

УДК 159.9

Ослон В.Н., Селенина Е.В.

Московский городской психолого-педагогический университет

**ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОЙ
АДАПТАЦИИ ВЫПУСКНИКОВ ИЗ ЧИСЛА ДЕТЕЙ-СИРОТ
УЧРЕЖДЕНИЙ НПО И СПО НА ПЕРВОМ РАБОЧЕМ МЕСТЕ**

V. Oslon, E. Celenina

Moscow Municipal University of Psychology and Pedagogics

**PSYCHOLOGICAL CONDITIONS OF ORPHANAGE GRADUATES'
SOCIAL ADAPTATION TO THEIR FIRST JOB**

Аннотация. В статье с позиций эколого-динамического подхода описаны психологические условия, способствующие или препятствующие успешной социально-трудовой адаптации выпускников-сирот учреждений НПО и СПО на первом рабочем месте. Проблемы рассматриваются с позиции как самих адаптантов, так и представителей организаций-работодателей, педагогов учреждений НПО и СПО, специалистов по постинтернатному сопровождению. Показано, что особенностями профессиональной адаптации выпускников-сирот является зависимость их трудовой стабильности от характера и качества отношений со значимым властным взрослым в трудовой среде, а также перенос паттернов межличностных отношений, механизмов психологической защиты, сформированных в институциональных условиях воспитания, в трудовую деятельность, что обуславливает особый характер их профессиональных выборов. Представлена организационная модель их социально-психолого-педагогического сопровождения на первом рабочем месте.

Ключевые слова: выпускники-сироты, учреждения начального и среднего профессионального образования, социально-трудовая адаптация, эколого-динамический подход, трудовая среда, модель сопровождения.

Abstract. The article describes the psychological conditions that facilitate or hinder successful social adaptation of orphans who graduate from vocational training institutions and colleges to their first job from the standpoint of environmental and dynamic approach. The problems are highlighted from the viewpoint of both the adaptants (new employees) and the employers, educators, specialists of postgraduate orphan support. It is shown that the characteristics of professional adaptation of orphans depend on the stability of their employment and on the nature and quality of their relationship with significant adults in the workplace. The authors state that orphans tend to transfer the patterns of interpersonal relationships and psychological defense mechanisms formed in their institutional environment into their employment, which determines their professional choices. The article also presents the organizational model of socio - psycho-pedagogical support for the orphans at the first workplace.

Key words: orphanage graduates, educational establishments of primary and secondary vocational education, social adaptation, ecological and dynamic approach, working environment, model of support.

О необходимости изучения системных процессов, которые происходят в трудовой среде в результате появления адаптантов, чье развитие и поведение осложнено депривационным опытом, говорится в Письме Министерства образования и науки РФ. Сегодня проблема обеспечения успешной социально-трудовой адаптации выпускников учреждений НПО и СПО из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, признана государством в качестве одного из важнейшего направления социальной политики. Ее задачей является закрепление адаптантов на рабочих местах при трудоустройстве, формирование у них трудовой мотивации и снижение риска безработицы [5]. По данным открытых источников, только каждый третий выпускник-сирота имеет постоянную работу хотя бы в течение

1,5 лет, которая чаще всего не соответствует полученному им профессиональному образованию и не является квалифицированной.

Успешность социально-трудовой адаптации уязвимых категорий молодежи можно отнести и к числу актуальных общемировых проблем, которые специалисты пытаются решить как в рамках своей практики, так и на уровне научных исследований.

