

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
НАЦІОНАЛЬНИЙ АВІАЦІЙНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ФАКУЛЬТЕТ ЛІНГВІСТИКИ ТА СОЦІАЛЬНИХ КОМУНІКАЦІЙ  
КАФЕДРА ПЕДАГОГІКИ ТА ПСИХОЛОГІЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ

ДОПУСТИТИ ДО ЗАХИСТУ  
Завідувач випускової кафедри  
\_\_\_\_\_ Ельвіра ЛУЗІК  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2022 р

## **КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА**

ЗДОБУВАЧА ОСВІТНЬОГО СТУПЕНЯ «МАГІСТР»

Галузь знань: 05 Соціальні та поведінкові науки

Спеціальність 053 «Психологія»

Освітньо-професійна програма «Практична психологія»

**Тема: «Психологічні чинники адаптації до професійної діяльності фахівців  
з інформаційних технологій»**

Виконавець: студентка ПП 201Мз Каранда Ганна Вікторівна

Керівник: доктор педагогічних наук, професор Лузік Ельвіра Василівна

Нормоконтролер: \_\_\_\_\_ Тамара МИХЕСВА

КИЇВ 2022

НАЦІОНАЛЬНИЙ АВІАЦІЙНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
Факультет лінгвістики та соціальних комунікацій  
Кафедра педагогіки та психології професійної освіти  
Галузь знань 05 Соціальні та поведінкові науки  
Спеціальність 053 «Психологія»  
ОПП «Практична психологія»

ЗАТВЕРДЖУЮ  
Завідувач кафедри  
Ельвіра ЛУЗІК

«\_\_» \_\_\_\_\_ 2022 р.

**ЗАВДАННЯ**  
**на виконання кваліфікаційної роботи**

Каранди Ганни Вікторівни

1. Тема кваліфікаційної роботи «Психологічні чинники адаптації до професійної діяльності фахівців з інформаційних технологій» затверджена наказом ректора від 29.09.2022 № 1745/ст.

2. Термін виконання роботи: з 05.09.2022 до 30.11.2022 р.

3. Вихідні дані до роботи: робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків до першого, другого та третього розділу, загальних висновків, списку використаних джерел та додатків загальним обсягом 134 сторінки, з них обсяг основного тексту 89 сторінки, список використаних джерел нараховує 73 позицій.

4. Зміст пояснювальної записки: Вступ; Розділ 1. (Теоретико-методологічні засади дослідження адаптації до професійної діяльності молодих фахівців в ІТ-сфері); Висновки до першого розділу; Розділ 2. (Емпіричне дослідження психологічних чинників адаптації до професійної діяльності ІТ-спеціалістів); Висновки до другого розділу; Розділ 3. (Розробка та проведення тренінгу підвищення рівня адаптації у працівників ІТ-сфери); Висновки до третього розділу; Висновки; Список використаних джерел та літератури; Додатки.

5. Перелік обов'язкового графічного (ілюстративного матеріалу): 12 таблиць, 17 рисунків

## 6. Календарний план-графік

№	Завдання	Термін виконання	Відмітка про виконання
1.	Опрацювання та реферування літератури з теми дослідження. Визначення об'єкта і предмета дослідження	05.09.2022	04.09.2022
2.	Формулювання теми, мети, завдань дослідження. Написання вступу. Складання попереднього плану роботи. Узгодження з керівником	10.09.2022	08.09.2022
3.	Написання першого розділу. Подання керівникові на перевірку	25.09.2022	18.09.2022
4.	Написання другого розділу. Подання керівникові на перевірку	15.10.2022	03.10.2022
5.	Написання третього розділу. Подання керівникові на перевірку	22.10.2022	20.10.2022
6.	Оформлення роботи. Подання керівникові на перевірку	29.10.2022	29.10.2022
7.	Попередній захист кваліфікаційної роботи	08.11.2022	08.11.2022
8.	Опрацювання зауважень і виправлення недоліків	10.11.2022	09.11.2022
9.	Подання остаточного варіанту на кафедру для перевірки на академічну доброчесність	15.11.2022	13.11.2022
10.	Подання кваліфікаційної роботи на рецензування	16.11.2022	
11.	Захист кваліфікаційної роботи	29.11.2022	

7. Дата видачі завдання: «05» вересня 2022 р.

Керівник кваліфікаційної роботи \_\_\_\_\_ Ельвіра ЛУЗІК

Завдання прийняв до виконання \_\_\_\_\_ Ганна КАРАНДА

## РЕФЕРАТ

Пояснювальна записка до кваліфікаційної роботи «Психологічні чинники адаптації до професійної діяльності молодих фахівців в ІТ-сфері»: 134 сторінки, 73 використаних джерел та літератури, 5 додатків.

Об'єкт дослідження – адаптація до професійної діяльності молодих фахівців ІТ-сфери.

Предмет дослідження – психологічні чинники адаптації до професійної діяльності молодих фахівців в ІТ-сфері.

Мета дослідження полягає у теоретично обґрунтуванні та емпіричному дослідженні психологічних чинників адаптації до професійної діяльності молодих фахівців ІТ-сфери.

У кваліфікаційній роботі здійснено теоретичний аналіз проблеми адаптації до професійної діяльності молодих фахівців у ІТ-сфері, а також проведено підбір комплексу психодіагностичних методик та проведено емпіричне дослідження для визначення психологічних чинників адаптації до професійної діяльності молодих фахівців ІТ-сфери. Також було здійснено аналіз та інтерпретацію даних, отриманих в ході дослідження чинників адаптації до професійної діяльності молодих ІТ-фахівців та розроблено тренінг щодо покращення адаптації до професійної діяльності молодих фахівців ІТ-сфери та перевірено його ефективність.

