

## **ФОРМИ І ВИДИ АДАПТАЦІЇ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ В ЗАГАЛЬНООСВІТНЬОМУ НАВЧАЛЬНОМУ ЗАКЛАДІ**

**Анотація.** У статті розглядаються та аналізуються сучасні наукові дослідження вітчизняних та зарубіжних вчених присвячених питанню вивчення різноманітних видів адаптації педагогічних працівників у загальноосвітньому навчальному закладі.

Проаналізовано питання різноманітності наукового трактування поняття адаптація, зокрема, професійної та психологічної адаптації педагогічних працівників.

**Ключові слова:** адаптація, професійна та психологічна адаптація педагогічних працівників, форми і методи, колектив, періоди адаптації, адаптоване середовище.

**А. Килевая**

**Анотация.** В статье рассматриваются и анализируются современные научные исследования отечественных и зарубежных ученых, посвященных изучению различных видов адаптации педагогических работников в общеобразовательных учебных заведениях.

**Ключевые слова:** адаптация, профессиональная и педагогическая адаптация, формы и методы адаптации, коллектив, периоды адаптации, адаптированная среда.

## FORMS AND TYPES OF ADAPTATION PEDAGOGICAL WORKERS IN SECONDARY SCHOOLS

**Annotation.** The article reviews and analyzes the current research of domestic and foreign scientists is devoted to the various types of adaptation teachers in secondary schools.

The paper analyzes the diversity of scientific interpretations of adaptation, in particular, professional and psychological adaptation educators.

**Keywords:** adaptation, psychological adaptation and professional teaching staff, forms and methods, staff, periods of adaptation, adapted environment.

**Постановка проблеми.** Вирішення проблеми адаптації педагогічних працівників сьогодні є актуальним для ефективного управління загальноосвітнім навчальним закладом та подальшого професійного росту кожного члена педагогічного колективу, у тому числі, здатності вирішувати складні питання реформи та модернізації загальної середньої освіти на основі інформаційно-комунікаційних технологій.

Питанню адаптації педагогічних працівників у загальноосвітньому навчальному закладі присвячено ряд наукових праць вітчизняних та зарубіжних вчених.

**Аналіз наукових досліджень і публікацій** свідчить про те, що загальнотеоретичні та методологічні питання адаптації педагогічних працівників у загальноосвітніх навчальних закладах розкрили у своїх працях вітчизняні вчені: Коломінський Н. Л., Даниленко Л. І., Островерхова Н. М., Бондар В. І., Зайченко О. І., Мороз О. Г., Карамушка Л. М., Маслов В. І., Арват Ф. С., Пуцов В. І., та зарубіжні: Шакуров Р. Х., Поташник М. М., Худомінський П. В., проте, питання адаптації педагогічних працівників залишається актуальним і запитуваним як для науковців, так і для керівників загальноосвітніх навчальних закладів усіх типів і форм власності.

**Метою статті** є дослідження форм і видів адаптації педагогічних працівників у загальноосвітньому навчальному закладі

Виклад основного матеріалу. У численних дослідженнях, присвячених адаптації як особливому явищу, відмінному від інших періодів життя людини, її розглядають як процес, який відбувається водночас у різних системних вимірах. Цей термін має багато різних смислових відтінків, деякі з них навіть суперечать один одному. У найпоширенішому, міждисциплінарному значенні під адаптацією розуміють процес пристосування організму до нового середовища, тобто визнається, що в нових умовах життя мають статися певні зміни, щоб індивід і середовище знову відновили між собою відносини рівноваги. У смисловому плані розуміють, що сутність адаптації – це зміни, що відбуваються з організмом доти, доки він знову не відповідатиме цим умовам, тобто адаптація – це порушення гармонії та взаємовідповідності організму й середовища.

В іншому ракурсі під адаптацією розуміють рівновагу, що встановлюється між організмом і середовищем. Адаптований індивід – той, що найкраще відповідає умовам життя. Отже, адаптація – це наявність гармонії та взаємовідповідності між організмом і середовищем.

