинників і як необхідна умова професійної самореалізації. Психічна адаптація – це процес взаємодії особистості із професійним середовищем, за якого особистість має враховувати його особливості та активно взаємодіяти з ним, щоб забезпечити задоволення своїх основних потреб.

У процесі адаптації до професійної діяльності, а саме формування, становлення індивіда як професіонала, людина адаптується до трудового колективу, технологій і техніки виробництва, стилю керівництва та спілкування в професійному середовищі тощо. В процесі трудового життя випускник освоює різні форми професійної діяльнос-

ті, що дозволяє інтегруватися в різні системи професійних відносин, здійснювати їх на відповідному рівні. Метою адаптації є потреба у досягненні двох протилежних цілей – злиття з професійним середовищем та виділенні свого «Я» у якості професійно самодостатнього активного суб'єкта діяльності. Саме в момент становлення молодого людини як професіонала, її професійного «Я – образу», особливої актуальності набувають чинники, які впливають та сприяють професійній самореалізації, яке відбувається на тлі формування професійного досвіду особистості, входженню його в «професійне Я» індивіда.

В.П. Каземіренко, аналізуючи психолого-педагогічну проблематику професійної адаптації, виділяє такі її види:

– *професійну адаптацію у виші* – процес залучення особистості до професії, який виражається в набутті професійних знань, умінь, навичок, необхідних для майбутньої діяльності. Це зумовлюється вивченням та опануванням структури підготовки фахівця відповідного рівня, загального змісту та окремих компонентів навчального процесу;

– *дидактичну адаптацію* – пристосування студентів-випускників до нової для них системи професійного навчання, яка полягає у адаптації студентів-випускників до обраної професійної діяльності та системи підвищення професійної кваліфікації. Ефективність адаптації залежить: від гармонійного зв'язку інтересів і методів навчання у ВНЗ та на підприємстві, в установі; від рівня професійної самостійності та творчого мислення, які стали невід'ємними рисами особистості; від достатньої зорієнтованості в професії й стійкого бажання нею оволодіти;

– *соціально-психологічну адаптацію* – комфортне входження в трудовий колектив, налагодження оптимальних ділових стосунків із колегами по праці, спеціалістами і менеджерами, формування особистісного професійного стилю поведінки та діяльності [2, с.76–78].

Випускнику іноді важко здійснити належний професійний вибір без усвідомлення результатів або ж перспектив своєї діяльності, тому важливим моментом у ефективній професійній адаптації є професійна самосвідомість.

Щодо розуміння поняття професійної самосвідомості є кілька трактувань. Б.Д. Поригін вважає, що професійна самосвідомість – це усвідомлення людиною своєї належності до певної професійної групи [5]. В.Д. Брагіна у визначенні професійної самосвідомості акцентує на пізнанні та оцінюванні власних професійних якостей і на ставленні індивіда до них [5]. П.А. Шавір трактує це поняття як вибіркову діяльність самосвідомості особистості, котра підпорядковується завданням професійного самовизначення, і зазначає про необхідність усвідом-

лення індивідом себе як суб'єкта власної професійної діяльності [3]. Така різноманітність у визначеннях «професійної самосвідомості» не суперечить одне іншому, а лише доповнює це поняття, вказуючи на багатогранність цього визначення.

Важливим чинником успішної адаптації студентів-випускників до професійної діяльності виступає професійне самовизначення. Процес професійного самовизначення зумовлений розширенням і поглибленням творчої, суспільно корисної (трудової, пізнавальної, ігрової, комунікативної) діяльності особистості, формуванням ділової культури та культури праці тощо. Досліджуючи професійне самовизначення, можна виділити три основні підходи.

Сутність першого підходу полягає в тому, що професійне самовизначення розглядається у вузьких, чітко визначених межах як суттєвий і невід'ємний компонент індивідуального професійного становлення особистості. Як вважає Т.В. Кудрявцев, професійне становлення особистості проходить 4 стадії свого розвитку: формування професійних намірів; професійне навчання; професійну адаптацію; часткову або ж повну реалізацію особистості у своїй професії [6, с. 51–59].

Другий підхід до вивчення професійного самовизначення розроблявся І.С. Коном, який виділив одним з його основних показників морально-психологічну зрілість, вміння працювати заради майбутнього. Згідно з цим підходом, найважливішим аспектом становлення «Я» є формування життєвих планів особистості. У процесі становлення життєвих планів відбувається диференціація і конкретизація мотивів та цілей, після чого поступово окреслюється більш чи менш орієнтований на дійсність план [5]. На думку вченого, схильності, здібності та інтереси беруть участь лише на першому етапі вибору професії. У своїх роботах І.С. Кон надає особливе значення зв'язкам між загальним соціальним розвитком особистості та її професійним самовизначенням.

