

The article presents the analysis of the manifestations of emotional stress in students of higher educational institutions humancare profile. Identifies the components of this process. It is proven that stress affects the process of adaptation to the learning environment in higher education. Sources – 7.

Key words: adaptation, emotional stress, Stratagene situation, livelihoods, student life, the environment of higher educational institutions.

Сербін Юрій вікторович – старший викладач кафедри соціальної та практичної психології Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля, м. Северодонецьк.

УДК 159.923.2

Камінська С.В.

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ПРОФЕСІЙНОЇ МАРГІНАЛЬНОСТІ ВИПУСКНИКІВ ВИЩОЇ ШКОЛИ

Статтю присвячено актуальній проблемі професійної маргінальності, яка розглядається у соціально-психологічному аспекті. Особливу увагу приділяється умовам та чинникам виникнення професійної маргінальності, функціям та видам, соціально-психологічним особливостям маргінальної людини. Джерел – 10.

Ключові слова: професійна мобільність, професійна ідентичність, маргінальність, професійна маргінальність.

Постановка проблеми. Викладачі вищої школи з тривогою відмічають, що значна частина студентів-випускників не бажає або не може працювати за тією спеціальністю, яка відповідає їх фаху за отриманим дипломом. Це може бути свідченням посилення розриву між основними функціями вищої школи: освітньою та функцією професійної підготовки.

В роботах Н.Ю. Волянюк, О.П. Єрмолаєвої, Л.І. Кемалової, Г.В. Ложкіна, Ю.Д. Парунової, Ю.П. Поварьонкова, В.В. Пономаренко та ін. такий стан «проміжності» статусу майбутнього фахівця стали називати професійною маргінальністю. У сучасних умовах, на жаль, підвищується деструктивна спрямованість процесів професійної маргіналізації, що визначає актуальність її дослідження, форм прояву та чинників.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Вперше поняття маргінальності застосував Р. Парк стосовно до адаптації мігрантів, розглядаючи його як стан переходу, як людину на межі «двох світів». Подальші дослідження довели, що маргінальність може супроводжувати будь-який стан переходу, що визначає соціальну мобільність, зокрема, професійну мобільність, та пов'язану з нею зміну соціальної ідентичності [10].

Г.В. Ложкін досліджує професійну мобільність у взаємозв'язку з професійною ідентичністю особистості та пропонує професійну мобільність розглядати як інтегративну якість, що поєднує в собі сформовану внутрішню потребу особистості у змінах, розвинені когнітивні здібності й певні особистісні якості, а також знання та вміння, що визначають готовність до прийняття рішень при змінах у професійній діяльності [7; 8].

За визначенням В.П. Казміренка, професійна мобільність особистості, взаємопов'язана з процесом суб'єктного становлення особистості й має різні рівні виразності, що корелюють із такими характеристиками суб'єкта, як активність, самодетермінація, саморегуляція, саморозвиток, самовдосконалення. Професійну мобільність фахівця автор розуміє як механізм адаптації, що дозволяє йому керувати ресурсами суб'єктності та професійною поведінкою [5].

На думку Є.А. Іванченко, професійна мобільність фахівця – це не лише його здатність змінювати свою професію, місце й рід діяльності, а й уміння приймати самостійні й нестандартні рішення, спрямовані на підвищення рівня свого професіоналізму, здатність швидко опановувати нове освітнє, професійне, соціальне й національне середовище [4]. Подібні результати отримала Л.С. Пілецька, яка основні компоненти професійної мобільності характеризує за допомогою таких категорій: «готовність» до діяльності й «адаптивність» – здатність до оперативної реалізації результатів підготовленості, що надзвичайно важливо при існуванні в умовах конкурентного середовища [9]. Відтак, за Л.С. Пілецькою, професійна мобільність – це властивість особистості фахівця, що інтегрує професійні компетенції (інваріантні, мотиваційно-ціннісні, технологічні, рефлексивні), й адаптивно важливі якості (емоційно-вольові, комунікативні, інтелектуальні, етичні), які є її структурними компонентами.

