

ПРОФЕСІЙНА АДАПТАЦІЯ ЯК СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНА СТРАТЕГІЯ ОСОБИСТОСТІ В ПРОЦЕСІ ОСВІТНІХ ТА СУСПІЛЬНИХ РЕФОРМ

Горова О.О. Професійна адаптація як соціально-психологічна стратегія особистості в процесі освітніх та суспільних реформ

У статті розкривається проблема соціально-психологічної детермінації професійного розвитку, у процесі освітніх та суспільних реформ. надається значення ключовим особливостям процесу професійної адаптації в контексті загальної специфіки пристосування людини до соціального середовища, що постійно змінюється і характеризується прогностичною невизначеністю. Перебуваючи в системі соціальних зв'язків, суб'єкт праці освоює психологічні ролі та поведінково-рольові моделі, які становлять складну систему особистісної самопрезентації. Звертаємо увагу на те, що в професійному середовищі перебуває суб'єкт праці з унікальним і притаманним лише йому соціальним досвідом, набутими знанням, які можуть неоднозначно впливати на продуктивність праці та адаптації до змін.

Успішна професійна діяльність формує основну репрезентативну модель ідентичності. У роботі виокремлюється соціально-рольова адаптація, яка націлена на успішне прийняття професійної ролі та освоєння морально-етичних імперативів, що дозволяють ефективно адаптуватись у процесі соціальних та освітніх реформ. Рольова адаптація є вкрай важлива для подальшого розвитку професіонала, насамперед в умовах постійних соціальних викликів та змін; успішне прийняття психологічної ролі формує стійкий образ «Я» у професійному середовищі. Професійна адаптація має бути націленою на зміну особистісного ставлення до професії, пошуку свого місця в ній,

зміні системи стосунків з колегами та сприяти успішному розвитку і життєдіяльності особистості в умовах соціальних змін.

Ключові слова: суспільні та освітні реформи, суб'єкт праці, професія, професійна адаптація, соціальна роль, рольова взаємодія, досвід.

Горова О.О. Социально-психологические аспекты профессиональной адаптации личности

В статье раскрывается проблема социально-психологической детерминации профессионального развития, в условиях социальных, образовательных реформ. Обращается внимание на ключевые особенности процесса профессиональной адаптации в контексте общей специфики приспособления человека к социальной среде. Находясь в системе социальных связей субъект труда осваивает психологические роли и поведенческие ролевые модели, которые составляют сложную систему личностной самопрезентации. Обращаем внимание на то, что в профессиональной среде находится субъект труда с уникальным и присущим только ему социальным опытом, который может неоднозначно влиять на производительность труда, что особенно важно учитывать в процессе социальных и образовательных изменений, реформ.

Успешная профессиональная деятельность формирует основную презентационную модель идентичности. В работе выделяется социально-ролевая адаптация, которая нацелена на успешное принятие профессиональной роли и освоении основных морально-этических императивов, являющихся важными векторами в процессе социальных реформ. Ролевая адаптация крайне важна для дальнейшего развития профессионала; успешное принятие психологической роли формирует устойчивый образ «Я» в профессиональной среде. Профессиональная адаптация должна быть нацелена на изменение личностного отношения к профессии, поиска своего места в ней, изменении системы отношений с коллегами,

сохраняя свою высокую эффективность в процессе социальных и образовательных реформ.

Ключевые слова: социальные и образовательные реформы, субъект труда, профессия, профессиональная адаптация, социальная роль, ролевое взаимодействие, опыт.

Gorova O. O. Social and psychological aspects of professional adaptation of the person

The article reveals the problem of socio-psychological determination of professional development. Attention is drawn to the key features of the process of professional adaptation in the context of the overall specificity of human adaptation to the social environment. Being in the system of social relations of the subjects of labor develops as psychological and behavioral role models that make up a complex system of personal self. Please note that in a professional environment is the subject of labor with a unique and peculiar only to his social experience that can uniquely affect productivity.

