

Київський національний торговельно-економічний університет

Кафедра психології

ВИПУСКНА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на тему:

**ПСИХОЛОГІЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ АДАПТАЦІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ
ПРАЦІВНИКІВ**

Студентка 2 курсу, 2м групи,
Заочної форми навчання
Факультету ФЕМП
Кафедра Психології

Пронь Аліна Юріївна

*підпис
студента*

Науковий керівник
доктор псих. наук,
доцент

Миронець Сергій
Миколайович

*підпис
керівника*

Науковий консультант
кандидат псих. наук,
доцент

Капосльоз Григорій
Вікторович

*підпис
консультан
та*

Гарант освітньої програми
доктор псих. наук,
професор

Корольчук Валентина
Миколаївна

*підпис
керівника*

Київ 2020

ЗМІСТ

ВСТУП

РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ ПСИХОЛОГІЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ АДАПТАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ

1.1 Теоретичний аналіз наукових підходів до проблеми адаптації особистості в професіогенезі.....	6
1.2 Професійна підготовка та адаптація особистості до професійної педагогічної діяльності.....	10
1.3 Аналіз стрес-факторів професійної діяльності педагогічних працівників.....	17
Висновки до першого розділу.....	21

РОЗДІЛ 2 ОБГРУНТУВАННЯ МЕТОДІВ ТА ЕМПІРИЧНА МОДЕЛЬ ДОСЛІДЖЕННЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ АДАПТАЦІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

2.1 Особливості адаптаційного потенціалу педагогічних працівників	23
2.2 Емпірична модель та обґрунтування методів дослідження адаптаційного потенціалу педагогічних працівників	29
Висновки до другого розділу.....	34

РОЗДІЛ 3 ЕМПІРИЧНИЙ АНАЛІЗ РЕЗУЛЬТАТІВ ДОСЛІДЖЕННЯ АДАПТАЦІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

3.1 Аналіз результатів дослідження адаптаційного потенціалу педагогічних працівників	36
3.2. Розробка та впровадження програми для оптимізації адаптаційного потенціалу педагогічних працівників	44
Висновок до третього розділу.....	50

ВИСНОВКИ

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

ДОДАТКИ

ВСТУП

Актуальність. У сучасній Україні існує ситуація постійної трансформації освітньої системи, коли змінюються орієнтири освіти. Згідно з результатами досліджень, з 32 не англомовних країн Європи Україна перебуває на 28 місці [31].

Для того, щоб підняти наші позиції та відкрити англомовний ринок для українців, МОН розробило та затвердило Концепцію розвитку англійської мови в університетах, яка передбачає, що до 2023 року рівень володіння англійською на рівні B1 буде обов'язковим для вступу на бакалавра. Тестувати рівень англійської планують на ЗНО або інших скринінгових тестах. Таким чином, це зумовлює популярність репетиторства та спеціалізованих шкіл з вивчення англійської мови.

Докорінна перебудова і кардинальні зміни системи освіти послужили лейтмотивом підвищення вимог до професіоналізму, компетентності педагогічного працівника [1], підвищеної уваги до результативності його професійної діяльності. Така ситуація часто виявляється стресогенною для них, оскільки перевищує їх наявний адаптаційний потенціал. Все це зумовлює актуальність психологічного забезпечення та оптимізації адаптаційного потенціалу педагогічних працівників.

Вивченням проблеми адаптаційного потенціалу в педагогічній сфері займалися такі вчені як О. Кокун [18], З. Курлянд [22], С. Посохова [40], О. Солодухова [48], С. Шевченко [53] та інші.

Мета дослідження: визначити механізми формування адаптаційного потенціалу; з'ясувати особливості адаптації педагогічних працівників в сучасних умовах та на базі отриманих результатів з'ясувати найбільш важливі компоненти, які впливають на рівень адаптації; розробити тренінгову програму для удосконалення та розвитку адаптаційного ресурсу працівників.

Виходячи з мети завдання, ми сформуваємо наступні завдання

- здійснити теоретичний аналіз проблеми професійної підготовки та адаптації особистості до професійної діяльності;
- з'ясувати особливості адаптаційного потенціалу педагогічних працівників;
- розробити емпіричну модель дослідження адаптаційного потенціалу педагогічних працівників;
- обґрунтувати методи дослідження адаптаційного потенціалу педагогічних працівників;
- проаналізувати результати дослідження адаптаційного потенціалу педагогічних працівників;
- розробити практичні рекомендації щодо оптимізації адаптаційного потенціалу педагогічних працівників.

Об'єкт дослідження: адаптація працівників навчального центру Helen Doron до професійної діяльності.

Предмет дослідження: психологічні особливості формування адаптаційного потенціалу працівників організації (на прикладі навчального центру «Helen Doron»).

Методи дослідження. Для вирішення поставлених завдань та досягнення мети дослідження використано як загальнонаукові, так і спеціальні методи дослідження:

- теоретичного характеру: аналіз наукової літератури, узагальнення отриманої інформації, системний аналіз та інтерпретація даних;
- емпіричного характеру: спостереження, бесіда, тестування та комплекс психодіагностичних методик: Багаторівневий особистісний опитувальник «Адаптивність» (А. Г. Маклаков і С. В. Чермянін), Тест «Піраміда потреб А. Маслоу», Тест Холла на виявлення емоційного інтелекту, 16-ти факторний особистісний опитувальник Кеттелла;
- математичної статистики: кореляційний аналіз r-Пірсона.

Наукова новизна одержаних результатів полягає у наступному:

- поглиблено знання про адаптацію, професіогенез та стрес у педагогічних працівників. Узагальнено знання про адаптаційний потенціал у педагогічних працівників;
- на емпіричному рівні виявлено особливості проявів адаптаційного потенціалу у педагогічних працівників;
- дістали подальшого розвитку підходи щодо удосконалення заходів оптимізації адаптаційного потенціалу педагогічних працівників.

Практична значимість дослідження. Теоретичні та емпіричні результати дослідження можуть бути використані в процесі професійної підготовки та перепідготовки педагогічних працівників, психологів, керівників освітніх установ, а також у практичній діяльності штатних психологів комерційних освітніх установ щодо оптимізації адаптаційного потенціалу педагогічних працівників.

Структура і обсяг роботи. Випускна кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел, що містить 64 найменування, додатків. Ілюстративний матеріал подано у 3-х таблицях та 14 рисунках. Загальний обсяг роботи становить 56 сторінок.

РОЗДІЛ I

ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ ПСИХОЛОГІЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ АДАПТАЦІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПРАЦІВНИКІВ

1.1. Теоретичний аналіз наукових підходів до проблеми адаптації особистості в професіогенезі

У сучасному суспільстві роль особистості як учасника і організатора власного професійного життя істотно зростає, зростає ціна людських помилок і затребуваність його творчих можливостей. Все це істотно підвищує вимоги до особистості професіонала і веде до необхідності вдосконалення системи неперервної професійної освіти та супроводу фахівців на різних етапах трудового шляху. Вирішення даних проблем неможливе без вивчення психологічних закономірностей перетворення індивіда в професіонала і його подальшої реалізації.

Методологічні основи дослідження професіоналізації у вітчизняній психології закладені в працях Б. Ананьєва, С. Рубінштейна, А. Леонтьєва, К. Платонова, Б. Ломова, які показали роль і місце праці в життєдіяльності людини, її вплив на розвиток особистості, визначили специфіку особистісного, діяльнісного і системного підходів до вивчення даної проблеми.

Узагальнюючи уявлення про професіогенез різними вченими, І. Мостова вважає, що дане поняття слід трактувати як безперервний процес становлення фахівця, який починається з моменту вибору майбутньої професії і закінчується тоді, коли фахівець припиняє активну професійну діяльність, тобто результатом професіогенезу є досягнутий рівень професіоналізму [19].

На думку авторки, ключовою ланкою професіогенезу є адаптаційне входження, яке є тим інтегральним утворенням, яке через регулятивні механізми, індивідуально-психологічну, соціальну, мотиваційну, психофізіологічну і діяльнісну сфери зумовлює успішність підготовки виконання конкретних професійних функцій.

Адаптація є одним з ключових понять в сфері знань, які вивчають людину з позицій природничо-наукового, гуманітарного та суспільно-наукового

підходів. Саме тому в науковій літературі зустрічається велика кількість поглядів і думок на те, що слід розуміти під адаптацією.

На думку Л. Березовської, адаптація - це процес входження особистості в нове для неї предметне і соціальне середовище, становлення її як активно функціонуючої частини, об'єкта і суб'єкта відносин цього середовища. Тобто адаптація це постійний процес активного пристосування індивіда до умов соціального середовища і результат внутрішніх перетворень, зовнішнього активного пристосування і зміни індивіда в нових умовах існування [5].

Питання про види та форми адаптації є серйозним самостійним питанням методологічного і змістовного характеру. Продовжуючи дискусію даного питання, варто ще вказати деякі інші дослідження, в яких кількість видів адаптації суттєво відрізняється:

- Л. Єгорова виділяє три види адаптації фахівця: соціальну, професійну, соціально-психологічну [13];
- Д. Ольшанський - вже чотири: соціальну, психологічну, біологічну та фізіологічну [37];
- П. Кузнецов - економічну, побутову, регулятивну, сексуальну, комунікативну, когнітивну [20];
- О. Мороз для молодого вчителя розглядає вісім видів адаптації: професійну, соціально-психологічну, соціальну, правову, суспільно-політичну, психофізіологічну, побутову, кліматичну [33].
- У традиціях вітчизняної школи фізіології з часів І. Сеченова, І. Павлова і А. Ухтомського адаптація розглядається в контексті системно-динамічного підходу як єдина, цілісна, інтегративна реакція організму, спрямована на підтримку його життєдіяльності в умовах постійно мінливого зовнішнього середовища [49].

Загалом уявлення про процес адаптації різними вченими дещо різняться між собою [табл. 1.1].

Таблиця 1.1

Аналіз наукових теорій щодо трактування поняття «адаптація»

№ з/п	Зміст теорії адаптації	Автор
1	адаптація - це не тільки процес, але і властивість будь-якої живої саморегулятивної системи, яка полягає в здатності пристосовуватися до мінливих умов зовнішнього середовища	Маклаков А.Г. [25]
2	адаптація розглядається в рамках суб'єктного підходу як механізм саморозкриття особистості, що забезпечує трансформацію змін навколишнього середовища у внутрішні умови створення нових способів взаємодії з реальністю та із собою	Посохова С.Т. [40, С.10-11]
3	адаптація є динамічним процесом взаємодії особистості і середовища, і важливим критерієм успішності адаптації виступає ступінь інтегрованості особистості з середовищем	Маслоу А. [61]
4	адаптацію слід розглядати в широкому сенсі, як єдність взаємообумовлених протилежно спрямованих процесів врівноваження суб'єкта із середовищем	Балл Г. О. [4]
5	адаптація це соціально-психологічний процес, який при сприятливому перебігу призводить особистість до стану адаптованості, коли особистість без тривалих зовнішніх і внутрішніх конфліктів продуктивно виконує свою провідну діяльність, задовольняє свої основні соціогенні потреби, відповідає тим рольовим очікуванням, які пред'являє до неї еталонна група і переживає стан самоствердження.	Налчаджян А.А. [35]

Таким чином можна зробити висновок про те, що в психології адаптація розглядається в декількох формах: як властивість, процес, результат і рушійна сила у формуванні новоутворень в процесі онтогенезу.

Проаналізувавши дані визначення, можна зробити власний висновок про те, що адаптація – це взаємодія двох або декількох систем в умовах дисбалансу з метою їх координації.

Вивчаючи різні визначення адаптації, Н. М. Мельникова виділяє наступні умови виникнення адаптації [10, с.11]:

- процес адаптації завжди передбачає взаємодію двох об'єктів;

- ця взаємодія розгортається в особливих умовах - умовах дисбалансу, неузгодженості між системами;
- основною метою такої взаємодії є деяка координація між системами, ступінь і характер якої можуть варіюватися в досить широких межах;
- досягнення мети передбачає певні зміни у взаємодіючих системах.

Питання про фактори адаптації відноситься до проблематики визначення самого адаптаційного процесу, його цілей і спрямованості. Під факторами розуміють умови, які впливають на процес входження індивіда в нове середовище і пристосування до нього.

У науковій літературі найчастіше виділяють зовнішні і внутрішні чинники. Внутрішні чинники - це соціально-демографічні риси індивідів (стать, вік, сімейний стан, наявність дітей, ціннісні орієнтації та уявлення особистості, ряд психологічних і психофізіологічних властивостей). Зовнішні чинники - це весь комплекс параметрів, який пов'язаний з видами діяльності індивідів. Зокрема, до зовнішніх факторів, які впливають на адаптацію можна віднести, наприклад, матеріальні та соціальні фактори, а також умови професійного середовища.

Цікавою, на нашу думку, є концепція психологічної адаптації розроблена Є. Зав'яловою [14]. На думку авторки, системний підхід дозволяє подолати властивий минулому штучний поділ видів і рівнів адаптації та висловити припущення про механізми їх взаємодії, запропонувати комплексні критерії адаптованості, уточнити поняття адаптації. Узагальнюючи основні положення своїх попередників (зокрема, В. Аршавського, Ф. Березіна, В. Медведєва, В. Ротенберга тощо), Є. Зав'ялова робить висновок про те, що:

- адаптація є цілісним, системним процесом, що характеризує взаємодію людини з природним і соціальним середовищем. Виділення різних видів і рівнів адаптації в достатній мірі штучне і служить цілям наукового аналізу та опису цього явища;
- механізмом, що визначає рівень розвитку процесу адаптації, є діалектичне протиріччя між інтересами різних рівнів ієрархії: індивіда і виду,

особини і популяції, людини і суспільства, етносу і людства, біологічними і соціальними потребами особистості;

– системо утворюючим фактором, що регулює і організовує процес адаптації, є мета, пов'язана з провідною потребою;

– особливості процесу адаптації визначаються психологічними властивостями людини, в тому числі рівнем її особистісного розвитку, що характеризується досконалістю механізмів особистісної регуляції поведінки і діяльності;

– критеріями адаптованості можна вважати не тільки виживання людини і знаходження місця в соціально-професійній структурі, а й загальний рівень здоров'я, здатність розвиватися відповідно до свого потенціалу життєдіяльності, суб'єктивне почуття самоповаги;

– процес адаптації людини в нових умовах існування має часову динаміку, етапи якої пов'язані з певними психологічними змінами, що проявляються як на рівні стану, так і на рівні особистісних властивостей.

1.2. Професійна підготовка та адаптація особистості до професійної педагогічної діяльності

Включення в зміст поняття адаптації діяльнісного компонента значно поглибило його сутність і наблизило до завдань психологічних досліджень і практики. З позицій такого погляду, адаптація розуміється не просто як процес і результат взаємодії людини з середовищем, а як системна відповідь організму на тривалий і багаторазовий вплив зовнішнього середовища, спрямований на таку зміну структури гомеостатичного регулювання, яка забезпечує його життя і діяльність шляхом формування адекватного зовнішньому чиннику первинної відповіді та мінімальної реакційної плати [28].

Професійна адаптація молодого спеціаліста - це перманентний процес, який має свою динаміку, змістовні та інші особливості. Її успішність залежить від багатьох обставин [47]. Провідну роль відіграє система цінностей

особистості фахівця, що визначає його орієнтації і ставлення до самого себе, до співробітників і керівників, обраної професії, до своїх службових обов'язків. Ці відносини можуть виявитися як позитивними, так і негативними. Ряд дослідників пов'язує поняття професійної адаптації з оволодінням знаннями, вміннями, навичками, нормами і функціями професійної діяльності.

Класифікацію видів професійної адаптації можна продемонструвати за допомогою [рисунку 1.1].

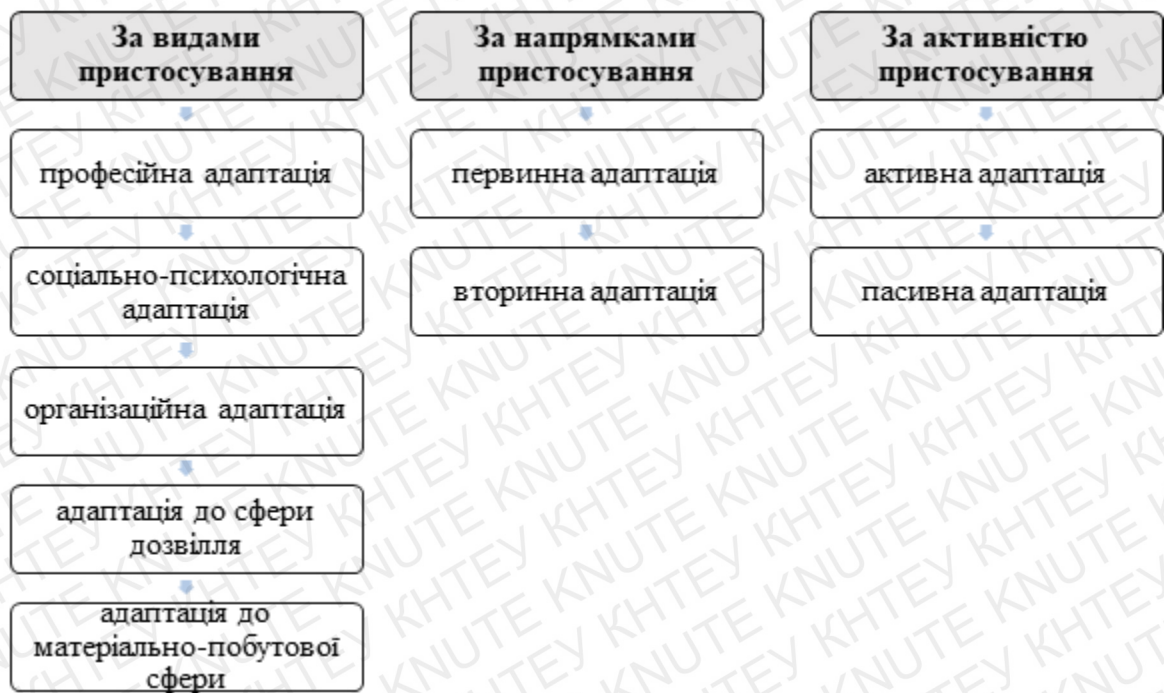


Рис. 1.1 «Класифікація професійної адаптації до умов зовнішнього та внутрішнього середовища» (складено автором на основі джерела [39])

Варто зазначити, що первинна адаптація проявляється в самому початку трудової діяльності молодого співробітника в організації. Вторинна проявляється в двох випадках: при влаштуванні співробітника на нове місце роботи, зі зміною або без зміни професії, а також при істотних змінах виробничого середовища, її технічних, економічних або соціальних елементів.

У будь-якому випадку первинна і вторинна адаптації проходить фази розвитку професіонала протягом життя. Академік Є. Клімов в своїх працях виділяв шість стадій: адепт, адаптант, інтернал, майстер, авторитет, наставник [17]:

- Фаза адепта - навчання в навчальному закладі, за обраною професією, оволодіння знаннями, вміннями і навичками, що відносяться до певної професії;
- Фаза адаптанта - знаходження молодого фахівця в колективі, адаптація до норм колективу, звикання до організації;
- Фаза інтернала. - це досвідчений працівник, який самостійно і якісно виконує свої обов'язки;
- Фаза майстерності - працівник вже має на даному етапі формальні показники майстерності (розряд, звання, категорії) і здатний вирішити спектр завдань від самих простих до найскладніших (в межах своєї спеціальності);
- Фаза авторитету - це майстер своєї справи, вже добре відомий, як мінімум, в професійному колі або навіть за його межами. З його думкою помітно вважаються і колеги і керівники;
- Фаза наставника - професіонал своєї справи, який вже багато років працює в певній спеціальності, має однодумців та учнів.

I. Булигіна, в свою чергу, виділяє три взаємопов'язаних і взаємообумовлених етапи професійної адаптації [9]:

- довузівський - пов'язаний з професійною орієнтацією. На цьому етапі відбувається знайомство зі світом професій, визначення сфери майбутньої професійної діяльності, виявлення мотивації, схильностей, особистісних якостей, передумов до обраної професії;
- вузівський - етап професійної підготовки. Здійснюється формування і коригування професійної орієнтації, розвиток професійних умінь і навичок, якостей особистості, затребуваних професією, становлення і розвиток професійної самосвідомості тощо;
- післявузівський, тобто етап трудової діяльності. На цьому етапі молодий спеціаліст пристосовується до умов діяльності, колективу, нового соціального статусу, тобто відбувається професійне та особисте «входження» в трудову діяльність, реалізація особистісного і професійного потенціалу фахівця.

Розмірковуючи про етапи освоєння професії, А. Маркова [27] виділяє такі рівні професіоналізму:

- допрофесіоналізм (співробітник працює, але не володіє повним спектром знань);
- професіоналізм (співробітник працює і вирішує всі поставлені завдання на професійному рівні);
- суперпрофесіоналізм (співробітник, здатний вирішити завдання будь-якої складності в професійній сфері);
- непрофесіоналізм (співробітник допускає велику кількість браку в роботі);
- післяпрофесіоналізм (співробітник, який був професіоналом в минулому, але здатний давати цінні поради і рекомендації організації).

З представлених моделей розвитку професіонала ми бачимо, що далеко не останню роль у розвитку професіонала своєї справи грають особистісні риси людини - прагнення розвиватися, нормальна самооцінка, самоактуалізація.

За визначенням А. Мороза [32, с. 34], «професійна адаптація випускника – це складний динамічний процес повного освоєння професії і оволодіння педагогічною майстерністю на основі сукупності раніше набутих знань та навичок, які постійно поповнюються, в результаті чого відбувається активна взаємодія як вчителя, так і педагогічного колективу з метою ефективного професійного функціонування».