Практичне значення дослідження полягає у тому, що матеріали цього дослідження можуть бути застосовані в роботі психологів закладів освіти, практичних психологів, педагогів у корекційно-розвивальній, освітній та консультативній діяльності, а також для розробки різних тренінгових програм.

**АДАПТАЦІЯ, ІТ-СФЕРА, ЧИННИКИ АДАПТАЦІЇ, ПРОФЕСІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ.**

## **ЗМІСТ**

ВСТУП.....	
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ АДАПТАЦІЇ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ МОЛОДИХ ФАХІВЦІВ В ІТ- СФЕРІ	
1.1. Поняття адаптації як психологічного феномену	
1.2. Специфіка діяльності працівників ІТ-сфери та вимоги до їх особистості	
1.3. Психологічні чинники адаптації молодих ІТ фахівців до професійної діяльності	
Висновки до першого розділу	
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ АДАПТАЦІЇ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ІТ- ФАХІВЦІВ	
2.1. Організація емпіричного дослідження. Опис обраного інструментарію.	
2.2. Аналіз та інтерпретація результатів дослідження	
Висновки до другого розділу	
РОЗДІЛ 3. РОЗРОБКА ТА ПРОВЕДЕННЯ ТРЕНІНГУ ДЛЯ ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ АДАПТАЦІЇ У ПРАЦІВНИКІВ ІТ-СФЕРИ	
3.1. Розробка та проведення тренінгової програми	
3.2. Перевірка ефективності тренінгової програми	
Висновки до третього розділу	
ВИСНОВКИ	
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	
ДОДАТКИ	

## **ВСТУП**

**Актуальність теми дослідження.** Сьогодні проблема адаптації є предметом багатьох сфер діяльності, вона є одним із критеріїв ефективності функціонування системи вищої освіти, ринку праці та економіки в цілому. Процес адаптації здебільшого залежить від того, наскільки продуктивним буде етап підготовки і адаптації випускників закладів вищої освіти до виходу на ринок праці. Разом з тим і вітчизняний, і зарубіжний досвід показують, що в сучасних умовах проблема адаптації випускників до професійної діяльності значно посилюється, що зумовлено суттєвими змінами в економіці і, як результат, підвищенням рівня вимог до молодих фахівців.

В аспекті сучасної, доволі динамічної, ситуації соціально-економічного спрямування в нашій державі, актуальними для психологічної науки стають проблеми, що безпосередньо пов'язані із факторами, які впливають на успішний професійний розвиток фахівців різних галузей загалом та ІТ-сфери зокрема.

Актуальність дослідження професії фахівця у галузі інформаційних технологій безпосередньо пов'язана із тим, що дана професія набула свого розповсюдження в нашій державі порівняно недавно. На сьогодні в ІТ-сфері зросла цінність саме людського капіталу та фахівців, що прагнуть розвивати як професійні, так і комунікативні навички. В ІТ-компаніях рекрутинг – процес, що триває протягом всього життєвого циклу організації. На стадії інтенсивного зростання та стабілізації, в рамках набору співробітників, адаптація персоналу до робочого процесу безпосередньо впливає на подальше утримання фахівця, якість роботи та продуктивність. Від того, як організація побудує систему адаптації, буде залежати задоволеність працівників трудовими відносинами та ймовірність їх можливого звільнення [5, с. 235].

За даними статистики рекрутингової компанії Click Boarding, 69% співробітників з більшою ймовірністю залишаються в компанії протягом трьох років, якщо вони матимуть гарний досвід адаптації. Цей факт підтверджує

важливість формування ефективної практики адаптації для утримання ключових співробітників в організації [6, с. 291].

Професійна адаптація особистості із позиції теоретико-методологічних засад була висвітлена у значній кількості наукових праць таких зарубіжних та вітчизняних дослідників, як А. Адлера, А. Петровського, Б. Ананьєва, Б. Скіннера, В. Рибалки, Г. Абрамова, Г. Балла, Г. Гартманні, Дж. Роттера, Е. Амариді, Е. Фромма, К. Бодрової, М. Д'яченка, М. Дмитрієва, П. Анохіна, П. Перепелиці, С. Максименка, Ф. Березіна та інших. Також психологічним засадам адаптації особистості були присвячені наукові роботи таких дослідників, як А. Асмолова, А. Бандури, А. Маслова, Г. Олпорта, З. Фройда, К. Роджерса, К. Хорні, Л. Буєвої, Л. Виговського, Л. Зданевич, С. Рубінштейна, Т. Яценко та інших.

Незважаючи на значну кількість досліджень в науковій літературі мало місця приділяється проблемі вивчення психологічних чинників, які мають значний вплив на процес адаптації до професійної діяльності молодих ІТ-фахівців.

**Мета** – теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити психологічні чинники адаптації до професійної діяльності молодих фахівців ІТ-сфери.

Відповідно до мети були визначенні наступні завдання дослідження:

1. Здійснити теоретичний аналіз проблеми адаптації до професійної діяльності молодих фахівців у ІТ-сфері.
2. Провести підбір комплексу психодіагностичних методик та провести емпіричне дослідження для визначення психологічних чинників адаптації до професійної діяльності молодих фахівців ІТ-сфери.
3. Здійснити аналіз та інтерпретацію даних, отриманих в ході дослідження чинників адаптації до професійної діяльності молодих ІТ-фахівців.
4. Розробити тренінг щодо покращення адаптації до професійної діяльності молодих фахівців ІТ-сфери та перевірити його ефективність.

**Об'єкт дослідження** – адаптація до професійної діяльності молодих фахівців ІТ-сфери.

**Предмет дослідження** – психологічні чинники адаптації до професійної діяльності молодих фахівців в ІТ-сфері.

Для реалізації поставлених завдань було застосовано такі **методи дослідження**:

- *теоретичні*: аналіз, класифікація, систематизація, порівняння й узагальнення теоретичних та експериментальних даних з проблеми дослідження;
- *емпіричні*: спостереження, опитування, анкетування.