Ще одним ракурсом є розуміння адаптації як результату пристосувального процесу. Якщо кажуть, що людина адаптувалася до чогось, то мають на увазі, що вона стала такою, як потрібно, що з нею відбулися певні зміни, достатні для практичних потреб.

Головні відмінності в цих визначеннях зумовлюються типовим для пізнання багатьох психічних явищ утрудненням, об'єктивною неможливістю відокремити процесуальні аспекти психічного життя від результативних. Адже психіка людини функціонує таким чином, що будь-який результат, досягнутий у процесі змін, що з нею відбуваються, не відокремлюється від процесу, завдяки якому його досягнуто, а відразу в нього включається. Будь-

який результат є проміжним, оскільки йде подальший розвиток, і щоб його дослідити, треба умовно відокремити [6]:

- від численних контекстів, зумовлених відносно постійними зв'язками, в які відповідне явище включено в психічному житті людини;
- від наступних змін, тобто динамічних зв'язків, що оперативно виникають та змінюються в динаміці розвитку подій.

Умовно зафіксувавши це вилучене з природних зв'язків явище, можна виявити його особливості, але при цьому слід пам'ятати: значна кількість його якостей залишається в тих динамічних і статичних зв'язках, що їх перервано з метою дослідження.

Тому адаптація в статичному розгляді може бути представлена у вигляді сукупності періодів, коли досягається певна рівновага між індивідом та середовищем. Ця рівновага може виглядати як фіксація безлічі змін, бо поточний стан людини постійно змінюється під впливом зовнішніх та внутрішніх чинників. Її можна також розглядати як завершення певного тривалого періоду дестабілізації або як загальне досягнення рівноваги особистості з життям у цілому, коли зріла особистість готова до будь-яких змін, виходить з них без пошкодження своєї інтегральної цілісності. В процесуальному ж аспекті увага дослідників фіксується саме на змінах, що відбуваються, їх сутності, характері впливу. Загалом же процесуально-результативний інтегративний підхід до явища адаптації веде до розгляду її як діалектичної взаємодії між організмом та середовищем.

Адаптація персоналу – це процес пристосування колективу до умов зовнішнього і внутрішнього середовища організації, що змінюються [1].

Адаптація працівника – це пристосування індивідуума до робочого місця і трудового колективу [1].

Розрізняють наступні етапи і форми адаптації персоналу:

- випробувальний термін тривалістю 3-6 місяців;
- адаптація молодих фахівців тривалістю до 3-х років;

– програма введення в посаду керівного працівника тривалістю до 1-го року;

– наставництво і консультування;

– розвиток людських ресурсів.

Виділяють два напрямки адаптації:

– первинний, тобто пристосування молодих співробітників, які не мають досвіду професійної роботи;

– вторинний, тобто пристосування працівників при переході на нові робочі місця.

Психофізіологічна адаптація – пристосування людини до нових фізичних і психологічних навантажень, фізіологічних умов праці.

Професійна адаптація – повне і успішне оволодіння новою професією, тобто звикання, пристосування до змісту й характеру праці, її умов і організації.

Соціально-психологічна адаптація – це пристосування людини до виробничої діяльності, до нового колективу, його традицій і не писаних норм, до стилю роботи керівників.

Виробничий колектив, як суб'єктивний фактор виробничого середовища, має складну структуру: формальну і неформальну. Працівникові властива потреба влитись в колектив. Виділяються декілька етапів соціально-психологічної адаптації, які відрізняються мірою пристосування особистості до колективу.

Початковий етап – зовнішня переорієнтація, коли працівник не визнає ціннісних орієнтацій даного колективу.

Другий етап – особистість і колектив взаємно визнають систему еталонів поведінки один одного, але не змінюють своїх позицій.

