

## ЧИННИКИ ПРОФЕСІЙНОЇ АДАПТАЦІЇ СОЦІАЛЬНОГО ПЕДАГОГА

*У статті проаналізовано провідні чинники професійної адаптації особистості соціального педагога. Визначено зміст, структурну періодизацію, сутнісні характеристики й фактори професійної адаптації соціального педагога.*

**Ключові слова:** професійна адаптація, адаптивність, професіоналізація, професійний розвиток.

Професійна адаптація фахівців є важливою умовою ефективності професійної діяльності в усіх соціальних сферах, але серед численних професій є такі, для яких роль адаптивності особливо актуальна. Значущість адаптації для професії соціального педагога ми висвітлюємо як перманентний процес взаємного пристосування, корекції інтересів, сподівань та вимог фахівця соціальної сфери й умов професійної діяльності, завдяки чому відбувається розвиток і збагачення як соціального педагога, так і професійного поля в цілому.

Незважаючи на певну розробленість проблеми адаптації в науці, не до кінця розкриті й обґрунтовані наукова сутність, структура, фактори, що впливають на процес “професійної адаптації” особистості в цілому та соціальних педагогів зокрема.

**Мета статті** полягає в ретельному аналізі провідних чинників професійної адаптації особистості соціального педагога.

Особливості професійної адаптації соціальних педагогів ми висвітлюємо крізь призму загальнонаукових підходів до змісту, періодизації, сутнісних характеристик професійної адаптації фахівців соціально-педагогічної сфери в умовах їх професіоналізації та професіогенезу.

Структуруючи систему загальнонаукових підходів, можна виокремити:

– системний підхід (В. Афанасьєв, В. Безпалько, В. Сластьонін, Е. Юдін та ін.), що дає змогу розглянути проблему адаптації на основі різних факторів і умов, які сприяють розвитку інтересу до професійної діяльності як цілісного процесу, що являє собою комплекс взаємопов’язаних елементів і механізмів, сутнісних характеристик професійної адаптації;

– особистісно-діяльнісний підхід (К.Я. Вазіна, Л.С. Виготський, П.Я. Гальперін, О.Н. Леонт’єв, Н.А. Менчінська, Н.Ф. Талізін, Г.І. Щукіна та ін.), за яким особистість визначається як цілісна система інтелектуальних, соціально-культурних, морально-вольових якостей людини; діяльність відіграє важливу роль у професійному розвитку й професійній адаптивності соціальних педагогів, тому що діяльність – основа, засіб і вирішальна умова розвитку особистості, саме в діяльності формується та виявляється особистість. Разом з тим слід зазначити, що адаптаційні можливості людини також удосконалюються та збагачуються тільки в процесі діяльності;

– аксіологічний підхід (В.Г. Алексєєва, А.М. Булиніна, І.Ф. Ісаєва, Г.І. Щукіна та ін.) ґрунтується на філософському вченні про моральні, етичні, культурні цінності як смислоутворювальні основи людського буття, діяльності, вчинків, що, у свою чергу, дає змогу виявити цінності професійної діяльності особистості на тлі професіоналізації соціальних педагогів.

Вивчення дефініції “професійна адаптація” крізь призму *системного підходу* передбачає визначення сутнісних характеристик, структури, змісту, періодів, об’єктивних і суб’єктивних умов, що впливають на процес професійної адаптації особистості, оскільки будь-яка система характеризується впорядкованістю зв’язків і відносин між складовими, компонентами, елементами, а також їх цілісністю й інтегративністю, що має особливості в різних системних об’єктах [3, с. 33]. Дослідження професійної адаптації, на нашу думку, має проводитись на основі вивчення всіх компонентів у їх цілісності, структурності, ієрархічності, упорядкованості й організаційності.

*Зміст професійної адаптації особистості.* Вихідним поняттям і структурним елементом будь-якої професійної діяльності є важливий і складний процес адаптації до неї. Тому одним із пріоритетних завдань роботи з молодими спеціалістами є адаптація до професійної діяльності та закріплення в професії останніх.