Виділяючи професійну адаптацію як складне соціально-педагогічне явище, А. Мороз [32] виділяє її структуру, механізми, систему і говорить про можливість управління нею.

Механізми професійної адаптації молодого вчителя, на його думку, включають такі аспекти, як:

а) внутрішні властивості процесу, його суперечливі сторони, від взаємодії яких формується загальна тенденція розвитку. Внутрішніми властивостями процесу професійної адаптації є взаємини, взаємодія особистості молодого фахівця і педагогічного колективу закладу, в який він прийшов. А основні

протиріччя складаються в розриві між теоретичними знаннями, практичними навичками та вимогами конкретної професійної діяльності, між внутрішніми установками особистості і новим соціальним становищем, між вимогами нової соціальної ролі і підготовленістю випускника до її виконання;

б) специфічні особливості розгортання даного процесу на різних етапах розвитку, динаміка професійної адаптації педагога;

в) об'єктивні і суб'єктивні чинники, що впливають на процес адаптації;

г) умови і способи педагогічного управління професійною адаптацією молодих спеціалістів.

У своїх роботах В. Тамарін [50], І. Мілославова [29], А. Мороз [32], виявляють залежність між особистісними якостями молодого вчителя і темпом його адаптації, між станом психологічного клімату, житлово-побутовими умовами, умовами праці молодого вчителя і стійкістю професійної адаптації.

Далі вони розглядають структуру адаптації молодого вчителя до педагогічної діяльності, виділяючи:

- дидактичну адаптацію;
- адаптацію до навчально-виховної роботи;
- соціально-психологічну адаптацію.

Соціальна адаптація - вид взаємодії особистості і соціального середовища, що полягає в пристосуванні індивіда до умов, які продиктовані конкретним соціумом. Адаптація проходить на трьох рівнях - фізіологічному, психологічному і соціальному.

Автори вважають, що умовно адаптацію про професійної педагогічної діяльності можна поділити на такі етапи, як:

- початковий період (близько 1 року роботи);
- середню адаптованість (до 3 років);
- високу адаптованість (більше 3 років).

А. Мороз [32] виділяє такі фактори, що впливають на професійну адаптацію:

- фактори індивідуального розвитку особистості молодого вчителя;

- соціально - психологічні чинники;
- соціальні фактори.

Говорячи про фактори індивідуального розвитку особистості молодого вчителя, він має на увазі внутрішню психологічну установку до педагогічної професії, професійну придатність молодого фахівця, тобто відповідність психологічних особливостей вчителя вимогам, що пред'являються до педагогічної професії (наявність покликання, здібностей і тощо). Це і готовність до педагогічної діяльності: риси характеру, тип нервової системи, самооцінка, комунікабельність, рівень його професійної підготовки, працездатність, моральні якості.

Соціально-психологічні чинники мають пряме відношення до діяльності робочого колективу, особливостям організації і реалізації педагогічної праці. Має значення рівень розвитку колективу і взаємовідносин в ньому, ставлення до молодого вчителя з боку колег, здобувачів освіти, керівника закладу, стан психологічної атмосфери в колективі, творчий характер діяльності педколективу, його демографічна структура тощо.

До соціальних факторів належать: демографічні, економічні, житлово-побутові умови, природні, заробітна плата, етнічні умови і інші.

Автор підкреслює, що соціальні умови безпосередньо або опосередковано включаються в механізм адаптації, виступаючи в якості об'єктивних передумов узгодження потреб і інтересів молодих вчителів з інтересами закладу, в якому вони працюють, і обставинами, що дозволяють реалізовувати основні вимоги особистості педагога.

Складність структури факторів адаптації обумовлює багатомірність досліджуваного феномена. Всі вони по-різному впливають на успішність адаптації і на її результат в залежності від ступеня інтенсивності і тривалості впливу. Будучи взаємопов'язаними, ці фактори діють як єдине ціле, як система взаємообумовлених обставин.

Важливими складовими елементами професійної адаптації є професійне навчання та професійна підготовка. Професійне навчання це етап цілеспрямованої підготовки до обраної професійної діяльності в ході

навчальної діяльності. Під формуванням зазвичай розуміють сукупність прийомів і способів впливу на індивіда, що мають на меті створити у нього систему певних відносин, ціннісних орієнтацій, переконань, виховати соціально і професійно важливі якості, виробити концепцію життя та ін [2]. Можна говорити про те, що підготовка і входження в майбутню професійну діяльність є провідною умовою професійного становлення.

Стадія професійної підготовки характеризується протиріччям між зростанням рівня навчально-професійної діяльності, рівнем розвитку соціально і професійно важливих якостей, необхідних для майбутньої професійної діяльності та сформованими досі способами навчання. Це протиріччя вирішується індивідуалізацією і диференціацією професійно-освітнього процесу, формуванням узагальнених способів виконання навчально-професійної діяльності. Соціальна ситуація розвитку характеризується зміною соціальної ролі, більшою самостійністю, збільшеною громадською активністю тощо. Провідною діяльністю на перших курсах є навчально-пізнавальна, що змінюється навчально-дослідницькою, а на заключному етапі - навчально-професійною [26].

Складові частини професійної підготовки зображено на рисунку [рисунк 1.2].

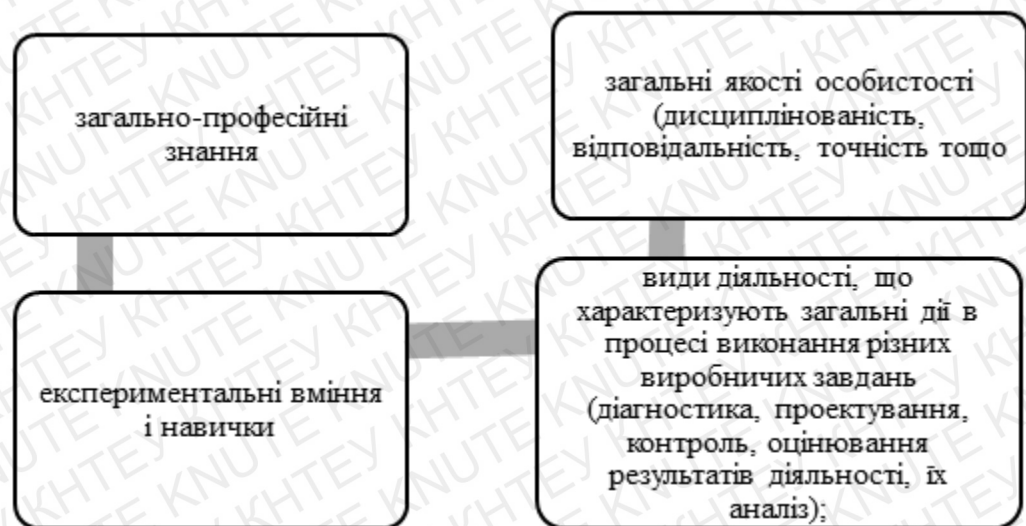


Рис. 1.2 «Складові частини професійної підготовки» (складено автором на основі джерела [18])

Професійна підготовка спрямована на формування теоретичного фундаменту для отримання однієї професії або оволодіння декількома професіями; на формування основ професійної мобільності майбутнього фахівця, швидкого реагування на потреби професійного вдосконалення, перенавчання, оволодіння новою професією, зміни виду чи напрямку трудової діяльності. На забезпечення професійної підготовки направлено зміст спеціальних навчальних предметів, передбачених навчальними планами з урахуванням інтеграції знань, умінь, навичок, змісту теоретичної та практичної підготовки.

Відмінною рисою компетентного фахівця є вміння поєднувати професійне і соціальне пристосування до нового середовища, що є вкрай нелегким завданням для молодого педагога. Успішна адаптація за короткий термін забезпечує подальшу високу ефективність діяльності молодого спеціаліста. І навпаки, утруднена адаптація робить негативний психоемоційний вплив, що призводить до зниження якості педагогічної діяльності і до погіршення професійних показників фахівця.

Вибираючи нелегкий шлях, молодий спеціаліст потребує підтримки, йому необхідно забезпечити психологічний супровід, метою якого є - створення сприятливих умов для найбільш ефективного становлення і розвитку особистості педагога. Психологічний супровід має на увазі підтримку всіх природних процесів, реакцій і станів особистості педагога.

Психологічний супровід можна розглядати як систему організаційних, діагностичних і розвиваючих заходів, які сприятимуть створенню умов для оптимального функціонування освітнього середовища, що дає особистості самовдосконалюватися [54]. Таким чином, соціальна і професійна адаптація педагога - це трудомісткий процес освоєння молодим фахівцем норм і правил поведінки у взаємодії з колегами, керівництвом, здобувачами освіти і їх батьками, освоєння навичок ведення освітнього процесу.

1.3. Аналіз стрес-факторів професійної діяльності педагогічних працівників «Helen Doron»

Розгляд нами широкого спектра різноманітних теоретичних напрямків, які пояснюють окремі аспекти феномена адаптації, було б неповним без розгляду психофізіологічних концепцій адаптаційних процесів.

Аналіз комплексного феномена адаптації логічно почати з її індивідного рівня, який грає дуже важливу роль в забезпеченні адаптаційного процесу. Тут на передній план наукового аналізу виступають адаптивні процеси і реакції людини як індивіда в умовах суттєвих, кардинальних змін у зовнішньому середовищі.

В рамках даного напрямку ті чи інші моделі адаптації базуються на аналізі численних експериментальних даних в динаміці фізіологічних параметрів організму в ході адаптації. Одним із загальних підходів до розгляду феномена адаптації є її трактування як процесу перебудови психофізіологічних характеристик для того, щоб індивід під впливом факторів зовнішнього середовища зберігав необхідний функціональний стан, пристосовувався до нових умов існування і життєдіяльності.

Доволі вичерпний аналіз основних психофізіологічних механізмів адаптації людини до несприятливих умов життєвого середовища (на прикладі адаптаційних процесів, що розглядаються в космічній медицині) наведено в роботах С. Степанової. На думку авторки, адаптація фактично є безперервним вирішенням протиріччя між конфігурацією і збереженням, динамікою і статикою. Іншими словами, основна суперечливість адаптаційного процесу являє собою основне протиріччя будь-якого руху [6, с.22].

Однією з концепцій, що набули широкого поширення в психофізіологічних дослідженнях і інтерпретації їх результатів, є концепція загального адаптаційно синдрому Г. Сельє [46]. Відповідно до цієї концепції, під впливом певних стресорів в цілісному організмі протікають так звані адаптаційні реакції - збільшення кори надниркових залоз в поєднанні з їх посиленою секрецією, порушення обміну речовин з превалюванням процесу

розпаду, певні гормональні зрушення. Адаптаційний синдром, за Г. Сельє, має стадіальний характер [рисунок 1.3]:

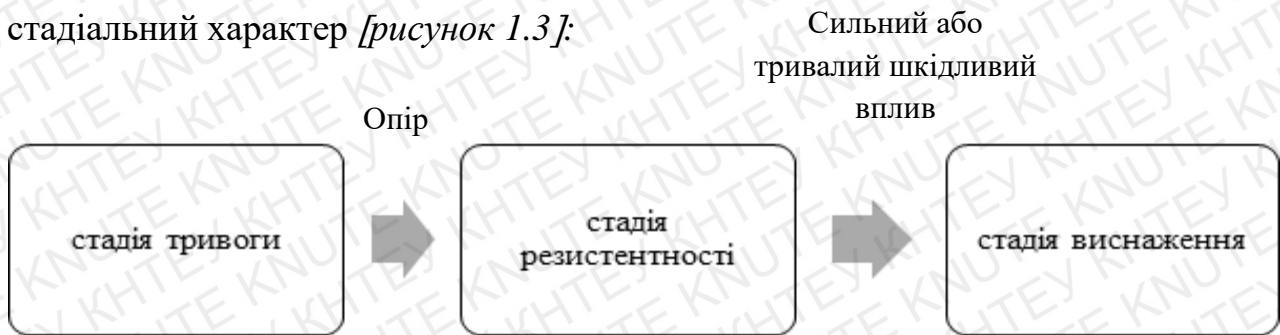


Рис. 1.3 «Стадії адаптаційного синдрому» (За Г. Сельє) (складено автором на основі джерела [46])

Автор підкреслював, що не всякий стрес шкідливий, більш того, він вважав, що «навіть в стані розслаблення спляча людина відчуває певний стрес» [46, с.30]. Для позначення небезпечного стресу він ввів поняття дистресу, який пов'язаний з поступовим виснаженням сил організму.

Поряд з формулюванням Г. Сельє в 50-60-і роки ХХ століття західні автори визначали стрес як:

- стан порушення гомеостатичної рівноваги або суму реакцій, спрямованих на відновлення цієї рівноваги (С. Ulrich, 1960);
- стан організму, який сприймає загрозу його благополуччю (або цілісності) і направляє всю енергію на свій захист (С. Cotler, 1964);
- будь-який стан, викликаний порушенням нормального функціонування організму (М. Arnold, 1967).

У наведених формулюваннях і в теорії Г. Сельє стрес розглядається в більшій мірі як гормональний синдром, однак розуміння стресу як неспецифічної реакції організму увійшло в визначення дослідників, які прагнуть виявити психологічну сутність цього явища.

З цих позицій стрес визначається, наприклад, як:

- неспецифічні фізіологічні і психічні прояви адаптаційної активності при дії будь-яких значущих для організму чинників (Л. Кітаєв - Смик, 1983);
- неспецифічна реакція на ситуацію, що вимагає функціональної перебудови організму (Л. Гримак, 1989).

На сьогоднішній день дослідниками однозначно показано, що за своєю суттю стрес це більш складне явище, ніж його спочатку розумів Г. Сельє, і в зв'язку з цим стає зрозумілою безуспішність спроб пояснити адаптаційну поведінку (особливо соціальну адаптацію) тільки на підставі аналізу фізіологічних реакцій. Надалі сам Г. Сельє виділив в загальному адаптаційному синдромі емоційний компонент, що і дозволило включити даний феномен в ракурс дослідження психологічної науки. Як результат такого виокремлення виникає поняття емоційний стрес, який детермінований різними психологічними впливами [16].

Нині стрес вивчається з позицій фізіологічного, психологічного та поведінкового рівнів.

На сьогодні, професія педагога розглядається як найбільш стресогенна серед соціальних професій [57]. Психологи говорять про те, що основними професійними стресорами в діяльності педагогів є [59; 56; 62; 60; 64; 58]:

- взаємини з учнями та їх батьками;
- організаційні характеристики освітнього закладу (специфіка управління, кадрова політика, нечіткі цілі діяльності, оплата праці, соціально-психологічний клімат в колективі);
- недостатня методична забезпеченість освітнього процесу;
- часті нововведення і модернізації в освіті без урахування ресурсних можливостей освітнього закладу;
- низька моральна задоволеність працею.

У педагогічній практиці виділяють ряд факторів, що ініціюють емоційне вигорання. Дані фактори В. Орел об'єднує в чотири групи [рисунок 1.4].



*Рис. 1.4 «Стрес-фактори професійної діяльності педагогічних працівників»
(складено автором на основі джерела [38])*

Прояви стресу в роботі педагога різноманітні й великі. Так, в першу чергу виділяються фрустрованість, тривожність, виснаженість, депресія, емоційна ригідність та емоційне спустошення - це ціна відповідальності, яку платить педагог.

Висновки до першого розділу

Теоретичний аналіз наукових підходів до проблеми адаптації особистості в професіогенезі дозволив нам зробити висновок про бінарну сутність

адаптації, яка полягає в єдності процесуальної і результуючої складової. При цьому адаптація особистості як процес передбачає взаємодію індивіда і того соціального середовища, до якого він адаптується.

Аналіз літератури дозволив зробити висновок про те, що ключовим поняттям в теорії адаптації є «взаємодія», яка ґрунтується на чотирьох аспектах: 1) процес адаптації завжди передбачає взаємодію двох або декількох систем; 2) взаємодія розгортається в особливих умовах - умовах дисбалансу, неузгодженості між системами; 3) основна мета такої взаємодії - деяка координація між системами, ступінь і характер якої можуть варіюватися в досить широких межах; 4) досягнення мети передбачає зміни у взаємодіючих системах.

Попри велике різноманіття тлумачень терміну «адаптація», ми розуміємо його як взаємодію двох або декількох систем в умовах дисбалансу з метою їх координації. Ми вважаємо, що адаптацію слід розуміти як певний мікроцикл в розвитку особистості, початок певного періоду її розвитку, проходження якого в значній мірі визначає характер подальшого особистісного розвитку індивіда. Більш того, ми вважаємо, що одним з найбільш істотних результатів процесу адаптації є розвиток особистості, тобто адаптація завжди веде за собою розвиток, інакше слід говорити про дезадаптацію.

Порівнявши різні підходи до трактування поняття «професіогенез», ми дотримуємося думки про те, що дане поняття слід трактувати як безперервний процес становлення фахівця, який починається з моменту вибору майбутньої професії і закінчується тоді, коли фахівець припиняє активну професійну діяльність, тобто результатом професіогенезу є досягнутий рівень професіоналізму. Ключовою ланкою професіогенезу є адаптаційне входження.

Професійна адаптація молодого спеціаліста - це перманентний процес, який має свою динаміку, змістовні та інші особливості. Її успішність багато в чому визначається системою цінностей особистості. Ряд дослідників пов'язує поняття професійної адаптації з оволодінням знаннями, вміннями, навичками, нормами і функціями професійної діяльності.

Важливими складовими елементами професійної адаптації є професійне навчання та професійна підготовка. Професійне навчання це етап цілеспрямованої підготовки до обраної професійної діяльності в ході навчальної діяльності. Професійна підготовка спрямована на формування теоретичного фундаменту для отримання однієї професії або оволодіння декількома професіями, на формування основ професійної мобільності майбутнього фахівця, швидкого реагування на потреби професійного вдосконалення, перенавчання, оволодіння новою професією, зміни виду чи напрямку трудової діяльності.

Професія педагога розглядається як найбільш стресогенна серед соціальних професій. Серед основних стресорів, які впливають на професійну діяльність педагогічних працівників можна назвати взаємини з учнями та їх батьками; організаційні характеристики освітнього закладу (специфіка управління, кадрова політика, нечіткі цілі діяльності, оплата праці, соціально-психологічний клімат в колективі); недостатню методичну забезпеченість освітнього процесу; часті нововведення і модернізації в освіті без урахування ресурсних можливостей освітнього закладу; низьку моральну задоволеність працею тощо.

Під поняттям «стрес» слід розуміти неспецифічну реакцію організму у відповідь на дію подразника, яка перевищує норму, а також відповідна реакція нервової системи.

Нині стрес вивчається з позицій фізіологічного, психологічного та поведінкового рівнів.

РОЗДІЛ II

ОБГРУНТУВАННЯ МЕТОДІВ ТА ЕМПІРИЧНА МОДЕЛЬ ДОСЛІДЖЕННЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ АДАПТАЦІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

2.1. Особливості адаптаційного потенціалу педагогічних працівників

Розгляд змісту та сутності феномену адаптації призводить до необхідності уточнення понять, похідних від терміну «адаптація», які мають власну специфіку предметних областей. Це поняття «адаптивності» і «неадаптивності», а також «адаптаційних ресурсів», «адаптаційних можливостей», «адаптаційних здібностей», що об'єднуються в смислову категорію «адаптаційного потенціалу».

На думку Т. Рогачової [43], якщо адаптивність є тенденцію особистості до реалізації і відтворення в діяльності вже наявних прагнень, спрямованих на здійснення тих дій, доцільність яких була підтверджена попереднім досвідом, то неадаптивність є протиріччям між переслідуваною суб'єктом метою і результатом його активності. У всіх випадках необхідно говорити про різні варіанти адаптації, що представляють собою як би шкалу, на одному кінці якої – конструктивна поведінка з метою самозбереження, на інший – неконструктивна, саморуйнівна поведінка.

При уточненні розуміння суті адаптаційних ресурсів особистості в роботі С. Ларіонової [23] з'ясовується, що це ряд психологічних та індивідуальних характеристик, що визначають ступінь соціально-психологічної адаптованості особистості в конкретних соціальних умовах. Адаптаційні ресурси особистості складають її певні психологічні особливості: ціннісні орієнтації, спрямованість особистості (позитивні соціальні установки); висока ступінь самоприйняття (відсутність великої розбіжності між Я-реальним і Я-ідеальним); високий рівень рефлексії; високий рівень емпатії, доброзичливості; розвинений вольовий контроль над імпульсами, афектом, спонуканнями; досить високий рівень розвитку адаптивних властивостей інтелекту (стильові властивості

інтелекту, високі репрезентаційні здатності), які не визначаються традиційними психометричними методами; ефективність психологічних захистів (відсутність неадекватної вираженості і стереотипності окремих видів захистів); наявність почуття гумору, позитивне ставлення до парадоксів.

Що ж стосується адаптаційних і адаптивних здібностей, адаптаційних можливостей, то ці поняття в вивченій нами літературі вживаються вкрай обмежено і, як правило, в контексті адаптаційного потенціалу, який є предметом нашого подальшого розгляду. Прийнятті трактування поняття «адаптаційний потенціал» представлені нами в узагальненому вигляді [табл. 2.1].