Третій етап – особистість приймає систему цінностей колективу, який теж під її впливом змінює свою систему цінностей.

Четвертий етап – це заключна форма адаптації. Коли особистість повністю внутрішньо приймає ціннісні орієнтації, норми колективу та цілком перебудовує свою психологію та поведінку. Останній етап, не зовсім бажаний, бо на цьому етапі особистість розчиняється в колективі, втрачає частину своєї цілісності.

Організаційна адаптація – засвоєння ролі та організаційного статусу робочого місця і підрозділу в загальній організаційній структурі, а також розуміння особливостей організаційного та економічного механізму управління підприємством [5].

Розглядаючи загальні питання адаптації, дослідники найчастіше виокремлюють такі її напрями:

– за видами адаптивного середовища, до якого пристосовується (або пристосовує до себе) індивід (виробнича, подружня, сусідсько-приятельська, політико-правова, навчальна адаптація та ін.);

– за структурними компонентами адаптивного середовища (предметно-діяльнісна, особистісна адаптація до соціально-психологічного клімату колективу і до домінуючих у ньому настроїв, ціннісних орієнтацій, особливостей міжособистісних стосунків, стилю керівництва й системи ролей, що впливають із соціального статусу цього працівника тощо).

Період адаптації молодого людини після закінчення вищого навчального закладу до професійної діяльності цілком справедливо вважається дуже важким, бо в цей час адаптація йде в багатьох напрямках. Тому він характеризується стрімким зростанням напруженості праці та самопочуття. Потрапляючи в принципово інші умови, людина гостро реагує на зміни і на фізіологічному, і на психічному рівнях. Не будемо зупинятися на першому, хоча він і відіграє важливу роль у детермінації психічного рівня. Досить сказати, що в період адаптації значно зростають енергетичні витрати організму, помітно виявляються фізіологічні збої. В умовах високих навантажень функціональні системи повільніше повертаються до норми, а

подолання незначних ускладнень набуває більш високої фізіологічної "ваги", негативно впливає на загальний стан організму і психічне життя людини.

На психологічному рівні адаптація виявляється як відчуття внутрішнього дискомфорту, невпевненості, зростання психічної напруженості, підвищення тривожності, явний або прихований конфлікт із соціальним оточенням. За психологічним змістом виокремлюють такі варіанти взаємодії людини з новим середовищем та її наслідки:

– **переадаптація** – пристосування до майбутнього, до уявлених ситуацій, формування психологічної установки на адаптацію. Типовим видом такої переадаптації є навчання у вищому навчальному закладі, де людина переважно на теоретичному рівні оволодіває змістом діяльності, завершує своє професійне самовизначення, набуває первинного досвіду розв'язання професійних проблем;

– **дезадаптація** – відвикання від звичних умов життя. Будь-яка людина, яка потрапляє в нове середовище, вже має досвід пізнання та перетворення, певну систему відношень. Але в нових умовах цей досвід не може допомогти розв'язати питання, що виникають, а система відношень не відповідає об'єктивним реаліям. Цей стан невідповідності наявних резервів людини ситуації її життя й визначається як дезадаптованість;

– **реадаптація** – відвикання від одних "нових умов" життя, але таких, що вже стали певною мірою звичними, та при звичаєння до інших. Так, студенти вже пройшли кілька періодів адаптації: вступ до школи, перехід від початкових класів до середніх, вступ до вищого навчального закладу. І щоразу виникала потреба наново виробити засоби пізнання та вирішення типових ситуацій, пристосуватися до нового змісту та умов діяльності;

– **дисадаптація** – неадаптованість, нездатність пристосуватися до нових умов соціального середовища. У літературі цей термін зустрічається рідко, замість нього використовують поняття дезадаптації, яким визначають недиференційовано стан невідповідності людини вимогам середовища.

Безумовно, введення поняття дисадаптації значно уточнює особливості процесу адаптації, бо локалізує увагу саме на тому, що адаптація відбувається незадовільно [5].