Є.О. Клімов, аналізуючи професійне самовизначення, розглядає етапи цього процесу, зміни професійно-орієнтованих зв'язків і індивідуально-психологічних особливостей індивіда. Саме це і сформувало основу для третього підходу у вивченні професійного самовизначення, яке можна розглядати через два взаємопов'язані, проте різні рівні: *гностичний* (у формі перебудови свідомості, включаючи самосвідомість) і *практичний* (у формі реальних змін соціального статусу, місця людини у системі між людських стосунків) [4].

У працях С.Н. Чистякової професійне самовизначення пов'язується із усебічним розвитком особистості та її суспільною активністю. Вибір професії є не лише наслідком, але й причиною активізації

процесу розвитку особистості. Професійне самовизначення розглядається в його віковій й індивідуальній динаміці. Так, вибір професії у підлітковому віці може виявитись актом наслідування товаришам, батькам або ж може бути зумовлений інтересом.

З огляду на вікові особливості професійне самовизначення можна поділити на етапи, тривалість яких варіюється.

I етап – *дитяча гра*, під час якої дитина приміряє різноманітні професійні ролі та програє окремі елементи пов'язаної з ними поведінки.

II етап – *підліткова фантазія*, коли підлітки, мріючи, бачать себе представником тієї чи іншої привабливої професії.

III етап – *вибір професії* – цей етап триває впродовж підліткового та частини юнацького віку, до моменту вступу у вищий навчальний заклад та впродовж одного-двох років навчання у ВНЗ. Різні види діяльності на початку оцінюються під кутом зору інтересів юнака («Я люблю історичні романи, стану істориком»), а згодом у площині його здібностей («Мені вдасться математика, чи не зайнятись нею?») і врешті з огляду на систему цінностей («Я хочу допомагати людям, стану психологом» або ж «Моя основна цінність і потреба – гроші. Яка професія принесе найвищий прибуток?»). Відбувається консолідація і диференціація інтересів, здібностей, цінностей, боротьба мотивів. Молода людина знаходиться у нестійкому стані непевності і часто тривоги, що впливає на емоційно-вольову сферу і часто може призвести до когнітивних коливань. Саме у такий період стають помітними адаптаційні можливості молодшої людини щодо нестабільного та часто суперечливого зовнішнього середовища.

IV етап – *практичне ухвалення рішення* – це етап власне вибору професії, яку людина прагне здобути [3, с. 114–115].

Отже, основним завданням професійного самовизначення є реальна оцінка власних адаптивних можливостей, які забезпечать формування внутрішньої готовності до свідомої і самостійної побудови, корекції і реалізації перспектив свого розвитку (професійного, життєвого і особистісного). Професійне самовизначення виступає найбільш потужним чинником професійної адаптації.

Професійна адаптація, на думку Т.В. Кудрявцева, є третьою стадією професійного становлення особистості. Характеризується не лише пристосуванням, але й входженням до активної діяльності. Для молодого фахівця професійна адаптація – це засвоєння професійних і соціальних функцій, активне входження в життя трудового колективу [6, с. 29–30]. У самій професії як об'єктивній реальності закладений подвійний зміст: професія як результат приватного чи одиночного

розподілу праці належить діючому виробництву. На суб'єктивній стороні знаходиться сукупність певних знань, умінь, навичок, а на базі виробництва – певний вид трудової діяльності, у процесі якого використовуються ці знання, вміння, навички. Як зазначає Є.А. Клімов, професія характеризується комплексом виробничих соціальних функцій, певним змістом і характером праці, рівнем заробітної платні, можливостями просування по службі. Поняття професії охоплює не тільки ступінь підготовки, але й форму соціального визнання, засоби реалізації професійних знань і навичок у конкретних умовах виробництва. Професійна адаптація має і об'єктивний, і суб'єктивний моменти діяльності [4, с. 11–13]. На думку дослідників, для молодого спеціаліста характерна відсутність професійного досвіду. Правильність вибору професії ще не стала об'єктом практичної перевірки, сам цей вибір трактується як попередній. Тому завжди є можливість переходу молодого працівника в іншу професійну групу. Очевидно, ступінь відповідності суб'єктивних та об'єктивних моментів професійної адаптації значною мірою визначається тим, наскільки посада, яку займає працівник, відповідає його соціально-професійній орієнтації [4].