В зарубежных исследованиях эта проблема рассматривалась с позиции предикторов успешности профессиональной карьеры (Р. Бретц; К. Смит и Б. Карлсон и др.), изменений паттернов трудового поведения (М. Хьюс и Л. Грегори), психологической устойчивости (А. Мастен), копинговых стратегий, а также социальной сети молодого человека (Л. Фестингер, К. Смит и Б. Карлсон и др.). Однако по признанию самих исследователей, она все еще находится в «зачаточном» состоянии. В исследованиях Дж. Грейсон, Л. Ашер и М. Гринштейн-Вейсс подчеркивалась значимость привязанности для молодых взрослых из числа детей-сирот в процессе формирования социальной и профессиональной идентичности. В качестве наиболее эффективного решения данной проблемы был предложен механизм наставничества (natural mentoring). В исследованиях О.В. Ажниной [1], В.И. Кливер [2], Т.И. Шульга [6], показано, что стартовые условия уязвимой группы молодежи отличаются от сверстников спецификой профессионального самоопределения, неумением использовать личностный потенциал и возможности образовательной и трудовой среды.

Вместе с тем можно выделить целый комплекс психологических проблем социально-трудовой адаптации выпускников-сирот, не изученных в достаточной степени. К ним можно отнести особенности их восприятия и оценки трудовой среды, паттернов их межличностного взаимодействия в коллективе, мотивов профессиональных выборов, механизмов «закрепления» на первом рабочем месте, динамику изменений их адаптационного потенциала после окончания колледжа, возможности и условия трудовой среды в

интеграции адаптантов, чье развитие и поведение осложнено депривационным опытом. Понимание данных проблем важны для разработки научно обоснованных моделей и программ социально-психолого-педагогического сопровождения такой сложной категории адаптантов, как лица из числа детей-сирот. Попытка их изучения была предпринята авторами статьи в 2013 г. в рамках государственного задания Департамента образования города Москвы МГППУ.

В качестве методологического основания исследования был использован эколого-динамический подход [4], который позволяет рассматривать феномен успешной социально-трудовой адаптации выпускников-сирот в качестве результата взаимодействия между ресурсами и возможностями трудовой среды, потребностями социализации самого адаптанта и средовыми факторами в континууме процесса адаптации.

Результаты исследования и их обсуждение

Выборка исследования была построена таким образом, чтобы в ней нашли отражение позиции как самих работающих выпускников-сирот, так и педагогов учреждений СПО, специалистов, занятых постинтернатным сопровождением, представителей организаций-работодателей. Всего в исследовании приняло участие 359 человек. В качестве основного подхода к изучению особенностей социально-трудовой адаптации выпускников-сирот на первом рабочем месте использован сравнительный анализ. В исследовании принимали участие выпускники, проработавшие на первом рабочем месте не менее 1,5 лет (77 человек), и выпускники, сменившие место работы (154 человека). Динамика профессиональной карьеры была прослежена у выпускников-сирот в течение 8 лет. Основными методами исследования стали структурированное интервью (В.Н. Ослон), «Тест жизнестойкости» [3]. Статистическая обработка данных исследования проводилась при помощи компьютерной

программы PASW Statistics 18. Для обработки данных были использованы: частотный анализ, непараметрические критерии сравнения Краскела-Уоллиса, Хи-квадрат, факторный анализ (метод выделения: анализ методом главных компонент; метод вращения: Варимакс с нормализацией Кайзера), метод ранжирования.

Результаты эмпирического исследования позволили выделить психологические факторы, оказывающие влияние на успешность социально-трудовой адаптации выпускников-сирот на первом рабочем месте.

1. *Самооценка собственной интегрированности в трудовой среде* (Полная дисперсия – 9,209)

На самооценку собственной интегрированности в трудовой среде, а также ее референтность для выпускника-сироты оказывает влияние наличие и качество сложившихся отношений со значимым властным взрослым: начальником, наставником, авторитетным членом коллектива. Среди тех, кто считал себя в основном интегрированными в трудовой коллектив, выше доля выпускников, имеющих наставника (U критерий Манна-Уитни – 455,000, $p \leq 0,050$) или удовлетворяющих отношения с непосредственным начальником (U критерий Манна-Уитни – 3811,500 $p \leq 0,038$). Влияние оказывает также возраст адаптантов. Наиболее интегрированными чувствовали себя выпускники от 16 до 21 года (51,7%). Уже к 24 годам их доля снижалась до 14,3% (Хи-квадрат – 8,136, $p \leq 0,017$).