Психологічна адаптація, у свою чергу, має кілька напрямів, за якими відбувається перебудова системи відношень і засобів взаємодії індивіда з іншими людьми.

1. Включення в нову систему діяльності, що характеризується низкою принципів відмінностей від усього попереднього періоду життя. Виникає потреба оволодіти новим алгоритмом дій, який до того ж відрізняється принципово новою спрямованістю. Так, якщо раніше, в школі або вищому навчальному закладі, діяльність учня, студента була зорієнтована на присвоєння (інтеріоризацію) знань, умінь, навичок, тобто мала переважно егоцентричний характер, то в професійній діяльності вона вже зорієнтована на зовнішні дії, екстеріоризується. Починається віддача накопиченого раніше пасивного потенціалу. Принципово іншими стають також організаційні характеристики діяльності:

- змінюється робоче навантаження: воно набуває вигляду неупорядкованого, хаотичного оволодіння значним обсягом інформації, а дозованої, ретельної переробки незначної кількості відомостей, фактів, правил. До того ж, якщо раніше вимагалось переважно відтворення навчального матеріалу для викладача і демонстрація його розуміння "для себе", то тепер потрібно постійно стежити за його доступністю "для інших";

- значно розширюється спектр виконуваних дій – якщо раніше вони охоплювали здебільшого роботу над знаковими системами (усно чи письмово наданою інформацією), то тепер стають переважно предметними та соціальними;

- зростає число параметрів, які утримуються водночас у сфері актуального усвідомлення, що відображає поліфункціональний за своєю сутністю характер діяльності вчителя (напрямки виховання, навчання,



розвитку окремих учнів і колективу в цілому, самоконтроль, виконання організаційних завдань та ін.). При цьому виявляються дії, які раніше, у процесі навчання у вищому навчальному закладі, не передбачалися. Заповнення шкільної документації, організація дозвілля школярів, створення або поновлення предметного кабінету та інше несподівано починають забирати основний час молодого вчителя, який сподівався, що він займатиметься тільки викладанням свого предмета;

– змінюється система контролю над діяльністю: від звичної звітності у формі заліків та іспитів за обсягом відтворюваного навчального матеріалу вона переходить до якісних характеристик діяльності за принципово новими критеріями. Характер контролю стає аритмічним й епізодичним за зовнішніми формами (адже не на кожний урок приходять перевіряючі – директор або колеги), але в ньому істотно зростає частка самоконтролю, який в оптимальному варіанті має стати провідним компонентом у визначенні ефективності власної діяльності.

2. Включення у нову систему соціальних відносин супроводжується передусім зміною ролевих позицій. Адже в школі і вищому навчальному закладі колишній учень чи студент був найчастіше в "ролі дитини", якою всі опікуються і яку контролюють. Його повчали, йому давали поради, не дозволяли відхилятися від головної життєвої лінії – навчання. Тепер молодий учитель одразу переходить на позицію людини, яка має відповідати не тільки за себе, а й за інших, сама приймати рішення, координувати, повчати, наставляти, давати поради.

Особливості нової позиції:

– зміна референтної групи, причому якщо на всіх попередніх етапах життя соціальне оточення було відносно однорідним за віком і життєвим досвідом, то педагогічний колектив часто являє собою доволі диференційовану групу, в яку мають «вписуватися» індивідуальні, вікові та цільові відмінності вчителів різних поколінь і спеціальностей;

– взаємодія водночас у різних «площинах», у кожній з яких молодий учитель мусить грати різні ролі: відповідальної людини (з дітьми), співрозмовника, консультанта (з їхніми батьками), тоді як колеги можуть ще довго бачити в ньому недосвідчену, безпорадну «дитину», яка сама потребує опіки й допомоги.

