



ГЛАДЧЕНКО Оксана Вікторівна,

кандидат педагогічних наук, доцент, доцент кафедри інформаційних систем і технологій Університету державної фіскальної служби України, м. Ірпінь, Київська область.



ХОЦКІНА Світлана Миколаївна,

кандидат педагогічних наук, доцент кафедри інженерної педагогіки та мовної підготовки ДВНЗ «Криворізький національний університет», м. Кривий Ріг, Дніпропетровська область.

**АДАПТАЦІЙНІ АСПЕКТИ ДІЯЛЬНОСТІ ПРОЦЕСУ
ПРОФЕСІЙНОГО СТАНОВЛЕННЯ ВИПУСКНИКІВ ВИЩИХ
НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ**

Анотація. У статті розглянуто актуальну проблему адаптації молодих фахівців – випускників ВНЗ, що передбачає подолання суперечностей між потребами виробництва та рівнем психологічної й практичної підготовки професіонала. Окреслено процедуру адаптації, що складається з трьох послідовних блоків. Розкрито поетапність та визначено процесуальні складники формування трудових навичок.

Ключові слова: адаптація, період адаптації, вищий навчальний заклад, випускники ВНЗ, молоді фахівці, трудові навички.

Період адаптації для молодих фахівців – випускників ВНЗ – вирізняється особливою складністю, оскільки пов'язаний зі змінами мети, характеру, умов діяльності, соціального оточення, їх статусу та професійної інтерпретації. Адаптивні здібності особистості, а також відповідність уявлення процесу виконуваної діяльності, ціннісних орієнтацій, певні плани молодого фахівця різноманіттю реальних умов на підприємстві визначають його конкурентоспроможність. Між цими процесами наявний тісний причинно-наслідковий зв'язок, який підтверджується даними досліджень про високу плінність кадрів у перші роки роботи на підприємстві.

Відтак найважливішою характеристикою діяльності випускника вищого навчального закладу є його адаптація до діяльності (О. Алексєєв, В. Моргун, В. Семиченко, М. Шкодін та ін.).

Спеціалізація та розподіл інженерної праці, поглиблення диференціації інженерів на дослідників, конструкторів, технологів тощо висуває першочергову проблему правильного вибору свого місця у структурі діяльності як необхідної умови реалізації та розвитку здібностей.

Варто зазначити, що адаптація передбачає передовсім подолання суперечностей

між потребами виробництва та рівнем психологічної й практичної підготовки професіонала, у свідомості якого здійснюється переоцінка фахового уявлення та водночас формується почуття власної значущості.

Визначення фахівця галузі керування технічними процесами як ключової, що поєднує науку з виробництвом, а також значне щорічне поповнення народного господарства випускниками ВНЗ зумовлюють значний інтерес науковців до проблеми адаптації молодих спеціалістів (техніків-програмістів, операторів електронно-обчислювальної техніки, референтів, адміністративних секретарів, інженерів-електронників тощо).

Як переконують сучасні дослідження (Т. Медведовська, Т. Шаргун), постає актуальним не тільки розуміння творчої діяльності, а й готовність фахівців до прийняття нестандартних рішень, що вимагає відповідного залучення певних виробничо-професійних можливостей за потреби творчої реалізації освітньо-професійної галузі [4].

Враховуючи вищевказане, ми визначили процедуру адаптації, що складається з трьох послідовних блоків: введення нового співробітника в корпоративну культуру; адаптація до службових обов'язків; моніторинг ефективності адаптації.

Етап 1. Ознайомлення з корпоративною культурою. Перший блок процесу адаптації співробітників єдиний для всіх спеціальностей та спеціалізацій. На цьому етапі молодого фахівця ознайомлюють із підприємством. Вхідження фахівця в колектив починається з ознайомлення з внутрішнім трудовим розпорядком, нормами роботи та комунікації в колективі тощо.