2. *Оценка различных компонентов удовлетворенности трудом* (Полная дисперсия – 8,641).

В качестве важнейшей особенности оценки удовлетворенности своим трудом у выпускников-сирот можно рассматривать их восприятие условий труда через призму отношений со значимым властным взрослым. Как показали результаты исследования, характер этих отношений оказывает влияние на оценку гигиенических, эмоционально-личностных, профессиональных компонентов удовлетворенности трудом независимо

от пола, возраста, года окончания учреждения профессионального образования выпускником-сиротой. Качество отношений со значимым взрослым оказывает значительное влияние на оценку таких компонентов внутренней мотивации трудовой деятельности выпускников, как «соответствие характера работы способностям и склонностям» (факторная нагрузка – 0,726), «соответствие работы ожиданиям» (факторная нагрузка – 0,525).

«Отношения с наставником» оказывают влияние на профессиональную активность выпускника, воспринимаемый им уровень напряженности труда, эмоционально-аффективные компоненты удовлетворенности различными условиями работы. Это отражает депривационные потребности выпускников-сирот и обусловлено переносом паттернов отношений воспитанник – воспитатель в трудовую среду. У неподготовленного наставника такой подопечный легко актуализирует потребность в опеке и спасении, что может оказать негативное влияние как на взаимоотношения в диаде, так и в целом на его социально-трудовую адаптацию.

3. *Оценка ресурсности социально-поддерживающей сети при переходе из учреждения профессионального образования на предпринятие* (Полная дисперсия – 7,359).

Адаптанты, «закрепившиеся» на первом рабочем месте, достоверно выше оценивают ресурсы своих социально поддерживающих сетей (U критерий Манна-Уитни – 5673,000, $p \leq 0,038$) как «новой» (наставник, непосредственный начальник, специалисты предприятия, общественные организации, клубы, ассоциации), так и «старой» (педагоги НПО, СПО; педагоги детских домов, школ-интернатов; бывшие воспитанники; родственники; специалисты служб сопровождения). «Сменившие работу» фиксируют истощение ресурсов старой сети и слабый потенциал новой. Выявлена взаимосвязь между оценкой ресурсности сети ростом показателя «гедонистические ценности».

4. *Оценка психологической безопасности трудовой среды* (Полная дисперсия – 5,951).

Значительная часть респондентов, независимо от группы, оценивает трудовую среду как психологически небезопасную для себя. Выявлены значимые различия между показателями воспринимаемого насилия у девушек и юношей (U критерий Манна-Уитни – 2855,000, $p \leq 0,004$). Каждый 3-й молодой человек воспринимает отношение к себе со стороны коллектива как безразличное и пренебрежительное, каждый 6-й – как оскорбляющее и унижающее, каждый 20-й столкнулся с жестокостью по отношению к себе. Каждая 15-я девушка – с сексуальными домогательствами. В группе «закрепившихся на первом рабочем месте» уровень воспринимаемого насилия достоверно ниже (U критерий Манна-Уитни – 3185,000, $p \leq 0,05$). Выявлена взаимосвязь между оценкой отношений со значимым взрослым и оценкой психологической безопасности трудовой среды.

5. *Оценка конкурентоспособности полученного профессионального образования* (Полная дисперсия – 5,608)

Удовлетворенность полученным профессиональным образованием можно отнести к стабилизирующим механизмам социально-трудовой адаптации выпускников-сирот. У тех, кто адаптировался на первом рабочем месте, оценка конкурентоспособности значительно выше по сравнению с теми, кто не смог этого сделать (U критерий Манна-Уитни – 2196,000, $p \leq 0,004$). Переменная «соответствие работы полученному образованию» имеет высокую факторную нагрузку при оценке удовлетворенности различными условиями труда (0,834).