Successful professional presentation forms the basic model identity. The paper highlighted the social and role adaptation, which is aimed at the successful adoption of a professional role and development of basic moral and ethical imperatives. Role adaptation is extremely important for the further development of a professional; the successful adoption of the role of psychological forms a stable image of «Ego» in a professional environment. Professional adaptation should be aimed at changing personal attitude to the profession, find their place in it, changing the system of relations with colleagues.

Keywords: social and educational reforms, subject of labor, profession, professional adaptation, social role, role interaction, experience.

Актуальність дослідження. Динаміка розвитку сучасного суспільства пришвидшується і супроводжується постійними змінами індивідуального та соціального буття,

ключовим об'єктом і суб'єктом цього процесу постає людина. Якщо у природничій науково-дослідній парадигмі можливі окремі сталі константи, то в соціальній і гуманітарній галузі наукове знання потребує постійного перегляду. Це стосується як базових означень, які становлять предметну галузь науки, так і практичних аспектів застосування наукових досягнень для виконання поточних завдань. Сталі уявлення психологічної наукової спільноти про соціальну динаміку розвитку, соціально-психологічні феномени групової взаємодії, професіогенез особистості, радикальні та планові суспільні реформи мають переглядатися з огляду на те, що соціальне середовище постійно змінюється під впливом соціально-психологічних процесів реформування, у центрі яких перебуває особистість.

Значні зміни й реформи політичного, економічного, соціально-психологічного устрою країни та суспільства загалом, зокрема і практики професійної підготовки, показують, що усталені причинно-наслідкові закономірності становлення суб'єкта та їх реалізація в межах численних інноваційних змін є неефективною з огляду на те, що розроблялися та адаптувалися вони на іншій вибірці, що не зазнала відповідного впливу реформування. У наших дослідженнях ми орієнтовані на соціально-психологічний супровід професійного становлення особистості в період освітніх реформ та інновацій, який орієнтований на природний розвиток адаптивних механізмів особисті, які допомагають їй адаптуватися до конкретного соціального середовища. Через те, що до соціального середовища адаптується окремий індивід як носій унікальної системи особистісних властивостей, досвіду та індивідуально-психологічних характеристик, специфіка його пристосування до соціуму та професії зокрема, буде унікальною. Використання позитивного досвіду адаптації до професійного середовища суб'єкта, у період політичних, економічних і соціально-психологічних змін, у процесі соціально-психологічного супроводу, може сприяти кращому розумінню цих механізмів, прогнозуванню та виробленню необхідних стратегій і

технологій.

Аналіз досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання проблеми. Професійний розвиток особистості – одна з ключових проблем психології загалом. Це пов'язано, передусім, з певною історичною традицією пошуків способів виконання тих завдань, які стосувалися її. Загалом психологічна наука окреслювала предметну галузь своєї компетенції в межах психофізіологічних і клінічних досліджень і в межах соціально-економічної практики, яка дала в останній половині XIX ст. поштовх до розвитку психотехніки, тестології, НОП і педології (А. Біне, Г. Мюнтсберг, Ф. Тейлор, В. Штерн). У межах психотехніки початку XX ст. успішність професійної адаптації забезпечувалася якісною організацією професійного відбору [4]. Про успішність адаптації до професійного середовища свідчила продуктивність праці та її динаміка; цей критерій оцінки професійної успішності використовується і нині на виробництві, що свідчить, з одного боку, про орієнтацію в професійній діяльності на суто економічний результат і, з другого – про низьку психологічну культуру, яка не орієнтована на ощадливе використання трудових ресурсів.

На початку 60-х років XX ст. основною дефініцією, за допомогою якої вивчали адаптивні властивості працівника, стала психологічна «готовність». Через неї відбувалась оцінка професійної успішності особистості, як поточний рівень розвитку працівника, так і його здатність розвиватись у майбутньому. Готовність є сталою величиною, яка позначає здатність суб'єкта праці до самостійної трудової діяльності в типових і позаштатних ситуаціях. Психологічна адаптація особистості може бути націленою на вироблення комплексу адаптивних властивостей, які допоможуть працівнику ефективно взаємодіяти з професійним середовищем, в умовах реформування та інновацій. Однією з основних психологічних властивостей, яка визначає психологічну готовність особистості до праці, є особистісний досвід. У межах структури особистості К.К. Платонова – досвід є однією з чотирьох основних