Емпіричне дослідження виявлення чинників, які впливають на адаптацію до професійної діяльності молодих фахівців у ІТ-сфері, включало в себе наступний комплекс методик психодіагностичного спрямування: опитувальник К. Роджерса та Р. Даймонда «Діагностика соціально-психологічної адаптації»; особистісний опитувальник Г. Айзенка; методика визначення основних мотивів вибору професійної діяльності О. Павлютенкова; методика дослідження професійної ідентичності Азбель; самостійно розроблена анкета.

- *математично-статистичні*: статистична обробка даних і графічна презентація результатів дослідження реалізувалась з використанням комп'ютерної програми «Ексел».

**Наукова новизна отриманих результатів:**

- *розкрито* психологічні чинники адаптації до професійної діяльності молодих фахівців в ІТ-сфері;
- *обґрунтовано та апробовано* тренінгову програму для покращення адаптації до професійної діяльності молодих фахівців ІТ-сфери.

**Практичне значення дослідження** полягає у тому, що матеріали цього дослідження можуть бути застосовані в роботі психологів закладів освіти, практичних психологів, педагогів у корекційно-розвивальній, освітній та консультативній діяльності, а також для розробки різних тренінгових програм.



**Апробація отриманих результатів.** Основні ідеї та результати дослідження були представлені на засіданні випускової кафедри для спеціалізації 053 «Практична психологія» – педагогіки та психології професійної освіти.

**Публікації.** Тези дослідження опубліковані у збірнику тез XI Міжнародної науково-практичної конференції «Психолого-педагогічний супровід професійної підготовки та підвищення кваліфікації фахівців в умовах воєнного стану» (20 травня 2022 р., м. Київ). Київ: ДЗВО «УМО», 2022. 187 с.

**Структура та обсяг кваліфікаційної роботи.** Кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків до розділів, загальних висновків, списку використаних джерел, що налічує 74 найменувань, додатків на 25 сторінках. Основний зміст роботи викладений на 83 сторінках і містить 12 таблиць, 17 рисунків. Загальний обсяг роботи – 134 сторінок.

## **РОЗДІЛ 1**

### **ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ АДАПТАЦІЇ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ МОЛОДИХ ФАХІВЦІВ В ІТ-СФЕРІ**

#### **1.1. Поняття адаптації як психологічного феномену**

На думку дослідниці Н.В. Бакало, поняття «адаптація» не має єдиного загальноприйнятого визначення, тому що є об'єктом міждисциплінарного дослідження та використовується для визначення її різноманітних аспектів – психологічного, біологічного, соціального. Для нього характерним є складний багатокомпонентний зміст, що виявляється у багатозначності цього поняття. Не дивлячись на це, об'єктивно існує декілька головних проявів адаптації та, в залежності від того, якого саме підходу дотримується сам дослідник, поняття «адаптація» буде застосовуватися в одній із наступних категорій: як процес, як стан, як властивість, явище, результат чи як динамічне утворення. Таким чином, оскільки адаптація аналізується із різних сторін, то відповідне зіставлення всіх результатів досліджень є просто недоцільним – в цьому і проявляються труднощі стосовно відповідної розробки унітарної моделі самої адаптації [2, с. 235].

В психологічну науку дефініція «адаптація» (з латин. *adaptatio* – приладжувати, пристосовувати, влаштувати) була введена з дисциплін біологічного профілю. Як науковий термін він був вперше застосований у вивченні фізіології людини дослідником Г. Аутбергом в 1865 році [5, с. 235]. Під цим поняттям дослідник розглядав певний пристосувальний процес чуттєвих органів людини як відповідь на дію певного подразника, що проявлявся в досить адекватному зниженні або підвищенні чутливості. Досить довгий час поняття «адаптація» застосовувалося лише для надання характеристики фізіологічних та біологічних процесів. Для прикладу, саме на цьому була побудована адаптивно-пристосувальна теорія Ч. Дарвіна (адаптація досліджувалася з біологічної позиції) та центрична теорія еволюції Ж.-Б. Ламарка. Пізніше даний термін почали використовувати як до різноманітних сторін життєдіяльності організмів, так і до самої особистості людини (психічний і психофізіологічний рівні) та навіть до певної колективної поведінки (соціально-психологічний та соціальний рівень) [8, с. 142].

В полі природничих наук дослідженням відповідного феномена адаптації займалися такі дослідники як Ч. Дарвін, К. Бернар, Ф. З. Меєрсон, У. Кеннон та інші. Дослідниками А. А. Ухтомським та П. Павловим адаптація розглядалася як цілісна, єдина, інтегративна реакція всього організму, яка спрямована на безпосередню підтримку життєдіяльності в умовах навколишнього середовища, яке постійно та швидко змінюється [13, с. 55].

Дослідник Х. Жунсі, вивчаючи адаптацію із точки зору фізіології та біології, виокремив три головні її особливості, а саме: адаптація має досить активний характер; при адаптації змінюються наявні характеристики індивіда, який адаптується (чи у біологічного виду загалом); даний процес є необхідним для вдалого функціонування всього організму в умовах середовища, що нас оточує. Проте розгляд феномена адаптації тільки штучно біологічно звужує його: «людина є носієм не тільки біологічного, а й соціального, і, отже, сам феномен адаптації повинен в себе включати психологічний, психофізіологічний, соціальний та соціально-психологічний рівні аналізу» [22, с. 266].

Досить часто дослідники, що виокремлювали психічну та психофізіологічну адаптацію (В.В. Кириченко Т.І. Коленіченко, Р. Лазарус, Є. П. Ільїн, Г. Сельє та ін), відмічали, що сам процес адаптації проходить на кількох рівнях. Дані рівні між собою взаємопов'язані і є інтегральною характеристикою загального рівня роботи усіх систем організму, котру в науці прийнято називати функціональним станом всього організму.