3. Звикання до нового середовища, що потребує іншого життєвого ритму: відбувається різка зміна режимів праці, відпочинку і побуту (інша періодичність занять, частіше виникнення стресових ситуацій, тому що збільшується кількість соціальних контактів, змінюються побутові умови внаслідок переїзду на нове місце проживання). Істотний вплив справляє зміна життєвої перспективи. Якщо раніше в житті школяра, студента була присутня певна сьогоднішня нестабільність («ось закінчу школу – поїду навчатися», «закінчу інститут – і працюватиму в школі»), то тут повинна формуватися нова якість – осілість («я тут надовго, може, й назавжди, а тому маю будувати моє життя ґрунтовно») [3].

Період життя, коли від індивіда вимагається постійно визначати нові змісти подій, що відбуваються (тобто змінювати вже засвоєні стереотипи оцінювання), виробляти та засвоювати нові нормативи поведінки, поступово трансформує його психіку. Проте, зазначають учені, не кожна ситуація, породжуючи новий стереотип поведінки, перебудовує всю психіку людини. Нові форми поведінки справді додають щось нове в психіку людини, поступово видозмінюють її. Водночас у процесі стабілізації особистої структури спеціаліста інтенсивність цих змін зменшується.

Вивчаючи структуру процесу адаптації, дослідники розглядають кожну подію і в цілому весь процес як систему, що складається з двох взаємозумовлених компонентів: адаптивної ситуації та адаптивної потреби (О. І. Милославова). Адаптивна ситуація пов'язана з переходом особистості з одного середовища в інше або зі зміною середовища. Адаптивна потреба розглядається як відповідна реакція особистості на зміну певних умов

соціального середовища й супроводжується приведенням у відповідність власних стереотипів, звичаїв, уявлень і т. ін. Якщо людина не усвідомлює необхідності власних змін або ж структура її психіки настільки ригідна, що не може змінитися, вона не здатна пристосуватися до нових умов життя, прагне змінити переважно оточення з будь-якого, навіть незначного приводу [2,76].

Тому можуть виникати такі відношення:

- 1) незмінне середовище – мінлива особистість;
- 2) мінливе середовище – не здатна до змін особистість;
- 3) мінливе середовище – мінлива особистість;
- 4) незмінне середовище – не здатна до змін особистість.

Неважко помітити, що кожне з цих співвідношень створює свою, особливу ситуацію адаптації. В першому варіанті прогноз стосунків людини з новими обставинами доволі позитивний. Шляхом власного пристосування молодий учитель може засвоїти нові вимоги, змінити свої якості або знайти компенсаторні засоби. Залишає надію на покращення і другий варіант – соціальне середовище пристосовується до нової людини, якщо вважає це за доцільне. Безумовно, найсприятливішим є третій варіант, якщо напрями і темпи розвитку середовища й особистості в цілому збігаються. Найбільш песимістичний четвертий варіант – незмінне середовище і не здатна до змін людина. Але і тут є певний вихід – пошук особистістю середовища, в якому її якості цілковито відповідають нормативним або, навпаки, суворий професійний відбір серед претендентів.

Потреба різкої зміни багаторічного, звичного робочого стереотипу, прийняття нової системи орієнтацій, інших принципів організації процес доволі складний і супроводжується негативними переживаннями, нервовими зривами і стресовими реакціями в разі незадовільної адаптації (дисадаптації). Чинниками, що поглиблюють труднощі адаптаційного періоду на індивідуальному рівні, є такі:

– відсутність умінь і навичок самоорганізації, несформованість умінь здійснювати психічну саморегуляцію поведінки і діяльності. За різкої зміни змісту, обсягу, характеру діяльності, принципово інших вимог до виконавця подібна "діяльнісна" ригідність призводить до постійних невдач, некоригованих, неадекватних дій, що може викликати в молодого вчителя сумніви у своїх здібностях до цього виду діяльності;