Опанування особистістю процесом професійної праці досягається лише в тому випадку, коли праця відповідає природі людини, потребам у професійній самореалізації, активним і стійким властивостям особистості як професіонала.

В.С Мерлін виділяє два основні критерії такого опанування: 1) рівень опанування особистості до діяльності тим вищий та успішніший, чим більше вона відповідає соціальним потребам, нормам, чим більше вона успішна; 2) рівень опанування тим вищий, чим більше діяльність задовольняє особистість і сприяє її розвитку [10, с. 98–104]. Ці ознаки опанування тісно пов'язані між собою. Якщо діяльність недостатньо успішна, то негативна оцінка може стати джерелом глибокого незадоволення особистості. Якщо особистість не задоволена своєю діяльністю, то це може призвести до низької продуктивності праці. Базовими характеристиками адаптованості працівника на виробництві є його входження у трудову діяльність і його емоційне самопочуття. У такому випадку важливим моментом стає індивідуальний підхід до молодого спеціаліста, використання соціально-психологічних методів допомоги, завдяки яким працівник легше адаптується до нових вимог зовнішнього середовища, що, безумовно, позитивно впливає на ефективність виконуваної роботи.

Якщо умовно виділити етапи, які доводиться пройти молодому спеціалісту в період адаптації, то можемо відзначити так звану *первинну адаптацію*, коли індивід звикає до своєї нової соціальної ролі «пра-

цівника». Період первинної трудової адаптації завершується в основному впродовж перших двох років, коли працівник набуває кваліфікацію, оцінює можливості, перспективи просування по службі, знаходить місце у колективі тощо.

Наступним важливим етапом для молодого спеціаліста є *організаційна адаптація*, яку розуміють як освоєння молодими працівниками режиму праці та відпочинку, трудового розпорядку, входження у трудовий ритм колективу, усвідомлення вимог трудової дисципліни. Цей етап адаптації проходить паралельно із первинною адаптацією, проте охоплює ширше коло зовнішніх умовностей, до яких має при звичаїтись молодий працівник.

Ще одним етапом у професійній адаптації виділяють *виробничу адаптацію*. Молодий спеціаліст, випускник ВНЗ, засвоює технологічні особливості роботи, що виконується ним, поглиблює свої знання та відпрацьовує професійні навички. Варто пам'ятати, що термін адаптації для кожної людини індивідуальний. Індивідуальною є і форма адаптації, якщо молодий працівник активно шукає шляхи виходу зі складних ситуацій, долаючи таким чином нестабільність, і змінює середовище, тоді можна говорити про *активну адаптацію*; якщо ж зовнішнє середовище домінує над молодим спеціалістом, змінюючи його стиль поведінки, – тоді йдеться про *реактивну адаптацію*. Звичайно, легше і швидше адаптуються ті молоді фахівці, які самі адекватно, з уваги на реалії професійного середовища обирають, як поводитися і що потрібно робити, щоб відчувати себе якомога комфортніше у незвичних умовах професійної діяльності.

Відповідно до того, як відбувається процес адаптації до професійної діяльності, виділяють такі показники адаптованості. Так, В.Г. Подмарков пропонує вважати показником високої адаптації: 1) малі часові затрати, що випускник витрачає на досягнення ефективних результатів виконання власної трудової діяльності чи навчання, 2) необхідні якісні та кількісні показники щодо нормативної виробничої діяльності, 3) активну особистісну позицію, спрямовану на реалізацію виробничих завдань. Низький же рівень адаптації виражається у повільному опануванню випускником функціональними правами і обов'язками, визначеними штатною посадою та незадовільними особистими результатами праці [11, с. 4–9].

М.І. Магура [9, с. 49–51] рекомендує використовувати більш диференційовані критерії для оцінки успішності адаптації молодих фахівців до професійної діяльності. Він наголошує, що професійна діяльність не повинна викликати відчуття напруги, страху чи невпевненості;

– необхідно відводити певний час для засвоєння нового обсягу знань і навиків;

– доцільно відсторонено спостерігати за процесом входження випускника у нову професійну роль;

– порівнювати вимоги вищої, керівної ланки до найманих працівників відповідного рівня із адаптаційними можливостями випускника щодо опанування професією;

– створювати умови, за яких після успішного процесу адаптації, молодий спеціаліст може визначати свої професійні перспективи [9, с. 123–124].

