

**МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ПРОБЛЕМИ УПРАВЛІННЯ  
ПРОФЕСІЙНОЮ АДАПТАЦІЄЮ В ЗАГАЛЬНООСВІТНЬОМУ  
НАВЧАЛЬНОМУ ЗАКЛАДІ**

**Анотація.** У статті подано авторське визначення проблеми управління професійною адаптацією вчителів загальноосвітніх навчальних закладів в умовах реформи та модернізації загальноосвітньої школи, розглядаються науково-теоретичні умови та методологічні аспекти адаптації вчителів у процесі їх навчання упродовж життя ((lifelong learning)).

**Ключові слова.** Управління персоналом, професійна адаптація вчителя, психологія управління, професійне середовище, соціалізація, асиміляція, адаптований процес, виробнича адаптація, психолого-педагогічна професійна компетенція.

А. Килевая

**МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ  
ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИЕЙ  
В ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧЕБНОМ УЧРЕЖДЕНИИ**

**Анотация.** В статье дается авторское определение проблемы управления профессиональной адаптацией учителей общеобразовательных учебных заведений в условиях реформы и модернизации общеобразовательной школы, рассматриваются научно-теоретические условия и методологические аспекты профессиональной адаптации учителей в процессе их обучения через всю жизнь (lifelong learning).

**Ключевые слова.** Управление персоналом, профессиональная адаптация учителя, психология управления, профессиональная среда, социализация, ассимиляция, адаптированный процесс, производственная адаптация, психолого-педагогическая профессиональная компетенция.

## METHODOLOGICAL ASPECTS OF PROBLEMS PROFESSIONAL ADAPTATION IN SECONDARY SCHOOLS

**Annotation.** The article gives the author's definition of management issues of professional adaptation of teachers of secondary schools in the reform and modernization of secondary schools. The scientific, theoretical and methodological aspects of the conditions of professional teachers in the process of adapting their learning through life are considered (lifelong learning).

**Keywords.** Staff management, professional adaptation of teachers, management psychology, professional environment, socialization, assimilation, an adapted process, industrial adaptation, psychological and pedagogical expertise.

**Постановка проблеми.** Реформа та модернізація освіти в Україні виявили необхідність і потребу у вчителі нового типу, здатного швидко орієнтуватись у кардинальних змінах, що відбуваються в освіті, оскільки зміни в освіті переважають динаміку особистісної адаптації та готовності вчителя до змін.

**Мета статті.** Полягає в обґрунтуванні науково-теоретичних умов та методологічних аспектів управління професійною адаптацією вчителів в умовах реформи і модернізації загальноосвітньої школи та у процесі їх навчання упродовж життя, виробленні загальнодержавної системи управління професійною адаптацією вчителя, яка допоможе йому сформувати якості, необхідні для професійного становлення в нових умовах функціонування освітньої галузі.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Проблема ефективного управління освітніми закладами передбачає необхідність, одночасно з досягненням основних цілей, що стоять перед організаціями, і створення сприятливих умов для професійного становлення та розвитку особистості вчителя. Одним із найважливіших кроків у професійному становленні особистості є етап професійної адаптації. В умовах значних соціально-

економічних та інформаційно-технологічних змін, що відбуваються у нашій країні сьогодні, проблема адаптації особистості виступає на перший план. Це є суттєвим і для діяльності освітніх організацій, які теж повинні швидко реагувати на соціальні зміни, що відбуваються у суспільстві, вносити необхідні зміни в зміст навчання, знаходити нові форми взаємодії, оскільки працюють з молодим поколінням, яке є більш відкритим до всього нового та швидше адаптується до соціальних змін, порівняно з дорослими.

Психологічні проблеми адаптації вчителів до роботи у школі в різних її аспектах вивчали В.Г. Зубченко, С.Д. Максименко, О.Г. Мороз, С.В. Овдей, М.І. Педаяс, В.А. Семиченко, В.О. Сластьонін, О.Г. Солодухова, А.П. Супрун, Н.О. Чайкіна, Л.С. Шубіна, Т.С. Яценко та ін. Що ж до психологічних особливостей управління професійною адаптацією вчителів у нових соціально-економічних умовах, то вона не виступала раніше предметом спеціального дослідження.

Разом з тим, необхідність введення змін у професійну діяльність вчителів та управлінську (менеджерську) діяльність керівників шкіл згідно нових соціальних вимог свідчить про те, що управління професійною адаптацією вчителів слід розглядати як актуальний напрямок психологічного дослідження. Окрім того, нові суспільні умови вимагають розробки нових підходів до психологічної підготовки керівників освітніх організацій, зумовлюють необхідність підвищення їх психологічної компетентності, зокрема, в області психологічних основ управління професійною адаптацією вчителів, врахування зовнішніх та внутрішніх чинників, що впливають на цей процес.

Оскільки процес професійної адаптації особистості є складним, багатофакторним явищем, то професійна адаптація педагогічних працівників, як і адаптація фахівців кожної сфери діяльності, має загальні характеристики – ознаки адаптаційних процесів. Однак, наприклад, професійна адаптація вихователя дошкільного закладу буде суттєво відрізнятися від професійної адаптації педагога загальноосвітньої школи, що спричиняється

специфічними особливостями професійного середовища і професійної діяльності (зовнішні чинники), а також відмінністю самих суб'єктів професійної діяльності: їх соціальним статусом, освітою та ін. (внутрішні чинники). Таким чином, професійна адаптація педагога загальноосвітньої школи має свої особливості, закономірності, які суттєво відрізняють її від перебігу адаптаційних процесів у педагогічних працівників дошкільних та вищих навчальних закладів [11].

