

3. Життєва компетентність особистості: Науково-методичний збірник / За ред.. Л.В. Сохань, І.Г. Єрмакова. – К.: «Богдан», 2003. – 250 с.

4. Мистецтво життєтворчості особистості: Ч.1. Теорія і технологія життєтворчості / За ред.. Л.В.Сохань, І.Г.Єрмакова. – К.:ІЗМН, 1997. – 392 с.

5. Міщика Л.П. Психологія творчості. Навчальний посібник. – Івано-Франківськ: Гостинець, 2007. – 448 с.

6. Роменець В.А. Психологія творчості : Навчальний посібник, 2-ге вид., допов. – К.: Либідь, 2003. – 376 с.

7. Титаренко Т.М. Життєвий світ особистості: у межах і за межами буденності. – К.: Либідь, 2003. – 376 с.

**Мазур О. Ю.**

викладач кафедри психології

*Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини  
м. Умань, Черкаська область, Україна*

## **ПРОБЛЕМА АДАПТАЦІЇ ОСОБИСТОСТІ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ**

Відомо, що професійна адаптація є одним з найбільш важливих етапів професійного становлення особистості, від характеру, результатів та термінів якого багато в чому залежать ефективність всієї подальшої діяльності молодих викладачів, зростання їх професійної майстерності і, відповідно, якість навчально-виховного процесу ВНЗ в цілому.

Як зазначається в сучасному словнику з педагогіки Є.Рапацевича, «адаптація» походить від латинського слова асіарк (приспосовую) і означає пристосування органу, організму, особистості чи групи зовнішніх умов, що змінилися. Розрізняють такі види адаптації: фізіологічну (приспосовування аналізаторів як зміна їх чуттєвості), соціально-психологічну (включення суб'єкта в нову групу), професійну (включення в нові умови діяльності) [3].

Науково-методологічні основи процесу адаптації досліджені в фундаментальних працях вітчизняних психологів О. Абдулліної, К. Абульханової-Славської, Б. Ананьева, Є. Климова, Н. Левітова, О. Леонтьєва, К. Платонова, Г.Солодухової й ін., які розглядають з різних позицій психологічні механізми адаптації людини до зовнішніх умов і зв'язок понять «розвиток» і «адаптація», стверджуючи при цьому, що

адаптація є вираженням єдності взаємодіючих сторін (людини і соціального середовища) з притаманними йому суперечливими моментами, які забезпечують не лише зміну, але і розвиток обох сторін [1].

Процеси професійної адаптації є об'єктом дослідження багатьох психологічних підрозділів як в нашій країні, так і за кордоном. Причиною зростаючого інтересу до адаптованих процесів є динамізм сучасного життя і виробництва. Проблеми адаптації особистості як предмет досліджень цікавлять багатьох педагогів та психологів. Відомий інтерес у цьому плані становлять роботи Т.Н. Вершиніної, Т.В. Шадріної, А.І. Ходакова, Б.Г. Ананьева, М.В. Кузьміна, Н.О. Чайкіної.

Дослідження базується на гіпотезі: на професійну адаптацію особистості впливають спрямованість інтересів, сформованість уявлень про реальну і бажану діяльність, рівень, форма домінуючої діяльності.

Професійна адаптація 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 включення в життя трудового колективу [3, с. 29-30].

Поняття професії, включає не тільки ступінь підготовки, але й форму соціального визнання, засоби реалізації професійних знань та навичок в конкретних умовах виробництва. На думку дослідників, для молодого спеціаліста, характерним є 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 [2].

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 основних 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 [5, 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 включення 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, має позитивний вплив на ефективність виконуваної роботи.

М. І. Магура 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 об'єму знань та навиків;

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

- порівнювати вимоги вищої, керуючої 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 [4, с. 123-124].

Отже, адаптаційні можливості особистості до професійної діяльності залежать 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.

## ЛІТЕРАТУРА

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

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