підструктур, яка аналізується в процесі психологічного вивчення суб'єкта праці. Як зазначає Н.В.Чепелєва, досвід «...є результатом пристосувальної активності. Виконуючи завдання адаптації до середовища, індивід це середовище певним чином реконструює. Головна функція досвіду – забезпечення стійкої адаптації до повсякденності» [8]. На початку 70-х років Є.О.Клімов запропонував цілісну та принципово нову модель професіогенезу особистості [5]. Вона будується на основі основних показників соціально-вікового розвитку особистості й описує професійний розвиток як складний процес накопичення та синтезу досвіду особистості, який показує перехід від ігрової імітації трудового процесу в дитячому віці до наставництва на етапі завершення професійної кар'єри. Особливістю періоду професійної адаптації є пристосування працівника, який пройшов професійну підготовку та навчання, до умов виробничого середовища. Кінцевим новоутворенням, яке має з'явитися після успішного виконання завдань адаптаційного періоду є індивідуальний стиль трудової діяльності (Д.М.Завалішина, В.О.Толочек, В.Д.Шадріков, М.Р.Щукін).

На початку 90-х років психологія професійної адаптації зміщує акценти вивчення з індивідуальної готовності працівника до професійної діяльності до групового рівня. Предметом уваги стає адаптація особистості до команди та вироблення ефективних стратегій взаємодії з колективом. Командна діяльність стає принципово новим видом виробничих відносин, які побудовані на взаємній підтримці та визнанні досягнень усіх членів команди [1]. У процесі професійної адаптації кожен член команди має усвідомити власне місце в ній (опанувати соціально-психологічну роль), оволодіти комплексом трудових навичок і головне – навчитись виконувати спільну діяльність у межах єдиного колективного часово-територіального простору. Більшість командних бізнес-проектів того часу не мали результату саме з причини невміння працівників, які звикли до вертикальної моделі корпоративних взаємин, працювати в умовах «взаємного підпорядкування».

Мета і завдання дослідження. Робота розкриває психологічну специфіку соціально-психологічної адаптації особистості в процесі професійного становлення в умовах соціально-економічних змін і реформ. Розглядається поняття адаптивності як психологічної властивості, яка дозволяє особистості успішно взаємодіяти і змінним середовищем і зберігати психічне здоров'я в умовах постійної невизначеності.

Виклад основного матеріалу. Професійна адаптація особистості – складний багатоплановий процес, у якому репрезентовано успішні стратегії взаємодії особистості із соціумом. Щодо цього влучними є положення І.С. Кона про загальну детермінацію особистісного розвитку: «життя окремої людини, як і історія людства, – закономірний процес, а з другого боку – унікальна, єдина у своєму роді, драма, кожна сцена якої – результат об'єднання багатьох індивідуально-неповторних характеристик та умов» [6]. Неможливо вибудувати дві чи декілька окремих перспектив психологічного буття особистості, підготувавши її так до однієї з них. Способи взаємодії із соціальним і професійним середовищем, з предметами матеріальної та духовної культури, виконання життєвих завдань в умовах суспільних та освітніх реформ є своєрідними для кожного індивідуума, незважаючи на орієнтацію на суспільні норми та стереотипні уявлення. Диспозиційна природа особистості ґрунтується на стійких позаситуативних особистісних утвореннях, які визначають її поведінку незалежно від ситуації. Отже, професійна адаптація, в процесі соціальних та освітніх реформ спрямована на формування властивостей особистості, паттернів поведінки, які допомагають пристосуватися до змін та інновацій, які витікають із життєвого досвіду, результатів освіти й самоосвіти.

Багатоплановість процесу адаптації проявляється в тому, до чого адаптується суб'єкт соціальних відносин. Психологічний супровід можливий за умови певної готовності працівника змінюватися відповідно до вимог середовища та змін, що несуть із собою реформування. Нерідко успішній професійній адаптації

заважає особистісна ригідність працівника, яка може бути викликана як страхом нового та невпевненістю у власних силах, так і стратегіальною поведінковою тенденцією «не змінюватись, а змінювати», насамперед як результат будь-якого реформування в цілому.