Таблиця 2.1

**Порівняльний аналіз наукових теорій щодо трактування поняття
«адаптаційний потенціал»**

з/ п	Зміст наукових теорій	Автор
1	це інтегральна змінна, що характеризується сукупністю індивідуальних ознак, що обумовлюють ефективність психічної адаптації людини, зокрема в екстремальних ситуаціях.	Кузнецова Л.Е. [21]
2	це ступінь відкритих творчих і особистісних можливостей індивіда включатися в нові мінливі умови соціального середовища (в тому числі і кризові).	Некрасова Н.А., Губарева О.А. [36]
3	це синонімічне поняття до поняття «адаптивність» і залучається для позначення властивості, що виражає можливості особистості до психічної адаптації	Добряк С. Ю. [12]
4	це інтегральне утворення, що об'єднує в складну систему соціально-психологічні, психічні, біологічні властивості і якості, які актуалізуються особистістю для створення і реалізації нових програм поведінки в змінених умовах життєдіяльності.	Посохова С.Т. [40]

Проведений аналіз визначень даного феномена дозволяє виділити деякі його загальні, основні риси і показати, що, як правило, особистісний адаптаційний потенціал:

а) розглядається як інтегральна змінна, що характеризує сукупність індивідуально-психологічних ознак, що обумовлюють ефективність психічної адаптації;

б) має властивості складної системи і, відповідно, системний аналіз виступає основним підходом до його дослідження;

в) включає не тільки наявні прояви адаптаційних здібностей, а й латентні властивості, які можуть проявитися при зміні змісту, сили і напрямку впливу адаптогенних факторів;

г) визначає межі адаптаційних можливостей особистості і стійкості до чинників, що впливають, містить передумови до деякого діапазону відповідних адаптаційних реакцій;

д) пов'язаний з віково-психологічними особливостями, при цьому власна активність особистості виступає в якості умови, що регулює міру реалізації потенційних можливостей.

До компонентів адаптаційного потенціалу можна віднести індивідний, суб'єктно-діяльнісний та особистісний [рисунок 2.1].

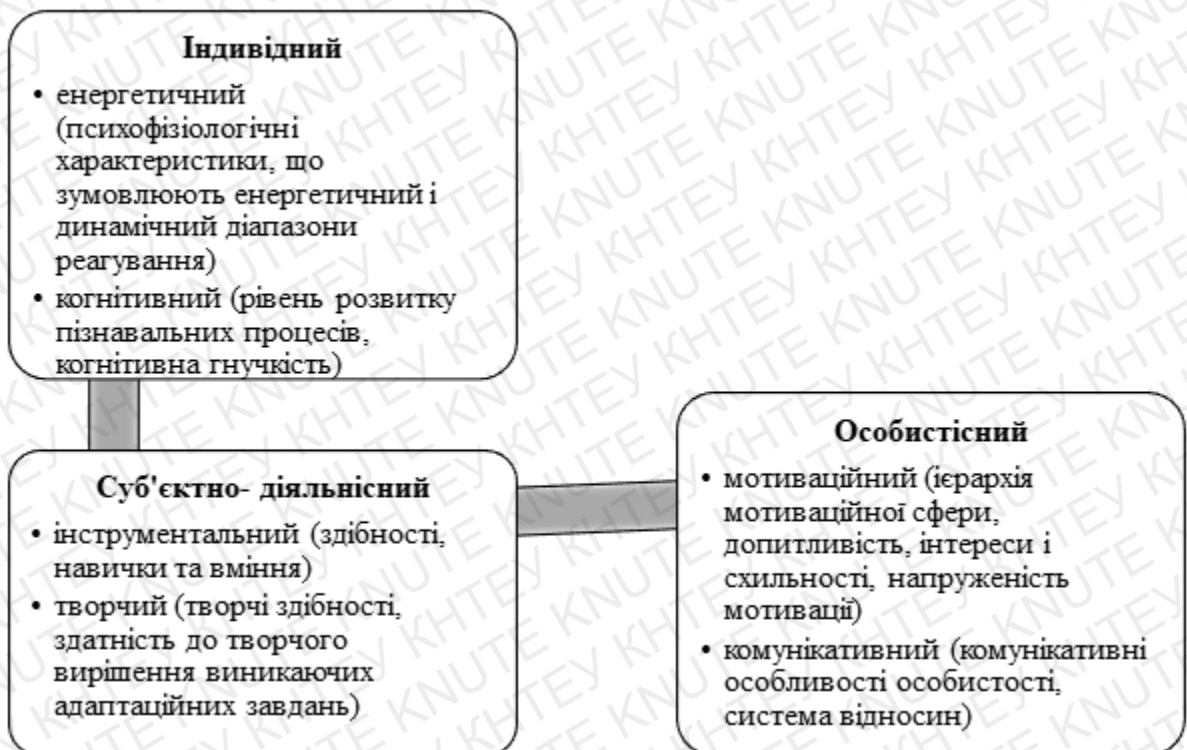


Рис. 2.1 «Компоненти адаптаційного потенціалу» (складено автором на основі джерела [22])

В якості ресурсів особистості, перш за все, виступають індивідуальні властивості. Вони є базисом, що визначає енергетичні і динамічні кордони

активності, в яких особистість здатна успішно реалізувати і в подальшому відшкодовувати витрати ресурсів, якісно перетворювати їх і розвиватися.

Суб'єктно-діяльнісний рівень містить як ресурси людини, так і способи, механізми їх реалізації. Перш за все, ресурси цього рівня представлені здібностями і навичками, що характеризують адаптаційну поведінку особистості (сформовані адаптаційні схеми і програми).

Особистісний рівень, ймовірно, виступає найбагатшим за складом, якістю і різноманітністю ресурсів. До них можна віднести особливості мотиваційно-потребнісної сфери, що обумовлює вектор і напруженість активності особистості, механізми, за допомогою яких відбуваються процеси цілепокладання і вибору засобів для досягнення поставлених цілей. Говорячи про адаптаційний потенціал як про форму інтеграції ресурсів, ми хочемо підкреслити, що саме на особистісному рівні представлені способи і механізми управління ресурсами відповідно до намірів, цілей і реалізованих цінностей особистості.

Головним поняттям мотиваційно-потребнісної сфери є мотив, який має персональний характер і від великої кількості внутрішніх та зовнішніх чинників відносно особистості. Мотив є не лише спонукаючою силою до дії, але і визначає що саме і як треба робити. Модель мотивації через потреби показано на [рисунку 2.2].

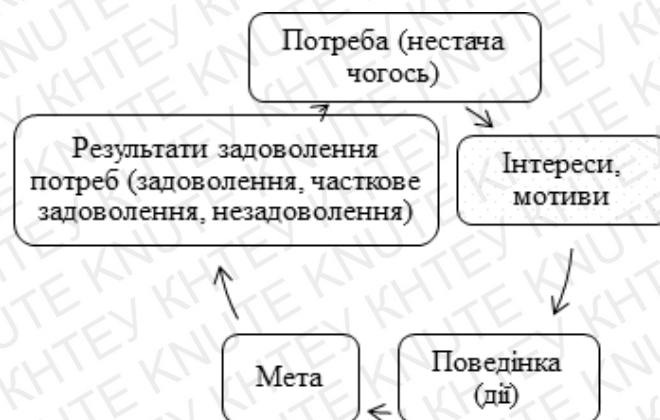


Рис. 2.2 «Схему моделі мотивації через потреби» (складено автором на основі джерела [24])

Складові частини адаптаційного потенціалу можна зобразити за допомогою [рисунку 2.3].



Рис. 2.3 «Складові частини адаптаційного потенціалу» (складено автором на основі джерела [53])

Складовими професійної адаптації молодих педагогічних працівників є: дидактична адаптація, адаптація до виховної роботи зі здобувачами освіти, психофізіологічна адаптація, адаптація до колег [48].

На думку О. Кокур, до адаптаційно важливих для педагогів факторів, можна віднести такі, як [18]:

- педагогічне та загальне навантаження;
- матеріальне становище;
- стосунки з адміністрацією закладу та здобувачами освіти;
- виникнення ознак втоми та проявів захворювань внаслідок виконання професійної діяльності;

– звичайна динаміка самопочуття і працездатності впродовж навчального дня, тижня, року.

Не менш важливими факторами, які впливають на адаптаційні можливості педагогічного працівника на нашу думку, є здоров'я, стан фізіологічного стресу, психологічний клімат на робочому місці, рівень тривожності та фрустрації, рівень самооцінки тощо.

Таким чином, адаптаційний особистісний потенціал - це широкий феномен, який включає в себе фізіологічні та психологічні характеристики людини, що забезпечують успішність адаптації. Такі механізми адаптації як стрес і психологічна криза також забезпечують адаптивність людини. Розуміння вище перелічених феноменів допомагає зрозуміти на які ресурси особистості можна спиратися при підвищенні адаптаційних можливостей людини, які особистісні характеристики потребують тренування, яким особистостям в першу чергу потрібна допомога в стресовій, психотравмуючій ситуації, тобто виділити групу ризику.

На думку А. Богомолова, оцінка адаптаційного потенціалу з погляду психодіагностики має мати в своїй основі застосування методів і прийомів, до числа яких варто включити [7]:

- оцінку психологічних властивостей, якостей і процесів, які входять в структуру особистісного адаптаційного потенціалу і забезпечують неспецифічну адаптаційну активність;
- адаптаційні проби, експериментальну оцінку адаптаційного статусу особистості в умовах контрольованого пред'явлення адаптаційних задач;
- аналіз варіативності адаптаційних реакцій особистості в умовах пред'явлення якісного своєрідних адаптаційних стимулів і задач;
- оцінку структури адаптаційного потенціалу (оцінка компонентів і аналіз сили і «геометрії» внутрішніх зв'язків);
- моделювання динаміки адаптаційного потенціалу і реакцій психологічної адаптації особистості на основі психодіагностичних даних моніторингової оцінки;

– вимір складних інтегральних показників, які характеризують стан адаптаційного потенціалу особистості і ефективність адаптаційного процесу, а також наявність ознак дезадаптивних станів.

Оцінка індивідуальної складової адаптаційного потенціалу відбувається шляхом виміру показників, які характеризують стійкість різних систем організму до адаптаційних навантажень і швидкості повернення вимірюваних показників до певних оптимальних значень, визначення закономірностей організації та протікання системної адаптаційної реакції на рівні організму, формування адаптаційних новоутворень. Варто зазначити, що індивідуальні характеристики адаптаційного потенціалу (антропометричні дані, показники діяльності серцево-судинної, імунної систем, тощо), які відображують функціональний стан організму, є найбільш вивченими [18].

В той же час, визначення психологічних показників адаптаційного потенціалу досі викликає дискусію. Оцінка суб'єктно-діяльнісних і особистісних показників відбувається шляхом різноманітних психодіагностичних підходів і методів. На нашу думку, дискусія в питанні визначення психодіагностичного інструментарію вивчення адаптаційного потенціалу робить наше дослідження особливо актуальним на сьогоднішній день. В нашій роботі дослідження адаптаційного потенціалу у педагогічних працівників ми опираємося на вивчення таких компонентів адаптації, як типологічний, когнітивний, мотиваційний та емоційно-вольовий.

2.2. Емпірична модель та обґрунтування методів дослідження адаптаційного потенціалу педагогічних працівників

Згідно з поставленими завданнями, дослідження адаптаційного потенціалу педагогічних працівників здійснювалося за трьома етапами [табл.2.2].

Таблиця 2.2

Етапи дослідження адаптаційного потенціалу педагогічних працівників

№	Етап	Зміст етапу
1	Підготовчий	– здійснення теоретичного аналізу наукових джерел стосовно проблеми адаптаційного потенціалу педагогічних працівників; – розробка програми дослідження (визначення об'єкта, предмета, мети та завдань дослідження).
2	Емпіричний	– обґрунтування та підбір психодіагностичного інструментарію – дослідження адаптаційного потенціалу педагогічних працівників; – розробка комплексної моделі дослідження адаптаційного потенціалу педагогічних працівників; – проведення емпіричного дослідження адаптаційного потенціалу педагогічних працівників. Цей етап дослідження проводився з викладачами школи «Англійська Хелен Дорон».
3	Заключний	– узагальнення результатів теоретичного та емпіричного досліджень; – розробка та впровадження програми для оптимізації адаптаційного потенціалу педагогічних працівників; – формулювання висновків.

Нами була розроблена концептуальна модель дослідження, що дасть можливість здійснити комплексний аналіз адаптаційного потенціалу педагогічних працівників [рисунк 2.4].

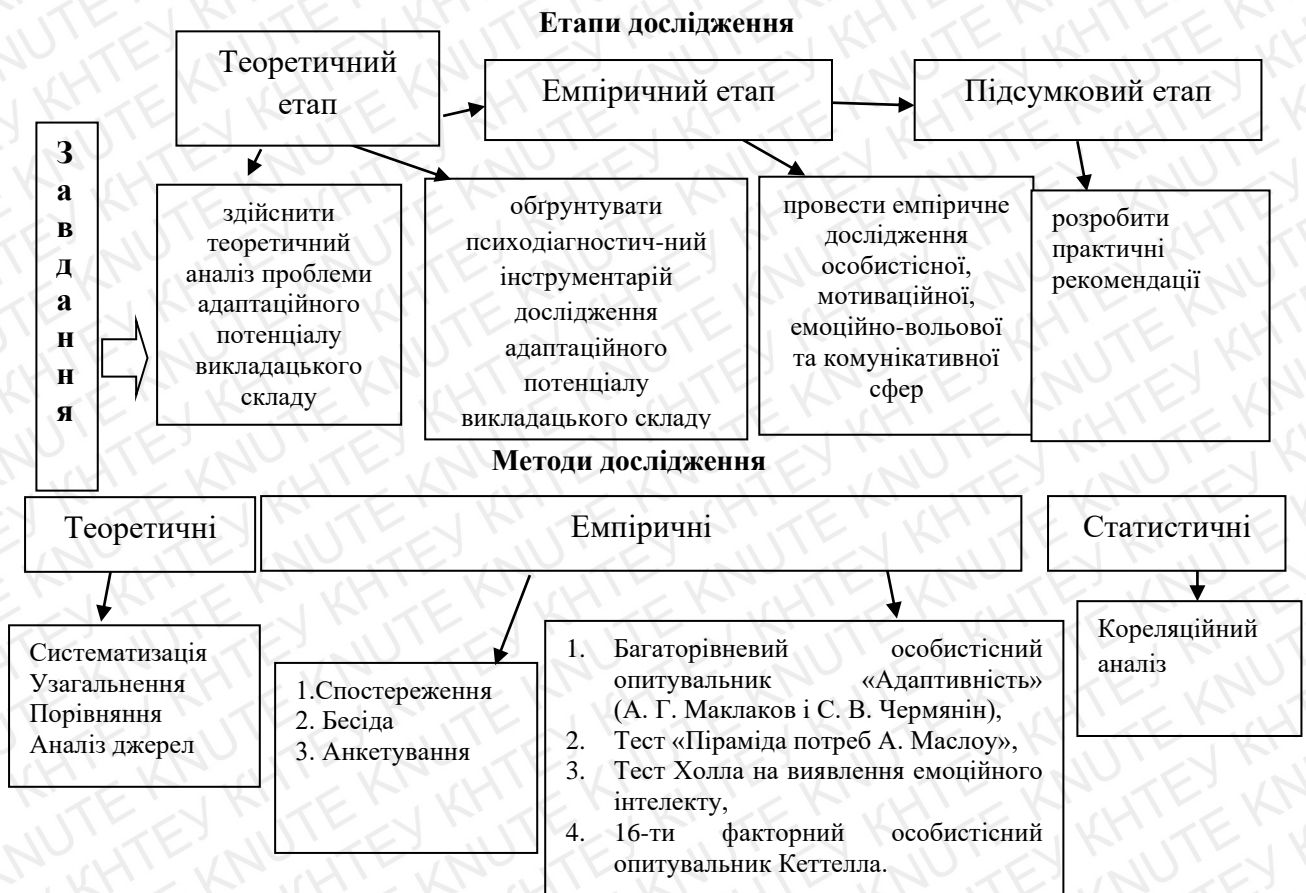


Рис. 2.4 Емпірична модель дослідження адаптаційного потенціалу педагогічних працівників (розроблено автором)

Для забезпечення успішності проведення емпіричного дослідження було здійснено обґрунтування та підбір адекватних методик. Вибір психодіагностичних методик полягав у наданні переваги найбільш інформативним, валідним, репрезентативним та компактним за часом виконання.

Методика «Адаптивність» А. Маклакова та С. Чермянина [42] дозволяє дослідити адаптивні можливості педагогічних працівників, їх нервово-психічну стійкість, комунікативні особливості та моральну нормативність. Тест містить 165 запитань. Призначений для вивчення адаптивних можливостей індивіда на основі оцінки деяких психофізіологічних і соціально-психологічних характеристик, що відображають інтегральні особливості психічного та соціального розвитку (Додаток А).

16-ти факторний особистісний опитувальник Р. Кеттелла [42] дозволив дослідити особистісні властивості педагогічних працівників. Стандартизований багатофакторний особистісний опитувальник Р. Кеттелла 16PF (версія А) складається з 187 питань і оцінює особистість за 16 первинними та 4 вторинними факторами (Додаток А).

Тест «Піраміда потреб А. Маслоу» дозволяє зрозуміти, які потреби на даний момент є найважливішими для особистості. Тест передбачає, що саме ці потреби є найменш задоволеними (Додаток А). Ієрархія потреб по А. Маслоу включає в себе певні компоненти [рисунок 2.5].

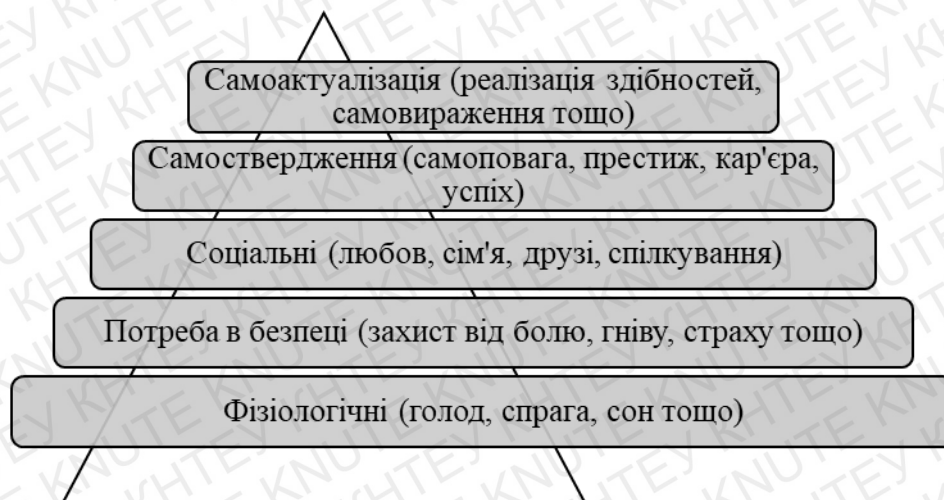


Рис. 2.5 «Піраміда потреб А.Маслоу» (складено автором на основі джерела [61])

Емпіричне дослідження когнітивного компоненту здійснювалося нами за допомогою тесту на перевірку емоційного інтелекту (Н. Холл) [63]. Тест складається з 30 тверджень і містить 5 шкал (Додаток А):

1. Емоційне усвідомлення - це усвідомлення та розуміння власних емоцій, а для цього - постійне поповнення власного словника емоцій;
2. Управління своїми емоціями - це емоційна швидкість, емоційна гнучкість тощо, іншими словами, довільний контроль над своїми емоціями;
3. Самомотивація - управління своєю поведінкою, управління емоціями;
4. Емпатія - це розуміння емоцій інших людей, здатність співпереживати поточному емоційному стану іншої людини, а також готовність надати підтримку;
5. Управління емоціями інших людей - здатність впливати на емоційний стан інших людей.

На думку Р. Міньяр-Белоручева [30] загальна педагогіка, дидактика, методика, психологія, лінгвістика, психолінгвістика, соціолінгвістика, семіотика, логіка визначають професійну компетентність викладача іноземних мов.

Професійна компетентність викладача іноземної мови - не проста сума знань, умінь і навичок, які він повинен передати своїм слухачам. Педагогічний працівник повинен стати провідником всього нового, що виробляє наукова еліта. Від того, наскільки викладач професійний, залежить становлення академічно мобільної особистості з високим потенціалом інтеграції в вітчизняний, загальноєвропейський і світовий простір освіти, майбутня конкурентоспроможність фахівця, його здатність інтегруватися в світову спільноту.

У педагогічній практиці існує досить багато визначень професійної компетентності педагогічного працівника [8]:

– коли педагог володіє необхідною сумою знань, умінь і навичок, що визначають сформованість його педагогічної діяльності, педагогічного спілкування, а також і його особистості як носія певних цінностей, ідеалів і педагогічної свідомості (Г. Коджаспирова);

- феномен, який базується на знанні, інтелектуально і особистісно обумовленому досвіді, єдності теоретичної і практичної готовності до здійснення педагогічної діяльності (І. Зимня, В. Сластьонін та ін.);
- сукупність професійних знань, умінь, а також способи виконання професійної діяльності (Зеєр);
- педагогічну компетентність учителя можна визначити як здатність до ефективної реалізації в освітній практиці системи соціально схвалюваних ціннісних установок і досягнення найкращих педагогічних результатів за рахунок професійно-особистісного саморозвитку .

Компетентність як єдність теоретичної і практичної готовності педагога до виконання професійних функцій характеризує не тільки діяльність, а й самого педагога як її суб'єкта в його самостійній, відповідальній, ініціативній взаємодії зі світом.

Завдяки цій властивості компетентність інтегрує професійні та особистісні якості педагога, направляє їх на оволодіння знаннями і цілеспрямоване застосування в прогнозуванні, плануванні та реалізації діяльності, активізує педагога в розвитку власних здібностей, в прагненні до самореалізації в соціально корисній діяльності, забезпечує його професійне становлення вже в період навчання у вузі.