Л.І. Кемалова, Ю.Д. Парунова акцентують на тому, що маргіальність має атрибутивний характер, оскільки складно увітати соціум, в якому немає маргіальних груп, маргіальних особистостей, маргіальної свідомості та поведінки, тобто маргіальність можна визначити як соціокультурне та соціально-психологічне явище, що постійно супроводжує різні види соціалізації [6, с.7].

Маргіальність виникає внаслідок проміжного стану людини у суспільстві, тому є внутрішньою характеристикою людського «Я», що свідчить про незадоволеність основних соціальних і духовних потреб особистості. Вона може мати конструктивну і деструктивну спрямованість, але і в одному, і в іншому випадку є засобом та умовою особистісної самореалізації [3].

Метою статті є з'ясування соціально-психологічних аспектів дослідження феномену професійної маргіальності випускників вищої школи.

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. Для цілей соціально-психологічного аналізу ми спираємось на концепцію статусно-рольової маргіальності, що акцентує увагу на вивченні людини, чий соціальний статус ще не визначений та поведінка обумовлена належністю до двох соціальних ролей.

Для індивідів, що перебувають у стані зміни соціального статусу, характерними соціально-психологічними рисами є тривожність, невпевненість, невизначеність, розпач, сумнів у власній цінності, комплекс ізольованості, самотність. Також можливими є дезорганізація, зниження рівня соціальних очікувань і домагань [3].

Сучасні дослідники О.В. Бутиліна [2], О.П. Єрмолаєва [3], Г.В. Ложкін, Н.Ю. Воляннюк [7; 8], Ю.П. Поварьонков як особливе явище виокремлюють професійну маргіальність, визначаючи його як «професійно небезпечний соціально-психологічний феномен, який є поведінковим концептуальним антагоністом професійної ідентичності» [3]. Сформована позитивна професійна ідентичність є чинником, що свідчить про психологічне благополуччя людини, дає відчуття стабільності навколишнього світу та впевненість у власних силах.

Професійна ідентичність це ставлення до себе як до професіонала, прийняття цілей і цінностей професії. Повною мірою вона є притаманною тій категорії осіб, для яких стрижневою основою ідентифікації є професійна діяльність, що виступає чинником психологічного благополуччя. Психологічне благополуччя пов'язують із професійною зайнятістю, що має 5 наслідків: структурування часу, регулярні соціальні контакти поза сімейним оточенням, наявність цілей, визначення статусу та ідентичності, необхідність нормативної активності.

Професійна маргіальність – це особистісна позиція непричетності та психологічної неналежності до суспільно-значущої для цієї професії моралі, до професійних норм, або внутрішнє прийняття професійних норм іншого професійного середовища. Переважання

професійної маргінальності у суспільній свідомості, на думку О.П. Єрмолаєвої, може бути чинником соціальної небезпеки, що руйнує соціально-значущі професійні структури та відносини. Професія для маргінала – лише засіб досягнення інших, поза професійних цілей, а не образ гармонійного існування людини у діяльності [3].

Важливе значення при вивченні проблеми професійної маргінальності має самоідентифікація, коли людина належить до однієї професії (реально працює або навчається з певного фаху), але ідентифікує себе з референтною для неї групою (зовсім іншою) та орієнтується на неї. Як відмічає український дослідник Г.В. Ложкін, «проблема маргінальності, маргінальної особистості, яка, в принципі, завжди є значущою, набула гострої актуальності із-за різкого збільшення психологічної напруги. Масштабні кризи нездійснених кар'єр продукують професійних маргіналів, які заперечують або негативно оцінюють власну ідентичність» [7, с.44].

Проблема, на думку Г.В. Ложкіна, полягає у тому, що професійний маргінал діє не на «межі» професійного простору, а всередині нього, тому він може бути соціально небезпечним, оскільки не може бути нейтрального вчителя, психолога чи лікаря. Професійний маргінал перебуває на межі норми, що визначена суспільством у відповідності до певної сфери діяльності.

У вузькому розумінні професійна маргінальність студентства – це особливий стан несформованості установки на професію, що зокрема, відображається у ставленні до навчання та рівні академічної успішності, а також в тенденціях до зміни профілю професійної підготовки. У тому разі, коли уявлення про майбутню професію є поверховим, існує слабка мотивація навчання, не визначено чітких пріоритетів у професійній площині, дистанція між індивідом та сферою його теперішньої (освітньої) та майбутньої (професійної) діяльності є достатньо великою та має тенденцію до постійного збільшення, аж до повного розриву. Такий розрив, у свою чергу, може проявлятися у формалізації процесу навчання (недисциплінованості, безвідповідальності, низькій успішності і т. ін.), навіть його припиненні або зміні профілю підготовки [2].