Науковець В.В. Кириченко, провівши узагальнення різних наукових позицій, визначав функціональний стан організму як певний інтегральний комплекс деяких характеристик саме тих якостей і функцій людини, які напряду або опосередковано обумовлюють реалізацію діяльності, тобто створюють відповідну можливість для цієї діяльності. Відповідний функціональний стан напряду відтворює відповідні особливості загального процесу адаптації. На

думку дослідника, адаптація є постійним процесом певної взаємодії у системі «людина-середовище», що безпосередньо протікає на таких двох рівнях: соціально-психологічному та фізіологічному. Відповідне порушення збалансованості даної системи призводить до напруги систем адаптації людини, що проявляється у появі тривоги, послабленні відповідної емоційної стійкості, змін відносин міжособистісного характеру [29, с. 56].

Дослідниця Т.І. Коленіченко, здійснивши аналіз різних наукових джерел літератури визначила, що саме психофізіологічна адаптація відповідним чином забезпечує найбільш вагомій зв'язки у існуючій системі «людина-середовище». Визначений вид адаптації відрізняє відповідні пристосувальні процеси людини від цих самих процесів у тварин [31, с. 432].

Аналізуючи психофізіологічну і психологічну адаптацію, потрібно зупинитися на роботі дослідника Ф.Б. Березіна, в якій психічну адаптацію автор визначає, як певний процес встановлення деякої оптимальної відповідності самої особистості та оточуючого середовища в процесі здійснення властивої для людини діяльності, що дає змогу задовольняти більш актуальні потреби, а також реалізовувати безпосередньо пов'язані із ними важливі цілі, забезпечуючи, при цьому, відповідність наявної психічної діяльності та поведінки наявним вимогам середовища [33, с. 159].

Отже, психічна адаптація, крім збереження відповідного психічного гомеостазу, передбачає певну оптимізацію взаємодії на постійній основі індивідуума із оточенням та визначення адекватної відповідності між фізіологічними та психічними характеристиками у формуванні деяких стабільних співвідношень психофізіологічного характеру.

Науковець О. Б. Мельничук, узагальнивши наукові праці, робить висновок, що сама по собі адаптація – це не лише певний процес, а і властивість будь-якої саморегульованої живої системи, що полягає в можливості пристосовуватися до наявних умов оточуючого нас середовища, яке змінюється. Загальний рівень

розвитку даної властивості визначає відповідний інтервал зміни характеру і умов діяльності, в котрій можлива адаптація для певного конкретно визначеного індивіда. Звертаючись безпосередньо до ролі особистості в адаптації, дослідник вважає, що здібності індивіда до адаптації в значній мірі залежать від відповідних психологічних особливостей самої особистості, які визначають відповідну можливість адекватної регуляції функціонального стану всього організму в різних умовах життєдіяльності. Чим значнішими є адаптаційні здібності, тим вищою буде ймовірність нормальної роботи організму та ефективної діяльності зі зростанням інтенсивності впливу відповідних психогенних факторів зовнішнього середовища [37, с. 121].

Сутність поняття адаптації досить тісно співвідносять із стресом, головні розробки концепцій якого виходять із провідних ідей дослідників Р. Сельє та У. Кеннона.

Відомий фізіолог ХХ століття Г. Сельє у середині 50-х років розробив концепцію, у відповідності з якою, адаптація має два наступні компоненти – специфічний і неспецифічний. Так, специфічний компонент – це реакції конкретних систем, органів, біохімічних механізмів, що забезпечують найбільш ефективну роботу всього організму людини у конкретних умовах. Для прикладу, у жителів гірських районів, де загальний вміст кисню у атмосферному повітрі є нижчим рівня моря, відмічається ціла низка особливостей системи крові. Так, зокрема, відмічається підвищена концентрація гемоглобіну (щоб можна було ефективніше вилучати кисень із самого повітря, яке проходить через легені людини). Виникнення пігментації (загару) у людей на шкірі, що знаходяться доволі тривалий час в умовах досить сильної інсоляції (радіації від сонця), – також є прикладом відповідної структурної особливої адаптації, яка дає змогу зменшити ризик відповідних пошкоджень від надлишкової променистої енергії саме тих тканин, які розміщені нижче поверхневих шарів самої шкіри [41, с. 124].

Власне, подібних прикладів можна представити досить багато, і вони є добре відомими вже давно. Специфічні пристосування в організмі людини утворюються завдяки відповідній зміні активності деяких ділянок геному в тих клітинах, від котрих дане пристосування залежить, і це здійснюється протягом доволі значного періоду часу.

Специфічні адаптації поділяються на фенотипічні (індивідуальні), які розвиваються протягом всього онтогенезу кожного індивідуума, та генотипічні чи успадковані. Разом з тим, у фенотипічній адаптації можна виокремити такі два етапи: терміновий та довготривалий.

Головна заслуга Г. Сельє ґрунтується в тому, що він звернув увагу на неспецифічні компоненти адаптації, що проявляються завжди, незалежно від природи певного фактора, який діє. На думку науковця, в організмі здорової людини існує певний механізм, спрямований на боротьбу з несприятливим чинником, вплив якого може призвести до загибелі організму. Цей механізм і одержав назву стрес-реакції, або ж загального адаптаційного синдрому. Відповідні реакції на стресорні впливи, тільки при певних умовах, є патологічними та мають адаптивне значення, і тому були названі дослідником – «загальним адаптаційним синдромом». Під даним поняттям дослідник розуміє комплекс реакцій, які виникають в організмі людини під дією різноманітних факторів, які забезпечують пристосування організму до певних умов [41, с. 125].

В розумінні психолога А.А. Реана, явища особистісного розвитку та адаптації є такими, що взаємно доповнюють одне одного, утворюючи, при цьому, зовсім різні напрямки для відповідної самоактуалізації. Власне, саме особистісні характеристики значною мірою визначають неуспішність або успішність адаптації, а сама по собі адаптація є досить потужним стимулом для безпосереднього розвитку самої особистості [54, с. 180].