Таким чином, під професійною компетентністю педагогічного працівника слід розуміти інтегративну властивість особистості, що виражається в сукупності компетенцій педагогічної і предметної області знань: комунікативної, дидактичної і особистісної.

На думку американських лінгвістів, саме комунікативна компетенція є найбільш важливою для професійної компетентності педагогічного працівника. Далі не менш важливим є дидактичний компонент, в основу якого входить: набутий синтез знань, умінь, навичок та діяльнісного стану [34].

Емпіричне досліджувалося проводилося нами з педагогічними працівниками школи «Англійська Хелен Дорон» [3]. Дана міжнародна франчайзингова мережа представлена у 37 країнах більш ніж 1 000 навчальними центрами.

В Україні перший навчальний центр відкрився в Одесі у 2004 році. Зараз у 29 містах України працюють понад 70 навчальних центрів, де щороку близько 10 000 студентів віком від 3-х місяців до 19 років вивчають англійську за авторською методикою Хелен Дорон.

Компанія турбується про своїх співробітників і тому має власне радіо та власний ігровий розвивальний сайт, де кожен студент курсів має свій пароль і логін. На курсах усі уроки тематичні або святкові. Вся компанія святкує такі дні, як Новий рік, День святого Валентина, Хеллоуїн тощо. Також компанія влаштовує часті корпоративні заходи для своїх співробітників.

Аби стати викладачем в школі Хелен Дорон необхідно пройти співбесіду, під час якої можуть попросити провести 15 хвилин пробного уроку, аби поспостерігати за комунікацією кандидата та здобувачів освіти. Якщо все в порядку, то наступним етапом є проведення повноцінного пробного уроку, після вдалого проходження якого кандидата чекає місяць випробувального терміну.

Цікаво, що в центрі усі педагогічні працівники проходять тренінгові курси з наступним отриманням сертифікату. Без даних умов кандидат немає права викладати в школі Хелен Дорон. Сертифікати кожного разу різні, так як курси призначенні для викладання дітям віком від 6 місяців до 17 років. Початковий сертифікат дозволяє проводити уроки діткам 3-5 років. В подальшому можливі тренінгові курси по підвищенню кваліфікації.

В нашому дослідженні взяли участь 32 особи жіночої статі, віком від 18 до 28 років.

Висновки до другого розділу

Наше дослідження здійснювалося в три взаємодоповнюючі етапи, а саме:

1. Теоретичний етап (здійснення теоретичного аналізу проблеми адаптаційного потенціалу педагогічних працівників та обґрунтування психодіагностичного інструментарію);

2. Емпіричний етап (емпіричний аналіз проблеми адаптаційного потенціалу педагогічних працівників);

3. Підсумковий (розробка практичних рекомендацій).

Зокрема нами використовувалися такі методики, як Багаторівневий особистісний опитувальник «Адаптивність» (А. Маклаков і С. Чермянін), Тест «Піраміда потреб А. Маслоу», Тест Холла на виявлення емоційного інтелекту, 16-ти факторний особистісний опитувальник Р. Кеттелла.

В нашому дослідженні взяли участь 32 особи жіночої статі, віком від 18 до 28 років.

РОЗДІЛ III

ЕМПІРИЧНИЙ АНАЛІЗ РЕЗУЛЬТАТІВ ДОСЛІДЖЕННЯ АДАПТАЦІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

3.1. Аналіз результатів дослідження адаптаційного потенціалу педагогічних працівників

В нашому дослідженні взяли участь 32 особи жіночої статі, віком від 18 до 28 років, які є педагогічними працівниками в школі Хелен Дорон.

Для дослідження особистісної сфери педагогів ми застосовували методику «16-факторний опитувальник Кеттелла» [42], яка націлена на дослідження широкої сфери індивідуально-особистісних відносин, професійно важливих якостей. Методика містить 16 первинних та 4 вторинних фактори. Аналіз отриманих результатів представлено на [рисунок 3.1] (Додаток Б).



Спокій										Тривога	$O=6.13\pm 1.5$
Консерватизм										Радикалізм	$Q1=6.62\pm 1.54$
Конформізм										Нонконформізм	$Q2=5.63\pm 2.38$
Низ. самоконтроль										Вис. самоконтроль	$Q3=5.97\pm 1.8$
Розслабленість										Напруженість	$Q4=4.81\pm 2.8$

Рис. 3.1 Показники діагностики особистісної сфери педагогічних працівників за методикою «Особистісний опитувальник Кеттелла»

Показник А «замкнутість-комунікабельність» знаходиться в діапазоні 4.53 ± 1.78 стевів, що свідчить про комунікабельність, відкритість, готовність до співпраці, увагу до інших людей, активність у вирішенні конфлікту у групі, легкість у встановленні безпосередніх, особистісних контактів.

Дані показника В «інтелект» визначено на рівні $5.5\pm 1.2.45$ стевів, що вказує на недостатній розвиток абстрактного мислення, такі досліджувані більш конкретно мислять. Варто зазначити, що фактор В не визначає рівень інтелекту, він орієнтований на вимір оперативності мислення і загального рівня вербальної культури та ерудиції. Також слід зазначити, що низькі оцінки з цього фактору можуть залежати від інших характеристик особистості: тривожності, фрустрованності, низького освітнього цензу. І головне, фактор В, мабуть, єдиний фактор методики, який не є строго валідизованими. Тому результати за цим фактором є орієнтовними [51].

Результати за показником С «емоційна нестабільність-емоційна стабільність» у вчителів спостерігаються на рівні 6.47 ± 1.81 стевів. Це вказує на середній рівень емоційності, для якого є характерним поєднання емоційної стійкості з імпульсивністю. Цей фактор характеризує динамічне узагальнення і зрілість емоцій на протипагу нерегульованій емоційності. Психоналітики намагалися описати цей фактор як его-силу і его-слабкість. Згідно з методикою Кеттелла, особистість з полюсом «С-» легко дратується через тих чи інших подій або людей, не задоволена життєвими ситуаціями, власним здоров'ям.

Однак така інтерпретація досить ортодоксальна, оскільки тут не враховується пластичність емоційної сфери [51].

Показник Е «підпорядкованість - домінантність» знаходиться на рівні 6.62 ± 1.29 стенів, що свідчить про самостійність, незалежність, наполегливість, навіть певну агресивність. Фактор Е не дуже істотно корелює з досягненнями лідерства, проте пов'язаний з соціальним статусом і є вищим у лідерів, ніж у послідовників. Існує припущення, що оцінки за цим фактором з віком змінюються і залежать від статі випробуваного. У своїй поведінці люди з високими оцінками (за цим фактором) відчувають потребу в автономії [51].

Результати за показником F «стриманість-експресивність» у педагогів зафіксовано на рівні 6.34 ± 1.6 стенів, що дозволяє охарактеризувати досліджуваних як життєрадісних, імпульсивних, веселих та повних ентузіазму. Цікавим є той факт, що з роками прояв імпульсивності і безпечності поступово знижується, що можна розглядати як свідчення певної емоційної зрілості [51].

Дані за показником G «низька нормативність поведінки – висока нормативність поведінки» визначено на рівні 4.75 ± 1.24 стенів, що свідчить про підпорядкування впливу почуттів, випадку та обставин. Такі педагоги можуть бути неорганізованими, безвідповідальними, не робити зусиль задля виконання групових завдань. Проте варто наголосити, що немає прямолінійної залежності низьких оцінок від вираженої асоціальної поведінки (наприклад, зі злочинцями). Навпаки, відомо, що багато людей, які не сприймають «мораль середнього класу», «інтелектуали», «емансиповані особи», особи, які виражають гуманістичні ідеали і гнучко що відносяться до соціальних і культурних традицій, можуть мати низькі оцінки за цим фактором [51].

Дані показника H «боязкість-сміливість» у педагогів спостерігаються на рівні 7.12 ± 1.18 стенів, що характеризує сміливість, заповзятість, активність, наявність емоційних інтересів, готовність до ризику і співробітництва, з незнайомими людьми незнайомих обставинах. Такі педагоги приймають зважені та самостійні рішення, схильні до вияву лідерських якостей. Фактор H - чітко визначений фактор, який характеризує ступінь активності в соціальних

контактах. При цьому треба враховувати, що цей фактор має генетичне походження і відображає активність організму і особливості темпераменту [51].

Дані за показником I «жорстокість-чутливість» знаходяться в діапазоні 4.56 ± 2.46 , що свідчить про самовпевненість, незалежність, реалістичність та нетерпимість до безглуздості. Можна відзначити, що оцінки з даного фактору у жінок вищі, ніж у чоловіків, при цьому вони залежать від оточуючих умов і культурного рівня. Р. Кеттелл визначає дану рису особистості як «запрограмовану емоційну чутливість», підкреслюючи тим самим прерогативу генетичного походження цієї властивості особистості [51].

Показник L «довірливість-підозрілість» визначено на рівні 5.13 ± 1.86 , що вказує на відкритість, терплячість. Такі педагоги часто йдуть на поступки та рідко заздять іншим, характеризуються як добродушні і, можливо, без амбіцій та прагнення до перемоги. В цілому фактор L відображає емоційне ставлення до людей [51].

Результати за показником M «практичність- мрійливість» в досліджених вчителів знаходяться на рівні 5.68 ± 1.31 , що вказує на наявність в них симбіозу прозаїчності та мрійливості, багатой уяви та розвинутої конкретної уяви, високої швидкості вирішення практичних задач з легкістю відмови від практичних суджень.

Показник N «прямолінійність-дипломатичність» у педагогів зафіксовано на рівні 5 ± 1.34 , що свідчить про їх відвертість, простоту, наївність, природність, безпосередність. Проте існують дані про те, що люди з низькими оцінками за цим фактором викликають більше довіри і симпатії, особливо у дітей [51].

Дані показника O «спокій-тривожність» у досліджуваних визначено на рівні 6.13 ± 1.5 стенів, що вказує на заклопотаність, ранимість, мінливість настрою, страх, почуття провини, незадоволеність собою. Даний показник знаходиться на полюсі тривожності, оскільки педагогічна діяльність є важкою психологічно та супроводжується постійними стресами.

Результати за показником Q1 «консерватизм-радикалізм» спостерігаються на рівні 6.62 ± 1.54 . У дослідженнях було отримано

підтвердження того, що особи з високими показниками за цим фактором краще проінформовані, менше схильні до моралізаторства, проявляють більший інтерес до науки, ніж до догмів. Більш того, вони готові до порушення звичок і усталених традицій, їм властива незалежність суджень, поглядів і поведінки [51].

Показник Q2 «конформізм-нонконформізм» у досліджуваних знаходиться на рівні 5.63 ± 2.38 стенів, що вказує на соціабельність, винахідливість, прагнення працювати і приймати рішення разом з іншими людьми, прагнення до схвалення суспільством, відносну самостійність. Цей фактор є центральним у факторі другого порядку «залежність - незалежність» [51].

Дані за показником Q3 «низький самоконтроль-високий самоконтроль» зафіксовано на рівні 5.97 ± 1.8 стенів, що свідчить про вміння контролювати свої емоції і поведінку, наполегливість, схильність до дотримання етикету, цілеспрямованість.

Результати за показником Q4 «розслабленість-напруженість» визначено на рівні 4.81 ± 2.84 стенів, що вказує на розслабленість, в'ялість, апатію, спокій. Дослідження показують, що низька оцінка (0-5 балів) характерна для людей з невисоким рівнем мотивації досягнення, які задовольняються тим, що в них вже є [51].

Для дослідження емоційно-вольового компоненту нами використовувався *Тест Холла на виявлення емоційного інтелекту*. Аналіз отриманих результатів представлено на [рисунку 3.2] (Додаток Б).



Рис. 3.2 Показники діагностики когнітивного компоненту у педагогічних працівників за методикою «Тест Холла на виявлення емоційного інтелекту»

Емоційна усвідомленість це усвідомлення та розуміння своїх емоцій, постійне поповнення власного «словника емоцій». Отриманий результат $26,62 \pm 6,21$ вказує на середній рівень емоційної усвідомленості серед досліджуваних [63].

Управління своїми емоціями вказує на емоційну гнучкість та на те, як швидко особистість може «відійти» від стресової ситуації. Отриманий результат $22,5 \pm 5,28$ вказує на низький рівень управління власними емоціями серед досліджуваних [63].

Самотивація це управління власною поведінкою за рахунок управління емоціями. У нашій вибірці спостерігається низький рівень самотивації ($23 \pm 6,1$).

Емпатія - це розуміння емоцій інших людей, вміння співпереживати емоційному стану іншої людини, а також готовність надати допомогу. Показник $24 \pm 6,6$ знаходиться на низькому рівні, що характеризує досліджуваних як таких, які не зовсім вдало вміють розуміти емоції інших за їх мімікою, жестами, мовою, позі [63].

Отриманий результат $25,75 \pm 5,2$ за показником «управління емоціями інших» знаходиться на середньому рівні, що вказує на вміння досліджуваних впливати на емоційний стан інших людей [63].

Задля дослідження мотиваційного компоненту досліджуваних ми використали *Тест «Піраміда потреб А. Маслоу»*. Аналіз отриманих результатів представлено на [рисунку 3.3] (Додаток Б).

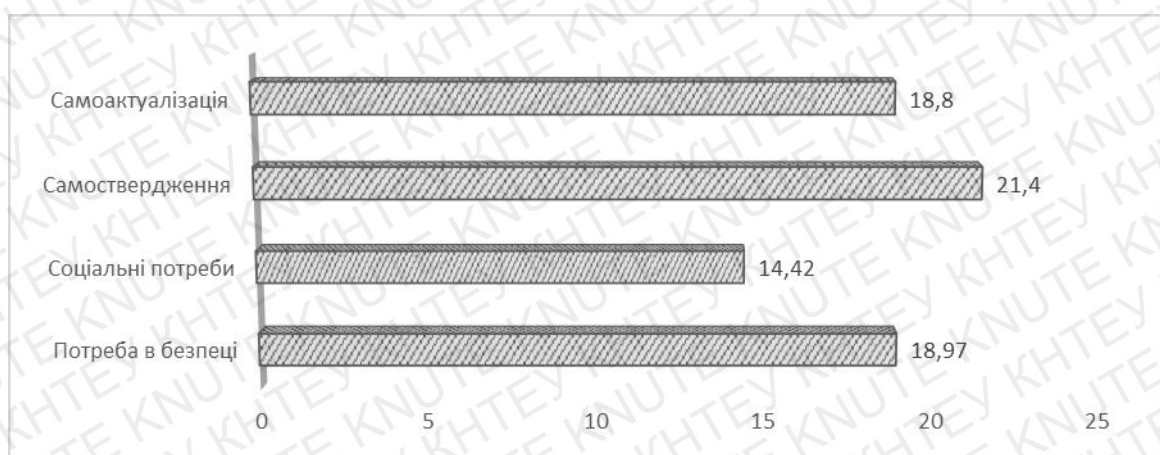


Рис. 3.3 Показники діагностики мотиваційного компоненту у педагогічних працівників за методикою «Тест «Піраміда потреб А. Маслоу»

Отриманий результат $18,97 \pm 3,83$ в факторі «потреба в безпеці» знаходиться на середньому рівні. Дана потреба характеризується бажанням забезпечити собі майбутнє, покращити своє становище та уникати різного роду неприємностей.

За даними нашого дослідження, у досліджуваних спостерігається низький рівень соціальних потреб ($14,72 \pm 2,91$). Дана потреба характеризується бажанням мати теплі стосунки з іншими людьми, мати хороших співрозмовників, бути прийнятим іншими.

Потреба в самоствердженні характеризується бажанням досягти поваги та визнання, підвищувати рівень майстерності і компетентності, забезпечити собі становище в суспільстві. У досліджуваних спостерігається середній рівень в самоствердженні ($21,4 \pm 2,83$).

У досліджуваних також спостерігається середній рівень потреби в самоактуалізації ($18,8 \pm 2,9$). Дана потреба характеризується бажанням розвивати свої сили та здібності, прагнути до нового та незвіданого, займатися справою, яка вимагає цілковитої віддачі.

А. Маслоу вважає, що до причин чому людей, які задовольнили або прагнуть задовольнити потребу в самоактуалізації не так багато, можна віднести [11]:

- несприятливі соціальні умови, які блокують задоволення фізіологічних і духовних потреб;
- незнання людиною свого потенціалу, сумніви у своїх здібностях, страх успіху, який заважає людині прагнути до самовдосконалення;
- надмірна дія потреб в безпеці, які блокують прагнення людини до зростання, самовдосконалення, зміни, оскільки це може супроводжуватися ризиком, помилками, тривогою.

Для оцінки адаптивного потенціалу досліджуваних ними було використано методикку *Багаторівневий особистісний опитувальник «Адаптивність»*. Аналіз отриманих результатів представлено на [рисунку 3.4] (Додаток Б).



Рис. 3.4 Показники оцінки адаптивного потенціалу у педагогічних працівників за методикою БОО «Адаптивність»

Шкала поведінкової регуляції призначена для вивчення рівня нервово-психічної стійкості педагогічних працівників та їх толерантності до несприятливих дій професійної діяльності. Отриманий результат $2,5 \pm 1,74$ вказує на недостатню толерантність до психічних і фізичних навантажень. Адаптація до нових умов життєдіяльності, як правило, ускладнена і може супроводжуватися тривалим погіршенням функціонального стану організму і професійної працездатності. При надзвичайно високих психічних навантаженнях можливий зрив професійної діяльності [42].

Шкала комунікативного потенціалу призначена для вивчення комунікативних можливостей і вміння побудувати міжособистісні відносини у колективі. Отриманий результат $4,1 \pm 1,24$ знаходиться на задовільному рівні. На початковому етапі адаптації до нового колективу можуть виникати ускладнення. Такі працівники не завжди правильно будують міжперсональні взаємовідносини, зважаючи на деяку неадекватність самооцінки. На критичні зауваження на свою адресу в основному реагують адекватно, хоча і дещо хворобливо. В цілому здатні до корекції своєї поведінки [42].

Шкала моральної нормативності призначена для вивчення здатності педагога отримувати моральні норми поведінки, вміння підкорятися груповим і корпоративним вимогам. Отриманий результат $4,1 \pm 1,54$ знаходиться на задовільному рівні. Такі досліджувані не завжди орієнтовані на дотримання загальноприйнятих і соціально ухвалених норм поведінки. У повсякденній життєдіяльності особистісні інтереси, як правило, переважають над груповими [42].

Досліджувані належать до групи низької адаптивності (1,9 стени). В таких людей процес адаптації протікає важко. Можливі нервово-психічні зриви, тривалі порушення функціонального стану. Такі особи мають низьку нервово-психічну стійкість та конфліктність [42].

Для того, щоб виявити, які саме особистісні властивості впливають на адаптаційний потенціал педагогічних працівників, був проведений кореляційний аналіз між результатами методики БОО «Адаптивність» та показниками опитувальника Р. Кеттела. Таблиця результатів наведена в додатку В. Виявлено взаємозалежності на такому рівні:

- Низький позитивний - комунікабельність (А), емоційність (С);
- Низький негативний - експресивність (F), мрійливість (М) та конформізм (Q2);
- Середній позитивний - сміливість (Н), чуттєвість (І), самоконтроль (Q3);
- Середній негативний - домінантність (Е), тривожність (О), напруженість (Q4);
- Високий негативний - підозрілість (L).

Отже можна зробити висновок про те, що в основному на адаптаційний потенціал педагогічних працівників впливають такі їх особистісні риси, як сміливість, чуттєвість, самоконтроль, комунікабельність, емоційність. Також спостерігається зворотній лінійний зв'язок (один показник зменшується зі збільшенням іншого) з експресивністю, мрійливістю, конформізмом, домінантністю, тривожністю, напруженістю та підозрілістю.

3.2. Розробка та впровадження програми для оптимізації адаптаційного потенціалу педагогічних працівників

Згідно із даними статистики, 90% співробітників, які звільнилися в перші три роки роботи, прийняли це рішення в перший же день на новому робочому місці. Основними причинами звільнення можна назвати [15]:

- розбіжність реальності з очікуваннями;

- складнощі, пов'язані з інтеграцією в нову організацію.

Допомогти співробітнику успішно влитися в нову організацію - найважливіше завдання керівника і фахівців з підбору кадрів. Підбір і прийом на роботу педагогічних працівників є досить серйозним процесом. Полегшити ж інтеграцію нових співробітників в організацію, покликані процедури адаптації. Все це необхідно аналізувати і враховувати при складанні програм з адаптації.

Безсумнівно, процес адаптації - двосторонній процес. З одного боку, факт того, що педагог почав роботу саме в цьому закладі, тобто присутній його свідомий вибір, заснований на певній мотивації прийнятого рішення, і відповідальності за це рішення. З іншого боку, навчальний заклад приймає на себе певні зобов'язання, беручи на роботу нового співробітника (відповідно до трудового договору в рамках професійної діяльності).

Загалом результати, отримані в рамках даного дослідження, дозволяють розробити рекомендації для керівництва організації і педагогічних працівників, спрямовані на профілактику та корекцію професійних стресів на робочому місці.

Як правило, новачок стикається з великою кількістю труднощів, основна маса яких породжується саме відсутністю інформації про навчальний заклад, порядку роботи, річні плани, структуру, особливості адміністрування. Спеціальна процедура введення нового співробітника в педагогічний колектив може сприяти зняттю великої кількості проблем, що виникають на початку роботи, що в підсумку дасть позитивні результати у вигляді підвищення продуктивності роботи, поліпшення психоемоційного стану колективу в цілому.