Виникнення терміна "адаптація" відносять до другої половини XVIII століття. Уведення його в науковий обіг пов'язують з ім'ям німецького фізіолога Ауберта (H. Aubert), що використовував його для характеристики явища пристосування чутливості органів зору (чи слуху), що виражається у підвищенні чи зниженні чутливості у відповідь на дію адекватного подразника [3, 119]. Разом з тим, широка зацікавленість проблемою адаптації людини дозволяє говорити про багатосторонність, універсальність класу адаптивних явищ. Тому важливо з міждисциплінарних позицій розглянути багаторівневе явище складно організованої біологічної, психічної і соціальної природи адаптації. Такий підхід, що закріпився в якості провідного у сучасній вітчизняній літературі з проблем комплексного вивчення людини, відбиває погляд на людську діяльність і поведінку, які обумовлені взаємозв'язком біологічних, психічних і соціальних закономірностей за умови провідної ролі останніх.

Поняття адаптації відіграє важливу роль у різних сферах психолого-педагогічної науки. Проте ставлення до нього з боку багатьох вітчизняних учених (педагогів, психологів, соціологів, філософів) своєрідне. У прикладних галузях гуманітарних наук (у медичній психології, спеціальній педагогіці, соціальній роботі, у дослідженнях девіантної поведінки і т.д.) забезпеченню адаптації індивіда в тому чи іншому середовищі і подоланню його дезадаптації приділяється чимало уваги. Однак розгляд теоретичних проблем, що мають відношення до психології особистості, психології та педагогіки школи, на думку Г.О. Бала [4, 92], надають приватного значення

(наприклад, розглядають її як першу фазу особистісного становлення індивіда, що вступає у відносно стабільну соціальну спільність) або взагалі висловлюють негативне ставлення щодо застосування окресленого поняття, аж до того, що уявлення про пристосувальну функцію психічного й особистості є "зовсім помилковим" [8, 237].

Заперечення застосування терміна "адаптація" при вивченні особистості, її діяльності і поведінки не може не мати підґрунтя, якщо адаптацію розглядають у досить вузькому аспекті: як підпорядкування індивіда практично незалежному від нього середовищу, і при цьому середовище трактується як безпосереднє оточення індивіда чи принаймні вважається дуже обмеженим у просторі і часі. У такому випадку стає очевидним, що поняття адаптації не може виступати в ролі пояснювального принципу при аналізі функціонування, а тим більше розвитку і формування особистості, оскільки визначальною властивістю особистості є її активність, цілеспрямованість.

Негативне ставлення багатьох психологів, педагогів і філософів до використання поняття адаптації як одного з основних (тобто як категорії) у рамках гуманітаризації науки може пояснюватися й тим, що застосування цього терміна (у вузькому трактуванні) може надати дослідженню механістичного чи біологізаторського відтінку. Так, наприклад, у багатьох філософських словниках знаходимо, що "стосовно людини і суспільства поняття адаптації має обмежені можливості, оскільки воно відбиває головним чином реактивну поведінку, пов'язану з пристосуванням до навколишнього середовища, а не з активним і цілеспрямованим її перетворенням" [4, 7]. Справді, у деяких тлумаченнях термін "адаптація" трактується навіть не як пасивне пристосування, а як звикання. Природно, що сучасна особистісно зорієнтована наука не буде приймати такий підхід, адже, на думку більшості теоретиків гуманістичної парадигми, він приречений на нерозуміння.

Таким чином, крім розуміння адаптації як пристосування будови і функцій організму та його органів, клітин до умов середовища і, на цій основі, пасивного підпорядкування індивіда умовам, які його оточують, існує інший науковий підхід до сутності адаптації, що має значні можливості для використання [13, 90]. У цьому концептуальному підході адаптацію розглядають як єдність взаємообумовлених протилежно спрямованих процесів зрівноважування суб'єкта із середовищем (Г.О. Бал, А.А. Налчаджян, А.В. Петровський, А.В. Фурман та ін.).

Методологічною основою цього підходу є принцип універсального характеру тенденції до встановлення рівноваги між компонентами реальних систем. Тенденція до досягнення рівноваги, у якій знаходить прояв принцип закономірного буття, має місце на всіх рівнях розвитку матерії, охоплює усі форми її руху – від фізичної до соціальної. Тенденція до встановлення рівноваги у процесі взаємодії активної підсистеми і середовища, за умови, що зазначена активна підсистема не руйнується і підтримуються певні параметри її функціонування, й розглядається як адаптація [8, 93].

Таким чином, професійна адаптація як специфічний вид адаптивних процесів особистості є двовекторним процесом і розглядається в єдності активного і пасивного, продуктивного і репродуктивного, змінюваного і змінюючого.

У світовій практиці менеджменту присвячено багато уваги процесу адаптації персоналу до нових умов праці, до умов зовнішнього та внутрішнього середовища. Існує багато визначень поняття “адаптація”, різні підходи до структури та форм професійної адаптації. Поняття “адаптація” запозичене з біології і означає прилаштування, однак застосовується, окрім того, у медицині, психології, соціології, менеджменті персоналу та в інших сферах науки. У статті значну увагу приділено розгляду різних поглядів та підходів до вивчення процесу професійної адаптації, для чого використано навчальні матеріали та статті з певної проблематики.

Переважна більшість науковців виділяють дві форми адаптації: соціальну і виробничу. Навчальний словник-довідник для студентів "Соціологія" трактує термін "адаптація соціальна", як пристосування людини до соціального середовища та його вимог. Своєю чергою, соціалізація розглядається як процес, у ході якого люди залучаються до соціуму життя, навчаються дотриманню соціальних норм, установок, зразків поведінки, засвоюють певні соціальні ролі [18]. Не викликає сумнівів той факт, що навчитися соціальній ролі за допомогою книжки неможливо, це безперервний процес входження людини у соціум.