– нездатність усвідомлювати вимоги до рівня інтеграції діяльності, адже нова система міжособистісних стосунків з навколишніми не може бути засвоєна відразу (до речі, деякі вчителі так і не можуть нею повністю оволодіти). Проте часто неминучі ускладнення процесу оволодіння цими відносинами молодий учитель розцінює як прояв його власної, особистісної неготовності до педагогічної діяльності. Найбільше переживають ці аспекти адаптації особи з неадекватно заниженою самооцінкою, із підвищеним прагненням до самоаналізу;

– особистісна схильність фіксуватися на негативних сторонах повсякденного життя: помисливість, зосередженість на своїх моральних, інтелектуальних, вольових недоліках, які ще більше посилюються у світлі нових соціальних вимог. При цьому головна увага зосереджується на власних переживаннях, а не на пошуках способів виходу з напружених ситуацій шляхом неупередженого самоаналізу й активного самовиховання;

– розлука із сім'єю, з людьми звичного кола. Гострота переживань поглиблюється побутовими труднощами, незадовільним матеріальним становищем;

– болісні сумніви у правильності вибору професії внаслідок відсутності необхідних стимулів праці (адже до перших помітних результатів ще далеко, а недоліки трапляються на кожному кроці), розходження між раніше сформованою ідеальною моделлю діяльності та її реальним характером, недостатня психологічна підготовленість до педагогічної діяльності, несформованість професійної позиції;

– незадовільні стосунки з колегами, відсутність позапрофесійного спілкування, зниження можливостей у встановленні неформальних зв'язків, що посилює переживання, пов'язані з професійними невдачами;

– відсутність спрямованості на конструктивне подолання труднощів, особливо в тих, хто в школі і вищому навчальному закладі навчався тільки «на відмінно» і звик до того, що навколишні захоплюються їх успіхами. Тепер вони очікують звичного визнання з перших днів роботи на новому місці.

Процес адаптації, який відбувається незадовільно, може створювати настільки значне навантаження на людину та її подальший розвиток, що порушується структура зв'язків між окремими складовими особистості. Виникає явище деструктування особистості. Психологи довели, що деструктування може бути позитивним явищем у житті людини, бо являє собою необхідний момент індивідуального розвитку. Онтогенетично зумовлене деструктування відбувається в підлітковому віці, коли дитина різко «дорослішає» саме тому, що попередні зв'язки між окремими складовими її психічного життя, що відповідають дитячому вікові, порушуються, а замість них виникає нова система зв'язків. Цей процес може бути дуже болісним, адже глибинні зміни особистості завжди супроводжуються кризами, проте лише завдяки цим кризам можна вийти на якісно новий рівень особистісного становлення. Тому більшість осіб, які не пройшли відповідної кризи, подекуди на все життя залишаються інфантильними «дітьми», зберігають дитячу систему ставлень до навколишнього світу та поведінки. Вікові кризи розвитку відбуваються і в інші періоди життя (найчастіше вони припадають на періоди 40-45 та 60 років), коли людина має начебто переосмислити пройдений життєвий шлях, намітити нові перспективи.

Однак така внутрішня криза може бути зумовлена не тільки закономірностями вікового періоду, вона виникає і тоді, коли життєві

обставини людини швидко та докорінно змінюються. Саме такою принциповою зміною характеризується початковий період входження в професійну діяльність. Нова система відносин, нові вимоги до діяльності, інші очікування, завдання зумовлюють необхідність змін і з боку молодого вчителя. Незважаючи на те що в психологічній літературі постійно наголошується, що період адаптації є виключно творчим (тобто змінюється не тільки суб'єкт адаптації, а і його соціальне та професійне середовище), слід зробити деякі пояснення. Безумовно, у процесі адаптації людина, що адаптується, впливає на оточення самим фактом свого існування. До того ж інтенсивність її змін залежить від того, наскільки адекватно вона усвідомлює нові вимоги до себе, прагне їх задовольнити або відкидає і, у свою чергу, вимагає відповідних змін від оточення. Тому в цілому процес адаптації можна схарактеризувати як творчий і взаємозмінюючий. Але чим зрілішою, досвідченішою є людина, то сильніше вона прагне зберегти те, що має для неї особистісне значення. Тому її входження в нове соціальне або професійне середовище істотно відрізняється: вона усвідомлено йде назустріч вимогам, які може задовольнити без значних для себе втрат, може поступатися в певних межах, але не дозволяє порушувати її базових життєвих принципів. Якщо ж середовище вимагає саме таких базових змін, зріла особистість або намагається змінити це середовище (приспосувати його до себе), або залишає його. Тому вона водночас виявляє гнучкість і стійкість, здатність до динаміки і статичність.