Етап 2. Вступ до спеціальності. Новий співробітник під керівництвом наставника починає виконувати конкретні професійні завдання.

Етап 3. Моніторинг адаптаційної ефективності. За підсумками випробувального терміну відділ розвитку персоналу отримує звітні документи.

Зважаючи на визначені етапи адаптації, слід апелювати до таких особливостей навчання: самокерованість, досвідченість, готовність до навчання, зорієнтованість на проблемне навчання, що у логічній єдності та взаємозв'язку сприяє реалізації провідного завдання – організації навчального процесу з молодими фахівцями, за якого вони постають співавторами виробничого навчання.

Паралельно в контексті дослідження використовується адаптований нами науковий доробок відомого американського психолога Карла Роджерса щодо формулювання таких психологічних особливостей дорослих [3]:

- від природи особистість наділена високим науковим потенціалом;
- ефективність навчання досягається за умови актуальності предмета дослідження;
- зміни в самоорганізації та сприйнятті як результат навчально-пізнавальної діяльності;
- самокритика і самооцінка сприяють творчості, самовпевненості.

К. Роджерс (National Training Laboratories in Bethel, Maine) розглядає дорослого як ініціатора процесу навчання, що дало змогу узагальнити дані щодо ефективності (середній відсоток засвоєння знань) методів навчання молодих фахівців [3].

Значущим чинником адаптаційної результативності постає знання характеристик наявних типів знань фахівців (виражаються словами, цифрами, передаються у процесі комунікації – формули, комп'ютерні програми, стандарти, офіційні документи);

ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНА РОБОТА

процедурних (призначення – керування механізмами за чіткого дотримання прописаної інструкції за наявності практичних навичок); специфічних (набуваються у процесі тривалої професійної діяльності, є основою професіоналізму).

Початковим етапом природного навчання є отримання конкретного досвіду на матеріалі рефлексивного спостереження. Узагальнивши та інтегрувавши систему наявних знань, фахівець розуміє абстрактні поняття. Здобуті знання – гіпотези – перевіряються у процесі розв'язання експериментальної частини виробничої ситуації – змодельованої чи реальної. Процес навчання є циклічним, оскільки триває до сформованості певної навички.

Трудові навички формуються у процесі виробничих вправ – цілеспрямованого систематичного повторення діяльності задля підвищення якості. З фізіологічної позиції виробнича вправа є дієвим засобом розвитку резервів організму, методом удосконалення діяльності. У процесі вправ встановлюється злагоджена взаємодія між центральною нервовою системою, рецепторами, серцево-судинною системами організму, оскільки на початкових етапах має місце неузгодженість в їх роботі, різна лабільність окремих ланок функціональної системи. Узгодження ритмів забезпечується за рахунок адаптації фізіологічних систем, здатності змінювати характеристики роботи. Завдяки погодженню лабільності компонентів функціональної системи засвоюється ритм.

Відтак має місце розкриття поетапності формування трудових навичок.

Попередній етап – усвідомлення навичок, чітке розуміння мети.

Аналітичний етап – оволодіння окремими елементами дій, чітке розуміння послідовності виконання за інтенсивної концентрації довільної уваги.

Синтетичний етап – формування цілісної системи трудових рухів, дій, автоматизація навичок, послаблення довільної уваги.

Етап закріплення та високої автоматизації дій – точне, економне, стабільне виконання складних дій під контролем свідомості.

Відповідно, ситуаційний контакт матиме певну логіку: звернення, запит (інформація, опис ситуації), відповідь (подання інформації), узгодження дій (взаємодія), очікуваний результат (спільні акції).

Отже, згідно з окресленим, процес формування трудових навичок охоплюватиме чотири складники:

- 1) утворення рухових структур, що об'єднують певні трудові навички;
- 2) виявлення сигналів, які мають пряме відношення до виконуваних дій, що призводить до формування сенсомоторної структури навичок;
- 3) формування навичок – зміна співвіднесення між рівнями регуляції (на перших етапах навчання рухові дії регулюються процесами мислення і мовою). Пізніше регуляція переходить до сенсорно-перцептивного рівня (тобто відбувається автоматизація дій);
- 4) засвоєння ритму виконуваних дій, що сприяє тривалому виконанню роботи без втоми.