Як уже зазначалося, професійна адаптація передбачає засвоєння індивідом знань, умінь і навичок, необхідних для повного оволодіння професією, а також духовних потенцій у процесі практичного спілкування з членами колективу, умов роботи та професії в цілому. Професійну адаптацію трактують як процес: активної взаємодії особистості й середовища; пристосування індивідних і особистісних якостей до життя й діяльності людини в змінених умовах існування, що є цілісною реакцією особистості на складні зміни життя й діяльності; становлення та відновлення динамічної рівноваги в системі “суб’єкт праці – професійне середовище”.

Отже, важливою складовою дослідження професійної адаптації є виділення різноманітних взаємопов’язаних чинників, які впливають на зазначений процес, прискорюють чи гальмують його. Ці чинники численні, різна їх вагомість і радіус дії. Поряд з об’єктивними чинниками, що визначають загальний напрям адаптації (соціально-економічний та політичний устрій суспільства), і чинниками, специфічними для конкретного середовища (матеріально-технічна база, наявність побутових умов), є такі, дія яких виявляється через функціонування адаптаційного середовища й наявність чи відсутність яких залежить від нього. Ці чинники об’єктивні щодо особистості, але є суб’єктивними щодо адаптаційного середовища й діють по-різному.

На рисунку схематично зображено головні фактори, що впливають на професійну адаптацію. Фактор адаптації (лат. *factor* – той, що робить, від *facio* – роблю) – умова, рушійна сила, причина будь-якого процесу, істотна обставина в якомусь процесі, явищі, чинник. Для нашого дослідження значущими є класифікації факторів професійної адаптації І.О. Георгієвої та В.М. Дугинця.

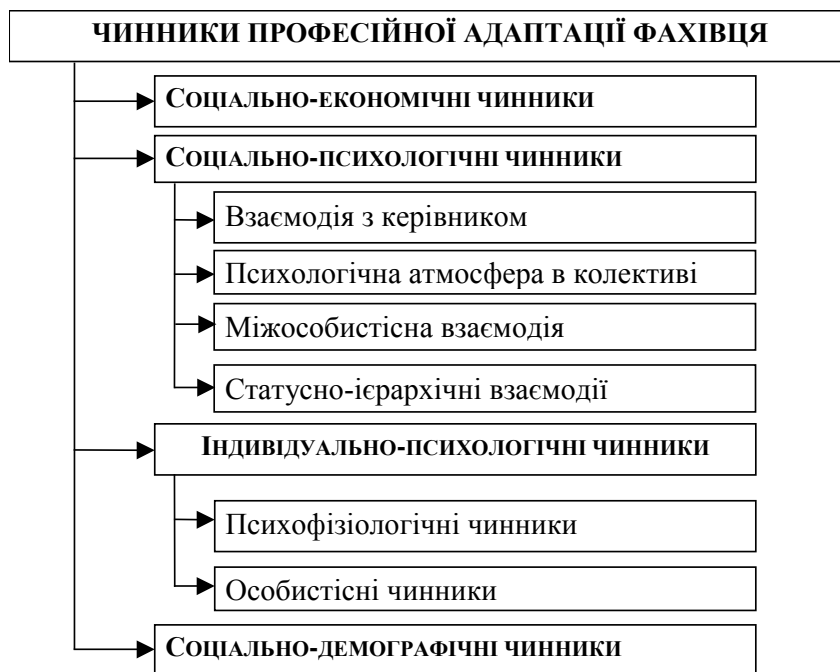


Рис. Чинники, що впливають на процес професійної адаптації фахівця

За класифікацією І.О. Георгієвої [1], фактори професійної адаптації поділяються на:

1. *Особистісні чинники* адаптації: соціально-демографічні характеристики учасників адаптації; ціннісні орієнтації як змістовний компонент системи суб'єктивних відносин особистості; психологічні властивості особистості.

2. *Зовнішні чинники* адаптації (види діяльності): зміст діяльності; організація діяльності; стан у системі соціального виробництва; об'єктивність результату діяльності; співвідношення офіційної й неофіційної структури відносин у соціальній організації колективу; система стимулювання; вікова однорідність колективу; ступінь участі особистості в процесі творення групових норм.