Адаптація - це введення нового вчителя в процес викладання. Розрізняють чотири її види [44]:

- психофізіологічна - пристосування людини до незвичних умов, поурочного режиму праці і відпочинку на місці роботи;
- соціально-психологічна - входження в трудовий колектив, оволодіння цінностями організаційної культури;

- соціально-організаційна - звикання співробітника до нових умов, що включає адміністративно-правові, соціально-економічні, управлінські аспекти;
- професійна - активне освоєння педагогом дій відповідно до посадових обов'язків, етикою педагогічного спілкування, процесом виховання, нормами праці.

Цілями адаптації нових співробітників навчального закладу є [52]:

- звикання до колективу, закладу, статусу;
- освоєння основних вимог організаційної культури та правил поведінки;
- зниження невпевненості і тривожності, яких зазнає новачок;
- розвиток позитивного ставлення до обов'язків, сприяння формуванню у нового співробітника реальних очікувань, задоволеності роботою;
- максимально швидке досягнення встановлених адміністрацією педагогічних показників;
- скорочення плинності молодих фахівців.

Беручи до уваги перераховані види і цілі адаптації, на їх базі можна сформулювати методичну послідовність створення ефективної процедури, а саме:

- виділити фактори, які впливають на успішну адаптацію нових співробітників
- виробити критерії оцінки ефективності процедури адаптації
- визначити коло заходів, необхідних для розуміння і успішного сприйняття співробітником існуючих в навчальному закладі правил і норм
- визначити коло осіб, які будуть контролювати ці заходи, розмежувати сфери відповідальності.

Способи включення нових співробітників у життя навчального закладу можуть істотно активізувати творчий потенціал вже працюючих співробітників і посилити їх включеність в корпоративну культуру організації. Не секрет, що не лише випускники інститутів, молоді фахівці з незначним стажем роботи, а й навіть уже цілком сформовані педагоги, які прийшли з інших навчальних

закладів, зіштовхуються з проблемами адаптації, тобто звиканням до нового місця роботи.

Допомогти співробітнику безболісно пережити цей період має адміністрація школи, адже адаптація нових співробітників - одне з найважливіших і першочергових завдань директора та адміністрації, від вирішення якого залежать загальні показники ефективності роботи колективу. Саме недостатня увага адміністрації до цієї своєї функції, відсутність чітко регламентованих процедур по адаптації нових співробітників тягне за собою комплекс проблем, які лягають безпосередньо на плечі нового педагога в момент його перших спроб входження в ритм роботи педагогічного колективу, зниження персональної мотивації, соціальної активності.

Програму адаптації можливо використовувати не тільки для первинної, а також і для вторинної адаптації. Так, первинна адаптація молодих вчителів характерна тим, що вони відчують особисті труднощі, не стільки через брак професійного досвіду, скільки через відсутність навичок та належного розуміння необхідності в навчанні і самонавчання в ході роботи. Саме тому програма первинної адаптації, в тому числі, повинна передбачати елемент навчання молодого педагога, що буде доказом зацікавленості школи в перспективності його перебування в закладі.

Необхідно відзначити, що педагоги старшого віку також часто потребують адаптації. І вони мають потребу в навчанні, тому що їх специфіка адаптації в чомусь схожа з особливостями адаптації молодих фахівців. Однак, на відміну від молодих педагогічних працівників, їм часто важче увійти в колектив через так званий «накопичений вантаж» в період роботи в попередньому навчальному закладі, який виражається в нерозумінні або неприйнятті запропонованих спільних цілей і завдань, поставлених і розв'язуваних педагогічним колективом їх нового місця роботи.

Для того, аби націлена робота адміністрації на полегшення процесу адаптації серед педагогічних працівників проходила легше, ми даємо самим працівникам деякі рекомендації:

- підтримання здорового і гармонійного способу життя (дієта, хороший сон, відпочинок від роботи, регулярні вправами);
- встановлення балансу між домівкою та роботою;
- кращий відпочинок - це зміна виду діяльності (чергування розумових і фізичних навантажень);
- збереження оптимістичного погляду на життя (вміння перетворювати негативний стрес в позитивний);
- самоврядування і таймменеджмент : розстановка пріоритетів, збереження впевненості в собі, використання часу найкращим чином;
- реалістичний підхід до очікувань щодо самого себе і оточуючих;
- управління ефективністю праці, яке допомагає зберігати тиск на допустимому рівні сприйняття, а в разі необхідності сприяє отриманню допомоги від оточуючих;
- адекватне управління змінами (створює зони стабільності в їх динаміці, сприяючи позитивному сприйняттю інновацій);
- моніторинг стресу за рівнем напруги, за ознаками стресового стану; моніторинг причин, які запускають ланцюгову реакцію стресу;
- використання сторонньої допомоги, коли вона необхідна;
- тощо.

Не менш важливими, на нашу думку, мають бути психологічні заходи, спрямовані на адаптацію працівників.

На нашу думку, адаптація працівника має складатися з таких етапів:

загальна орієнтація	<ul style="list-style-type: none"> • практичне знайомство нового працівника зі своїми обов'язками і вимогами, які до нього пред'являються з боку організації (штатно-організаційна структура, режим праці та відпочинку, основні документи, рівень заробітної плати, сформовані в колективі норми та традиції тощо)
входження в посаду	<ul style="list-style-type: none"> • новий працівник ближче знайомиться з членами свого методичного об'єднання, на практиці вивчає обов'язки і вимоги, які до нього пред'являються з боку керівництва, отримує наставника, до якого можна звернутися
дієва адаптація	<ul style="list-style-type: none"> • працівник в ході роботи звикає до свого статусу, починає самостійно вибудовувати відносини з колегами, освоюється в навчальному закладі. Складається його враження про професію, перспективи розвитку, психологічний комфорт, колектив, встановлюються взаємини з учнями тощо
функціонування	<ul style="list-style-type: none"> • поступове подолання виробничих і міжособистісних проблем і перехід до стабільної роботи

Рис. 3.5 Етапи адаптації працівника

Процес адаптації педагога можна вважати закінченим, якщо:

- робота не викликає у педагога почуття напруги, страху, невпевненості, стала звичною для нього;
- він опанував необхідний обсяг знань і навичок;
- поведінка молодого фахівця відповідає вимогам його посади і начальства;
- показники академічної успішності учнів педагога влаштовують батьків здобувачів освіти і відповідають встановленим нормативам;
- у педагога, як людини, виражене бажання вдосконалюватися в професії, з якою він пов'язує своє майбутнє;
- він відчуває радість від виконуваної роботи, вважає оцінку свого трудового вкладу справедливою;
- користується повагою і любов'ю учнів;
- удачу в професійній діяльності пов'язує з життєвим успіхом.

Також ми рекомендуємо проведення щорічного психологічного моніторингу штатним психологом рівня емоційного вигорання і наявності професійних стресів. Також не менш важливим є самовдосконалення педагогів,

тобто ми рекомендуємо проведення курсів, лекцій та інших заходів. На нашу думку, дані заходи мають містити не лише освітній характер, але і розважальний, що матиме на меті зближення колег між собою та зниження рівня стресорів.

Саме тому, аби полегшити адаптацію педагогічних працівників і оптимізувати їх адаптаційний потенціал, ми розробили психологічну програму, яка включає в себе тренінги, спрямовані на усвідомлення професійних страхів та шляхи їх подолання, способи подолання з учительським стресом, розвиток креативності, мотивацію працівників, розвиток комунікативних здібностей.

Програма адаптації нових співробітників повинна бути єдиною, злагодженою та встановленої форми і спрямована на забезпечення найбільш швидкого входження в посаду новоприбулого співробітника, мінімізацію його дискомфорту і кількості можливих помилок, пов'язаних з початком роботи в закладі освіти, формування позитивного образу установи, а також на оцінку рівня кваліфікації і потенціалу педагогічного працівника.

Висновки до третього розділу

Виходячи з мети та завдань роботи ми в своєму дослідженні використали *16-факторний опитувальник Кеттелла* спрямований на розкриття особистісної сфери працівника. Середні значення факторів характеризують досліджуваних як комунікабельних (4.53 ± 1.78), з середнім рівнем абстрактного мислення (5.5 ± 2.45), емоційно стійких (6.47 ± 1.81), самостійних (6.62 ± 1.29), життєрадісних (6.34 ± 1.6), в певній мірі неорганізованих (4.75 ± 1.24), сміливих (7.12 ± 1.18), самовпевнених (4.56 ± 2.46), відкритих (5.13 ± 1.86), відвертих (5 ± 1.34), тривожних (6.13 ± 1.5), спокійних (4.81 ± 2.84), готових до експериментів (6.62 ± 1.54), в певній мірі конформістів (5.63 ± 2.38) з вмінням контролювати свої емоції та поведінку (5.97 ± 1.8).

Для дослідження емоційно-вольового компоненту нами використовувався Тест Холла на виявлення емоційного інтелекту. Отримані результати вказують на середні рівні емоційної усвідомленості та управління емоціями інших.

Управління своїми емоціями, самомотивація та емпатія знаходяться в досліджуваних на низькому рівні.

Задля дослідження мотиваційного компоненту досліджуваних ми використали Тест «Піраміда потреб А. Маслоу». За даними нашого дослідження, у досліджуваних спостерігається середній рівень потреби в безпеці ($18,97 \pm 3,83$), самоствердженні ($21,4 \pm 2,83$) та потреби в самоактуалізації ($18,8 \pm 2,9$). Соціальні потреби знаходяться у досліджуваних на низькому рівні ($14,72 \pm 2,91$).

Для оцінки адаптивного потенціалу досліджуваних ними було використано методику Багаторівневий особистісний опитувальник «Адаптивність». За даними методики можна зробити висновок про те, що у досліджуваних спостерігається недостатня недостатню толерантність до психічних і фізичних навантажень ($2,5 \pm 1,74$), задовільний рівень комунікативного потенціалу ($4,1 \pm 1,24$) та моральної нормативності ($4,1 \pm 1,54$). Досліджувані належать до групи низької адаптивності ($1,9 \pm 1,41$). В таких людей процес адаптації протікає важко. Можливі нервово-психічні зриви, тривалі порушення функціонального стану. Такі особи мають низьку нервово-психічну стійкість та конфліктність.

Застосування нами кореляційного аналізу дозволило зробити висновок про те, що в основному на адаптаційний потенціал педагогічних працівників впливають такі їх особистісні риси, як сміливість, чуттєвість, самоконтроль, комунікабельність, емоційність. Також спостерігається зворотній лінійний зв'язок (один показник зменшується зі збільшенням іншого) з експресивністю, мрійливістю, конформізмом, домінантністю, тривожністю, напруженістю та підозрілістю.

На нашу думку, адаптація працівника має складатися з таких етапів: практичне знайомство нового працівника з вимогами, які до нього пред'являються; співпраця з наставником; самостійне вибудовування стосунків з колегами та здобувачами освіти; перехід до стабільної роботи за рахунок подолання особистісних та виробничих проблем.

Для збереження та поповнення адаптаційного потенціалу ми рекомендуємо педагогічним працівникам підтримувати здоровий спосіб життя, встановити баланс між роботою та домішкою, користуватися основами таймменеджменту, моніторити рівень стресу та працювати з ним тощо. В разі виникнення емоційного виснаження рекомендуємо вчасно звертатися до спеціаліста.

Також ми рекомендуємо проведення щорічного психологічного моніторингу штатним психологом рівня емоційного вигорання і наявності професійних стресів. Саме тому, аби полегшити адаптацію педагогічних працівників і оптимізувати їх адаптаційний потенціал, ми розробили психологічну програму, яка включає в себе тренінги, спрямовані на усвідомлення професійних страхів та шляхи їх подолання, способи подолання стресу, розвиток креативності, мотивацію працівників, розвиток комунікативних здібностей.

ВИСНОВКИ

У дипломній роботі здійснено теоретичні узагальнення та емпіричні дослідження з питань адаптації педагогічних працівників. За результатами дослідження зроблено такі висновки:

1. Теоретичний аналіз наукових підходів до проблеми адаптації особистості в професіогенезі дозволив нам зробити висновок про бінарну сутність адаптації, яка полягає в єдності процесуальної і результуючої складової. При цьому адаптація особистості як процес передбачає взаємодію індивіда і того соціального середовища, до якого він адаптується.

Аналіз літератури дозволив зробити висновок про те, що ключовим поняттям в теорії адаптації є «взаємодія», яка ґрунтується на чотирьох аспектах: 1) процес адаптації завжди передбачає взаємодію двох або декількох систем; 2) взаємодія розгортається в особливих умовах - умовах дисбалансу, неузгодженості між системами; 3) основна мета такої взаємодії - деяка координація між системами, ступінь і характер якої можуть варіюватися в досить широких межах; 4) досягнення мети передбачає зміни у взаємодіючих системах. Попри велике різноманіття тлумачень терміну «адаптація», ми розуміємо його як взаємодію двох або декількох систем в умовах дисбалансу з метою їх координації. Ми вважаємо, що адаптацію слід розуміти як певний мікроцикл в розвитку особистості, початок певного періоду її розвитку, проходження якого в значній мірі визначає характер подальшого особистісного розвитку індивіда. Більш того, ми вважаємо, що одним з найбільш істотних результатів процесу адаптації є розвиток особистості, тобто адаптація завжди веде за собою розвиток, інакше слід говорити про дезадаптацію.

2. Порівнявши різні підходи до трактування поняття «професіогенез», ми дотримуємося думки про те, що дане поняття слід трактувати як безперервний процес становлення фахівця, який починається з моменту вибору майбутньої професії і закінчується тоді, коли фахівець припиняє активну професійну

діяльність, тобто результатом професіогенезу є досягнутий рівень професіоналізму. Ключовою ланкою професіогенезу є адаптаційне входження.

3. Професія педагога розглядається як найбільш стресогенна серед соціальних професій. Серед основних стресорів, які впливають на професійну діяльність педагогічних працівників можна назвати взаємини з учнями та їх батьками; організаційні характеристики освітнього закладу (специфіка управління, кадрова політика, нечіткі цілі діяльності, оплата праці, соціально-психологічний клімат в колективі); недостатню методичну забезпеченість освітнього процесу; часті нововведення і модернізації в освіті без урахування ресурсних можливостей освітнього закладу; низьку моральну задоволеність працею тощо. Під поняттям «стрес» слід розуміти неспецифічну реакцію організму у відповідь на дію подразника, яка перевищує норму, а також відповідна реакція нервової системи.

4. Наше дослідження здійснювалося в три взаємодоповнюючі етапи, а саме:

1. Теоретичний етап (здійснення теоретичного аналізу проблеми адаптаційного потенціалу педагогічних працівників та обґрунтування психодіагностичного інструментарію);
2. Емпіричний етап (емпіричний аналіз проблеми адаптаційного потенціалу педагогічних працівників);
3. Підсумковий (розробка практичних рекомендацій).

Зокрема нами використовувалися такі методики, як Багаторівневий особистісний опитувальник «Адаптивність» (А. Г. Маклаков і С. В. Чермянін), Тест «Піраміда потреб А. Маслоу», Тест Холла на виявлення емоційного інтелекту, 16-ти факторний особистісний опитувальник Кеттелла.

В нашому дослідженні взяли участь 32 особи жіночої статі, віком від 18 до 28 років.

5. Виходячи з мети та завдань роботи ми в своєму дослідженні 16-факторний опитувальник Кеттелла, який спрямований на розкриття особистісної сфери працівника. Середні значення факторів характеризують досліджуваних як комунікабельних (4.53 ± 1.78), з середнім рівнем абстрактного

мислення (5.5 ± 2.45), емоційно стійких (6.47 ± 1.81), самостійних (6.62 ± 1.29), життєрадісних (6.34 ± 1.6), в певній мірі неорганізованих (4.75 ± 1.24), сміливих (7.12 ± 1.18), самовпевнених (4.56 ± 2.46), відкритих (5.13 ± 1.86), відвертих (5 ± 1.34), тривожних (6.13 ± 1.5), спокійних (4.81 ± 2.84), готових до експериментів (6.62 ± 1.54), в певній мірі конформістів (5.63 ± 2.38) з вмінням контролювати свої емоції та поведінку (5.97 ± 1.8).

Для дослідження емоційно-вольового компоненту нами використовувався Тест Холла на виявлення емоційного інтелекту. Отримані результати вказують на середні рівні емоційної усвідомленості та управління емоціями інших. Управління своїми емоціями, самомотивація та емпатія знаходяться в досліджуваних на низькому рівні.

Задля дослідження мотиваційного компоненту досліджуваних ми використали Тест «Піраміда потреб А. Маслоу». За даними нашого дослідження, у досліджуваних спостерігається середній рівень потреби в безпеці ($18,97 \pm 3,83$), самоствердженні ($21,4 \pm 2,83$) та потреби в самоактуалізації ($18,8 \pm 2,9$). Соціальні потреби знаходяться у досліджуваних на низькому рівні ($14,72 \pm 2,91$).

Для оцінки адаптивного потенціалу досліджуваних ними було використано методику Багаторівневий особистісний опитувальник «Адаптивність». За даними методики можна зробити висновок про те, що у досліджуваних спостерігається недостатня недостатню толерантність до психічних і фізичних навантажень ($2,5 \pm 1,74$), задовільний рівень комунікативного потенціалу ($4,1 \pm 1,24$) та моральної нормативності ($4,1 \pm 1,54$). Досліджувані належать до групи низької адаптивності ($1,9 \pm 1,41$). В таких людей процес адаптації протікає важко. Можливі нервово-психічні зриви, тривалі порушення функціонального стану. Такі особи мають низьку нервово-психічну стійкість та конфліктність.

Застосування нами кореляційного аналізу дозволило зробити висновок про те, що в основному на адаптаційний потенціал педагогічних працівників впливають такі їх особистісні риси, як сміливість, чуттєвість, самоконтроль, комунікабельність, емоційність. Також спостерігається зворотній лінійний

зв'язок (один показник зменшується зі збільшенням іншого) з експресивністю, мрійливістю, конформізмом, домінантністю, тривожністю, напруженістю та підозрілістю.

6. На нашу думку, адаптація працівника має складатися з таких етапів: практичне знайомство нового працівника з вимогами, які до нього пред'являються; співпраця з наставником; самостійне вибудовування стосунків з колегами та здобувачами освіти; перехід до стабільної роботи за рахунок подолання особистісних та виробничих проблем.

Для збереження та поповнення адаптаційного потенціалу ми рекомендуємо працівникам підтримувати здоровий спосіб життя, встановити баланс між роботою та домівкою, користуватися основами таймменеджменту, моніторити рівень стресу та працювати з ним тощо. В разі виникнення емоційного виснаження рекомендуємо вчасно звертатися до спеціаліста.

Також ми рекомендуємо проведення щорічного психологічного моніторингу штатним психологом рівня емоційного вигорання і наявності професійних стресів. Саме тому, аби полегшити адаптацію педагогічних працівників і оптимізувати їх адаптаційний потенціал, ми розробили психологічну програму, яка включає в себе тренінги, спрямовані на усвідомлення професійних страхів та шляхи їх подолання, способи подолання стресу, розвиток креативності, мотивацію працівників, розвиток комунікативних здібностей.

Подальші перспективи нашого дослідження ми вбачаємо в тому, що теоретичні та емпіричні результати нашого дослідження, а також програма оптимізації адаптаційного потенціалу педагогічних працівників, будуть використані у практичній діяльності штатних психологів комерційних освітніх установ, зокрема в навчальному центрі Helen Doron.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Про освіту [Електронний ресурс]: Закон України від 16 листопада 2020, № 38-39 / Законодавство України: сайт. – Електрон. дані і прогр. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text>
2. Алексеева Т. В. Соціально-психологічні аспекти адаптації: монографія / Т. В. Алексеева // Донецьк: Вебер. - 2015. – 230 с.
3. Англійська Хелен Дорон [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <https://helendoron.ua/>
4. Балл Г. А. Понятие адаптации и его значение для психологии личности / Г. А. Балл // Вопросы психологии. — 2016. — № 1 — С.92–100.
5. Березовська Л. І. Адаптація студентів до навчання у вищому навчальному закладі / Л. І. Березовська, І. З. Гребя // Науковий вісник Мукачівського державного університету. Серія : Педагогіка та психологія. - 2016. - Вип. 2. - С. 196-200. [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvmdupp_2016_2_50
6. Биоритмологические аспекты проблемы адаптации [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <https://search.rsl.ru/ru/record/01001318745>
7. Богомолов А. М. Адаптационный потенциал личности: определение, функции, структура / А. М. Богомолов // Спб.: Изд-во СПбГУ. – 2016. - С. 333-334
8. Борытко Н. М. Профессионально-педагогическая компетентность педагога [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <http://www.eidos.ru/journal/2007/0930-10.htm>.
9. Булигіна І. І. Професійна адаптація студентів туристичних спеціальностей як регулятор зв'язку між системою освіти і практичною діяльністю [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <https://www.sgu.ru/archive/old.sgu.ru/files/nodes/32835/04.pdf>
10. Галус О. М. Професійна адаптація студентів в умовах ступеневого педагогічного ВНЗ: Монографія. / О. М. Галус // Хмельницький: ХГПА. - 2017. – 473 с.