Ми виокремлюємо такі рівні професійної адаптації, які з огляду на попередні твердження, можуть нерівномірно проявлятися у межах індивідуальних випадків.

- **Психофізіологічна адаптація особистості.** У процесі входження у професію у працівника має сформуватися певний динамічний стереотип розподілу навантаження та відпочинку. Баланс життєвої енергії має бути розподілений так, щоб давати можливість працівнику виконувати не лише трудові обов'язки, але й інші соціальні функції, передусім унаслідок стрімких реформ та інновацій. Також психофізіологічна адаптація працівника може передбачати певне фізичне вправлення та розвиток психофізіологічних показників до певної норми (м'язова сила, розподіл процесів уваги тощо). За своєю суттю психофізіологічні властивості суб'єкта праці є стійкими властивостями, які важко піддаються будь-якому вправленню та діагностуються на початку трудової орієнтації.

- **Індивідуально-психологічна адаптація.** Передбачає вироблення індивідуального стилю трудової діяльності та його внутрішнє суб'єктивне прийняття. Працівник має створити власну психологічну модель трудової діяльності, яка буде враховувати його індивідуальні властивості (когнітивні процеси, особливості нервової регуляції). Формування індивідуального стилю професійної діяльності відбувається на основі синтезу попереднього та нового досвіду працівника. Помилковим є уявлення про те, що досвід є прив'язаним тільки до ситуації та соціального докільця і в змінених умовах не впливає на поведінкові прояви працівника. Досвід, який став частиною ціннісних і світоглядних переконань особистості, повинен адаптуватися до нових умов діяльності, за інших обставин – він буде неоднозначно впливати на її успішність. У процесі

професійної адаптації працівник має «переоцінити» набутий раніше досвід щодо нової ситуації професійної діяльності та визначити, як можна його успішно використати.

• **Соціальна (рольова) адаптація** передбачає освоєння працівником низки соціальних очікувань, які стосуються репрезентації професійного образу в соціальному середовищі, яке перманентно реформується. Суб'єкт праці має виглядати, спілкуватися, рухатися, реагувати як професіонал (представник конкретного фаху). Отже не важко збагнути, чому педагоги виділяються в соціальному просторі своєю педантичністю, військові – сміливістю, психологи – емпатійністю. Рольова адаптація є вкрай важлива для подальшого розвитку професіонала; успішне прийняття психологічної ролі формує усталений стійкий образ «Я» в професійному середовищі. Професійна ідентичність як ціннісно-смісловне утворення є регулятором професійної активності особистості, забезпечує цілісне об'єктивне самосприйняття себе в соціальному середовищі відповідно до зайнятої рольової позиції. Соціально-рольова адаптація починається ще на початку професійної адаптації, коли дитина в межах гри «приміряє» на собі різні професійні ролі. залежно від того, у чому індивід пристосовується до реальності, знаходить свою кінцеву мету, бачить себе у своїх дитячих фантазіях чи при виборі професії – у ролі кучера, коня, генерала, лікаря чи рятувальника людства – саме залежно від цього він буде відчувати й оцінювати досягнуту ним позицію» (А. Адлер) [3]. У цей період формується внутрішня готовність розвиватись у певному професійному напрямку, жертвуючи деякими нереалізованими соціальними позиціями. Професійну ідентичність можна вважати, у деякій мірі, центральним особистісним утворенням, яке може поглинути гендерну, політичну чи релігійну репрезентацію «Я» в соціальному середовищі. З одного боку, стійке позитивне ототожнення себе з професійним осередком формує позитивну динаміку розвитку особистості, з другого, що стало однією з умов виокремлення К. Леонгардом акцентуацій характеру,–

призводити до патологічного загострення професійно-важливих рис [7].