6. *Динамика изменений представлений об успешности в жизни при переходе из учреждения профессионального образования на предприятие* (Полная дисперсия – 3,706).

Можно выделить две разнонаправленные реакции на стресс, вызванный переходом выпускника-сироты из привычной для него образовательной среды в трудовую. Первая реакция выражается в резком повышении значимости гедонистических ценностей и притязаний. Выделенный из массива данных фактор (метод вращения: Варимакс с нор-

мализацией Кайзера) «личная успешность» (дисперсия – 5,622) позволил выявить высокую факторную нагрузку таких переменных, как «возможность хорошо жить, не работая» (самая высокая факторная нагрузка – 0,900), «отдых, развлечения» (факторная нагрузка – 0,764) при дисперсии 5,622. При этом возрастает и потребность в профессиональной стабилизации. Повышается ценность «надежной, гарантированной, стабильной работы» (факторная нагрузка – 0,670, дисперсия – 4,481). У тех, кто закрепился на первом рабочем месте, данная потребность выражена в большей степени (U критерий Манна-Уитни – 157,500; $p \leq 0,029$).

7. *Личностный (адаптационный) потенциал выпускника* (Полная дисперсия – 4,829).

Анализ динамики изменений уровня личностного (адаптационного) потенциала в течение 8 лет после окончания колледжа в группе сменивших место работы выпускников-сирот указал на негативную динамику, которая начинается после двух лет их «кочевания» в трудовой среде от первоначальной безработицы до последующих переходов с одного места работы на другое. В первые два года после получения профессионального образования дефицитной остается мотивационная сфера. Это отражается в снижении показателя «вовлеченность» и указывает на сложность получения удовольствия от собственной деятельности [3]. В последующие годы наблюдается резкое снижение общего личностного (адаптационного) потенциала (соответственно: после окончания колледжа общий показатель – 80,57 баллов, через 2 года – 69,33 баллов, $p \leq 0,003$). Это оказывает негативное влияние на их способность к активному преодолению трудностей. В результате выпускники-сироты более-менее сложные ситуации начинают воспринимать как травмирующие и непреодолимые. У них нарастает убежденность в невозможности (снижении собственной способности) контролировать результат происходящего. Это позволяет сделать вывод, что первые два года после окончания колледжа являются

для выпускников-сирот важнейшим периодом в их профессиональной карьере.

К особенностям социально-трудовой адаптации выпускников-сирот, независимо от группы, можно отнести перенос сформировавшихся в условиях институциональной заботы трудовых навыков на выбор сферы трудовой деятельности, профессии, уровень квалификации труда. Как показал анализ результатов исследования, значительная часть выпускников-сирот удерживается в сфере обслуживания: торговле, транспорте, гостиничном бизнесе, общепите (соответственно среди девушек – 39,3%, среди молодых людей – 36,5%). Данная сфера занимает первое место в структуре их занятости. Это нередко обусловлено тем обстоятельством, что ребенок, воспитываясь в институциональной системе, не участвует в целостном процессе решения социально-бытовых задач, а подключается к отдельным операциям обслуживания: дежурство по уборке комнаты, в столовой и т.д. В процессе обслуживания воспитанник чувствует собственную значимость, получает одобрение от взрослого, удовлетворяет свою потребность во множественных младифференцированных контактах. Условия клиентского и сервисного обслуживания позволяют воспроизвести подобную ситуацию. Этим в определенной мере и объясняется постоянное «перетекание» в профессии, не требующие квалификации. Каждый третий выпускник, независимо от профессионального образования, фактически занят неквалифицированным трудом. В структуре идеальной трудовой занятости данная сфера остается наиболее предпочтительной для выпускников-сирот (каждый третий выбор). Второе место у молодых занимает вневедомственная охрана (12,7%), у девушек – сфера образования (8,9%). Для всех выпускников-сирот характерна идеализация работ, связанных с государственной службой (9,5% – у молодых людей, 8,9% – у девушек). Данные профессиональные предпочтения обусловлены привычными паттернами взаимодействия воспитатель – воспитанник в условиях институционального воспитания. Воспитатель

контролирует, через контроль, нередко с помощью авторитарных методов, управляет ситуацией, требуя от ребенка беспрекословного подчинения. По мнению выпускников, подобные паттерны востребованы во вневедомственной охране, образовании, на госслужбе.