Психолог М.А. Березін запропонував концепцію функціональних систем, яка задає основний зміст сьогоденних теоретичних уявлень щодо психічної адаптації, наріжним каменем котрих є уявлення про відповідний феномен «функціональної системи психічної адаптації» [62, с. 422].

Певні особливості соціально-психологічного дискурсу адаптації особистості, її адаптованості соціально-психічного спрямування можна охарактеризувати як відповідний стан взаємних відносин особистості та групи, під час якого особистість без довготривалих внутрішніх та зовнішніх конфліктів продуктивно здійснює власну провідну діяльність. При цьому, задовольняються власні головні соціогенні потреби і у повній мірі даний стан йде безпосередньо назустріч головним рольовим очікуванням, які пред'являються безпосередньо до людини еталонною групою, яка переживає стан вільного вираження та самоствердження власних творчих здібностей.

Головна особливість соціальної адаптації ґрунтується саме на тому, що адаптивним змінам із досягненням визначеного стану переважно піддається не фізичне тіло і його відповідні функції, а, в цілому, система поведінки людини в соціумі. Тобто, адаптацію в суспільстві можна визначити як певний результат та процес встановлення деякої взаємної відносної відповідності між наявними потребами самої особистості та вимогами певного соціального середовища [62, с. 422].

У визначеній вище ситуації дослідниця С.А. Ларіонова виокремлює наступні рівні адаптації: ефективна адаптація – досить високий рівень адаптованості; адаптація неповна, нестійка адаптація – зменшення ступеня адаптованості у деяких соціальних ситуаціях; дезадаптація – відповідне порушення адаптації.

Необхідно відмітити, що у літературі науковці при описі відповідної категорії адаптації, досить часто оперують досить близькими, проте зовсім не аналогічними, а більш вузькими за власним змістом, категоріями понять. До цих

понять можна віднести такі, як життєстійкість, стресостійкість, самоефективність тощо.

В якості одного із досить важливих факторів адаптації особистості, успішності подолання нею стресів науковцями пропонується визначати поняття «копінг-компетентність», що є певним аналогом поняття стресостійкості, яке розглядається як певний результат взаємодії різноманітних компонентів (емоційного, психофізіологічного, вольового, інтелектуального) в аспекті загальної адаптаційної системи. В копінг-компетентності слід виокремлювати такі компоненти, як [50, с. 126]:

- адекватність у відповідному інтерпретуванні та оцінюванні різноманітних параметрів ситуації, як на рівні загальної тенденції, так і стосовно особливих стресорів;

- досить значний перелік копінг-стратегій, а також сформованість навичок щодо вибору найбільш дієвих стратегій поведінки у відповідності до параметрів самої ситуації;

- адекватність сприйняття внутрішніх та зовнішніх ресурсів для відповідного подолання стресу;

- адекватність наявних результатів копінгу, наслідків реалізації дій, їх ефективності, необхідності та можливості корекції.

Дослідниця О.М. Петіна вважає, що одним із досить важливих факторів адаптації особистості є життєстійкість, яка є інтегративною психологічною якістю самої людини, що включає в себе, як певну здатність приймати відповідний виклик долі та внутрішній (інтернальний) локус контролю з прийняттям відповідальності за події, які відбуваються, так і цілеспрямованість дій (залученість) в події, які відбуваються. Деякою мірою властивість життєстійкості можна сформулювати під час виховання особистості, таким чином стимулюючи заповзятливість, самостійність, навчаючи володінню власними



вміннями та емоціями для мобілізації у досить складних життєвих ситуаціях [51, с. 83].

Вчена О.А Резнікова у своїй роботі пов'язує самоефективність із відповідними адаптаційними процесами особистості та визначає її, як деяку упевненість людини в спроможності реалізувати певні дії та досягти необхідного результату [58, с. 131].

Враховуючи актуальність завдань психології та в світлі того, що психологія, як предмет, досліджує психіку людини, головним предметом дослідження адаптації людини є механізми психіки, які наявні в психічних процесах, властивостях та станах адаптації. В даному аспекті, на переконання дослідника С.О. Твердун, адаптація людини є відповідним процесом формування таких способів реагування, що є адекватними наявній дійсності та забезпечують більш оптимальні умови для її існування [62, с. 422].

Теорія відносин, яка являє собою досить складну систему значень і смислів, які формуються під час життєвого досвіду, визначає психічну адаптацію, як певний процес формування, трансформації та корекції досвіду під час переживання людини. Власне процес психічної адаптації є можливим тільки у тому випадку, коли людиною усвідомлюється досвід, який детермінує його відповідні переживання. Лише за цієї умови стає можливим формування нового досвіду.

Головним достовірним критерієм відповідної психічної адаптованості в психологічному аспекті є якість переживань самої людини. Досить точним в даному випадку аргументом може стати ступінь задоволеності (людьми і світом, самим собою), що відтворює міру відповідності індивідуального досвіду людини наявним ситуаціям життя [47, с. 12].

Проводячи узагальнення наявних методологічних та теоретичних уявлень стосовно процесу адаптації в різноманітних галузях науки, психолог С.Т.Посохова виокремлює наступні смислові наповнення дефініції «адаптація»:

адаптація як певна життєдіяльність в наявних умовах існування; адаптація як певне пристосування до досить змінних умов оточуючого середовища; адаптація як певне досягнення стійкості в змінному середовищі. Спираючись на представленні узагальнення, дослідниця зазначає, що адаптація є певним механізмом саморозкриття особистості, що забезпечує трансформацію змін навколишнього середовища у внутрішні умови відповідного створення нових способів взаємодії із самою реальністю та з собою, потрібних для відповідного збереження своєї власної цілісності. Відповідний психологічний зміст особистості, що адаптується визначається наступним: усвідомленням середовища, яке змінюється; рефлексією самого себе в новій картині існуючого середовища; саморегуляцією потенціалу до адаптації, потрібного для перетворення певної взаємодії із навколишнім середовищем та самим собою; перетворенням способів взаємодії із довкіллям; досить вираженою его орієнтацією як певним можливим наслідком посилення необхідності в саморозкритті; зміною відповідного образу Я – як компонента, Я-концепції [9, с. 79].

