



# МОНИТОРИНГ И ПУТИ СОЦИАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ ВЫПУСКНИКОВ

Педагог-психолог Семенова Н.В

Тверь 2013

**Адаптация (adaptation)**  
*это системная реакция организма  
или личности к изменяющимся  
условиям и требованиям  
окружающей среды.*

Адаптация имеет определенную структуру, включающую ряд уровней:

- ▣ психо-физиологическая адаптация,
- ▣ психологическая адаптация,
- ▣ социальная адаптация.

**Социально-психологическая адаптация -**  
*это процесс преодоления проблемных ситуаций личностью, в ходе которого она использует приобретенные на предыдущих этапах своего развития навыки социализации, что позволяет ей взаимодействовать с группой без внутренних или внешних конфликтов, и при всем этом, самоутверждаясь, удовлетворяя свои основные потребности.*

Под адаптацией выпускников следует понимать не столько пассивное приспособление обучающихся к рыночным условиям, сколько активную реакцию на изменяющиеся события, демонстрацию собственных личностных установок, отражающихся в ценностных ориентациях и адаптационных стратегиях.

## ВИДЫ АДАПТАЦИИ

## ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА АДАПТАЦИЮ



Процесс адаптации можно разделить на **четыре** этапа, каждый из которых имеет определенные цели, называемые задачами социализации.

**1. Оценка уровня подготовленности новичка** - необходима для разработки наиболее эффективной программы адаптации. Поскольку организационная структура зависит от ряда параметров, таких, как технология деятельности, внешняя инфраструктура и персонал, новичок неизбежно попадает в какой-то степени в незнакомую ему ситуацию. Адаптация должна предполагать как знакомство с производственными особенностями организации, так и включение в коммуникативные сети, знакомство с коллективом, корпоративными особенностями коммуникации, правилами поведения, т. д. Новый сотрудник получает информацию об организации, работе и о том, насколько его собственные умения, способности, потребности и ценности соответствуют требованиям и возможностям данной организации.



2.Ориентация - практическое знакомство нового работника со своими обязанностями и требованиями, которые к нему предъявляются со стороны организации.

Новый сотрудник изучает новые производственные задачи, его включают в рабочий коллектив (группу), он определяет собственную роль внутри рабочего коллектива и разрешает любые конфликты, возникшие из-за того, что является членом данного коллектива (межгрупповой конфликт) и всей организации (конфликт с внешним миром).

3. Действительная адаптация - состоит в собственно приспособлении новичка к своему статусу и в значительной степени обуславливается его включением в межличностные отношения с коллегами. В рамках данного этапа необходимо дать новичку возможность активно действовать в различных сферах, проверяя на себе и апробируя полученные знания об организации. Важно в рамках этого этапа оказывать максимальную поддержку новому сотруднику, регулярно вместе с ним проводить оценку эффективности деятельности и особенностей взаимодействия с коллегами.



4. Функционирование или этап приспособления и принятия -завершает процесс адаптации, характеризуется постепенным преодолением производственных и межличностных проблем и переходом к стабильной работе. Новый сотрудник осваивает свои производственные задачи и роли и удовлетворительно приспосабливается к рабочей группе и культуре организации. С этого момента новичок становится полноправным членом организации.

Успешная социально-профессиональная адаптация на новом рабочем месте не может рассматриваться самостоятельно без учета проблем, с которыми выпускник сталкивается в самостоятельной жизни, и зависит от решения взаимосвязанных задач, ряд из которых должен быть решен еще до прихода выпускника на работу.

1. Необходимо создание *опережающей* социальной сети поддержки выпускника, куда войдет взрослый, к которому выпускник может обратиться с вопросами, возникающими в ходе работы. Коллектив предприятия/организации должен быть подготовлен к появлению выпускника. Для этого можно провести небольшую беседу с сотрудниками, объяснив какие возможны сложности или непонимание в общении и поведении, как его поддержать и помочь быстрее адаптироваться и т.п.

2. Желательно, чтобы выпускник проходил производственную практику на том предприятии, куда он потом придет трудоустроиваться при условии, что результаты практики были положительными.

3. Новому работнику необходимо знать законы и уметь пользоваться ими; понимать содержание требований должностной инструкции и знать последствия за ее невыполнение и т.п. Практика показывает, что прочтение инструкции или выслушивание задания еще не означает понимания ее/его содержания и то, что и как реально надо делать. Во многом здесь может помочь наставник

4. В первые же дни обеспечивается знакомство с принятыми в организации ценностями и нормами поведения. Сюда включаются вопросы режима работы, правила внутреннего трудового распорядка, порядок оформления больничных и т.п.

5. Выпускник знакомится с социальным пакетом (если он есть); ему объясняют когда, где и как он будет получать заработную плату, от чего она зависит.

6. С первого же дня на предприятии новичку назначается наставник.

7. Организовывается обучение необходимым для работы навыкам .

8. Вопросы дисциплины решаются не только через внешний контроль, но и через формирование внутреннего контроля выпускника.

**Основными факторами, препятствующими трудоустройству молодых специалистов и рабочих кадров, выходящих на рынок труда, являются:**

- несоответствие спроса и предложения рабочей силы на рынке труда, структуры потребностей и выпуска специалистов;
- недостаточная обоснованность среднесрочных и долгосрочных прогнозов специалистов;
- отсутствие необходимого опыта и навыков работы, низкая квалификация выпускников, недостаточные знания и отсутствие опыта работы на компьютере;
- превалирующая ориентация выпускников на занятость в непроизводственной сфере с установкой на высокую заработную плату;
- низкий уровень оплаты труда и отсутствие в большинстве организаций социальных гарантий (прежде всего перспектив обеспечения жильем);
- недостаточная информированность выпускников учебных заведений о тенденциях и навыках поведения на рынке труда.

# Рекомендации для успешной социальной адаптации выпускников:

- ▣ Проводить индивидуальные и групповые занятия, тренинги и консультации учащихся по вопросам обучения, развития, проблемам жизненного самоопределения, самовоспитания, взаимоотношений с взрослыми и сверстниками.
- ▣ Вести профориентационную работу по выявлению способностей студентов, интересов, формированию адекватной самооценки, ценностных ориентаций, жизненных перспектив и пр.



- Консультировать:
  - родителей и классных руководителей по социальной адаптации студентов;
  - лиц, привлекаемых к сотрудничеству с ОУ по вопросам социальной адаптации