Класифікація чинників за В.М. Дугінцем виглядає так [2]:

1. *Чинники, що стосуються самого елемента*, який адаптується: рівень попередньої підготовки; психолого-фізіологічні особливості; система мотивів; характерологічні риси.

2. *Чинники, що належать до середовища* адаптації: соціально-економічні; соціально-психологічні; виробничі; організаційні; особистісні; зумовлені видами діяльності.

Отже, складність структури чинників адаптації зумовлює багатомірність цього феномену. На наш погляд, у процес адаптації включаються соціально-психологічні, соціально-економічні, соціально-демографічні, соціально-психологічні, психофізіологічні й інші чинники, суб'єктивні та об'єктивні, соціальні й особистісні, природні, чинники діяльності, технологічні, внутрішні (що лежать усередині системи "індивід – середовище – професія") і зовнішні (що лежать за межами цієї системи), основні (домінуючі) і другорядні; специфічні; чинники колективу; чинники розвитку та

інші. Всі вони по-різному впливають на успішність адаптації і на її результат залежно від ступеня інтенсивності та тривалості впливу. Слід зазначити й те, що всі вони взаємопов'язані між собою, діють як єдине ціле, як система взаємоумовлених обставин, у якій існує субординація та координація чинників.

У зв'язку із цим до системи чинників професійної адаптації належать такі структурні елементи:

- соціально-економічні: матеріальна забезпеченість, соціальний статус професії, умови життя й діяльності;
- соціально-психологічні, які висвітлюють взаємодію з керівником: стиль керівництва, спрямованість, психологічну готовність, психологічну культуру, толерантність, систему стимулювання, організацію діяльності, критерії ефективності, вміння запобігати конфліктним ситуаціям;
- міжособистісні: емоції, ціннісні й діяльнісні відносини;
- статусно-ієрархічні: відносини підпорядкованості, авторитетності;
- організації: цілі організації, організаційна культура, ціннісні орієнтації, можливість упровадження нововведень, трудова дисципліна, мотиваційна структура, потреби, організація діяльності;
- колективу: психологічна атмосфера, соціально-психологічний клімат, рівень розвитку колективу й відносини в ньому, підтримка, рівень конфліктності, дотримання етичних норм, наявність взаємодії, спілкування, характер відносин, наявність емпатії, референтність, згуртованість, утворення групових норм, можливість прояву індивідуальних цінностей, можливість зміни свого стану в колективі тощо. Індивідуально-психологічні чинники розділені нами на психофізіологічні (психічне здоров'я, особливості нервової системи, психологічна напруга, агресивність, сприйняття, вміння володіти собою, стресові стани, емоції, саморегуляція, рефлексія) та особистісні (рівень адаптаційного потенціалу, самооцінка, професійна спрямованість, професійна майстерність, творча реалізація, самореалізація, самоорганізованість, поведінкова регуляція, соціальна активність, авторитет, самокритичність, професійне задоволення, рівень домагань, оцінка самого себе, ставлення до різних аспектів і умов, ціннісні орієнтації, професійне самовизначення);
- соціально-демографічні: стать, вік, педагогічний стаж, стаж в організації, статус, сімейний стан; освітні – особистісний розвиток, здатність до навчання, кваліфікаційний рівень, розумові здібності, здатність до активної пізнавальної дії та самонавчання, інтелектуальна продуктивність.

Визначення дефініції “професійна адаптація” крізь призму *особистісно-діяльнісного підходу* дає змогу стверджувати, що важливим компонентом професійної адаптації є особистісна адаптація. Оскільки “особистість” висвітлюється як динамічна, відносно стабільна, цілісна система інтелектуальних, соціально-культурних, морально-вольових якостей людини, це діалектична єдність загального, особливого й окремого, що виникає не із зовнішньої, а з внутрішньої доцільності шляхом перетворення культури, яка освоюється, на живу індивідуальну творчу діяльність; особлива якість людини,

що набувається нею в процесі діяльності, спілкування і відносин; виникає як засіб, інструмент для знаходження людиною своєї сутності; є суб'єктом пізнання й активного перетворення світу [3, с. 36]. Отже, вік, стать, рівень загальної освіченості й інші соціально-демографічні характеристики особистості також впливають на процес адаптації та адаптивності останньої.