Період першої професійної адаптації характеризується ще незавершеністю розвитку молодого людини, відсутністю в неї достатнього досвіду самостійного, відповідального життя. Засвоєння соціального та професійного простору тільки розпочинається. Необхідно визначити своє ставлення до безлічі життєвих явищ, нагромадити сукупність тактичних прийомів поведінки, операційних процедур розв'язання актуальних ситуацій. Для цього людина має бути здатною до змін і водночас до пошуку загальної

стратегії життя та професійної діяльності, становлення власної, особистісної системи поглядів і ставлень [4, 109].

Якщо адаптація відбувається доцільно, тобто незважаючи на глибину кризових станів та ступінь деструктування, індивід успішно завершує процес особистісної інтеграції, його психіка в цілому виходить на новий рівень розвитку, відповідаючи певним нормативам. Серед критеріїв, що характеризують психічну «норму», психологи (В. В. Столін та ін.) виокремлюють такі:

- детермінованість психічних явищ, тобто відсутність спонтанної, не обумовленої певними причинами (зовнішніми впливами або власними прагненнями) активності, їх упорядкованість;
- зрілість розвитку, що відповідає певному віку;
- наявність почуття стабільності, константності щодо визначальних моментів життя: власної особистісної ідентичності, почуття стабільності й ідентичності переживань за типових обставин, у стосунках з іншими людьми;
- максимальне наближення суб'єктивних образів (узагальнених та поточних) до об'єктів дійсності або інших суб'єктів, наявність доволі адекватного самоусвідомлення, що не вступає в гострі суперечності з поглядами людей, які оточують;
- певну гармонію між обставинами дійсності й ставленням індивіда до неї;
- адекватність сприймання зовнішніх впливів та відповідність реакцій (як фізичних, так і психічних) силі й частоті подразників;
- адекватне відчуття свого становища у середовищі, в тому числі соціальному, прагнення до гармонії взаємовідносин з ним;
- уміння вжитися з іншими і з самим собою, розуміння того, що будь-яка людина не є ідеальною, здатність до доцільних поступок, самоутвердження в соціальній групі без заподіяння шкоди іншим її членам;

– орієнтація на практичний підхід до обставин життя, дійове, конструктивне вирішення питань, що виникають, прийняття на себе частини відповідальності;

– здатність до самокорекції поведінки відповідно до норм життя в певному соціальному середовищі, адекватність реакцій на поведінку інших людей та свою власну;

– здатність змінювати спосіб поведінки залежно від зміни життєвих ситуацій;

– здатність планувати і здійснювати свій життєвий шлях і т. ін.

Якщо людина, виходячи з особистісної кризи, зберігає або розвиває відповідні якості, це свідчить про сприятливе завершення процесу інтеграції, тобто означає, що адаптація відбулась. Але, на жаль, нерідко період адаптації може проходити незадовільно. Це можуть зумовлювати різні причини: надто складний характер зовнішніх впливів; індивідуальні якості людини, що адаптувалася, не відповідали новим вимогам, вступали з ними в суперечності; людині бракувало сил, щоб подолати труднощі процесу адаптації, впоратися з ними; інші впливи на індивіда відволікали його від цілковитого занурення в нове середовище; інші учасники процесу адаптації задавали різноспрямовані вимоги і т. ін. Тоді формується невротизований тип особистості, тобто характер ставлень і стосунків людини має ознаки неадекватності внутрішньої особистісної дезорієнтації (структурування не завершене, інтеграція не відбулась). Замість того, щоб оцінювати і діяти адекватно до реальних обставин, людина живе у своєму суб'єктивованому світі, підмінює об'єктивний аналіз викривленим сприйняттям, а тому її дії спрямовані не на конструктивне розв'язання проблем, що виникають, а на усунення ілюзорних «загроз».