Висновки. Кожний студент-випускник наділений внутрішніми адаптаційними ресурсами і можливостями, проте, залежно від рівня професійної підготовленості у виші, формування «Я» як професіонала, відповідної професійної мотивації, соціального стану, конкретних життєвих обставин тощо, використання цих можливостей є більш чи менш обмеженим. Отже, адаптаційні можливості студентів-випускників до професійної діяльності залежить від їх реальної оцінки, яка забезпечує формування не тільки внутрішньої готовності до свідомої і самостійної професійної діяльності, а й життєвий та особистісний розвиток. Також підвищенню адаптації до професійної діяльності сприятимуть певні зовнішні чинники (ситуація на ринку праці, стан безробіття тощо), які виступають потужним фактором швидкої адаптації молодих фахівців до вимог трудового середовища.

Перспективи подальших досліджень вбачаємо у вивченні оптимальних соціально-психологічних шляхів і методів кар'єрного зростання, підвищення професійної майстерності і кваліфікації студентів-випускників, що успішно адаптувалися до нових умов життя і праці, та питань психокорекції їх внутрішніх психічних станів у зв'язку зі зміною режиму, обсягу та труднощів професійної діяльності.

1. Вища освіта України і Болонський процес: навч. посібник / М.Ф. Степко, Я.Я. Болюбаш, В.Д. Шинкарук, В.В. Грубінко, І.І. Бабин; за ред. В.Г. Кременя. – Тернопіль: Навчальна книга – Богдан, 2004. – 348 с.

2. Каземіренко В.П. Програма дослідження психосоціальних чинників адаптації молодого людини до навчання у ВНЗ та майбутньої професії / В.П. Каземіренко // Практична психологія та соціальна робота. – 2004. – № 6 – С. 76–78.

3. Психология в управлении человеческими ресурсами: учебное пособие / за ред. Т.С. Кабаченко. – СПб.: Питер, 2003. – 400 с.

4. Климов Е.А. Как выбрать профессию / Е.А. Климов. – М.: Просвещение 1999. – 151 с.

5. Кон И.С. Психология ранней юности / И.С. Кон. – М.: Просвещение, 1999. – 216 с.
6. Кудрявцев Т.В. Психологический анализ динамики профессионального самоопределения личности / Т.В. Кудрявцев, В.Ю. Шегурова // Вопросы психологии. – 1998. – № 2. – С. 51–59.
7. Ляхова І. Використання системного аналізу процесу адаптації студентів-першокурсників / І. Ляхова, О. Учитель // Рідна школа. – 2001. – № 1. – С. 61–63.
8. Макаренко Н.В. Связь индивидуальных психофизиологических свойств с успешностью обучения в вузе / Н.В. Макаренко, В.И. Вороновская, В.М. Панченко // Психологический журнал. – 1991. – Т. 12. – № 6. – С. 98–104.
9. Магура М.И. Оценка работы персонала, подготовка и проведение аттестации / М.И. Магура, М.Б. Курбатова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2002. – 176 с.
10. Мерлин В.С. Проблемы экспериментальной психологии личности / В.С. Мерлин // Проблемы экспериментальной психологии личности. – Пермь, 1970. – 179 с.
11. Подмарков В.Г. Введение в промышленную социологию / В.Г. Подмарков. – М.: Мысль, 1973. – 247 с.
12. Шебанова С.Г. Анализ образа «я» в исследовании феномена агрессии у студентов / С.Г. Шебанова // Практична психологія та соціальна робота. – 1999. – № 1. – С. 31–34.

Малинович Л.М. Адаптация студентов-выпускников к трудовой деятельности

Рассматриваются проблемы, этапы и виды профессиональной адаптации студентов-выпускников к профессиональной деятельности. Раскрыто содержание понятий профессионального самосознания, профессионального самоопределения и профессиональной самореализации студентов-выпускников, а также связь между ними.

Ключевые слова: *профессиональная адаптация, профессиональное самовосприятие, профессиональное становление, профессиональное самосознание.*

Malynovych L.M. Adaptation of graduate students to the professional activity

The article deals with the problems, stages and types of adaptation of graduate students to the professional activity. The essence and relations between the concepts of professional self-awareness, professional identity and professional fulfillment of graduate students to professional activity have been revealed.

Key words: *professional adaptation, professional activity, professional identity, professional development, professional fulfillment.*