Розгляд сутності та змісту феномена адаптації призводить до потреби в уточненні сутності понять, похідних від нього, що мають свої власні специфічні предметні області. До них відносять поняття «адаптивності» та «неадаптивності» та «адаптаційних можливостей», «адаптаційних ресурсів», «адаптаційних здібностей», які об'єднуються в категорію «адаптаційного потенціалу».

На переконання дослідниці Т.В. Рогачової, якщо сама адаптивність є певною тенденцією особистості до відтворення та реалізації в діяльності вже існуючих прагнень, спрямованих на здійснення саме цих дій, необхідність котрих була підтверджена попереднім досвідом, то неадаптивність є певним протиріччям між переслідуваним суб'єктом та метою і результатом його значної активності. В усіх випадках слід говорити про різноманітні варіанти адаптації, що є певною шкалою, на одному кінці котрої знаходиться самозбережна

конструктивна поведінка, а на іншому певна саморуйнівна, неконструктивна поведінка [2, с. 335].

Психолог В.І. Розов проводив дослідження особливостей відповідної структурної організації адаптивності в екстремальних умовах. Ним було виявлено, що певною психодинамічною адаптивною властивістю особистості стає активність, а неадаптивною – емоційність. Головне місце в групі адаптивних властивостей займає відповідний показник соціальної активності. В групі ж неадаптивних даний показник зовсім не пов'язаний із жодною із психодинамічних ознак.

Головними структурно-утворюючими ознаками адаптивності в умовах екстремальних є показники індивідної саморегуляції, особистісного самоконтролю, самореалізації, сензитивності, інтелектуальної активності, психодинамічної гнучкості та витривалості, спроможності до досягнення цілі [17, с. 238].

Досить несподіваний погляд на проблему адаптації особистості представлений в монографії дослідника В.А. Петровського «Психологія неадаптивної активності», в якій основний акцент робиться не так на процесі адаптивності особистості, як на її неадаптивності. На категоріальному рівні проведення аналізу «адаптивність-неадаптивність», на думку психолога, можуть бути також розкриті як певні тенденції функціонування цілеспрямованої системи, що визначаються відповідністю-невідповідністю між її результатами і цілями, які досягаються. В цьому випадку адаптивність проявляється у відповідності результатів і цілей її функціонування, а неадаптивність, в свою чергу, – з метою та результатом активності індивіда утворюються досить суперечливі відносини: намір зовсім не збігається із діянням, а задум – із відповідним здійсненням, спонукання до дії – із його відповідним результатом. В даному протиріччі – головним джерело динаміки особистості, є її розвиток та існування [17, с. 239].

Дослідник В.А. Петровський також пояснює, що головні прикмети неадаптивності, чи «адаптивності як неминучості», чи «активно неадаптивні» тенденції, присутні у всіх сферах життя самої людини: у її взаємних відносинах із природою, предметним світом, іншими людьми та самим собою, а також у взаємному проникненні даних сфер. Неадаптивність слугує певним моментом динаміки особистості, що разом з тим, забезпечує її відповідну цілісність [21, с. 212].

При певному уточненні розуміння сутності адаптаційних ресурсів особистості дослідниця С. Єрьоменко визначає, що це – ряд індивідуальних та психологічних характеристик, які визначають загальний ступінь соціально-психологічної адаптованості особистості в соціальних конкретних умовах [21, с. 213].

Наявні адаптаційні ресурси особистості утворюють її певні психологічні особливості (головні фактори соціально-психологічної адаптації): спрямованість особистості (соціальні позитивні установки), ціннісні орієнтації; значний ступінь самоприйняття (відсутність значної різниці між Я-реальним та Я-ідеальним); високий рівень емпатії; досить високий рівень рефлексії; розвинений вольовий контроль над афектом, імпульсами, спонуканнями; доброзичливість; досить високий рівень розвитку адаптивних властивостей інтелекту (високі репрезентаційні здібності, стильові властивості інтелекту), що встановлюються психометричними традиційними методами; ефективність психологічних захистів (відсутність певної стереотипності та неадекватної виразності окремих видів самозахисту); існування почуття гумору, позитивне відношення до парадоксів [26, с. 77].

Не дивлячись на значну кількість визначень феномену адаптації в літературі, об'єктивно існує декілька її головних проявів, з яких слід визначити адаптацію як:

- властивість організму;

– певний процес пристосування до умов навколишнього середовища, яке змінюється, сутність якого полягає у досягненні відповідної одночасної рівноваги (гомеостазу) між організмом і середовищем.

Аналіз літератури дозволяє встановити, що під адаптацією слід розуміти постійний процес активного пристосування індивіда до умов соціального середовища та результат цього процесу.

## **1.2. Специфіка діяльності працівників ІТ-сфери та її вимоги до особистості**

Рівень розвитку сфери інформаційних технологій досить інтенсивний в нашій державі та у світі загалом. Робота в даній сфері відкриває широкі перспективи для реалізації особистості людини. Особливості діяльності в даній сфері створюють низку вимог до наявних та потенційних працівників.

Під інформаційними технологіями розуміється сукупність засобів та прийомів роботи з інформацією. До них відносяться як традиційні технології обміну інформацією (книговидання, бібліотечна справа, звичайні довідкові служби, пошта, телефон, телеграф та ін.), так і сучасні методи, пов'язані з комп'ютеризацією суспільства.