11. Діагностика ступеня задоволеності потреб тест А. Маслоу. (Тест Піраміда Маслоу) [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <https://psycabi.net/testy/228-diagnostika-stepeni-udovletvorennosti-potrebnostej-test-a-maslou-test-piramida-maslou>
12. Добряк С. Ю. Динамика психологической адаптации курсантов на первом и втором году обучения в военном вузе: Автореф. дис.... канд. психол. Наук / С. Ю. Добряк // СПб. - 2014. – 202 с.
13. Егорова Л. Г. Методические указания по социальной и профессиональной адаптации студентов в техническом вузе / Л. Г. Егорова // Казань : КХТИ. - 2003. - 48с.
14. Завьялова Е. К. Психологические механизмы социальной адаптации человека / Е. К. Завьялова // Вестник Балтийской педагогической академии. – СПб. – 2001. - Вып.40. - С. 55-60.
15. Картрайт С. Стресс на рабочем месте / С. Картрайт, Кэрри Л. Купер / Х.: Изд-во Гуманитарный Центр. – 2014. – 308 с.
16. Китаев-Смик Л. А. Психология стрессу / Л. А. Китаев-Смик // М. : Наука. - 1983. – 368 с.
17. Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения / Е. А. Климов // Ростов-на-Дону: Издательство «Феникс». - 1996. – 512 с.
18. Кокун О. М. Оптимізація адаптаційних можливостей людини: психофізіологічний аспект забезпечення діяльності: монографія / О. М. Кокун // К.: Міленіум. - 2004. – 265 с.
19. Корольчук М. С. Психология адаптації студентів до навчальної діяльності: [монографія] / М. С Корольчук, В. М. Корольчук, І. В. Мостова, У.Б. Михайлишин, С. М. Миронець, В. Г. Пасічна, Е. Т.Соломка; за заг.ред. М. С. Корольчука. – Ужгород: ТОВ «РІК-У». - 2017. – 218 с.
20. Кузнецов П. С. Методика измерения социальной адаптации / П. С. Кузнецов // Социология: методология, методы, математическое моделирование. - 2007. - № 9. - С. 146-162.
21. Кузнецова Л. Э. Влияние системы отношений личности на адаптационный потенциал сотрудников милиции, переживших

- екстремальні ситуації: дис. ... канд. психол. наук. Краснодарський гос. ун-т / Л. Э. Кузнецова // Краснодар. -2011. - 222 с.
22. Курлянд З. Н. Становлення позитивної Я-концепції майбутнього вчителя / З. Н. Курлянд // Одеса : ПНЦ АПН України. –2015. – 163 с.
 23. Ларионова С. А. Професійно-психологічний відбір кандидатів на службу в органи внутрішніх дел на основі діагностики соціально-психологічної адаптивності особистості : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05 / С. А. Ларионова // М. - 2011. – 274 с.
 24. Леонтьев Д. А. Поняття мотивації у А. Н. Леонтьєва і проблема якості мотивації / Д. А. Деонтьєв// Вестник Московського університету.— 2016.— №2 — с.3-18
 25. Маклаков А. Г. Особисті адаптаційні потенціали: їх мобілізація і прогнозування в екстремальних умовах / А. Г. Маклаков // Психологічний журнал. - 2010. - Т. 22. - № 1. - С. 16–24.
 26. Мамаєв Д. Ю. Соціально-психологічна адаптація молоді до умов навчання у вищому навчальному закладі / Д.Ю. Мамаєв // Теоретичні і прикладні проблеми психології: зб. наук. пр. - Східноукр. нац. ун-т ім. Володимира Даля. - 2018. – № 1 (21). – С. 1–3
 27. Маркова А. К. Психологія професіоналізму / А. К. Маркова // М. : Знання. - 1996. - 308 с.
 28. Медведєв В. І. О проблемі адаптації / В. І. Медведєв // Компоненти адаптаційного процесу. - Л. – 2013. - С. 3 - 16.
 29. Милославова, І. А. Поняття соціальної адаптації / І. А. Милославова // Вопросы философии и социальной психологии – Спб. - 2010. - 23с.
 30. Мін'яяр-Белоручев Р. К. Послідовний переклад [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <https://www.twirpx.com/file/140017/>
 31. МОН створило концепцію розвитку англійської в університетах : рівень В1 – обов'язкова умова вступу, В2 – випуску, викладання профільних дисциплін іноземною та «мовні скринінги» [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <https://mon.gov.ua/ua/news/mon-stvorilo-koncepciyu-rozvitku-anglijskoyi-v-universitetah-u-dodatku-riven-v1->

[obovyazkova-umova-vstupu-v2-vipusku-vikladannya-profilnih-disciplin-inozemnoyu-ta-movni-skriningu](#)

32. Мороз А. Г. Профессиональная адаптация выпускников педагогического вуза: дис... д-ра пед. наук / А. Г. Мороз // Киев. - 2008. - 258с.
33. Мороз О. Г. Професійна адаптація молодого вчителя: Навч. Посібник / О. Г. Мороз // К.: Київ. держ. пед. ін-т ім. О. М. Горького. - 2007. – 95 с.
34. Мутовкина О. М. Слабеваемые профессиональной компетентности преподавателя иностранных языков [Электронный ресурс] – Режим доступа до ресурсу: <http://elib.vstu.ru/Open/3/R37.htm>
35. Налчаджян А. А. Психологическая адаптация: механизмы и стратегии / А. А. Налчаджян . – [2-е изд., перераб. и доп.]. – М.: Эксмо. - 2010. – 368 с.
36. Некрасова, Н. А. Формирование адаптационного потенциала молодежи в процессе модернизации российского социума / Н. А. Некрасова, О. А. Губарева // Молодёжь и наука: Сборник материалов VI Всероссийской научно-технической конференции студентов, аспирантов и молодых учёных [Электронный ресурс] – Режим доступа до ресурсу: <http://conf.sfu-kras.ru/sites/mn2010/section7.html>
37. Ольшанский Д. В. Психология масс / Д. В. Ольшанский // СПб.: Питер. - 2002. - 368 с.
38. Орел В. Е. Феномен «выгорания» зарубежной психологии: эмпирические исследования и перспективы / В. Е. Орел // Психологический журнал. – 2001. - №1.
39. Охремчук С. И. Социально-педагогическая адаптация курсантов в условиях высшего военного учебного заведения: дис. ... канд. пед. Наук / С. И. Охремчук // Магнитогорск. - 2012. - 192 с.
40. Посохова С. Т. Психология адаптирующейся личности (Субъектный подход) : дис. ... д-ра психол. наук : 19.00.01. / С. Т. Посохова // Санкт-Петербург. - 2011. -393 с.

41. Райгородский Д. Я. Практическая психодиагностика. Методики и тесты. Учебное пособие / Д. Я. Райгородский // Самара: Бахрах-М. - 2001. – 672 с.
42. Райгородский Д. Я. Энциклопедия психодиагностики. Психодиагностика персонала. / Д. Я. Райгородский // Самара: Издательский дом «Бахрах-М». - 2010.-790 с.
43. Рогачова Т. В Психологічні проблеми студентів на першому році навчання у ВНЗ: причини виникнення та можливості подолання / Т.В. Рогова // Психологія і особистість. - 2016. - № 2 (10). - Ч. 2. - С. 228-236.
44. Рябов А. Е. Адаптация нового сотрудника. Управленческие техники / А.Е. Рябов // Журнал «Директор школы». - № 5. – 2015.
45. Сандомирский М. Е. Психическая адаптация в условиях пенитенциарного стресса и личностно-типологические особенности осужденных / М. Е. Сандомирский // Уфа : Здравсохранение Башкортостана. - 2001. - 88 с.
46. Селье Г. Очерки об адаптационном синдроме [Текст] / Перевод с англ. В. И. Кандрора и А. А. Рогова ; Ред. и вступ. статья [с. 5-34] проф. М. Г. Дурмишьяна // Москва : Медгиз. - 1960. - 254 с.
47. Слостенин В. А. Психология и педагогика / В. А. Слостенин, В.П. Каширин // М. - 2011. – 480 с.
48. Солодухова О. Г. Становлення особистості вчителя у процесі професійної адаптації / О. Г. Солодухова // Донецьк: Лебідь. - 2016. - 175 с.
49. Сороко С. И. Индивидуальные стратегии адаптации человека в экстремальных условиях / С. И. Сороко, А. А. Алдашева // Физиология человека. - 2017. - Т. 38. - № 6. - С. 78-86
50. Тамарін В. Проблеми адаптації починаючих учителів до професійної діяльності [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <https://cyberleninka.ru/article/n/problemy-adaptatsii-nachinayuschih-uchiteley-k-professionalnoy-deyatelnosti>

51. Тест Кеттелла (Кеттелла). 16-ти факторний особистісний опитувальник Кеттелла. Опис факторів [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <https://vsetesti.ru/357/>
52. Управление организацией /Под ред. А. Г. Поршнева, З. П. Румянцевой Н. А. Саломатина, Кибанова // М. -1999.
53. Шевченко С. В. Дослідження психологічних умов актуалізації адаптаційного потенціалу студентів як шлях до створення здоров'язбережувального освітнього простору [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <http://eprints.mdpu.org.ua/id/eprint/3628/1/%D0%BC%D0%BE%D0%BD%D0%BE%D0%B3%D1%80%D0%B0%D1%84%D0%B8%D1%8F%20%D1%85%D0%B0%D1%80%D1%8C%D0%BA%D0%BE%D0%B2-141-147.pdf>
54. Юнгман И. В. Факторы формирования мотивации профессионального роста педагога / И. В. Юнгман // Актуальные проблемы современной науки: сб. матер. IV Междунар. науч.-практ. конф.: в 3-х т. – 2015. – С. 351-354.
55. Bodies in Motion: Critical issues between disability studies and multicultural studies [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: https://www.researchgate.net/publication/248998623_Bodies_in_Motion_Critical_issues_between_disability_studies_and_multicultural_studies
56. Chaplain Roland P. Stress and psychological distress among trainee secondary teachers in England / Roland P. Chaplain // Educational Psychology.- 2008. - Vol. 28:2. - P. 195–209
57. Dollard M Occupational Stress in the Service Professions / M. Dollard, A. Winefield // London; New York. -2003.
58. Grayson J. L. School climate factors relating to teacher burnout: A mediator model, Teaching and Teacher Education / J. L. Grayson, H. K. Alvarez // 2008. - P. 1349–1363
59. Kieschke Professional commitment and health among teachers in Germany: A typological approach / U. Kieschke, U. Schaarschmidt // Learning and

- Instruction. – 2008. - [Электронный ресурс] – Режим доступа до ресурсу: doi:10.1016/j. learninstruc.2008.06.005
60. Lazuras L. Occupational stress, negative affectivity and physical health in special and general education teachers in Greece / L. Lazuras // *British Journal of Special Education*. - 2006. - Vol. 33. -№ 4.
 61. Maslow A. H. A theory of metamotivation: the biological rooting of the value-life / A. H. Maslow // *J. Humanistic Psychology*. – 1967. – № 7. – P. 93-127.
 62. Platsidou M., Agaliotis I. Burnout, Job Satisfaction and Instructional Assignment-related Sources of Stress in Greek Special Educations Teachers / M. Platsidou, I. Agaliotis // *International Journal of Disability, Development and Education*. -2008. – P. 61–76
 63. Test Hall emotional intelligence [Электронный ресурс] – Режим доступа до ресурсу: <https://brainapps.io/test/holl>
 64. Zurlo M. C. Stress in teaching: a study of occupational stress and its determinants among Italian school teachers / M. C. Zurlo, D. Pes, C. L. Cooper // *Stress and Health*. - 2007. - P. 231–241

ДОДАТКИ

Додаток А

Роздаткові матеріали проведених методик дослідження

Багаторівневий особистісний опитувальник „АДАПТИВНІСТЬ” (МЛО-АМ)

Оцінити адаптаційні можливості людини можна через оцінку психологічних характеристик, що є найбільш значущими для регуляції психічної діяльності і процесу адаптації. Ці характеристики складають особистісний адаптаційний потенціал. Для його оцінки використовується багаторівневий особистісний опитувальник “Адаптивність”.

У різноманітних екстремальних ситуаціях найбільш ефективною й адекватною є поведінка та діяльність людей, які мають певні **психологічні характеристики**:

- Нервово-психічна стійкість, рівень розвитку якої забезпечує толерантність до стресу.
- Самооцінка особистості, що є ядром саморегуляції і визначає адекватність сприйняття умов дійсності та своїх можливостей.
- Відчуття соціальної підтримки, що зумовлює відчуття особистої значущості для оточуючих.
- Особливості побудови контакту з оточуючими (характеризується конфліктність особистості).
- Досвід соціального спілкування, який виявляє потребу у спілкуванні та можливість побудови контактів.
- Моральна нормативність особистості, що характеризує міру орієнтації на існуючі у суспільстві норми і правила поведінки.
- Орієнтація на дотримання вимог колективу.

Опитувальник «Адаптивність» має такі шкали:

- «достовірність» (Д);
- «адаптивні здібності» (АЗ);
- «нервово-психічна стійкість» (НПС);
- «комунікативні особливості» (КО);
- «моральна нормативність» (МН).

Інструкція: Прочитайте твердження і дайте відповідь „так” або „ні”.

Твердження

1. Я буваю сердитим.
2. Зазвичай вранці я прокидаюся з відчуттям свіжості і відпочинку.

3. Тепер я приблизно так само працездатний, як завжди.
4. Доля однозначно несправедлива до мене.
5. Запори у мене бувають дуже рідко.
6. Часом мені дуже хотілося б покинути свій дім.
7. Часом у мене бувають напади сміху або плачу, з якими я не можу справитися.
8. Мені здається, що мене ніхто не розуміє.
9. Вважаю, що якщо хтось зробив мені зло, то я повинен відповісти йому тим же.
10. Інколи мені в голову приходять такі нехороші думки, що краще про них нікому не розповідати.
11. Мені буває важко зосередитися на якійсь задачі чи роботі.
12. У мене бувають часто дивні і незвичайні переживання.
13. У мене не було неприємностей через мою поведінку.
14. В дитинстві я деякий час здійснював дрібні крадіжки.
15. Трапляється, що у мене з'являється бажання трошити та ламати все довкола.
16. Бувало, що я цілими днями чи тижнями не міг нічого робити, тому що ніяк не міг заставити себе взятися за роботу.
17. Мій сон переривчастий і неспокійний.
18. Моя сім'я не схвалює ту роботу, яку я вибрав.
19. Траплялися випадки, коли я не дотримувався обіцянок.
20. Голова у мене болить часто.
21. Раз у тиждень чи частіше я без будь-якої видимої причини раптом відчуваю жар у всьому тілі.
22. Було б добре якби майже всі закони скасували.
23. Стан мого здоров'я майже такий самий, як у більшості моїх знайомих (не гірший).
24. Зустрічаючи на вулиці своїх знайомих чи шкільних друзів, з якими я давно не бачився, я частіше проходжу повз них, якщо вони не починають говорити зі мною першими.
25. Більшості людей, які мене знають, я подобаюся.
26. Я людина комунікабельна.
27. Інколи я так наполягаю на своєму, що люди втрачають терпіння.
28. Більшу частину часу настрій у мене пригнічений.
29. Тепер мені важко сподіватися на те, що чогось досягну у житті.
30. У мене мало впевненості в собі.
31. Інколи я кажу неправду.
32. Зазвичай я вважаю, що життя – цінна штука.
33. Я вважаю, що більшість людей здатні збрехати, щоб просунутися по службі.
34. Я із задоволенням беру участь у зборах та інших громадських заходах.
35. Я сварюся з членами своєї сім'ї дуже рідко.
36. Інколи я відчуваю сильне бажання порушити правила пристойної поведінки чи комусь нашкодити.
37. Найважча боротьба для мене – це боротьба з самим собою.

38. М'язові судоми чи посмикування у мене трапляються вкрай рідко (чи майже не трапляються).
39. Я досить байдужий до того, що зі мною буде.
40. Інколи, коли я себе недобре почуваю, я буваю дратівливим.
41. Часто у мене таке відчуття, ніби я зробив щось не те чи навіть щось погане.
42. Деякі люди настільки люблять наказувати, що мене так і тягне робити все навпаки, навіть якщо я знаю, що вони праві.
43. Я часто вважаю себе зобов'язаним відстоювати те, що сприймаю як справедливе.
44. Моє мовлення тепер таке ж, як і завжди (ні швидше, ні сповільненіше, немає ні хрипоти, ні невиразності).
45. Я вважаю, що моє сімейне життя таке ж хороше, як і у більшості моїх знайомих.
46. Мене жахливо зачіпає, коли мене критикують чи сварять.
47. Інколи у мене буває відчуття, що я просто повинен нанести пошкодження собі чи комусь іншому.
48. Моя поведінка значною мірою визначається звичаями тих, хто мене оточує.
49. В дитинстві у мене була компанія, де всі намагалися стояти один за одного.
50. Інколи мене так і підбурює з ким-небудь затіяти бійку.
51. Траплялося, що я говорив про речі, на яких не знаюся.
52. Зазвичай я засипаю спокійно і мене не тривожать ніякі думки.
53. Останні декілька років я відчуваю себе добре.
54. У мене ніколи не було ні нападів, ні судом.
55. Тепер моя маса постійна (я не худну і не гладшаю).
56. Я вважаю, що мене часто карають несправедливо.
57. Я легко плачу.
58. Я мало втомлююся.
59. Я був би досить спокійним, якби у когось з моєї сім'ї були неприємності через порушення закону.
60. З моїм розумом коїться щось недобре.
61. Щоб приховати свою сором'язливість, мені доводиться витратити багато зусиль.
62. Напади запаморочення у мене трапляються дуже рідко (або зовсім не трапляються).
63. Мене хвилюють сексуальні питання.
64. Мені важко підтримувати розмову з людьми, з яким я щойно познайомився.
65. Коли я намагаюся щось зробити, часто помічаю, що у мене тремтять руки.
66. Руки у мене такі ж спритні і вправні, як і раніше.
67. Більшу частину часу я відчуваю слабкість.
68. Інколи, коли я знічений, я дуже пітнію, і мене це дуже дратує.
69. Трапляється, що я відкладаю на завтра те, що міг би зробити сьогодні.

70. Думаю, що я людина приречена.
71. Траплялися випадки, що мені було важко втриматися, щоб що-небудь не потягнути у когось чи десь, наприклад у магазині.
72. Я зловживав спиртними напоями.
73. Я часто за щось тривожуся.
74. Мені хотілося би бути членом декількох гуртків чи товариств.
75. Я рідко задихаюся і у мене не буває сильного серцебиття.
76. Все своє життя я суворо дотримуюся принципів, заснованих на відчутті обов'язку.
77. Траплялося, що я перешкоджав чи чинив наперекір людям просто через принцип, а не тому, що справа була справді важливою.
78. Якщо мені не загрожує штраф і машин поблизу немає, я можу перейти вулицю там, де мені хочеться, а не там, де передбачено правилами.
79. Я завжди був незалежним і вільним від контролю з боку сім'ї.
80. У мене були періоди такого сильного занепокоєння, що я навіть не міг всидіти на місці.
81. Часто мої вчинки неправильно тлумачилися.
82. Мої батьки і (чи) інші члени моєї сім'ї чіпляються до мене більше, ніж треба.
83. Хтось керує моїми думками.
84. Люди байдужі до того, що з тобою трапиться.
85. Мені подобається бути у компанії, де всі жартують один над одним.
86. У школі я засвоював матеріал повільніше, ніж інші.
87. Я цілком упевнений у собі.
88. Нікому не довіряти – так найбільш безпечно.
89. Раз у тиждень чи частіше я буваю дуже збудженим і схвильованим.
90. Коли я знаходжуся у компанії, мені важко знайти потрібну тему для розмови.
91. Мені легко заставити інших людей боятися себе, й інколи я роблю це заради забави.
92. В грі я люблю вигравати.
93. Нерозумно осуджувати людину, яка обманула того, хто сам дозволяє себе обманювати.
94. Хтось намагається впливати на мої думки.
95. Я щоденно випиваю багато води.
96. Найщасливішим я буваю, коли залишаюся наодинці.
97. Я обурююся щоразу, коли дізнаюся, що злочинець через будь-яку причину залишається непокараним.
98. У моєму житті був один чи декілька випадків, коли я відчував, що хтось через гіпноз примушує мене здійснювати якісь вчинки.
99. Я рідко починаю розмову з людьми першим.
100. У мене ніколи не було зіткнень із законом.
101. Мені приємно мати серед своїх знайомих поважних людей – це ніби надає мені вагомості у власних очах.
102. Інколи без будь-якої причини у мене раптом наступають періоди незвичайної веселості.

103. Життя для мене майже завжди пов'язане з напруженням.
104. У школі мені було дуже важко говорити перед класом.
105. Люди проявляють стосовно мене стільки співчуття і симпатії, скільки я заслуговую.
106. Я відмовляюся грати у деякі ігри, тому що у мене це погано виходить.
107. Мені здається, що я заводжу друзів так само легко, як інші.
108. Мені неприємно, коли довкола мене люди.
109. Мені, як правило, щастить.
110. Мене легко довести до збентеження.
111. Деякі члени моєї сім'ї здійснювали вчинки, які мене лякали.
112. Інколи у мене бувають напади сміху чи плачу, з якими я ніяк не можу впоратися.
113. Мені буває важко приступити до виконання нового завдання чи почати нову справу.
114. Якби люди не були настроєні проти мене, я у житті досягнув би набагато більшого.
115. Мені здається, що мене ніхто не розуміє.
116. Серед моїх знайомих є люди, які мені не подобаються.
117. Я легко втрачаю терпіння з людьми.
118. Часто за нових обставин я відчуваю тривогу.
119. Часто мені хочеться померти.
120. Інколи я буваю таким збудженим, що мені важко заснути.
121. Часто я переходжу на іншу сторону вулиці, щоб уникнути зустрічі з тим кого побачив.
122. Траплялося, що я кидав розпочату справу, оскільки боявся, що я з нею не впораюся.
123. Майже щодня трапляється щось, що лякає мене.
124. Навіть серед людей я відчуваю себе самотньо.
125. Я переконаний, що існує лише одне-єдине правильне розуміння сенсу життя.
126. У гостях я частіше сиджу в стороні і розмовляю з ким-небудь одним, ніж беру участь у спільних розвагах.
127. Мені часто говорять, що я запальний.
128. Трапляється, що я з ким-небудь пліткую.
129. Часто мені буває неприємно, коли я намагаюся застерегти когось від помилок, а мене розуміють неправильно.
130. Я часто звертаюся до людей за порадою.
131. Часто, навіть тоді, коли для мене складається все добре, я відчуваю, що мені усе байдуже.
132. Мене досить важко вивести із рівноваги.
133. Коли я намагаюся вказати людям на їхні помилки чи допомогти, вони часто розуміють мене неправильно.
134. Зазвичай я спокійний і мене нелегко вивести із душевної рівноваги.
135. Я заслуговую суворого покарання за свої вчинки.
136. Мені властиво так сильно переживати свої розчарування, що я не можу себе заставити думати про них.