Результаты опроса работодателей, специалистов служб сопровождения, педагогов учреждений СПО позволили выявить условия социально-трудовой адаптации выпускников-сирот в организациях Москвы. Респондентов просили по пятибалльной шкале оценить степень соблюдения организациями-работодателями необходимых условий для их социально-трудовой адаптации. Средний балл оценки составил 2,9 баллов, т.е. фактически остался вне зоны «соблюдения». В наименьшей степени соблюдаются условия, связанные с необходимыми усилиями организаций по содействию социально-трудовой адаптации данной категории работников. К ним относятся: наличие системы мониторинга эффективности социально-трудовой адаптации, наставников (средний балл – 2,19), специальных программ по социально-трудовой адаптации работников, в том числе и выпускников-сирот (средний балл – 2,19), уровень взаимодействия организаций-работодателей с Уполномоченными организациями по постинтернатному сопровождению (средний балл – 2,67), а также с учреждением их профессионального образования (средний балл – 2,67). Проблемой является и соответствие предоставляемой работы той квалификации (средний балл – 2,63) и профессиональному образованию (средний балл – 2,69), которые выпускники-сироты получили в колледжах.

Результаты эмпирического исследования подтвердили необходимость разработки и внедрения модели социально-психолого-педагогического сопровождения адаптации выпускников-сирот на первом рабочем месте. Авторская модель представляет собой систему организации совместной деятельности специалистов (психологов и социальных педагогов) учреждения СПО, сотрудников организаций-работодателей и Уполномочен-

ных служб постинтернатного сопровождения по созданию условий по обеспечению выпускников эффективной социально-трудовой адаптации на первом рабочем месте. Ее реализация позволяет мобилизовать личностные и профессиональные ресурсы выпускников-сирот, а также ресурсы их социальной сети в образовательном учреждении и в организациях-работодателях. Предметом сопровождения являются изменяющиеся потребности выпускников-сирот в процессе их социально-трудовой адаптации. Эти потребности и определяют содержание, характер, глубину и интенсивность сопровождения.

Континуум постинтернатного сопровождения начинается за два года перед выпуском подростков-сирот из детского дома (школы-интерната), продолжается в течение всех лет профессионального обучения и захватывает период трудовой занятости на первом рабочем месте. Основанием для завершения сопровождения становится «устойчивое трудоустройство» выпускника. Модель реализуется на трех основных этапах: первый этап – подготовка студентов-сирот к производственной практике, второй – социально-психолого-педагогическое сопровождение студентов-сирот в период ее прохождения, третий – социально-психолого-педагогическое сопровождение процесса социально-трудовой адаптации выпускника-сироты на первом рабочем месте. К задачам последнего этапа относятся: оформление трудового договора с выпускником, договора о наставничестве с подготовленным к этой деятельности членом трудового коллектива, помощь в организации эффективного взаимодействия в диаде наставник – адаптант, мобилизация ресурсов «старой» и «новой» социальной сети выпускника, разработка и реализация его карьерного плана, формирование мотивации на устойчивое трудоустройство и профессиональную активность, мониторинг и оценка достижений адаптанта, при необходимости коррекция карьерного плана.