Найчастіше в результаті адаптації в людини може зафіксуватися певний вид спрямованості активності (включаючи деякі стабільні переживання та дії):



1) прагнення подолати ситуацію психологічним захистом, збереженням стабільності (непохитності) власного «Я»;

2) прагнення вплинути на середовище з метою пристосування його параметрів до себе: від прямого (безпосереднього) впливу до пошуку обхідних шляхів;

3) зміна себе, своєї внутрішньої структури: від звикання, врівноваження із середовищем до уподібнення.

На підставі теоретичного аналізу і практичних досліджень нами було виявлено деякі типові ознаки психологічної адаптованості до нових умов діяльності у зіставленні з протилежним варіантом – дизадаптованістю за провідними системами відносин (див. додаток А).

Отже, дисадаптованість до нових умов визначають глибокі психологічні зміни, без подолання яких діяльність молодого вчителя буде деструктуватися або стримуватися. Зовнішні чинники, без сумніву, можуть сприяти оптимізації процесу адаптації, проте без включення самого індивіда в активне регулювання системи своїх відносин, в упорядкування дійсності, що його оточує, досягти відчутних успіхів неможливо.

Тому так важливо, щоб молодий учитель сам усвідомлював необхідність подолання наявних труднощів, контролював виникнення психологічних стереотипів та упереджень, переборював не лише зовнішні обставини, а й ті свої внутрішні особливості, які можуть призвести його до порушення відносин з професійною діяльністю та середовищем.

**Висновок.** За своєю структурою професійна адаптація вчителів включає власне професійну адаптацію (пов'язану із предметом професійної діяльності та умовами її виконання) та соціально-психологічну адаптацію (пов'язану із ставленням до організації, колективу, керівника, задоволеністю положенням у колективі), які тісно взаємодіють між собою.

Узагальнюючи все вище наведене, можна зробити висновок, що виходячи із загального визначення професійної адаптації особистості,

професійну адаптацію вчителя можна розглядати як складний, багатоплановий процес оволодіння вчителем професією. та пристосування до її вимог, формування гнучкої соціально-професійної позиції в системі формальних і неформальних стосунків в освітній організації, досягнення вчителем достатнього рівня професійного розвитку, що в якісному розумінні розглядається як належний ступінь психологічної готовності до виконання професійних завдань і соціальних дій.

### **Література:**

1. Веснин, В. Р. Управление персоналом : учебное пособие / В. Веснин. – М.: Проспект, 2008. – 240 с.
2. Ізбаш 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.
3. Кулик С. М. Дослідження особливостей професійної адаптації вчителів освітніх закладів // Актуальні проблеми психології. Том 1.: Соціальна психологія. Психологія управління. Організаційна психологія. – К.: Ін-т психології ім. Г. С. Костюка АПН України, 2003. – Ч.9. – С. 108-110.
4. Кулик С. М. Модель управління процесом професійної адаптації вчителів // Актуальні проблеми психології. Том 1.: Соціальна психологія. Психологія управління. Організаційна психологія. – К.: Ін-т психології ім. Г.С.Костюка АПН України, 2003. – Ч.10. – С. 124-128.
5. 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.

6. Лісова Н. І. До проблеми професійного вдосконалення молодого вчителя / Неперервна професійна освіта: теорія і практика: Наук.-метод. журнал. – К.: Вид-во МФНа УМА. – 2002. – Вип. 1 (5). – С. 112-117.