У свою чергу, серед основних підходів до вивчення змісту професійної адаптації виокремлюється діяльнісний підхід. По-перше, завдяки діяльності особистість стає суб'єктом пізнання та перетворення об'єктивної дійсності. По-друге, аналіз соціально-педагогічної діяльності як професійної неможливий без використання основних положень діяльнісного підходу (за О.Н. Леонтьєвим), тому що професійна адаптація у контексті зазначеного підходу є і процесом, і механізмом, і результатом, і формою прояву. Як процес вона здійснюється на зовнішньому й внутрішньому рівнях щодо особистості соціального педагога.

Вищезазначене дає змогу запропонувати своє тлумачення поняття “адаптація соціального педагога до професійної діяльності”: це перманентний процес взаємного пристосування, корекції інтересів, сподівань і вимог фахівця соціальної сфери й умов професійної діяльності, завдяки якій відбувається розвиток і збагачення як соціального педагога, так і професійного поля в цілому.

Водночас дослідження показало, що проблему професійної адаптації розглядали вчені різних течій та напрямів, Приділяючи особливу увагу класифікації та періодизації процесу адаптації. Проте процес професійної адаптації соціальних педагогів як педагогічна проблема комплексно й системно не висвітлено, тому що соціальна педагогіка як професійна діяльність має цілу низку специфічних ознак, що відрізняють її від інших, схожих за характером професій (педагога, психолога, юриста тощо).

На наш погляд, будь-яка професія як вид трудової діяльності (занять) людини, що володіє комплексом спеціальних теоретичних знань і практичних навичок, набутих у результаті спеціальної підготовки й досвіду роботи, визначається характером і змістом діяльності. Оскільки “професія” – стійкий і відносно широкий вид трудової діяльності, визначений поділом праці та її функціональним змістом. Для успішного виконання професійної діяльності необхідна відповідна підготовка: оволодіння професійно важливими знаннями, вміннями, навичками.

Саме тому стратегії професійної адаптації та професійного розвитку фахівців соціально-педагогічної сфери вивчають крізь призму *аксіологічного підходу*, адже “цінність” має різновекторне спрямування; полягає в здатності задовольняти потреби й інтереси особистості; відображається в особливій значущості речей, явищ, процесів, ідей для життєдіяльності суб'єкта, його потреб та інтересів; є формою прояву різноманітних відносин людини; є особливою індивідуальною реальністю, що має певну позитивну значущість для суб'єкта, котрий її переживає [3, с. 45]. У свою чергу, ціннісні орієнтації особистості є складовими вищих рівнів спрямовано-

сті особистості, диспозиціями професійної діяльності особистості. На думку І.М. Мельничук, ціннісні орієнтації стосуються [3, с. 45]:

- основних сфер самореалізації людини, якими є праця, суспільна активність, освіта, спілкування тощо;
- соціально-моральних характеристик особистості (якості, почуття, обов'язки, сумління тощо);
- відносин з різними категоріями людей.

Відтак, професія соціального педагога (порівняно молода, сформована набагато пізніше в Україні, ніж в інших країнах) зумовлена сутністю соціально-педагогічної діяльності. Соціальний педагог – професійно підготовлений спеціаліст у галузі педагогіки відносин у соціумі, який покликаний впливати на формування виховних, гуманістичних відносин у контексті “особистість – сім'я – суспільство”, на зміцнення морального й фізичного здоров'я. Діяльність соціального педагога поширюється на всі вікові категорії і здійснюється в різноманітних сферах життя особистості. На відміну від педагога, у соціального педагога на першому місці не навчальна й освітня роль, а виховна функція соціальної допомоги й захисту. Соціальний педагог покликаний сприяти розвитку, точніше саморозвитку особистості, створювати умови найбільшого психологічного комфорту, допомагати в успішній соціалізації дитини, в інтеграції дитини в суспільство як альтернативи відокремленню, “випаданню” з нормальних соціальних відносин.