Одним із найвпливовіших дослідників соціальної адаптації вважається Г. Спенсер, який уточнив, що пристосування можливе тоді, коли відбуваються деякі зміни в узвичаєних обставинах, і триває доти, доки нові умови не стануть узвичаєними для організму. За Г. Спенсером, результатом процесу соціальної адаптації людей є задоволеність функціональних потреб індивідів [19].

Автор праці "Соціальна психологія" Т. Шибутані розглядає адаптацію як єдність процесів перетворення середовища "під себе" і себе "під середовище". Так, Т. Шибутані диференціює ситуативну і загальну адаптацію до ситуації і саме поняття адаптації вживає на означення поступово вироблюваного особистістю відносно усталеного набору способів подолання типових ускладнень, а поняття пристосування – на означення "пристосування організму до вимог специфічних ситуацій" [23, 539].

Одним із найцікавіших підходів до розгляду соціальної адаптації та адаптованості особистості є дослідження Е. Фрома. У контексті пояснення поняття адаптації Фром вказує на те, що людська сутність є результатом історичної еволюції, та розмежовує поняття (1) статистичної і (2) динамічної адаптації особистості до зовнішніх умов як, відповідно: 1) "пристосування, за якого характер людини залишається незмінним та постійним і виявляються тільки деякі нові звички", а особистість загалом залишається незмінною; 2) пристосування, за якого під тиском обставин відбуваються "зміни

особистості, зміни характеру, виявляються нові прагнення, нові тривоги" [21]. Усі людські потреби та прагнення він розуміє як результат соціальної практики і зазначає: "У процесі життя людина на різних рівнях вступає у різні взаємини зі світом: 1) шляхом оволодіння речами та їх асиміляції; 2) шляхом відносин із людьми та із самою собою. Перший згаданий рівень автор називає процесом асиміляції, згаданий останній рівень – процесом соціалізації" [21].

У праці В. Пінча "Соціологія" запропоновано розглянути найважливіші елементи соціалізації, які автор виділяє в чотири групи: по-перше, соціальне середовище; подруге, людина як суб'єкт діяльності; по-третє, спілкування; по-четверте, суб'єкт соціалізації. Автор доводить, що при взаємодії особистості із середовищем утворюються суб'єктивні феномени соціалізації, які, своєю чергою, відображаються в таких особистісних системах, як соціальні потреби й інтереси, соціальні орієнтації і позиції, стратегічна організація поведінки, соціальна активність. Перші дві системи називають мотиваційними, третю – організуючою, четверту – реалізуючою [14, 70].

Виникнення поняття соціальної та психічної адаптації як результат адаптованості особистості до різних соціальних ситуацій з'ясовує В. Лабунська в праці "Соціальна психологія особистості" [17, 34]. Автор характеризує рівні адаптації:

- цілеспрямований конформізм, коли особа, яка пристосовується, знає, як вона повинна поводитись, діяти, але зовнішньо погоджується з вимогами соціального середовища, продовжує дотримуватися своєї системи цінностей;
- взаємна терпимість, при якій взаємодіючі суб'єкти виявляють взаємну поблажливість до цінностей та форм поведінки один одного;
- акомодация як найбільш розповсюджена форма соціальної адаптації, що виникає на основі терпимості і з'являється у взаємних поступках, що означає визнання особою цінностей соціального середовища та визнання середовищем індивідуальних особливостей людини;



– асиміляція або повне пристосування, коли особа повністю відмовляється від своїх попередніх цінностей та приймає систему цінностей нового середовища.

Очевидно, що для організації асиміляція нового працівника є найкращим показником адаптації та входження його в нове середовище. Автор наголошує, що сенс соціалізації розкривається на перетині таких її процесів, як адаптація, інтеграція, саморозвиток та самореалізація.

С. Хутка в статті "Соціальна адаптованість особистості: концептуалізація поняття" зупиняється на аналізі особливостей соціальної адаптації людини за умов тривалих суспільних трансформацій, доводить, що цей процес є унікальною дослідницькою ситуацією, що дає змогу розширити розуміння суспільного життя як самоорганізованої системи [22, 165].

М. Армстронг, один із найвідоміших дослідників у галузі управління персоналом, у праці "Практика управління людськими ресурсами" процес адаптації розпочинає з введення в організацію працівника. Автор зазначає, що є важливим моментом в управлінні персоналом піклування про працівника на моменті входження його в нову організацію, за допомогою ефективних ввідних заходів. Під визначенням поняття "введення в організацію" М. Армстронг розглядає процес привітного прийому працівників, які вперше прийшли на роботу в компанію і надання їм базової інформації, яка їм необхідна, для того, щоб швидко і успішно адаптуватися і почати працювати.

У праці автор виділяє чотири цілі щодо введення в організацію, які забезпечують, на думку автора, ефективність процесу адаптації. Також визначає причини, які доводять значимість процесу ефективного введення працівника в організацію: скорочення витрат та незручностей, пов'язаних із швидким звільненням, підвищення прихильності, пришвидшене просування по кривій навчання, соціалізація та інші елементи процесу введення працівника в організацію [1, 831].

У навчальному посібнику "Управління розвитком персоналу" В. Савченко робить акцент на класифікації адаптації людини до умов

зовнішнього та внутрішнього середовища. Виділяє такі форми адаптації: соціальну і виробничу. Автор зазначає, що соціальна адаптація в широкому розумінні слова виходить далеко за межі виробництва, сфери послуг, стосується великого кола питань пристосування людини до суспільних відносин. Водночас виробнича адаптація містить біологічні, медичні, технічні та соціальні аспекти пристосування до вимог обраної професії, виробничої діяльності [16, 194].