Маргінальний стан студента в професійній сфері на етапі перебування у ВНЗ виявляється в оцінних судженнях стосовно навчання та майбутньої професії, незацікавленості, пасивності та низькій академічній успішності, однак у реальній професійній діяльності поведінка може стати джерелом відкритих конфліктів та явного відчуження від професійної спільноти.

Отже, можна констатувати, що сучасне студентство, що набуває певних теоретичних знань у вищих навчальних закладах, недостатньо використовує їх в реальній практичній діяльності. Молодь маргіналізується, оскільки виходить на ринок праці «неозброєною». з незначним набором ресурсів, які вона може використовувати у процесі адаптації в новому для неї професійному середовищі. Для сучасної студентської молоді і освітня, і професійна сфери виступають своєрідними агентами маргіналізації. Несформованість установки на засвоєння професії призводить до появи типових рис професійного маргінала: 1) безвідповідальне ставлення до навчання (орієнтація на отримання диплому про вищу освіту); 2) нерозуміння специфіки майбутньої професії; 3) орієнтація на іншу професію; 4) відсутність бажання працювати за спеціальністю після закінчення ВНЗ (це свідчить, з одного боку, про усвідомлення неконкурентноспроможності і неprestижності майбутньої професії, з іншого – про власну нездатність реалізувати професійні функції); 5) нездатність (небажання) постійно збільшувати обсяг знань, набувати практичних навичок; 6) невпевненість у власному професійному майбутньому [2].

Відділом моніторингу якості освіти Херсонського державного університету проведено анкетування серед студентів випускників, в якому взяли участь 62% загального контингенту п'ятикурсників денної форми навчання. Метою було визначення перспектив

подальшого працевлаштування та готовності працювати за спеціальністю. Наведемо деякі результати. Протягом навчання позитивне ставлення до обраної професії не змінилось у 40,8% студентів, у 24,2% – покращилось, у 24,7% – погіршилось, важко відповісти – 9,3%, залишилось негативним – 1%.

Погляди студентів стосовно відповідності отриманих випускниками в університеті знань та умінь сучасним вимогам ринку праці розподілились наступним чином:

- повністю відповідають – 18,2%;
- почти відповідають – 60,7%;
- скоріше не відповідають – 11,4%;
- повністю не відповідають – 4,7%;
- важко відповісти – 5%.

Студентам-випускникам було запропоновано оцінити за 10-бальною шкалою:

- рівень теоретичної підготовки;
- рівень сформованості вмінь та навичок практичної роботи у професійній сфері;
- рівень сформованості вмінь та навичок для подальшого професійного зростання;
- рівень сформованості вмінь та навичок для проведення науково-дослідницької роботи;

- рівень задоволеності умовами навчання.

Середні значення за всіма показниками варіюють від 6 до 8 балів.

За результатами опитування 56,7% випускників планують після закінчення університету працювати за фахом. Незважаючи на їх бажання працювати за обраною спеціальністю, 51,5% із них зазначають, що їм може завадити недостатня кількість реальних робочих місць. В іншій сфері планують працювати – 19,2%, та ще 24,1% не вирішили, що вони далі будуть робити. Тобто серед випускників університету, які взяли участь в анкетуванні, близько 40% не планують працювати за спеціальністю або мають певні сумніви щодо такої можливості. Звісно, на такі результати впливають об'єктивні та суб'єктивні чинники.

Серед об'єктивних чинників, крім реального браку робочих місць, можна відмітити поглиблення розриву між системою освіти та сферою виробництва. Ці взаємопов'язані сфери почали функціонувати майже автономно, оскільки промислове виробництво знаходиться у складній ситуації, потребує модернізації, технічного оновлення, орієнтується на високопрофесійних спеціалістів, але при цьому не може забезпечити гідні умови праці і зарплати, що у свою чергу, призводить до зниження престижності інженерно-технічних професій. Переорієнтація на сферу послуг призвела до суттєвої деформації на ринку праці («надлишкова» кількість фахівців одного профілю та брак іншого).