137. Часом мені здається, що я ні на що не здатний.
138. Траплялося, що при обговоренні деяких питань я, особливо не задумуючись, погоджувався з думкою інших.
139. Мене дуже непокоять усілякі можливі нещастя.
140. Мої переконання і погляди непохитні.
141. Я думаю, що можна, не порушуючи закону, спробувати знайти у ньому лаз.
142. Є люди настільки неприємні мені, що я у глибині душі радію, коли вони мають неприємності.
143. У мене бували періоди, коли я через хвилювання втрачав сон.
144. Я відвідую різні громадські заходи, тому що це дозволяє бути серед людей.
145. Можна пробачити людям порушення правил, які вони вважають нерозумними.
146. У мене є нерозумні звички, котрі настільки сильні, що боротися з ними немає сенсу.
147. Я із задоволенням знайомлюся з новими людьми.
148. Трапляється, що непристойний жарт викликає у мене сміх.
149. Якщо справи у мене йдуть погано, мені одразу хочеться все кинути.
150. Я надаю перевагу діям згідно зі своїми планами, а не виконувати вказівок інших.
151. Люблю, щоб оточуючі знали мою точку зору.
152. Якщо я погані думки про людину чи навіть зневажаю її, то майже не намагаюся це приховати від неї.
153. Я людина нервова і легко збудлива.
154. Все у мене виходить погано, не так, як треба.
155. Майбутнє здається мені безнадійним.
156. Люди досить легко можуть змінити мою думку, навіть, якщо до цього вона здавалася мені остаточною.
157. Декілька разів у тиждень у мене буває відчуття, що має статися щось страшне.
158. Найчастіше я відчуваю себе втомленим.
159. Я люблю бути на вечорах і просто у компаніях.
160. Я намагаюся ухилитися від конфліктів та інших ускладнених обставин.
161. Мене часто дратує, що я забуваю, куди кладу речі.
162. Пригодницькі оповідання мені подобаються більше, ніж про кохання.
163. Якщо я захочу зробити щось, але оточуючі вважають, що цього робити не варто, я легко можу відмовитися від своїх намірів.
164. Нерозумно засуджувати людей, які намагаються взяти від життя усе, що можуть.
165. Мені байдуже, що думають про мене інші.

Опрацювання даних: Підраховується кількість відповідей, які співпадають з ключем, по кожній із шкал. Починати обробку потрібно зі шкали достовірності, щоб оцінити прагнення досліджуваного подати себе у соціально

привабливішому вигляді. Якщо досліджуваний набирає за шкалою достовірності більше 10 балів, результати тестування вважаються недостовірними, і після проведення пояснювальної роботи потрібно повторити тестування.

Ключ:

Д „НІ”: 1, 10, 19, 31, 51, 69, 78, 92, 101, 116, 128, 138, 148.

АС „ТАК”: 4, 6, 7, 8, 9, 11, 12, 14, 15, 16, 17, 18, 20, 21, 22, 24, 27, 28, 29, 30, 33, 36, 37, 39, 40, 41, 42, 43, 46, 47, 50, 56, 57, 59, 60, 61, 63, 64, 65, 67, 68, 70, 71, 72, 73, 75, 77, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 86, 88, 89, 90, 91, 93, 94, 95, 96, 98, 99, 102, 103, 104, 106, 108, 109, 110, 111, 112, 113, 114, 115, 117, 118, 119, 120, 121, 122, 123, 124, 125, 126, 129, 131, 133, 135, 136, 137, 139, 141, 142, 143, 145, 146, 149, 150, 151, 152, 153, 154, 155, 156, 157, 158, 161, 162, 164, 165.

„НІ”: 2, 3, 5, 13, 23, 25, 26, 32, 34, 35, 38, 44, 45, 48, 49, 52, 53, 54, 55, 58, 62, 66, 74, 76, 85, 87, 97, 100, 105, 107, 127, 130, 132, 134, 140, 144, 147, 159, 160, 163.

НПС „ТАК”: 4, 6, 7, 8, 11, 12, 15, 16, 17, 18, 20, 21, 28, 29, 30, 37, 39, 40, 41, 47, 57, 60, 63, 65, 67, 68, 70, 71, 73, 75, 80, 82, 83, 84, 86, 89, 94, 95, 96, 98, 102, 103, 108, 109, 110, 111, 112, 113, 115, 117, 118, 119, 120, 122, 123, 124, 129, 131, 135, 136, 137, 139, 143, 146, 149, 153, 154, 155, 156, 157, 158, 161, 162.

„НІ”: 2, 3, 5, 23, 25, 32, 38, 44, 45, 49, 52, 53, 54, 55, 58, 62, 66, 87, 105, 127, 132, 134, 140.

КО „ТАК”: 9, 24, 27, 33, 46, 61, 64, 81, 88, 90, 99, 104, 106, 114, 121, 126, 133, 142, 151, 152.

„НІ”: 26, 34, 35, 48, 74, 85, 107, 130, 144, 147, 159.

МН „ТАК”: 14, 22, 36, 42, 50, 56, 59, 72, 77, 79, 91, 93, 125, 141, 145, 150, 164, 165.

„НІ”: 13, 76, 97, 100, 160, 163.

Тест «Піраміда потреб А. Маслоу»

1. Мне больше нравится спокойная работа

- a) Именно так (5/5)
- b) Скорей всего верно (4/5)
- c) Частично верно (3/5)
- d) Скорее нет, чем да (2/5)
- e) Не верно (1/5)

2. Самая лучшая для меня работа – та, которую выполняю сам, без посторонней помощи

- a) Именно так (5/5)
- b) Скорей всего верно (4/5)
- c) Частично верно (3/5)
- d) Скорее нет, чем да (2/5)
- e) Не верно (1/5)

3. Ценность человека для компании должна отражаться в его зарплате

- a) Именно так (5/5)
- b) Скорей всего верно (4/5)
- c) Частично верно (3/5)
- d) Скорее нет, чем да (2/5)
- e) Не верно (1/5)

4. Поиск счастья – самое важное для меня

- a) Именно так (5/5)
- b) Скорей всего верно (4/5)
- c) Частично верно (3/5)
- d) Скорее нет, чем да (2/5)
- e) Не верно (1/5)

5. Безопасная работа – не самое важное для меня

- a) Именно так (5/5)
- b) Скорей всего верно (4/5)
- c) Частично верно (3/5)
- d) Скорее нет, чем да (2/5)
- e) Не верно (1/5)

6. Для меня мои друзья – имеют первостепенное значение

- a) Именно так (5/5)
- b) Скорей всего верно (4/5)
- c) Частично верно (3/5)
- d) Скорее нет, чем да (2/5)
- e) Не верно (1/5)

7. Думаю, что многие страдают завышенной самооценкой

- a) Именно так (5/5)
- b) Скорей всего верно (4/5)
- c) Частично верно (3/5)
- d) Скорее нет, чем да (2/5)
- e) Не верно (1/5)

8. Работа, которая позволяет саморазвиваться – более приоритетная для меня

- a) Именно так (5/5)

- b) Скорей всего верно (4/5)
- c) Частично верно (3/5)
- d) Скорее нет, чем да (2/5)
- e) Не верно (1/5)

9. Стабильный доход – лучше всего

- a) Именно так (5/5)
- b) Скорей всего верно (4/5)
- c) Частично верно (3/5)
- d) Скорее нет, чем да (2/5)
- e) Не верно (1/5)

10. Очень близкие отношения на работе лучше избегать

- a) Именно так (5/5)
- b) Скорей всего верно (4/5)
- c) Частично верно (3/5)
- d) Скорее нет, чем да (2/5)
- e) Не верно (1/5)

11. Моя самооценка наиболее важна для меня, чем мнение других

- a) Именно так (5/5)
- b) Скорей всего верно (4/5)
- c) Частично верно (3/5)
- d) Скорее нет, чем да (2/5)
- e) Не верно (1/5)

12. Гнаться за мечтой – не для меня

- a) Именно так (5/5)
- b) Скорей всего верно (4/5)
- c) Частично верно (3/5)
- d) Скорее нет, чем да (2/5)
- e) Не верно (1/5)

13. Хорошая будущая пенсия – является веским показателем хорошего трудоустройства

- a) Именно так (5/5)
- b) Скорей всего верно (4/5)
- c) Частично верно (3/5)
- d) Скорее нет, чем да (2/5)
- e) Не верно (1/5)

14. Предпочитаю работу, предполагающую общение с другими людьми

- a) Именно так (5/5)
- b) Скорей всего верно (4/5)
- c) Частично верно (3/5)
- d) Скорее нет, чем да (2/5)

е) Не верно (1/5)

15. Я очень сильно расстраиваюсь, если кто-то присваивает мои достижения на работе

- a) Именно так (5/5)
- b) Скорей всего верно (4/5)
- c) Частично верно (3/5)
- d) Скорее нет, чем да (2/5)
- e) Не верно (1/5)

16. Я люблю ставить собственные цели и лимиты

- a) Именно так (5/5)
- b) Скорей всего верно (4/5)
- c) Частично верно (3/5)
- d) Скорее нет, чем да (2/5)
- e) Не верно (1/5)

17. Страхование здоровья – важный атрибут хорошей политики компании

- a) Именно так (5/5)
- b) Скорей всего верно (4/5)
- c) Частично верно (3/5)
- d) Скорее нет, чем да (2/5)
- e) Не верно (1/5)

18. Сплоченный коллектив – для меня самое главное

- a) Именно так (5/5)
- b) Скорей всего верно (4/5)
- c) Частично верно (3/5)
- d) Скорее нет, чем да (2/5)
- e) Не верно (1/5)

19. Я уважаю себя именно за собственные достижения

- a) Именно так (5/5)
- b) Скорей всего верно (4/5)
- c) Частично верно (3/5)
- d) Скорее нет, чем да (2/5)
- e) Не верно (1/5)

20. Мне лучше выполнять то, в чем я уже разбираюсь, чем пытаться делать нечто новое

- a) Именно так (5/5)
- b) Скорей всего верно (4/5)
- c) Частично верно (3/5)
- d) Скорее нет, чем да (2/5)
- e) Не верно (1/5)

Діагностика "емоційного інтелекту" (Н. Холл)

Методика призначена для виявлення здібності особистості розуміти відносини, що репрезентується в емоціях, і керувати своєю емоційною сферою на основі прийняття рішень. Вона складається з 30 тверджень і містить п'ять шкал:

- шкала 1 - "Емоційна обізнаність";
- шкала 2 - "Управління своїми емоціями" (емоційна відхідливість, емоційна нерігідність);
- шкала 3 - "Самотивація" (довільне керування своїми емоціями);
- шкала 4 - "Емпатія";
- шкала 5 - "Розпізнавання емоцій інших людей" (вміння впливати на емоційний стан інших).

ІНСТРУКЦІЯ

Нижче наведені висловлювання, які так чи інакше відображають різні сторони життя. Праворуч від кожного твердження напишіть цифру, виходячи з вашої ступеня згоди з ним: повністю не згоден (-3 бали); в основному не згоден (-2 бали); почасти не згоден (-1 бал); частково згоден (+1 бал); в основному згоден (+2 бали); повністю згоден (+3 бали).

Тестовий матеріал

1. Для мене як негативні, так і позитивні емоції служать джерелом знання про те, як чинити в житті.
2. Негативні емоції допомагають мені зрозуміти, що я повинен змінити у своєму житті.
3. Я спокійний, коли відчуваю тиск з боку.
4. Я здатний спостерігати зміну своїх почуттів.
5. Коли необхідно, я можу бути спокійним і зосередженим, щоб діяти відповідно до запитів життя.
6. Коли необхідно, я можу викликати у себе широкий спектр позитивних емоцій, таких як веселощі, радість, внутрішній підйом і гумор.
7. Я стежу за тим, як я себе відчуваю.
8. Після того як щось засмутило мене, я можу легко впоратися зі своїми почуттями.
9. Я здатний вислуховувати проблеми інших людей.
10. Я не зациклююсь на негативних емоціях.
11. Я чутливий до емоційних потреб інших.
12. Я можу діяти на інших людей заспокійливо.
13. Я можу змусити себе знову і знову встати перед обличчям перешкоди.
14. Я намагаюся підходити до життєвих проблем творчо.
15. Я адекватно реагую на настрої, спонукання і бажання інших людей.
16. Я можу легко входити в стан спокою, готовності і зосередженості.
17. Коли дозволяє час, я звертаюся до своїх негативним почуттям і розбираюся, в чому проблема.
18. Я здатний швидко заспокоїтися після несподіваного засмучення.

а) да, это верно в) не уверен с) нет, это не верно

6. Я воздерживаюсь от критики людей и их взглядов.

а) да в) иногда с) нет

7. Я делаю людям резкие, критические замечания, если мне кажется, что они этого заслуживают.

а) обычно в) иногда с) никогда не делаю

8. Я предпочитаю несложную классическую музыку современным популярным мелодиям.

а) верно в) не уверен с) неверно

9. Если бы я увидел ссорящихся не на шутку соседских детей:

а) я предоставил бы им самим выяснить свои отношения

в) не знаю, что предпринял бы

с) я постарался бы разобраться в их ссоре

10. На собраниях и в компаниях:

а) я легко выхожу вперед

в) верно нечто среднее

с) я предпочитаю держаться в стороне

11. По-моему, интереснее быть:

а) инженером – конструктором

в) не знаю, что предпочесть

с) драматургом

12. На улице я скорее остановлюсь, чтобы посмотреть, как работает художник, чем стану наблюдать за уличной ссорой.

а) да, это верно в) не уверен с) нет, это не верно

13. Обычно я спокойно переношу самодовольство людей, даже когда они хвастаются или другим образом показывают, что они высокого мнения о себе:

а) да в) верно нечто среднее с) нет

14. Если человек обманывает, я почти всегда могу заметить это по выражению его лица.

а) да в) верно нечто среднее с) нет

15. Я считаю, что самую скучную повседневную работу всегда нужно доводить до конца, даже если кажется, что в этом нет необходимости.

а) согласен в) не уверен с) не согласен

16. Я предпочел бы взяться за работу:

а) где можно много зарабатывать, даже если заработки не постоянны

в) не знаю, что выбрать

с) с постоянной, но относительно невысокой зарплатой

17. Я говорю о своих чувствах:

а) только в случае необходимости

в) верно нечто среднее

с) охотно, когда предоставляется возможность

18. Изредка я испытываю чувство внезапного страха или неопределенного беспокойства, сам не знаю от чего.

а) да в) верно нечто среднее с) нет

19. Когда меня несправедливо критикуют за то, в чем я не виноват:

- а) никакого чувства вины у меня не возникает
- в) верно нечто среднее
- с) я все же чувствую себя немного виноватым

20. На работе у меня бывает больше затруднений с людьми, которые:

- а) отказываюсь использовать современные методы
- в) не знаю, что выбрать
- с) постоянно пытаюсь что-то изменить в работе, которая и так идет нормально

21. Принимая решения, я руководствуюсь больше:

- а) сердцем
- в) сердцем и рассудком в равной мере
- с) рассудком

22. Люди были бы счастливее, если бы они больше времени проводили в обществе своих друзей.

- а) да
- в) верно нечто среднее
- с) нет

23. Строя планы на будущее, я часто рассчитываю на удачу.

- а) да
- в) затрудняюсь ответить
- с) нет

24. Разговаривая, я склонен:

- а) высказывать свои мысли сразу, как только они приходят
- в) верно нечто среднее
- с) Прежде хорошенько собраться с мыслями

25. Даже если я чем-нибудь сильно взбешен, я успокаиваюсь довольно быстро.

- а) да
- в) верно
- с) нет

26. При равной продолжительности рабочего дня и одинаковой зарплате мне было бы интереснее работать:

- а) столяром или поваром
- в) не знаю, что выбрать
- с) официантом в хорошем ресторане

27. У меня было:

- а) очень мало выборных должностей
- в) несколько
- с) много выборных должностей

28. Слово «Лопата» так относится к слову «копать», как слово «нож» к слову:

- а) острый
- в) резать
- с) точить

29. Иногда какая-нибудь навязчивая мысль не дает мне заснуть.

- а) да, это верно
- в) не уверен
- с) нет, это не верно

30. В своей жизни я, как правило, достигаю тех целей, которые ставлю перед собой.

- а) да, это верно
- в) не уверен
- с) нет, это не верно

31. Устаревший закон должен быть изменен:

- а) только после основательного обсуждения
- в) верно нечто среднее
- с) немедленно

32. Мне становится не по себе, когда дело требует от меня быстрых действий, которые как-то влияют на других людей.

- a) да, это верно
- в) верно нечто среднее
- с) нет, это не верно

33. Большинство знакомых считают меня веселым собеседником.

- a) да
- в) не уверен
- с) нет

34. Когда я вижу неопрятных, неряшливых людей:

- a) Меня это не волнует
- в) верно нечто среднее
- с) они вызывают у меня неприязнь и отвращение

35. Я слегка теряюсь, неожиданно оказавшись в центре внимания.

- a) да
- в) верно нечто среднее
- с) нет

36. Я всегда рад присоединиться к большой компании, например: встретится вечером с друзьями, пойти на танцы, принять участие в интересном общественном мероприятии.

- a) да
- в) верно нечто среднее
- с) нет

37. В школе я предпочитал:

- a) уроки музыки (пения)
- в) затрудняюсь сказать
- с) занятия в мастерских, ручной труд

38. Если меня назначают ответственным за что-либо, я настаиваю, чтобы мои распоряжения строго выполнялись, а иначе я отказываюсь от поручения.

- a) да
- в) иногда
- с) нет

39. Важнее, чтобы родители:

- a) способствовали тонкому развитию чувств у своих детей
- в) нечто среднее между а) и с)
- с) учили детей управлять своими чувствами

40. Участвуя в коллективной работе, я предпочел бы:

- a) попытаться внести улучшения в организацию работы
- в) верно нечто среднее
- с) вести записи и следить за тем, чтобы соблюдались правила

41. Время от времени я чувствую потребность заняться чем-нибудь, что требует значительных физических усилий

- a) да
- в) верно нечто среднее
- с) нет

42. Я предпочел бы общаться с людьми вежливыми и деликатными, чем с грубоватыми и прямолинейными.

- a) да
- в) верно нечто среднее
- с) нет

43. Когда меня критикуют на людях, это меня крайне угнетает.

- a) да
- в) верно нечто среднее
- с) нет

44. Если меня вызывает к себе начальник, я :

- a) использую этот случай, чтобы попросить о том, что мне нужно
- в) верно нечто среднее
- с) беспокоюсь, что сделал что-то не так

45. Я считаю, что люди должны очень серьезно подумать прежде чем отказываться от опыта прошлых веков.

- a) да
- в) не уверен
- с) нет

46. Читая что-либо, я всегда хорошо осознаю скрытое намерение автора убедить меня в чем-то.

- а) да в) не уверен с) нет

47. Когда я учился в 9 – 11 классах, я участвовал в спортивной жизни школы:

- а) очень редко в) от случая к случаю с) довольно часто

48. Я поддерживаю дома хороший порядок и почти всегда знаю, что где лежит.

- а) да в) верно нечто среднее с) нет

49. Когда я думаю о том, что произошло в течении дня, я нередко испытываю беспокойство.

- а) да в) верно нечто среднее с) нет

50. Иногда я сомневаюсь, действительно ли люди, с которыми я беседую, интересуются тем, что я говорю.

- а) да в) верно нечто среднее с) нет

51. Если бы мне пришлось выбирать, я предпочел бы быть:

- а) лесничим
в) трудно выбрать
с) учителем старших классов

52. Ко дню рождения, к праздникам:

- а) я люблю делать подарки
в) затрудняюсь ответить
с) считаю, что покупка подарков – несколько неприятная обязанность

53. Слово «усталый» так относится к слову «работа», как слово «гордый» к слову:

- а) улыбка в) успех с) счастливый

54. Какое из данных слов не подходит к двум остальным:

- а) свеча в) луна с) лампа

55. Мои друзья:

- а) меня не подводили
в) изредка
с) подводили довольно часто

56. У меня есть такие качества, по которым я определенно превосхожу других людей.

- а) да в) не уверен с) нет

57. Когда я расстроен, я всячески стараюсь скрыть свои чувства от других.

- а) да, это верно
в) верно нечто среднее
с) нет, это не верно

58. Мне хотелось бы ходить в кино, на разные представления и в другие места, где можно развлечься.

- а) чаще одного раза в неделю (чаще, чем большинство людей)
в) примерно раз в неделю (как большинство)
с) реже одного раза в неделю (реже, чем большинство)

59. Я думаю, что личная свобода в поведении важнее хороших манер и соблюдения этикета.

а) да в) не уверен с) нет

60. В присутствии людей, более значительных, чем я (людей старше меня, или с большим опытом, или с более высоким положением), я склонен держаться скромно.

а) да в) верно нечто среднее с) нет

61. Мне трудно рассказать что-либо большой группе людей или выступить перед большой аудиторией.