Інший вчений Г. Деслер у навчальному посібнику "Управління персоналом" розглядає орієнтацію та введення в навчання як одну з форм діяльності, яка сприяє успішній адаптації в організації. Орієнтація службовців, на думку вченого, означає надання новим співробітникам загальних відомостей про роботу, необхідних для ефективного виконання своїх обов'язків. Первинна орієнтація покликана полегшити нервозний стан працівника в перший робочий день [7, 147]. На думку автора, орієнтація повинна стати початковим етапом процесу ототожнення цілей працівника і компанії, першим кроком до завоювання його відданості організації. Щодо введення в навчання, то цей процес повинен включати в себе отримання новими працівниками навиків, необхідних для успішного виконання роботи. Навчання, на думку Г. Деслера, дасть можливість досягнути двох додаткових цілей. По-перше, надасть співробітникам більш широкий спектр навиків: а саме навиків вирішення проблем, спілкування та співпраці в колективі. По-друге, за допомогою навчання сприяти формуванню почуття відповідальності співробітника.

Автори Л. Балабанова, О. Сардак у посібнику "Управління персоналом" розглядають трудову адаптацію як один із найважливіших елементів адаптаційного процесу. Недостатня увага до питань адаптації нових працівників зведе нанівець результати наймання, якщо новий працівник, не зумівши вчасно освоїти нову роботу і не вписатися в трудовий колектив, звільниться. У посібнику авторами представлено цілі трудової адаптації, до яких належать: зменшення стартових витрат, зниження тривожності і невпевненості у

нового працівника, скорочення плинності кадрів, економія часу безпосереднього керівника і рядових працівників, розвиток у нового працівника задоволеності роботою, позитивного відношення до роботи і реалізму в чеканні. Автори пропонують розділити трудову адаптацію на три основних напрямки: введення у підприємство, введення у підрозділ та введення у посаду. Л. Балабанова, О. Сардак підкреслюють, що процес адаптації буде успішним, якщо норми і цінності колективу є або стають цінностями окремого працівника [2, 270].

У четвертому розділі навчально-методичного посібника В. Савельєва і О. Єськова розглянуто сучасні персонал-технології з погляду управління профорієнтацією та адаптацією персоналу. Запропоновано авторами розглянути види адаптації та фактори, які впливають на неї.

Ефективне проходження адаптації передбачає задоволення матеріально-побутових і духовних потреб обох сторін [15, 336]. Також у посібнику авторами визначаються етапи адаптації. На думку науковців, процес адаптації складається з чотирьох етапів: оцінка рівня підготовленості працівника, орієнтація, діюча адаптація, функціонування. У разі зміни етапів адаптації можуть виникнути труднощі, названі "адаптаційними кризами", через зростання впливу соціального середовища. На кожному з перелічених етапів необхідна продумана система управління адаптацією [15, 336].

Практичний посібник "Мистецтво менеджера" розкриває зміст програми із введення в посаду, яка повинна сприяти скороченню плинності кадрів та ефективно вводити нових робітників в організацію. У посібнику визначено особливі випадки процесу введення в посаду. Вони вимагають до себе додаткової уваги та дій, які виходять за межі нормального процесу введення в посаду. Це випускники шкіл, випускники вищих навчальних закладів, жінки, які повернулися на роботу після декретної відпустки, представники етнічних меншин [9, 272].

О. Віханський та А. Наумов процес адаптації вважають невід'ємною частиною системи входження людини в організацію. У підручнику

"Менеджмент" вони доводять, що умовою успішного входження в організацію для кожного її нового члена є вивчення системи цінностей, норм, правил і поведінкових стереотипів, які є характерними для певної організації. Лише за допомогою навчання нових працівників можна досягнути швидких результатів адаптації та входження працівника в організацію [6, 69]. Автори пропонують створювати групи з початківців і включати в ці групи працівників, які мають тривалий досвід роботи в організації, такий метод сприяє утворенню неформальних груп, які ще не базуються на принципах нової організації, але і не відображають норми і принципи їх попередньої поведінки. До сильних засобів, які сприяють утриманню нового працівника в організації, його швидкій адаптації до організаційного оточення, належать також бесіди з керівництвом та рекомендації. Завершальним етапом включення працівника в організацію є перехід у повноправні члени організації із присвоєнням статусу, допуском до інформації, наданням повноважень щодо прийняття рішень та колом обов'язків.

Інший автор навчального посібника "Практичний менеджмент" В. Веснін розпочинає процес входження нового працівника в організацію з введення його в посаду. Введення в посаду, на думку автора, розпочинається з прийняття пропозиції про роботу і відбувається за допомогою колективного чи індивідуального курсу орієнтації. У результаті новий працівник повинен знати загальні правила, вимоги до роботи, стандарти її виконання, корпоративні правила та інше. Лише після ввідного інструктажу або профорієнтації розпочинається, на думку науковця, процес адаптації. Завданням адаптації є пристосування до умов праці та соціального середовища. В її рамках відбувається детальне ознайомлення з колективом і новими обов'язками, засвоєнням стереотипів поведінки, асиміляція – повне пристосування до середовища, останній етап адаптації – ідентифікація – ототожнення особистих інтересів і цілей із загальними [5, 177].

В.Веснін приділив багато уваги психофізіологічній адаптації. Вона розглядається як адаптація до трудової діяльності на рівні організму працівника

як цілого, результатом чого є менші зміни його функціонального стану (менше стомлювання, прилаштування до великих навантажень). Психофізіологічна адаптація особливих складнощів не створює, відбувається достатньо швидко і більшою мірою залежить від здоров'я людини, її природних реакцій, характеристики цих умов. Тим не менше, більшість нещасних випадків відбуваються в перші дні роботи [5, 177].

Особливо складною В.Веснін вважає соціально-психологічну адаптацію керівників, передусім невідповідність рівня керівника і нових підлеглих. Якщо керівник буде на голову вище підлеглих, останні не зможуть сприймати його вимог. Процес входження ускладнюється у тому випадку, якщо попередній керівник залишається керівником більш високого рівня. Автор пропонує стратегію поведінки для таких випадків: вичікувальна, критична, традиційна, раціональна. Підсумком соціально-психологічної адаптації керівника повинно стати поступове навчання підлеглих працювати по-новому [5, 178].