Оскільки вже зараз інформаційні технології діляться на велику кількість напрямків (апаратне забезпечення, програмне забезпечення, телекомунікації тощо), керівникам компаній потрібно дуже обережно підходити до вибору необхідних технологій, ретельно підбираючи фахівців для вирішення тих чи інших завдань, звертати увагу на рекомендації експертів у конкретних галузях інформаційних технологій.

На вітчизняному ІТ-ринку користуються активним попитом такі ІТ-професії [31, с. 432]:

- 1) програміст;

- 2) web-дизайнер;
- 3) менеджер;
- 4) системний адміністратор;
- 5) тестувальник;
- 6) комп'ютерний технік.

Дослідниця Л. Н. Плоткіна стверджує, що при всіх, фактично можливих, індивідуально-особистісних відмінностях, молоді фахівці в області ІТ-сфери мають володіти відповідним набором обов'язкових здібностей, які засновані на певному поєднанні одних або інших характеристик психологічного спрямування, а саме [32, с. 350].

1) Спроможність ретельно продумувати власні професійні дії, їх доцільність та безпеку з огляду на досить високий ризик появи необоротних наслідків професійних помилок (для прикладу, певне псування цінного програмного забезпечення, втрата інформації чи відповідного доступу до інформаційних носіїв тощо), і так само брати на себе певну відповідальність за їхні результати, що заснована на певному поєднанні інтернальності локусу контролю та деяких когнітивних стилів;

2) спроможністю до довготривалої за часом та високою за відповідним рівнем інтелектуальної концентрації роботи, при якій можуть проявлятися різноманітні стани фізіологічного та психоемоційного дискомфорту в результаті низької, монотонної та досить одноманітної фізичної активності, яка, безпосередньо, заснована на поєднанні досить високого рівня інтелектуальних здібностей, збалансованого типу темпераменту та емоційно-вольової саморегуляції;

3) Спроможністю доносити власні думки на мові, яка буде зрозумілою простим колегам-користувачам (що не є фахівцями у області ІТ) під час пояснення для них правил роботи із програмним комп'ютерним обладнанням та відповідними операційними системами, що створені на поєднанні досить

високого рівня самого розвитку соціального інтелекту та головних навичок комунікації;

4) Здатністю емоційно врівноважено реагувати на певні можливі помилки колег та відповідних керівників, які виникають під час їхньої роботи із комп'ютерними офісними програмами, мережами, та в коректній, доступній формі роз'яснювати все, що необхідно їм знати для уникнення схожих помилок в майбутньому, що засновані на відповідному поєднанні високого рівня розвитку емоційного самоконтролю та відповідних навичок комунікації.

Незважаючи на значне різноманіття ІТ-професій, професія програміста в ІТ-галузі є базовою. У основі роботи комп'ютеризованих систем лежить процес програмування. Інформаційні комп'ютерні технології породили лише одну, раніше не існуючу масову спеціальність – програміст. Слід зазначити тенденцію «розмивання» спеціалістів. Наприклад, на українському ринку праці, сьогодні, велика кількість людей, які позиціонують себе як «програмістів», проте знання їх, за великим рахунком, – чиста теорія, ще не застосована на практиці [4, с. 321]. Особливості представників інших комп'ютерних професій зумовлюються, насамперед, освітою та культурою, що сформувалися в рамках спеціальної, професійної освіти. Загалом поняттям «ІТ-спеціаліст» можна позначити працівника сфери інформаційних технологій, який використовує у процесі виконання своїх професійних обов'язків знання та навички програмування.

Професії ІТ-сфери передбачають наявність у фахівців досить різноманітних і глибоких професійних знань, що формують кругозір для вирішення різноманітних спеціалізованих завдань [37, с. 122].

Основою сучасного динамічного бізнесу є інформаційні системи, які активно впроваджуються у всіх галузях підприємництва. Створення на підприємстві інформаційної системи, що дозволяє оцінювати, контролювати та приймати рішення щодо стану підприємства, його ресурсів, функцій та процесів, що відбуваються у підрозділах, забезпечує адміністрацію підприємства

можливістю здійснювати ефективне керівництво, розбудовувати структуру управління підприємством; оперативно реагувати на зміну кон'юнктури ринку. Розробкою та впровадженням таких систем на підприємстві, їх адаптацією до умов діяльності та оперативною адекватною зміною на користь розвитку бізнесу та зростання його ефективності, займається спеціаліст з інформаційних систем [49, с. 200].

Існує така хибна думка щодо працівників ІТ-сфери і полягає в тому, що «фахівець з інформаційних систем» – це спеціаліст широкого профілю. Насправді той, хто будує ІТ-мережу, налаштовує мережеві сервіси, пише програми та проектує веб-сайти – це різні люди з різними навичками та знаннями. На думку дослідника Г. П. Васяновича, у великих містах кожен такий фахівець цінується на вагу золота: компанії вважають за краще тримати в штаті кілька фахівців з інформаційних систем – це збільшує престиж фірми, чітко розподіляє обов'язки і, отже, підвищує якість виконаної роботи [63, с. 220].

Важливим, в даному аспекті, є розподіл фахівців на певні групи. Умовно всіх працівників, зайнятих у цій сфері, можна поділити на такі групи: спеціалісти-розробники; фахівці, зайняті розвитком та підтримкою технологій усередині компанії, а також експерти, що спеціалізуються на впровадженні та підтримці ERP-систем.

Найбільший попит зараз мають фахівці з досвідом впровадження та супроводу ERP-систем (аббревіатура від Enterprise Resource Planning – планування та управління ресурсами підприємства) на підприємстві, які управляють двома відділами – відділом супроводу або впровадження та відділом технічної підтримки. В рамках ІТ-сфери зайняті й інші спеціалісти: спеціаліст служби технічної підтримки (Helpdesk), системний адміністратор, провідний системний адміністратор, ІТ-менеджер, ІТ-директор [69, с. 152].