а) да в) верно нечто среднее с) нет

62. Я хорошо ориентируюсь в незнакомой местности: легко могу сказать, где север, где юг, где восток или запад:

а) да в) верно нечто среднее с) нет

63. Если бы кто-то разозлился на меня:

- а) я постарался бы его успокоить
- в) не знаю, что бы я предпринял
- с) это вызвало бы у меня раздражение

64. Когда я вижу статью, которую считаю несправедливой, я скорее склонен забыть об этом, чем с возмущением ответить автору

а) да в) не уверен с) нет, это не верно

65. В моей памяти не задерживаются надолго несущественные мелочи, например, названия улиц, магазинов.

а) да в) верно нечто среднее с) нет

66. Мне могла бы понравиться профессия ветеринара, который лечит и оперирует животных.

а) да в) трудно сказать с) нет

67. Я ем с наслаждением и не всегда столь тщательно забочусь о своих манерах, как это делают другие люди.

а) да, это верно в) не уверен с) нет, это не верно

68. Бывают периоды, когда мне ни с кем не хочется встречаться.

- а) очень редко
- в) среднее между а) и с)
- с) довольно часто

69. Иногда мне говорят, что мой голос и вид слишком явно выдают мое волнение.

а) да в) среднее между а) и с) с) нет

70. Когда я был подростком и мое мнение расходилось с родительским, я обычно:

- а) оставался при своем мнении
- в) среднее между а) и с)
- с) уступал, признавая их авторитет

71. Мне хотелось бы работать в отдельной комнате, а не вместе с коллегами.

а) да в) не уверен с) нет

72. Я предпочел бы жить тихо, так, как мне нравится, нежели быть предметом восхищения благодаря своим успехам.

а) да в) верно нечто среднее с) нет

73. Во многих отношениях я считаю себя вполне зрелым человеком.

- а) это верно в) не уверен с) это неверно

74. Критика в том виде, в каком ее осуществляют многие люди, скорее выбивает меня из колеи, чем помогает.

- а) часто в) изредка с) никогда

75. Я всегда в состоянии строго контролировать проявление своих чувств.

- а) да в) верно нечто среднее с) нет

Конец третьего столбика бланка ответов

76. Если бы я сделал полезное изобретение, я предпочел бы:

- а) работать над ним в лаборатории дальше
в) трудно выбрать
с) позаботиться о его практическом использовании

77. Слово «удивление» так относится к слову «необычный», как слово «страх» к слову:

- а) храбрый в) беспокойный с) ужасный

78. Какая из следующих дробей не подходит к двум остальным:

- а) $3/7$ в) $3/9$ с) $3/11$

79. Мне кажется, что некоторые люди не замечают или избегают меня, хотя и не знаю, почему.

- а) верно в) не уверен с) неверно

80. Люди относятся ко мне более доброжелательно, чем я того заслуживаю своим добрым к ним отношением.

- а) очень часто в) иногда с) никогда

81. Употребление нецензурных выражений мне всегда противно (даже если при этом нет лица другого пола)

- а) да в) среднее между а) и с) с) нет

82. У меня безусловно меньше друзей, чем у большинства людей.

- а) да в) среднее между а) и с) с) нет

83. Очень не люблю бывать там, где не с кем поговорить.

- а) верно в) не уверен с) неверно

84. Люди иногда называют меня легкомысленным, хотя и считают приятным человеком.

- а) да в) среднее между а) и с) с) нет

85. В различных ситуациях в обществе я испытывал волнение, похожее на то, которое испытывает человек перед выходом на сцену.

- а) довольно часто в) изредка с) едва ли когда-нибудь

86. Находясь в небольшой группе людей, я довольствуюсь тем, что держусь в стороне и по большей части предоставляю говорить другим.

- а) да в) верно нечто среднее с) нет

87. Мне больше нравится читать:

- а) реалистические описания острых военных и политических конфликтов
в) не знаю, что выбрать
с) роман, возбуждающий воображения и чувства

88. Когда мною пытаются командовать, я нарочно делаю все наоборот.

- а) да в) верно нечто среднее с) нет

89. Если начальство или члены семьи в чем-то меня упрекают, то, как правило, только за дело.

- а) верно в) среднее между а) и с) с) неверно

90. Мне не нравится манера некоторых людей «установиться» и бесцеремонно смотреть на человека в магазине или на улице.

- а) верно в) верно нечто среднее с) неверно

91. Во время продолжительного путешествия я предпочел бы:

- а) читать что-нибудь сложное, но интересное
в) не знаю, что выбрал бы
с) провести время, беседуя с попутчиком

92. В шутках о смерти нет ничего дурного или противного хорошему вкусу.

- а) да в) верно нечто среднее с) нет, не согласен

93. Если мои знакомые плохо обращаются со мной и не скрывают своей неприязни:

- а) это несколько меня не угнетает
в) верно нечто среднее
с) я падаю духом

94. Мне становится не по себе, когда мне говорят комплименты и хвалят в лицо.

- а) верно в) верно нечто среднее с) неверно

95. Я предпочел бы иметь работу:

- а) с четко определенным и постоянным заработком
в) верно нечто среднее
с) с более высокой зарплатой, которая бы зависела от моих усилий и продуктивности

96. Мне легче решить трудный вопрос или проблему:

- а) если я обсуждаю их с другими
в) верно нечто среднее
с) если я обдумываю их в одиночестве

97. Я охотно участвую в общественной жизни, в работе разных комиссий и т.д.

- а) да в) верно нечто среднее с) нет

98. Выполняя какую-либо работу, я не успокаиваюсь, пока не будут учтены даже самые незначительные детали.

- а) верно в) верно нечто среднее с) неверно

99. Иногда совсем незначительные препятствия очень сильно раздражают меня.

- а) да в) верно нечто среднее с) нет

100. Я сплю крепко, никогда не разговариваю во сне.

- а) да в) верно нечто среднее с) нет

Конец четвертого столбика бланка ответов

101. Если бы я работал в хозяйственной сфере, мне было бы интереснее:

- а) работать с клиентами
в) нечто среднее
с) работать с документацией

102. Слово «размер» так относится к слову «длина», как слово «нечестный» к слову:

- а) тюрьма в) грешный с) укравший

103. АБ так относится к ГВ, как СР к:

- а) ПО в) ОП с) ТУ

104. Когда люди ведут себя неблагоприятно и безрассудно:

- а) я отношусь к этому спокойно
в) верно нечто среднее
с) испытываю к ним чувство презрения

105. Когда я слушаю музыку, а рядом громко разговаривают:

- а) это мне не мешает, я могу сосредоточиться
в) верно нечто среднее
с) это портит мне все удовольствие и злит меня

106. Думаю, что обо мне правильнее сказать, что я:

- а) вежливый и спокойный
в) верно нечто среднее
с) энергичный и напористый

107. Я считаю, что:

- а) жить нужно по принципу «делу время – потехе час»
в) нечто среднее между а) и с)
с) жить нужно весело, не особенно заботясь о завтрашнем дне

108. Лучше быть осторожным и ожидать малого, чем заранее радоваться, в глубине души предвкушая успех.

- а) согласен в) не уверен с) не согласен

109. Если я задумываюсь о возможных трудностях в своей работе:

- а) я стараюсь заранее придумать, как с ними справиться
в) верно нечто среднее
с) думаю, что справлюсь с ними, когда они появятся

110. Я легко осваиваюсь в любом обществе:

- а) да в) не уверен с) нет

111. Когда нужно немного дипломатии и умения убедить людей в чем-нибудь, обычно обращаются ко мне.

- а) да в) верно нечто среднее с) нет

112. Мне было бы интереснее:

- а) консультировать молодых людей, помогать им в выборе работы
в) затрудняюсь ответить
с) работать инженером – экономистом

113. Если я абсолютно уверен, что человек поступает несправедливо или эгоистично, я заявляю ему об этом, даже если это грозит мне некоторыми неприятностями.

- а) да в) верно нечто среднее с) нет

114. Иногда я в шутку делаю какое-нибудь дурашливое замечание только для того, чтобы удивить людей и посмотреть, что они на это скажут.

- а) да в) верно нечто среднее с) нет

115. Я бы с удовольствием работал в газете обозревателем театральных постановок, концертов и т.п.

- а) да в) не уверен с) нет

116. Если мне приходится долго сидеть на собрании, не разговаривая и не двигаясь, я никогда не испытываю потребности рисовать что-либо и ерзать на стуле.

- а) согласен в) не уверен с) не согласен

117. Если мне кто-то говорит то, что, как мне известно, не соответствует действительности, я скорее подумаю:

- а) «Он – лжец»
в) верно нечто среднее
с) «Видимо, его неверно информировали»

118. Предчувствие, что меня ожидает какое-то наказание, даже если я не сделал ничего дурного, возникает у меня:

- а) часто в) иногда с) никогда

119. Мнение, что болезни вызываются психическими причинами в той же мере, что и физическими (телесными), значительно преувеличено.

- а) да в) верно нечто среднее с) нет

120. Торжественность, красочность должны обязательно сохраняться в любой важной государственной церемонии.

- а) да в) верно нечто среднее с) нет

121. Мне не приятно, если люди считают, что я слишком невыдержан и пренебрегаю правилами приличия.

- а) очень в) немного с) совсем не беспокоит

122. Работая над чем-то, я предпочел бы делать это:

- а) в коллективе
в) не знаю, что выбрал бы
с) самостоятельно

123. Бывают периоды, когда трудно удержаться от чувства жалости к самому себе.

- а) часто в) иногда с) никогда

124. Зачастую люди слишком быстро выводят меня из себя.

- а) да в) верно нечто среднее с) нет

125. Я всегда могу без особых трудностей избавиться от старых привычек и не возвращаться к ним больше.

- а) да в) верно нечто среднее с) нет

Конец пятого столбика бланка ответов

126. При одинаковой зарплате я предпочел бы быть:

- а) адвокатом
в) затрудняюсь выбрать
с) штурманом или летчиком

127. Слово «лучше» так относится к слову «наихудший», как слово «медленнее» к слову:

- а) скорый в) наилучший с) быстрееший

128. Какое из следующих сочетаний знаков должно продолжить этот ряд: X0000XX000XXX?

- а) 0XXX в) 00XX с) X000

129. Когда приходит время для осуществления того, что я заранее планировал и ждал, я иногда чувствую себя не в состоянии это сделать.

- а) согласен в) верно нечто среднее с) не согласен

130. Обычно я могу сосредоточено работать, не обращая внимания на то, что люди вокруг меня шумят.

- а) да в) верно нечто среднее с) нет

131. Бывает, что я говорю незнакомым людям о вещах, которые кажутся мне важными, независимо от того, спрашивают меня об этом или нет

- а) да в) верно нечто среднее с) нет

132. Я провожу много свободного времени, беседуя с друзьями о тех приятных событиях, которые мы вместе пережили когда-то.

- а) да в) верно нечто среднее с) нет

133. Мне доставляет удовольствие совершать рискованные поступки только ради забавы.

- а) да в) верно нечто среднее с) нет

134. Меня очень раздражает вид небранной комнаты.

- а) да в) верно нечто среднее с) нет

135. Я считаю себя очень общительным (открытым) человеком.

- а) да в) верно нечто среднее с) нет

136. В общении с людьми:

- а) я не стараюсь сдерживать свои чувства
в) верно нечто среднее
с) я скрываю свои чувства

137. Я люблю музыку:

- а) легкую, живую, холодноватую
в) верно нечто среднее
с) эмоционально насыщенную и сентиментальную

138. Меня больше восхищает красота стиха, чем красота и совершенство оружия.

- а) да в) не уверен с) нет

139. Если мое удачное замечание осталось незамеченным:

- а) я не повторяю его
в) затрудняюсь ответить
с) повторяю свое замечание снова

140. Мне бы хотелось вести работу среди несовершеннолетних правонарушителей. Освобожденных на поруки.

- а) да в) не уверен с) нет

141. Для меня более важно:

- а) сохранять хорошие отношения с людьми
в) верно нечто среднее
с) свободно выражать свои чувства

142. В туристском путешествии я предпочел бы придерживаться программы, составленной специалистами, нежели самому планировать свой маршрут.

- а) да в) не уверен с) нет

143. Обо мне справедливо думают, что я упорный и трудолюбивый человек, но успехов добиваюсь редко.

- а) да в) не уверен с) нет

144. Если люди злоупотребляют моим расположением к ним, я не обижаюсь и быстро забываю об этом.

- а) согласен в) не уверен с) не согласен

145. Если бы в группе разгорелся жаркий спор:

- а) мне было бы любопытно, кто выйдет победителем
в) верно нечто среднее
с) я бы очень хотел, чтобы все закончилось мирно

146. Я предпочитаю планировать свои дела сам, без постороннего вмешательства и чужих советов.

- а) да в) верно нечто среднее с) нет

147. Иногда чувство зависти влияет на мои поступки.

- а) да в) верно нечто среднее с) нет

148. Я твердо убежден, что начальник может быть не всегда прав, но он всегда имеет право настоять на своем.

- а) да в) не уверен с) нет

149. Я начинаю нервничать, когда задумываюсь обо всем, что меня ожидает.

- а) да в) иногда с) нет

150. Если я участвую в какой-нибудь игре, а окружающие громко высказывают свои соображения, меня это не выводит из равновесия.

- а) согласен в) не уверен с) не согласен

Конец шестого столбика бланка ответов

151. Мне кажется, интереснее быть:

- а) художником
в) не знаю, что выбрать
с) директором театра или киностудии

152. Какое из следующих слов не подходит к двум остальным:

- а) какой-либо в) несколько с) большая часть

153. Слово «пламя» так относится к слову «жара», как слово «роза» к слову:

- а) шипы в) красные лепестки с) запах

154. У меня бывают такие волнующие сны, что я просыпаюсь:

- а) часто в) изредка с) практически никогда

155. Даже если многое против успеха какого-либо начинания, я все-таки считаю, что стоит рискнуть.

- а) да в) верно нечто среднее с) нет

156. Мне нравятся ситуации, в которых я невольно оказываюсь в роли руководителя, потому что лучше всех знаю, что должен делать коллектив.

- а) да в) верно нечто среднее с) нет

157. Я предпочел бы одеваться скорее скромно, так, как все, чем броско и оригинально.

- а) согласен в) не уверен с) не согласен

158. Вечер, проведенный за любимым занятием, привлекает меня больше, чем оживленная вечеринка.

- а) согласен в) не уверен с) не согласен

159. Порой я пренебрегаю добрыми советами людей, хотя и знаю, что не должен этого делать.

- а) изредка в) вряд ли когда-нибудь с) никогда

160. Принимая решения, я считаю для себя обязательным учитывать основные нормы поведения: «что такое хорошо и что такое плохо».

- а) да в) верно нечто среднее с) нет

161. Мне не нравится, когда люди смотрят, как я работаю.

- а) да в) верно нечто среднее с) нет

162. Не всегда можно осуществить что-либо постепенными, умеренными методами, иногда необходимо применить силу.

- а) согласен в) верно нечто среднее с) не согласен

163. В школе я предпочитал (предпочитаю)

- а) украинский (русский) язык
в) трудно сказать
с) математику или арифметику

164. Иногда у меня бывали огорчения из-за того, что люди говорили обо мне дурно за глаза без всяких на то оснований.

- а) да в) затрудняюсь ответить с) нет

165. Разговоры с людьми заурядными, связанными условностями и своими привычками:

- а) часто бывают весьма интересны и содержательны
в) верно нечто среднее
с) раздражают меня, так как беседа вертится вокруг пустяков и ей недостает глубины

166. Некоторые вещи вызывают во мне такой гнев, что я предпочитаю вообще о них не говорить.

- а) да в) верно нечто среднее с) нет

167. В воспитании важнее:

- а) окружить ребенка любовью и заботой
в) верно нечто среднее
с) выработать у ребенка желательные навыки и взгляды

168. Люди считают меня спокойным, уравновешенным человеком, который остается невозмутимым при любых обстоятельствах.

- а) да в) верно нечто среднее с) нет

169. Я думаю, что наше общество, руководствуясь целесообразностью, должно создавать новые обычаи и отбрасывать в сторону старые привычки и традиции.

- а) да в) верно нечто среднее с) нет

170. У меня бывали неприятные случаи из-за того, что, задумавшись, я становился невнимателен.

- а) едва ли когда-нибудь
в) верно нечто среднее
с) несколько раз

171. Я лучше усваиваю материал:

- а) читая хорошо написанную книгу
- в) верно нечто среднее
- с) участвуя в коллективном обсуждении

172. Я предпочитаю действовать по-своему, вместо того чтобы придерживаться общепринятых правил.

- а) согласен
- в) не уверен
- с) не согласен

173. Прежде чем высказать свое мнение, я предпочитаю подождать, пока не буду полностью уверен в своей правоте.

- а) всегда
- в) обычно
- с) только если это практически возможно

174. Иногда мелочи нестерпимо действуют на нервы, хотя я и понимаю, что это пустяки.

- а) да
- в) верно нечто среднее
- с) нет

175. Я не часто говорю под влиянием момента такое, о чем мне позже приходится пожалеть.

- а) согласен
- в) не уверен
- с) не согласен

Конец седьмого столбика бланка ответов

176. Если бы меня попросили организовать сбор денег на подарок кому-нибудь или участвовать в организации юбилейного торжества:

- а) я согласился бы
- в) не знаю, что сделал бы
- с) сказал бы, что, к сожалению, очень занят

177. Какое из следующих слов не подходит к двум остальным:

- а) широкий
- в) зигзагообразный
- с) прямой

178. Слово «скоро» так относится к слову «никогда», как слово «близко» к слову:

- а) нигде
- в) далеко
- с) прочь

179. Если я совершил какой-то промах в обществе, я довольно быстро забываю об этом.

- а) да
- в) верно нечто среднее
- с) нет

180. Окружающим известно, что у меня много разных идей и я почти всегда могу предложить какое-то решение проблемы.

- а) да
- в) верно нечто среднее
- с) нет

181. Пожалуй, для меня более характерна:

- а) нервозность при встрече с неожиданными трудностями
- в) не знаю, что выбрать
- с) терпимость к желаниям (требованиям) других людей.

182. Меня считают очень восторженным человеком.

- а) да
- в) верно нечто среднее
- с) нет

183. Мне нравится работа разнообразная, связанная с частыми переменами и поездками, даже если она немного опасна.

- а) да
- в) верно нечто среднее
- с) нет

184. Я человек весьма пунктуальный и всегда настаиваю на том, чтобы все выполнялось как можно точнее.

- а) согласен
- в) верно нечто среднее
- с) не согласен

Додаток Б

Показники діагностики проведених методик

Таблиця Б.1

Показники діагностики особливостей особистості викладачів за опитувальником Кеттелла

з/п	Показники	Середнє значення
1	Комунікабельність (А)	4,53±1,78
2	Інтелект (В)	5,5±2,45
3	Емоційність (С)	6,47±1,81
4	Домінантність (Е)	6,62±1,29
5	Експресивність (F)	6,34±1,6
6	Нормативність поведінки (G)	4,75±1,24
7	Сміливість (H)	7,12±1,18
8	Чуттєвість (I)	4,56±2,46
9	Підозрілість (L)	5,12±1,86
10	Мрійливість (M)	5,69±1,31
11	Дипломатичність (N)	5±1,34
12	Тривожність (O)	6,12±1,5
13	Радикалізм (Q1)	6,62±1,54
14	Нонконформізм (Q2)	5,62±2,38
15	Самоконтроль (Q3)	5,97±1,8
16	Напруженість (Q4)	4,8±1,8

Таблиця Б.2

Показники діагностики особливостей темпераменту за методикою «Піраміда потреб А. Маслоу»

з/п	Потреба	Середнє значення
1	Безпека	18,97±3,83
2	Соціальна	14,72±2,91
3	Самоствердження	21,4±2,83
4	Самоактуалізація	18,8±2,92

Таблиця Б.3

Показники діагностики особливостей особистості за Методикою «Багаторівневий особистісний опитувальник «Адаптивність»

з/п	Характеристика	Середнє значення
1	Поведінкова регуляція	2,5±1,7
2	Комунікативний потенціал	4±1,2
3	Моральна нормативність	4±1,5
4	ОАП	1,9±1,4
5	Дезадаптивні порушення	4,5±1,7
6	Астенічні реакції	5±1,86
7	Психотичні реакції	3,75±1,2
8	Достовірність	4,75±3,3

Таблиця Б.4

Показники методикою Холла на виявлення емоційного інтелекту

з/п	Показник	Середнє значення
1	Емоційне усвідомлення	26,62±6
2	Управління своїми емоціями	22,5±5,28
3	Самомотивація	23±6,1
4	Емпатія	24±6,6
5	Управління емоціями інших людей	25,75±5,2

Додаток В

Показники коефіцієнтів кореляційного зв'язку

Таблиця В.1

Показники коефіцієнтів кореляційного зв'язку між результатами методики БОО «Адаптивність» та показниками опитувальника Р. Кеттелла

з/п	Показники	Коефіцієнт кореляції
1	Комунікабельність (А)	0,28
2	Інтелект (В)	0,09 *
3	Емоційність (С)	-0,28
4	Домінантність (Е)	-0,4
5	Експресивність (F)	-0,15
6	Нормативність поведінки (G)	0,09*
7	Сміливість (H)	0,32
8	Чуттєвість (I)	0,49
9	Підозрілість (L)	-0,6
10	Мрійливість (M)	-0,18
11	Дипломатичність (N)	0,09*
12	Тривожність (O)	-0,47
13	Радикалізм (Q1)	0,07
14	Нонконформізм (Q2)	-0,25
15	Самоконтроль (Q3)	0,4
16	Напруженість (Q4)	-0,39

Примітка: кореляція на рівні $p \leq 0.05$

*статистично достовірний кореляційний зв'язок відсутні