В модели выделяются три уровня сопровождения: базовый, кризисный и экстренный. Базовый, или общий, уровень сопровожде-

ния, необходимый для любого выпускника-сироты на рабочем месте, в зависимости от потребностей выпускника в континууме длится от трех до шести месяцев. Кризисное сопровождение организуется для тех, кто имеет серьезные нарушения поведения, конфликты с законом, находится в состоянии глубокого эмоционального неблагополучия. Сопровождение организуется в рамках работы с кризисным случаем. На экстренный уровень сопровождения переводятся молодые люди, которые фактически «выпадают» из процесса социально-трудовой адаптации, т.е. бросают работу или провоцируют работодателя на увольнение. Основной задачей данного уровня становится оказание выпускнику экстренной помощи и возвращение его в систему трудовой занятости. Сопровождение организуется при межведомственном взаимодействии со службами социальной защиты населения, экстренной психологической помощи города, а иногда с привлечением силовых структур (МВД, прокуратуры). Вектор социально-психолого-педагогического сопровождения всегда направлен на возвращение адаптанта-сироты на базовый уровень.

Анализ результатов исследования социально-трудовой адаптации выпускников-сирот на первом рабочем месте позволил сделать следующие выводы.

1. На характер социально-трудовой адаптации выпускников-сирот оказывают влияние паттерны взаимоотношений, ситуация формирования трудовых навыков в организациях для детей-сирот, сложившиеся в условиях институциональной заботы. Перенос их в трудовую среду определяет у выпускников-сирот выбор сферы профессиональной деятельности, работы, уровня ее квалификации.

2. «Закрепление» выпускника-сироты на первом рабочем месте зависит от его оценки отношений со значимым властным взрослым (наставником, начальником, авторитетным членом коллектива). Трудовую среду он воспринимает через призму этих отношений. «Отношения с наставником»

можно рассматривать в качестве системообразующего фактора интеграции выпускника-сироты на первом рабочем месте. Данный фактор оказывает влияние на его профессиональную активность, воспринимаемый уровень напряженности труда, эмоционально-аффективные компоненты удовлетворенности различными условиями работы.

3. На успешность социально-трудовой адаптации выпускника-сироты на первом рабочем месте оказывают также влияние следующие психологические факторы: чувство собственной интегрированности в трудовой среде; удовлетворенность полученным профессиональным образованием, достаточно высокая оценка его конкурентоспособности; воспринимаемая ресурсность социально поддерживающих сетей, наличие ценности «надежной, гарантированной, стабильной», «квалифицированной, интересной», работы, обеспечивающей социальное признание в структуре представлений об успешности личности, более высокий уровень воспринимаемой психологической безопасности трудовой среды, непрерывность погружения в одну трудовую среду в процессе профессионального обучения, трудоустройства и трудовой занятости в течение первых двух лет после окончания колледжа.

4. Авторская модель сопровождения процесса социально-трудовой адаптации выпускников-сирот на первом рабочем месте может способствовать успешности их интеграции в трудовой среде и детерминирована факторами экологической системы выпускника, ресурсами самого выпускника и среды (образовательной и трудовой).

ЛИТЕРАТУРА:

1. Ажнина О.В. Психологические особенности профессионального самоопределения воспитанников учреждений социально-педагогической поддержки : Дис. ... канд. психол. наук. – М., 2006. – 180 с.
2. Кливер В.И. Формирование профессионального самоопределения детей-сирот в образовательных учреждениях интернатного типа : Дис. ... канд. пед. наук. – Кемерово, 1999. – 256 с.
3. Леонтьев Д.А., Рассказова Е.И. Тест жизнестойкости. – М., 2006. – 63 с.
4. Ослон В.Н. Эколого-динамический подход к психологическому сопровождению замещающей семьи // Психологическая наука и образование. – 2011. – № 1. – С. 27-37.
5. Письмо Министерства образования и науки РФ от 1 марта 2011 г. № 06-369 «О направлении рекомендаций».
6. Шульга Т.И. Смысложизненные ориентации выпускников интернатных учреждений // Вестник МГОУ. Серия «Психологические науки». – 2010. – № 1. – С. 5-11.