У посібнику "Управління організацією" А.Кібанов визначив цілі адаптації:

- зменшення стартових витрат, адже поки новий працівник погано знає своє робоче місце, він працює менш ефективно і вимагає додаткових витрат;
- зниження заклопотаності і невизначеності у нових працівників;
- скорочення плинності робочої сили, бо якщо новачки почувають себе незручно на новій роботі і вважають себе непотрібними, вони можуть відреагувати на це звільненням;
- економія часу керівника і співробітників, оскільки проведена за програмою робота допомагає заощаджувати час кожного з них;
- розвиток позитивного ставлення до роботи, задоволення роботою [20, 638].

У праці "Управління персоналом підприємства" автор Є. Маслов звертає увагу на значимість виробничої адаптації. Саме вона, на думку автора, є

інструментом у вирішенні такої проблеми, як формування у нового працівника потрібного рівня виробництва і якості в більш короткі терміни. Є. Маслов розрізняє активну адаптацію, коли особа прагне впливати на середовище для того, щоб змінити його (зокрема і ті норми, цінності, форми впливу і діяльності, які він повинен засвоїти), і пасивну, коли він не прагне до такого впливу та змін. Автор пропонує розглянути виробничу адаптацію в трьох аспектах: психофізіологічному, професійному та соціально-психологічному.

Важливим моментом у дослідженні автора є увага до тривалості процесу адаптації. Як початок адаптації автор розглядає початок діяльності працівника в нових умовах, а щодо закінчення процесу виникають певні сумніви, спричинені змінами факторів зовнішнього середовища трудової діяльності працівника та змін самого працівника. Автор запропонував поняття "межа адаптації". Для визначення межі процесу адаптації можна використовувати певну кількість показників, які характеризують окремі аспекти адаптації, або систему показників, а саме суб'єктивні та об'єктивні показники. Інший підхід до оцінки виробничої адаптації формується з характеристики та результатів кожного з аспектів. Для характеристики психофізичної адаптації використовують показники виробітку, енергозатрат та стану здоров'я працівника. Професійну адаптацію характеризують такі показники, як ступінь освоєння норм часу та якість виробництва чи надання послуг. До показників, які характеризують соціально-психологічну адаптацію, Є. Маслов відносить рівень психологічного задоволення новим для працівника виробничим середовищем загалом та типом взаємовідносин із товаришами, адміністрацією, задоволення своїм становищем у колективі [12, 258].

Проаналізовані концептуальні підходи дають змогу визначити спільні підходи щодо функціональної спрямованості соціальної адаптації, а саме потреби, які є джерелом формування мотивів активності людини, одним із важливих моментів якої є цілепокладення. Потреби в житті людини є рушійною силою у процесі реагування особистості на соціальну ситуацію,

тобто на ті зміни в соціальному середовищі, що вже відбулися чи відбуваються. Отже, соціальною адаптованістю особистості вважають той поточний результат процесу соціальної адаптації, який можна охарактеризувати як здатність людини задовольняти свої потреби на прийнятному для себе рівні у певній ситуації у конкретному соціальному середовищі.

Щодо соціалізації, вона може виконувати різні функції при реалізації соціальної активності особистості. В одних випадках ступінь соціалізованої особистості може сприяти її соціальної адаптації, в інших – перешкоджати входженню у відносно нове для неї середовище. Це зумовлено передусім тим, що соціальні установки, ціннісні орієнтації і соціальні стереотипи особистості не завжди співпадають із вимогами середовища її життєдіяльності. Часто ситуація висуває вимоги, що не відповідають надбаним у процесі соціалізації знанням, здібностям, навикам. Об'єктивна необхідність у соціальній реадaptaції спонукає особистість активно набувати якостей, що відповідають певній соціально реадaptaваній ситуації.

Отже, професійна адаптація однаково важлива як для організації, так і для самого працівника. Безумовно, для будь-якої організації персонал є основою успішного функціонування. Своєю чергою, для працівника, який проводить на роботі більшу частину свого часу, значення має психологічний комфорт та задоволення умовами праці загалом.

Здійснений аналіз сучасних підходів вивчення сутності професійної адаптації особистості дозволяє стверджувати, що у більшості наукових досліджень процесу становлення фахівця різних сфер діяльності під професійною адаптацією особистості розуміють:

– процес повного освоєння професії, пристосування спеціаліста до професійного середовища, до вимог, норм, цінностей майбутньої діяльності; процес становлення та збереження динамічної рівноваги в системі "людина – професійне середовище" (М.О. Дмитрієва);

– процес формування професійно значимих якостей особистості, необхідних для успішного виконання професійної діяльності (Г.О. Качан, Л.М. Раствова);

– процес оволодіння особистістю характерних рис і умов праці за фахом, що виражається надалі в оволодінні обраною професією, професійними навичками, формуванням професійних якостей особистості, необхідних для оволодіння спеціальністю (Н.П. Лукашевич, В.В. Шкурко);

– teacher – оволодіння всією сукупністю знань, умінь, навичок, необхідних для повного освоєння професії і виконання вимог, які вона пред'являє (М.О. Свиридов);

– процес взаємодії особистості і соціального середовища з метою досягнення таких відносин між ними, що більшою мірою забезпечують ефективність професійної діяльності (Н.О. Чайкіна) і т.д.

Аналізуючи ці підходи до розуміння сутності поняття "професійна адаптація", необхідно відзначити, що його термінологічне поле є досить широким. Так, професійна адаптація особистості ототожнюється і з процесом професійного навчання, і з соціально-психологічною адаптацією особистості, і з професійною компетентністю фахівця. Таке неоднозначне тлумачення понять актуалізує потребу в обґрунтуванні визначення, що відображає сутнісні характеристики процесу професійної адаптації особистості, які стали критеріями його виділення із системи понять.