Отже, відповідність певних якостей молодого фахівця передовсім особливостям професійної діяльності є пріоритетною умовою адаптованості особистості. Зокрема, професійної адаптації, що характеризується не лише пристосуванням, а входженням до активної професійної діяльності. Для молодого спеціаліста професійна адаптація – це засвоєння професійних і соціальних функцій, активне включення в життя трудового

колективу, що є показником рівня розвитку соціальної активності професіонала.

ЛІТЕРАТУРА

1. Підготовка гірничого інженера: школа – ВНЗ – підприємство: монографія / В. С. Моркун, З. П. Бакум, С. М. Хоцкіна. – Кривий Ріг: ВЦ ДВНЗ «КНУ», 2015. – 244 с.

2. Ткачук В. В. Використання інформаційно-комунікаційних технологій у процесі підготовки гірничих інженерів у ВНЗ / В. В. Ткачук, С. М. Хоцкіна // Автоматизація та комп'ютерно-інтегровані технології у виробництві та освіті: стан досягнення перспективи розвитку матеріали Всеукраїнської науково-практичної Internet-конференції (14-20 березня 2016 року). – Черкаси, 2016. – С. 175–177.

3. Хоцкіна С. Н. Адаптація випускників горних факультетов в условиях современного производства / С. Н. Хоцкіна // Проблемы современного образования в техническом вузе: IV республикан.научно-методич.конфер., 29-30 октября 2015 г. – Гомельский государств.технич. ун-т им. П. О. Сухого, 2015. – С. 186–189.

4. Хоцкіна С. М. Формування професійно мобільного фахівця гірничого профілю в умовах сучасного виробництва / С. М. Хоцкіна, В. В. Ткачук // Професійна підготовка фахівця в контексті потреб сучасного ринку праці: Всеукраїн. наук.-практ.інтернет-конфер., 17 лютого 2016 р. – Вінницький націон. аграрний ун-т, 2016. – С. 680–685.



СВНИЦЬКА Ірина Володимирівна,

викладач професійно-теоретичної підготовки Криворізького професійного гірничо-технологічного ліцею, м. Кривий Ріг, Дніпропетровська область.

РОЛЬ ПІДРУЧНИКА У СИСТЕМІ ПІДГОТОВКИ КВАЛІФІКОВАНОГО РОБІТНИКА

Анотація. Забезпеченість ПТНЗ підручниками нового покоління для підготовки майбутніх фахівців далека від потреби, а методика та організація навчання з їх використанням залишається актуальною темою педагогічних досліджень. На жаль, фраза «забудьте все, що ви вивчали у навчальному закладі, а на роботі будемо вчитися по-новому» не втрачає своєї цінності вже багато років поспіль. Завдання освіти полягає не лише в тому, щоб навчити людину, а підготувати самодостатню особистість, яка зможе відповідати вимогам сучасної ринкової економіки. Але без підручника, який є основним дидактичним засобом навчання, неможливо на сто відсотків реалізувати якісну підготовку конкурентоздатного фахівця.

Ключові слова: сучасний підручник, підручникотворення, професійне навчання, кваліфікований фахівець, роботодавець, технології навчання.

Комплексний аналіз проблеми професійної підготовки у ПТНЗ свідчить про те, що на сучасному етапі виникла необхідність розробки нової теоретико-методичної бази, на основі якої по-новому вирішувалися б питання підвищення ефективності підготовки конкурентного випускника. Якісні зміни дидактичного забезпечення, глибокі перетворення у змісті навчальних програм, впровадження сучасних технологій навчання суттєво впливають на роль розвитку особистості кваліфікованого працівника. Науковці