Становлення соціального педагога як кваліфікованого фахівця – процес тривалий. Початком його можна вважати етап здобуття професійних знань, формування умінь і навичок під час навчання за обраною спеціальністю на кожному з рівнів (початковому, середньому, вищому, післядипломної освіти, а продовженням – усю подальшу професійну діяльність), адже фахівець, який працює в системі “людина – людина”, повинен поглиблювати свої знання й удосконалювати професійні якості протягом усього трудового життя. На нашу думку, високий рівень професіоналізму дає змогу соціальному педагогові краще розуміти проблеми дітей і молоді, вивчати й діагностувати рівень їх труднощів, пропонувати можливі способи їх подолання. Соціальний педагог є носієм, творцем і поширювачем гуманістичних цінностей, роблячи цим свій внесок у розвиток культури суспільства.

**Висновки.** Таким чином, професійна адаптація – це *неперервний процес*. Особистість постійно перебуває в процесі адаптації. Адаптація не може бути повною й перервною (обмеженою), адже професійний розвиток особистості неперервний. У своєму дослідженні ми висвітлюємо професійну адаптацію як процес, який впливає на неперервний професійний розвиток особистості, що є результатом та головним критерієм адаптації. Разом з тим адаптація – це не розвиток особистості загалом, а одна з умов, яка визначає її професійний розвиток, тобто вона є складовою професійного розвитку особистості, обов'язковою, але не єдиною. Із цього випливає, що професійний розвиток особистості свідчить про високий рівень адаптації й адаптивності особистості. У свою чергу, адаптація соціального педа-

гога до професійної діяльності – це перманентний процес взаємного притосування, корекції інтересів, сподівань і вимог фахівця соціальної сфери й умов професійної діяльності, унаслідок чого відбувається розвиток і збагачення як соціального педагога так і професійного поля в цілому.

**Список використаної літератури**

1. Георгиева И.А. Социально-психологические факторы адаптации личности в коллективе : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05 / Георгиева Ирина Александровна. – Л., 1985. – 160 с.
2. Дугинец В.М. Профессионально-педагогическая адаптация студентов младших курсов педагогических вузов : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01 / Дугинец Владимир Михайлович. – Челябинск, 1988. – 206 с.
3. Мельничук І.М. Теорія і практика професійної підготовки майбутніх соціальних працівників засобами інтерактивних технологій / І.М. Мельничук. – Тернопіль : Економічна думка, 2010. – 326 с.

*Стаття надійшла до редакції 21.08.2013.*

---

**Ефремова Г.Л. Факторы профессиональной адаптации социального педагога**

*В статье проанализированы ведущие факторы профессиональной адаптации личности социального педагога. Определены содержание, структурная периодизация, сущностные характеристики и факторы профессиональной адаптации социального педагога.*

**Ключевые слова:** профессиональная адаптация, адаптивность, профессионализация, профессиональное развитие.

**Efremova H. Factors of professional adaptation of social pedagogue**

*The article deals with the analysis of the main factors of professional adaptation of social pedagogue. The contents, structural periodization, essential characteristics and factors of professional adaptation of social pedagogue are determined.*

*The analysis of scientific resources and psychological and pedagogical researches shows that the problem of professional adaptation of social pedagogue should be viewed using systematic, personal-activity and axiological approaches. At the same time we understand the professional adaptation of the social pedagogue as a permanent process.*

*A personality is in the process of continuing adaptation. Adaptation can't be full and limited as the professional development of personality is life-long. In our research we study professional adaptation as a process that influences continuing professional development of a personality and is the result and the main criterion of adaptation. Moreover, adaptation is not the personal development in general, but is one of the conditions that determines her professional development, so it is a component of the professional development of a personality, it is compulsory but not the only one. The conclusion is that personal professional development proves high level of adaptation and adaptability of a personality.*

*We understand "adaptation to professional activity" as a complex psychological process which consist in coordination of mutual expectations of a man as a doer of the action and professional environment, when the worker chooses acceptable activity to satisfy his demands without any inner or outer conflicts and masters new relations being in the condition of self-affirmation and creative self-expression.*

*Thus, adaptation of social pedagogue is a permanent process of mutual adaptation, correction of interests, hopes and demands of specialist of social sphere and conditions of professional activity that results in development and enrichment of social pedagogue in particular and professional sphere in general.*

**Key words:** professional adaptation, adaptability, professionalization, professional development.