Професійна адаптація як складний феномен традиційно розглядається як особливий процес та результат цього процесу. При розгляді професійної адаптації як процесу визначаються його часові характеристики, стадії та їх тривалість. Відтак, професійна адаптація педагога школи – це процес активної взаємодії особистості і професійного середовища, що забезпечує ефективність професійної педагогічної діяльності викладача і виступає основою його професійного саморозвитку і самовдосконалення.

Результативний аспект професійної адаптації педагога ЗНЗ розглядається як основний елемент при оцінці успішності адаптаційних



процесів особистості. Критеріями її успішності можуть бути показники двох видів: зовнішні по відношенню до фахівця (об'єктивні) та внутрішні (суб'єктивні). Це ефективність професійної діяльності як інтегральний показник, який уключає: успішність виконання всіх видів роботи (навчальної, методичної, організаційної та науково-дослідницької), зростання кваліфікації, успішність взаємодії зі школярами та колегами по школі; здатність фахівця уникати ситуацій, які створюють загрозу для трудового процесу, й ефективно долати загрозу, яка виникла; здійснення професійної діяльності без значущих порушень фізичного та психічного здоров'я (В.Ф. Березин, С.О. Дружилов).

Результатом професійної адаптації педагога ЗНЗ є його професійна адаптованість як цілісна психологічна якість, яка відображає гармонійність між суб'єктивними цілями і кінцевими результатами праці фахівця, що супроводжується його позитивним відношенням (оцінкою, розумінням, прийняттям) до професійної діяльності, професійного середовища і власного професійного "Я".

Крім розуміння професійної адаптації особистості як певного процесу та його результату, сучасні дослідники (П. Медавар, А. Реан та ін.) розглядають ще один аспект цього складного явища: професійна адаптація особистості як джерело новоутворень. Цей аспект у певному розумінні інтегрує раніше визначені підходи (процесуальний та результативний), але в ньому об'єктом розгляду є сукупність психічних властивостей, які сформувалися у процесі професійної адаптації і призвели до того чи іншого результату. За таких умов у систему новоутворень уключається не тільки сукупність нових професійних знань, умінь та навичок, що отримав і сформував фахівець, але і система міжособистісної взаємодії із професійним середовищем.

Узагальнюючи все вище наведене зробимо висновок, що думки більшості авторів співпадають, якщо виникає питання значимості процесу входження людини в новий колектив, у нову організацію чи підвищення по

кар'єрній драбині і, як наслідок, виконання нових повноважень. Дослідники зазначають, що лише відповідальне ставлення та використання ефективних методів у підходах до професійної адаптації може застерегти організацію від плинності кадрів, скорочення витрат ресурсів організації та підвищення психологічної стійкості працівників в умовах стресових ситуацій.

Таким чином, феномен професійної адаптації педагога ЗНЗ може розглядатися як фундаментальна основа для розвитку його професійної компетентності, яка, у свою чергу, певною мірою і є новоутворенням успішності протікання адаптивних процесів у професійному середовищі, проте це потребує подальшого експериментального підтвердження.

Одним із пріоритетних напрямів державної політики щодо розвитку освіти, як визначено в Національній доктрині розвитку освіти, є підготовка кваліфікованих кадрів, здатних до творчої праці, професійного розвитку, освоєння та впровадження нових інформаційних технологій.

Водночас, відповідність освітнього процесу вимогам сучасності, особистісна орієнтація навчання та виховання, гуманізація підготовки майбутніх фахівців у вищій школі визначають необхідність у якісному підборі висококваліфікованих педагогічних кадрів, постійному удосконаленні їх професійно-важливих якостей та педагогічної майстерності, а в більшості випадків і в професійній адаптації науково-педагогічного складу до особливостей навчально-виховного процесу загальноосвітнього навчального закладу на етапі прийняття молодим спеціалістом ролі педагога. Тому підготовка студентів педагогічних вузів до роботи в школі і перша професійна адаптація розглядається як важлива умова модернізації освіти.

Важливе значення для розробки програми психологічної підготовки і управління професійною адаптацією молодих вчителів відіграють наукові дослідження в галузі активного соціально-психологічного та розвиваючого навчання, теоретико-методологічну основу яких становлять філософські учення про дієву і творчу сутність особистості, про взаємодію особистості і середовища; особистісно-орієнтований підхід до організації освітнього

процесу; психологічні, педагогічні теорії та концепції, що розкривають сутність проектної діяльності людини та її активну роль в процесі життєдіяльності.

Діяльність людей у будь-якій її формі (наукова, практична і т.д.) визначається цілим рядом факторів. Кінцевий її результат залежить не тільки від того, хто діє (суб'єкт) або на що вона спрямована (об'єкт), але і від того, як відбувається даний процес, які способи, прийоми, засоби при цьому застосовуються. Це і є проблеми методу.

Історія і сучасний стан пізнання і практики переконливо показують, що далеко не всякий метод, не будь-яка система принципів і інших засобів діяльності забезпечують успішне рішення теоретичних і практичних проблем.

Методологія – система принципів і способів організації, побудови теоретичної і практичної діяльності, а також навчання про цю систему [14].

Поняття "методологія" має два основних значення: а) система визначених способів і прийомів, застосовуваних у тій або іншій сфері діяльності (у науці, політиці, мистецтві і т.п.); б) навчання про цю систему, загальна теорія методу, теорія в дії.

Методологія:

- учить, як треба діяти вченому або практикові, щоб одержати щирий результат;
- досліджує внутрішні механізми, логіку руху й організації знання;
- виявляє закони функціонування і зміни знання;
- вивчає пояснювальні схеми науки і т.п.