Друга причина полягає у реформуванні системи освіти, нездатності адекватно реагувати на потреби ринку праці та виробничої сфери. Як відмічає відомий соціолог О.М. Балакірева, «сучасна вища освіта певною мірою є не професійною та спеціалізованою, а скоріше, загальною, тобто своєрідною передумовою для подальшого професійного самовизначення» [1].

Треба також зауважити, що 46,1% опитаних п'ятикурсників відмітили, що на успішне працевлаштування не впливає той факт, добре чи погано студент навчався в університеті; водночас 44,6% студентів вважають, що знання, які отримані в процесі навчання в університеті, є важливими для подальшого працевлаштування.

Крім об'єктивних чинників, слід звернути увагу на суб'єктивні. Всіх студентів-випускників можна умовно поділити на три групи [2]:

- «професіонали» – студенти з чіткою орієнтацією на професію, вони націлені на самореалізацію, характеризуються високим рівнем поінформованості щодо специфіки майбутньої праці, високою є їх мотивація навчання, прагнення постійно нарощувати

професійні знання та навички через самоосвіту та розширення кола спілкування з професіоналами;

– «перехідна група» – повна невизначеність стосовно майбутньої професії, суперечливі почуття та оцінки;

– «професійні маргінали» – несформованість установки на професію, орієнтація на зміну профілю підготовки, формалізація навчання, орієнтація тільки на отримання диплому. Як правило, негативні оцінки викликають небажання працювати за фахом.

Ця типологія підкреслює внутрішню неоднорідність студентського середовища, що обумовлює різні шляхи інтеграції молоді у суспільство через професію.

Висновки. Узагальнюючи результати дослідження, можна дійти висновків, що саме професійна ідентичність є одним із провідних критеріїв становлення професіонала та водночас знижує ризик формування професійної маргіальності. Усвідомлюючи необхідність формування професійної ідентичності, спеціаліст самостійно вирішує, в якій мірі він приймає певну форму діяльності, певний спосіб професійної взаємодії та себе як професіонала. Оскільки «маргіальність» – це «ефект краю», то в нормі кількість професійних маргіналів не може бути надто великою. Проте у суспільстві, що трансформується, в якому відбуваються значні соціально-економічні та політичні перетворення, формування професійної маргіальності є неминучим та може являти соціальну та психологічну проблему у підготовці фахівців у вищій школі. Головним завданням вищої школи має стати посилення профорієнтаційної функції. Формування установки на професію є одним із найважливіших засобів зниження професійної маргіальності студентства.

Подальше вивчення феномену професійної маргіальності може стати перспективним напрямком досліджень.

Література

1. Ставлення молоді до суспільних інститутів / О. М. Балакірева, О. А. Ганюков, М. Д. Міщенко // Молодь України у дзеркалі соціології / заг. ред.: О. М. Балакірева, О. О. Яременко. – Київ : Укр. ін-т соціальних досліджень, 2001. – С.93-108.
2. Бутиліна О.В. Професійна маргіальність студентів / О.В. Бутиліна // Вісник Львівського університету. Серія соціологічна. – 2012. – Вип. 6. – С.81-87.
3. Ермолаєва Е.П. Психология профессионального маргинала в социально-значимых видах труда / Е.П. Ермолаева // Психологический журнал. – 2001. – Т. 22, № 5. – С. 69–78.
4. Іванченко Є.А. Професійна мобільність майбутніх фахівців: Навчально-методичний посібник / Є.А. Іванченко. – Одеса, 2004. – 120с.
5. Казміренко В. Соціально-психологічна регуляція діяльності організацій / В'ячеслав Казміренко // Психологія і суспільство. – 2004. – № 2. – С. 5–29.
6. Кемалова Л.И. Личность маргинала и возможности ее социализации в условиях транзитивного общества. Монография / Л.И. Кемалова, Ю.Д. Парунова. – Симферополь – Керчь: Таврия, 2010. – 228 с.
7. Ложкин Г.В. Конфликтные источники профессионального маргинализма / Г.В. Ложкин, Н.Ю. Воляннюк // Горизонты образования. – 2010. – №2(30). – С.43-48.
8. Ложкін Г. Професійна ідентичність в контексті маргіальної поведінки суб'єкта / Георгій Ложкін, Наталя Воляннюк // Соціальна психологія. – 2008. – № 3 (29) травень. – С. 123–130.
9. Пілецька Л.С. Професійна мобільність особистості: психологічний аспект аналізу / Л.С. Пілецька // Теоретичні і прикладні проблеми психології : зб. наук. праць Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. – № 3 (32). – Луганськ : Вид-во СХУ ім. В. Даля, 2013. – С. 197-202.
10. Park R.E. Cultural conflict and the Marginal Man // Park R. E. Race and culture. Glencoe, 1950.