Рольова адаптація є репрезентацією соціально-психологічної взаємодії особистості з соціальним середовищем. Її зміст пов'язаний здебільшого не з розвитком нової рольової позиції, а її актуалізації та пошуків сумісності з іншими рольовим утвореннями. Інколи виконувана працівником роль є несумісною щодо попередньої ролі, яка стала особистісним утворенням і є частиною життєвого світогляду працівника. З цих причин, наприклад, працівникам, які виконували керівні ролі, важко підпорядковуватись і виконувати чужі розпорядження. У роботі «Особистість і роль» П.П. Горностай використовує поняття «інерція ролі», де описується один із механізмів розвитку неможливості соціально-психологічної адаптації особистості до соціального середовища [2]. Люди звикли сприймати один одного за однією (чи декількома) провідними ролями, унеможливаючи таким чином успішну ідентифікацію з іншими. Наприклад президент нашої країни, для більшості українців – «президент України», але аж ніяк не «батько», «християнин», «кондитер», «бізнесмен». У цьому випадку актуальним є поширений психологічний трюїзм – *людина – це те, що про неї говорять інші люди*. Інколи, думка оточення є вагомішою, ніж особистісне самоставлення працівника, насамперед, коли суб'єкт соціальних відносин є досить «полезалежним» (К. Левін) та орієнтованим на конформне існування в соціумі. Деяка частина, до яких ми зараховуємо творчо обдарованих особистостей, керується власними світоглядними уявленнями та в будь-якій ситуації намагається бути «персоніфікованою» - діяти не як носій конкретної ролі, а як реальний «Андрій Андрійович». Такий тип працівників важко адаптується до професійного середовища та готовий радше змінювати професію, ніж змінюватися під неї.

Стосовно кожного члена суспільства ми маємо певні рольові очікування, які змушують людей діяти згідно з певним стереотипним приписом. Отже, духівники, наприклад, не мають

права публічно лягтися, розпивати спиртні напої, обманювати, проявляти агресію, виражати симпатію до жінок, хоча, кожен з нас розуміє, що «всі вони живі люди, і спроможні на такі вчинки». Рольова адаптація з хронологічного боку є найтривалішою і може тривати все свідоме життя людини, доповнюючи вже сформований образ новими елементами. Її успішність не можна виміряти за допомогою стандартизованих процедур чи сформувані в межах адаптаційного тренінгу. Саме в період професійної адаптації основним завданням є виявлення успішних репрезентаційних ролей особистості та спонукання її до рефлексивного самопізнання. Працівник має усвідомити власне місце в професії, визначити, що він може (і чи взагалі здатен) виконувати діяльність на високому рівні з позиції професіонала. Рефлексивне самопізнання має розкрити потенціал людини, а не деформувати його під вимоги професії, тому цілком доросла позиція «я цього зробити не зможу», може посприяти в майбутньому пошуку професії, з якою працівник може «зріднитись». Усвідомлене прийняття професійної ролі є одним з ключових завдань соціально-психологічної адаптації особистості, яке дає мотиваційний поштовх до подальшого розвитку в професії. Індивідуальна і соціокультурна специфіка адаптації до професійного середовища і конкретні форми реалізації дозволяють усвідомити деякі особливості процесів засвоєння професійної культури. Вона передбачає адаптацію до вже сформованих норм і цінностей професійного співтовариства і включення суб'єкта професійної діяльності до системи понять і уявлень, які реалізуються не тільки в професійних, але й у повсякденних формах життєдіяльності.

Висновки. Соціально-психологічна площина професійної адаптації особистості розгортається у свідомості пересічних людей як можливість реалізувати себе в соціальному середовищі, виконуючи суспільно-корисну діяльність, передусім у процесі постійних соціальних змін і реформ. Професійна роль є однією з основних диспозиційних особистісних утворень, які інтегрують у собі як соціальні очікування, так і світоглядні

позиції її носія, і дозволяє ефективно діяти в умовах невизначеності, що виникають під час соціальних, освітніх реформ та змін. Отже, професійна адаптація із суто пристосувального акту інтеріоризації професійних норм, умінь і навичок, перетворюється в процес пошуку гармонії між уже здобутим досвідом і сформованими рольовими позиціями та новим, що очікується як результат ефективних освітніх і соціальних реформ. Сформована професійна ідентичність забезпечує в подальшому якісний прогресивний розвиток особистості та забезпечує формування рефлексивних механізмів самосприйняття, які в подальшому дають можливість знаходити способи розв'язання складних життєвих і професійних ситуацій, насамперед в умовах змін, інновацій і реформ соціального та освітнього простору.