У свою чергу, теорія – це сукупність поглядів, суджень, умовиводів, що представляють собою результат пізнання й осмислення досліджуваних явищ і процесів об'єктивної дійсності.

Той або інший науковий підхід і методологічні принципи реалізуються в конкретно-дослідницьких методах. У загальнонауковому плані, метод (від греч. *methodos* – шлях дослідження, теорія, навчання) – "спосіб досягнення

якої-небудь мети, рішення конкретної задачі; сукупність прийомів або операцій практичного і теоретичного освоєння (пізнання) дійсності".

Основна функція методу – внутрішня організація і регулювання процесу пізнання і практичного перетворення того або іншого об'єкта. Тому метод (у тієї або іншій своїй формі) зводиться до сукупності визначених правил, прийомів, способів, норм пізнання і дії. Він є система розпоряджень, принципів, вимог, що повинні орієнтувати в рішенні конкретної задачі, досягненні визначеного результату в тій або іншій сфері діяльності. Він дисциплінує пошук істини, дозволяє (якщо він правильний) заощаджувати сили і час, рухатися до мети найкоротшим шляхом. Щирий метод служить своєрідним компасом, по якому суб'єкт пізнання і дії прокладає свій шлях, дозволяє уникати помилок.

У свою чергу, методи педагогічної психології конкретизуються в дослідницьких методиках. Методика відповідає конкретним цілям і задачам психолого-педагогічного дослідження, містить у собі опис об'єкта і процедур вивчення, способів фіксації й обробки отриманих даних. На основі визначеного методу може бути створена безліч методик.

У сучасній методології і логіки науки виділяється наступна загальна схема рівнів методології:

- рівень філософської методології;
- рівень методології загальнонаукових принципів дослідження;
- рівень конкретно-наукової методології;
- рівень методик і технік дослідження.

Однією з найбільш визнаних і відомих класифікацій методів психолого-педагогічного дослідження є класифікація, запропонована Б.Г. Ананьевим.

Усі методи він розділив на чотири групи:

- організаційні;
- емпіричні;
- по способі обробки даних;

– інтерпретаційні.

1. До організаційних методів учений відніс:

– порівняльний метод як зіставлення різних груп по віках, діяльності і т.п.;

– лонгитюдний – як багаторазові обстеження тих самих осіб протягом тривалого періоду часу;

– комплексний – як дослідження одного об'єкта представниками різних наук.

2. До емпіричного:

– обсерваційні методи (спостереження і самоспостереження);

– експеримент (лабораторний, польовий, природний і ін.);

– психодіагностичний метод;

– аналіз процесів і продуктів діяльності (праксіометричні методи);

– моделювання;

– біографічний метод.

3. По способу обробки даних:

– методи математико-статистичного аналізу даних;

– методи якісного опису.

4. До інтерпретаційних:

– генетичний (філо- і онтогенетичний) метод;

– структурний метод (класифікація, типологізація й ін.).

Ананьев докладно описав кожний з методів, але при всій старанності його аргументації, як відзначає В.Н. Дружинін у своїй книзі "Експериментальна психологія", залишається багато невирішених проблем: чому моделювання виявилось емпіричним методом? Чим практичні методи відрізняються від польового експерименту й інструментального спостереження? Чому група інтерпретаційних методів відділена від організаційних? [10]

Отже, ми вважаємо, доцільно, за аналогією з іншими науками, виділити в педагогічній психології три класи методів:

Емпіричні, при яких здійснюється зовні реальна взаємодія суб'єкта й об'єкта дослідження.

Теоретичні, коли суб'єкт взаємодіє з уявною моделлю об'єкта (точніше – предметом дослідження).

Інтерпретаційно-описові, при яких суб'єкт "зовні" взаємодіє зі знаково-символічним представленням об'єкта (графіками, таблицями, схемами).

Результатом застосування емпіричних методів є дані, що фіксують стани об'єкта показаннями приладів; результати діяльності, що відбивають, і т.п.

Результат застосування теоретичних методів представлений знанням про предмет у формі природно-язикової, символічної або просторово-схематичної.

Серед основних теоретичних методів психолого-педагогічного дослідження В.В. Дружинін виділив:

– дедуктивний (аксіоматичний і гіпотетико-дедуктивний), інакше – сходження від загального до частки, від абстрактного до конкретного. Результат – теорія, закон і ін.;

– індуктивний – узагальнення фактів, сходження від часткового до загального. Результат – індуктивна гіпотеза, закономірність, класифікація, систематизація;

– моделювання – конкретизація методу аналогій, "трансдукція", умовивід від частки до частки, коли як аналог більш складного об'єкта береться більш простий або доступний для дослідження. Результат – модель об'єкта, процесу, стану.

Нарешті, інтерпретаційно-описові методи – це "місце зустрічі" результатів застосування теоретичних і експериментальних методів і місце їхньої взаємодії. Дані емпіричного дослідження, з одного боку, піддаються первинній обробці і представленню відповідно до вимог, пропонованими до

результатів з боку організуючого дослідження теорії, моделі, індуктивної гіпотези; з іншого боку, відбувається інтерпретація цих даних у термінах конкуруючих концепцій на предмет відповідності гіпотез результатам.

Продуктом інтерпретації є факт, емпірична залежність і в кінцевому рахунку виправдання або спростування гіпотези.

Методологічною основою цієї роботи слугують загальні принципи психологічної науки (детермінізму, активності, розвитку, системно-структурного підходу та ін.).

Істотне значення для обґрунтування змісту процесу управління професійною адаптацією в закладах середньої освіти відіграли роботи, що відображають психологічні основи управління сучасними освітніми закладами (О.І. Бондарчук, М.Й. Боришевський, Н.Л. Коломінський, С.Д. Максименко, Л.І. Орбан-Лембрик та інші) та концепція психологічного забезпечення управління закладами середньої освіти (Л.М. Карамушка).