References

1. Stavlenja molodi do suspil'nyh instytutiv / O. M. Balakirjeva, O. A. Ganjukov, M. D. Mishhenko // Molod' Ukraïny u dzerkali sociologii / zag. red.: O. M. Balakirjeva, O. O. Jaremenko . – Kyïv : Ukr. in-t social'nyh doslidzhen', 2001 . – S.93-108 .
2. Butylina O.V. Profesijna marginal'nist' studentiv / O.V. Butylina // Visnyk L'vivs'kogo universytetu. Serija sociologichna. – 2012. – Vyp. 6. – S.81-87.
3. Ermolaeva E.P. Psihologija professional'nogo marginala v social'no-znachimyh vidah truda / E.P. Ermolaeva // Psihologicheskij zhurnal. – 2001. – T. 22, № 5. – S. 69–78.
4. Ivanchenko Je.A. Profesijna mobil'nist' majbutnih fahivciv: Navchal'no-metodychnyj posibnyk / Je.A. Ivanchenko. – Odesa, 2004. – 120s.
5. Kazmirenko V. Social'no-psyhologichna reguljacija dijalnosti organizacij / V'jacheslav Kazmirenko // Psihologija i suspil'stvo. – 2004. – № 2. – S. 5–29.
6. Kemalova L.I. Lichnost' marginala i vozmozhnosti ee socializacii v uslovijah tranzitivnogo obshhestva. Monografija / L.I. Kemalova, Ju.D. Parunova. – Simferopol' – Kerch': Tavrija, 2010. – 228 s.
7. Lozhkin G.V. Konfliktnye istochniki professional'nogo marginalizma / G.V. Lozhkin, N.Ju. Voljanjuk // Gorizonty obrazovanija. – 2010. – №2(30). – S.43-48.
8. Lozhkin G. Profesijna identychnist' v konteksti marginal'noi' povedinky sub'jekta / Georgij Lozhkin, Natalija Voljanjuk // Social'na psihologija. – 2008. – № 3 (29) traven'. – S. 123–130.
9. Pilec'ka L.S. Profesijna mobil'nist' osobystosti: psihologichnyj aspekt analizu / L.S. Pilec'ka // Teoretychni i prykladni problemy psihologii' : zb. nauk. prac' Shidnoukraïns'kogo nacional'nogo universytetu imeni Volodymyra Dalja. – № 3 (32). – Lugans'k : Vyd-vo SNU im. V. Dalja, 2013. – S. 197-202.
10. Park R.E. Cultural conflict and the Marginal Man // Park R. E. Race and culture. Glencoe, 1950.

Каминская С.В.

Социально-психологические аспекты профессиональной маргинальности выпускников высшей школы

Статья посвящена актуальной проблеме профессиональной маргинальности, которая рассматривается в социально-психологическом аспекте. Особое внимание уделяется условиям и факторам возникновения профессиональной маргинальности, функциям и видам, социально-психологическим особенностям маргинального человека.

Ключевые слова: маргинальность, профессиональная маргинальность, профессиональная идентичность, профессиональная мобильность.

Kaminska S.V.

Social and psychological aspects of professional marginality university graduates

The article is devoted to the actual problem of professional marginality, which is seen in the socio-psychological aspect. It is shown that professional marginality - a position of innocence, lack of psychological acceptance socially significant for the profession morality, professional standards or internal adoption of professional standards other professional community. Sources - 10.

Key words: marginal, professional marginality, professional identity, professional mobility.

Камінська Світлана Валеріївна – психолог Херсонської обласної клінічної лікарні.