Перспективи подальших наукових досліджень вбачаємо у вивченні різних аспектів подолання впливу стереотипів, що заважають професійному становленню адекватному новим соціальним та освітнім умовам, також конструювання професійної ідентичності, взаємозалежної з професійно-соціальною спільнотою, яка стає носієм нової системи цінностей, а також дозволить поглибити уявлення про різноманітні особистісні стратегії соціально-психологічної адаптації під час суспільних та освітніх реформ.

Література

1. Горбунова В.В. Психологія командотворення: ціннісно-рольовий підхід до формування та розвитку команд: монографія / Вікторія Горбунова. – Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2014. – С.43–47.
2. Горноста́й П.П. Личность и роль: ролевой подход в социальной психологии личности. / П.П. Горноста́й. – К.: Интерпресс ЛТД, 2007. – С. 123–140.
3. История зарубежной психологии (30–60-е гг. XX в.) [О.М. Туджиняна, О.К. Тихомирова]; за ред. М.Г. Ярошевского. – М.: Изд-во Московского

університет, 1986. – С. 133.

4. Кириченко В.В. Историчний екскурс та сучасні погляди на психологічні проблеми профорієнтації / В.В. Кириченко // Теоретичні та прикладні проблеми психології: збірник наукових праць Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. – Северодонецьк, 2015. – №2(37). – С. 203–213.
5. Климов Е.А. Путь в профессию / Е.А. Климов.– Ленинград: Лениздат, 1974. – С. 150–154.
6. Кон И.С. В поисках себя: Личность и ее самосознание / Игорь Семенович Кон. – М.: Политиздат, 1984. – С. 171.
7. Леонгард К. Акцентуированные личности / К. Леонгард. – К.: Вища школа, 1981. – С. 10-11.
8. Чепелева Н.В. Проблемы психологической герменевтики: монографія / за ред. Чепелевої Н.В. – К.: Міленіум, 2004. – С. 59.

References

1. Horbunova, V. V. (2014) *Psykholohiia komandotvorennia: tsinnisno-rolovy pidkhid do formuvannia ta rozvytku komand* [Teambuilding psychology: value-role approach to the formation and development of team]. Monograph . Zhytomyr : Vyd-vo ZhDU im. I. Franka (ukr).
2. Gornostay, P. P. (2007) *Lichnost i rol: rolevoy podhod v sotsialnoy psihologii lichnosti* [Personality and role: role approach in the social psychology of personality]. Monograph. Kyiv: «Interpress LTD» (rus).
3. Yaroshevskiy M.G. (1986) *Istoriya zarubezhnoy psihologii (30-60-e. gg. XX v.)* [History of foreign psychology (30-60 years XX century)]. Moscow : Izd-vo Moskovskogo universiteta [Moscow university publ.] (rus).
4. Kyrychenko V. V. (2015) *Istorychnyi ekskurs ta suchasni pohliady na psykholohichni problemy proforiientatsii* [Historical excursus and contemporary views on the psychological problems of vocational guidance] *Teoretychni ta prykladni problemy*

- psykholohii: Zbirnyk naukovykh prats Skhidnoukrainskoho natsionalnoho universytetu imeni Volodymyra Dalia. Sievierodonetsk. 2 (37), №2(37), 203-213 (ukr).
5. Klimov E. A. (1974) Put v professiyu [Way to the profession]. Leningrad : Lenizdat (rus)
 6. Kon I. S. (1984) V poiskah sebya: Lichnost i ee samosoznanie [In search of oneself: personality and self-awareness]. Moscow : Politizdat (rus).
 7. Leongard K.(1981) Aktsentuirovannyye lichnosti [Accentuated personalities]. Kyiv : Vischa shkola (rus).
 8. Chepelieva N. V. (2004) Problemy psykholohichnoi hermenevtyky [Problems of psychological hermeneutics]. Kyiv: Milenium (ukr).