Особливе місце відіграли роботи, що відображують сутність адаптації особистості (О.Г. Балл, Ю.А. Урманцев, А.В. Фурман), особливості професійної адаптації (А.А. Алдашева, Н.П. Лукашевич, О.О. Русалінова, А.А. Ясюкова) та соціалізації особистості (В.В. Москаленко, В.Т. Циба), а також специфіку професійної адаптації вчителів (С.В. Овдей, В.А. Семиченко, О.Г. Солодухова, Н.О. Чайкіна).

Адаптацію розглядають як єдність взаємообумовлених протилежно спрямованих процесів зрівноважування суб'єкта із середовищем. Методологічною основою цього підходу є принцип універсального характеру тенденції до встановлення рівноваги між компонентами реальних систем. Тенденція до досягнення рівноваги, у якій знаходить прояв принцип закономірного буття, має місце на всіх рівнях розвитку матерії, охоплює усі форми її руху – від фізичної до соціальної.

Переважає більшість науковців виділяють дві форми адаптації: соціальну і виробничу. Соціальна адаптація в широкому розумінні слова виходить далеко за межі виробництва, сфери послуг, стосується великого

кола питань пристосування людини до суспільних відносин. Водночас виробнича адаптація містить біологічні, медичні, технічні та соціальні аспекти пристосування до вимог обраної професії, виробничої діяльності.

Процес адаптації складається з чотирьох етапів: оцінка рівня підготовленості працівника, орієнтація, діюча адаптація, функціонування. У разі зміни етапів адаптації можуть виникнути труднощі, названі "адаптаційними кризами", через зростання впливу соціального середовища. На кожному з перелічених етапів необхідна продумана система управління адаптацією.

**Висновок.** Отже управління професійною адаптацією вчителя є тривалим послідовним процесом, який включає не тільки професійну адаптацію, але й інші форми адаптації: соціально-психологічну, суспільну, соціальну, дидактичну, професійно-педагогічну та соціально-педагогічну. Процес адаптації вчителя повинен продовжуватися упродовж життя, переходячи на більш високий рівень свого розвитку, в основі якого такі уміння: самоаналіз і корекція професійної діяльності, саморозвиток особистості, висока професійна мобільність. Проблема управління професійною адаптацією вчителя вимагає подальших напрямів наукових досліджень, зокрема, як у визначенні концептуальних підходів, структури так і в основних характеристиках.

#### **Література:**

1. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. – 8-е изд. – СПб.: Питер, 2004. – 831 с.
2. Балабанова Л., Сардак О. Управление персоналом. – К.: ВД "Професіонал", 2006. – С. 268-273.
3. Березин Ф.В. Психическая и психофизиологическая адаптация. – Л.: Наука, 1987. – 268 с.
4. Блауберг И.В., Юдин Э.Г. Становление и сущность системного подхода. – М.: Наука, 2003. – 270 с.



5. Веснин В. Практический менеджмент персонала. – М.: Издательская группа "Юристъ", 2003. – С. 177-181.
6. Виханский О., Наумов А. Менеджмент. – М.: Гардарики, 2001. – С. 69-70.
7. Деслер Г. Управление персоналом. – М.: Бином, 1997. – С. 147-150.
8. Дружилов С.А. Становление профессионализма человека как реализация индивидуального ресурса профессионального развития. – Новокузнецк: Изд-во ИПК, 2002. – 242 с.
9. Искусство менеджера: Практическое пособие. – М.: Бином, 1998. – 272 с.
10. Избаш С.С. Безперервна педагогічна практика як фактор соціально-професійної адаптації майбутніх вчителів // Зб. наук. праць міжрегіональної науково-практичної конференції за підсумками виробничої практики студентів. – Мелітополь: Таврійська державна агротехнічна академія. – 2005. – С. 75-78.
11. Кухарчук Тетяна Андріївна. Організаційно-педагогічні умови адаптації молодих вчителів природничих дисциплін до роботи в школі: автореф. дис. канд. пед. наук: 13.00.04 / Тернопільський національний педагогічний ун-т ім. Володимира Гнатюка. – Тернопіль: Економічна думка, 2008. – 20 с.
12. Маслов Е. В. Управление персоналом предприятия: Учебное пособие.–М.: ИНФРА-М, 1999 – 258 с.
13. Мороз О.Г. Професійна адаптація молодого вчителя. – К.: Вища школа, 1980. – 94 с.
14. Піча В. Соціологія. – К.: Каравела, 1999. – С. 70-71.
15. Савельєва В., Єськов О. Управління персоналом: Навчальний посібник. – К.: ВД "Професіонал", 2005. – 336 с.
16. Савченко А. Управління розвитком персоналу. – К.: Вища школа, 1999. – С. 194 – 199.

17. Социальная психология личности в вопросах и ответах / Под ред. В. А. Лабунской. – М.: Гардарики, 1999. – С. 34-37.
18. Соціологія: Навчальний словник-довідник для студентів / За заг. ред. В. М. Пічі. – К.: Каравела, 2002. – С. 7-341.
19. Спенсер Г. Досвід науковий, політичний і філософський [Електронний ресурс]. – Режим доступу: // [www.i-u.ru/biblio/archive/spenser\\_oputy](http://www.i-u.ru/biblio/archive/spenser_oputy).
20. Управление персоналом организации: Учебник / Под. ред. А. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2002. – 638 с.
21. Фромм Э. Бегство от свободы [Електронний ресурс]. – Режим доступу: // <http://www.philosophy.ru/library/fromm/02/0.htm>.
22. Хутка С. Соціальна адаптованість особистості: концептуалізація поняття // Соціологія: теорія, методи, маркетинг. – 2007. – 2. – С. 164-165.
23. Шибутани Т. Социальная психология. – Ростов-на-Дону: Феникс, 1999. – 539 с.