Спеціалісти служби технічної підтримки (Helpdesk) працюють з UNIX та іншими мережами, серверами, внутрішніми корпоративними ІТ-системами.



Основними обов'язками спеціаліста технічної підтримки є консультації користувачів з питань інформаційних технологій, вирішення проблем користувачів, пов'язаних з експлуатацією офісної техніки, а також початкове адміністрування мережі.

Системний адміністратор переважно займається адмініструванням мережі компанії. Системний адміністратор може працювати як у рамках ІТ-відділу компанії, так і самостійно [32, с. 351].

Багато фірм просувають свої товари та послуги за допомогою веб-сайту. У цих випадках потрібні веб-розробники, веб-дизайнери, SEO-фахівці. Переваги професії: цікава та високооплачувана робота із сучасними комп'ютерними технологіями та технікою.

Обмеження професії: необхідність постійно займатися самоосвітою.

Професія спеціаліста з інформаційних систем належить до двох типів «Людина – Знакова система» та «Людина – Людина», тобто вона пов'язана не тільки з розробкою та впровадженням інформаційних систем на підприємстві, але й їх супроводом, що потребує вміння переконувати, пояснювати, надавати допомогу співробітникам організації у освоєнні програм. Залежно від кваліфікації спеціаліста, дана професія може частково відноситися до типу «Людина – Техніка», тому що вона потребує знань та навичок поводження з технічними пристроями, що застосовуються у сфері інформаційних систем.

В той же час, професія «спеціаліст з інформаційних технологій» належить до класу евристичних, тому що пов'язана з розробкою та створенням нових об'єктів [37, с. 123].

Спеціаліст з інформаційних технологій – це спеціаліст, який бере участь у створенні та експлуатації інформаційних систем, що автоматизують завдання організаційного управління комерційних підприємств та бюджетних установ. Важливо розуміти, що для створення та супроводу інформаційних систем у період експлуатації, потрібні фахівці широкого профілю, які повинні володіти

широким спектром сучасних інформаційних технологій; навичками проектування; програмуванням та супроводу систем; розумінням предметної галузі автоматизованого завдання; організаційного управління діяльністю (обліку, аналізу, планування, контролю, реалізації тощо), а також методами та технологіями проектного управління веденням робіт.

На думку дослідниці О.О. Гурської, для ефективнішого розподілу ресурсів усередині компанії важливо побудувати систему управління портфелем проектів; визначити, наскільки реалізація того чи іншого проекту вписується в стратегію розвитку компанії в цілому; які вигоди кожен проект може принести компанії, а потім розставляти пріоритети їх реалізації [8, с. 114].

Сферою професійної діяльності спеціаліста з інформаційних систем є розробка та супровід інформаційних проектів різного призначення. Об'єктами професійної діяльності спеціаліста з інформаційних технологій є: інформаційний проект; портфель проектів; програмні та мережеві засоби та платформи інфраструктури інформаційних технологій підприємств.

На думку дослідниці О. В. Захарової, основними завданнями спеціаліста з інформаційних систем є: розробка та впровадження передових інформаційних технологій з метою автоматизації управління підприємством у сучасних бізнес-умовах; організація інфраструктури інформаційних технологій підприємства; використання мінімуму ІТ-засобів (ІТ – Information Technologies) для досягнення цілей автоматизації; формування культури корпоративної роботи користувачів [16, с. 104].

Як стверджує дослідник Н. П. Кулеша, фахівець зобов'язаний дотримуватися положень про комерційну таємницю організації та нерозголошення паролів та кодів; правил техніки безпеки та внутрішнього трудового розпорядку організації. Головними якостями спеціаліста з інформаційних технологій є вміння системно мислити; бачити стадії розробки ІТ-проекту; відстежувати тенденції сучасного ринку та вміти застосовувати

найперспективніші та найсучасніші інформаційні технології [32, с. 350].

Фахівець з інформаційних технологій повинен знати [32, с. 351]:

- сучасні мови програмування, операційні середовища, теорію баз даних;
- програмні та мережеві засоби та платформи інфраструктури інформаційних технологій підприємств;

- сучасні засоби моделювання бізнес-процесів;

- будову та функціонування сучасних інформаційних систем;

- сучасні стандарти інформаційної взаємодії систем;

- технології та інструменти для проведення комплексного обстеження підприємства;

- технології міжособистісної та групової комунікації у діловій взаємодії;

- основи трудового законодавства

Фахівець з інформаційних технологій повинен уміти [32, с. 353]:

- моделювати бізнес-процеси;

- освоювати та застосовувати засоби автоматизованого проектування, розробки, тестування та супроводу проектів;

- проводити тестування ПЗ, оцінювати економічну ефективність та якість проектів;

- взаємодіяти із замовником у процесі виконання програмного проекту;

- планувати та координувати роботи з управління ІТ-проектами.

На думку дослідниці Р. В. Паращук, динамічний, інноваційний характер ІТ-галузі часто породжує нові функції фахівців, оволодіння якими швидко стають невід'ємною частиною працівників галузі інформаційних технологій [49, с. 199].

Як зауважує науковець Л. Г. Теремінко, для успішної діяльності фахівця у ІТ-сфері необхідна наявність таких професійно-важливих якостей [63, с. 220]:

- креативність, творче мислення;

- добре розвинена увага (такі її параметри як обсяг, розподіл та

концентрація);

- відмінна пам'ять (особливо словесно-логічна);
- системність та гнучкість мислення, аналітичне мислення;
- спрямованість на результат;
- висока самомотивація на освоєння нових знань;
- організованість;
- висока емоційна стійкість;
- комунікабельність, стресостійкість;
- управлінські навички.

Таким чином, можна зробити неступний висновок з проведеного дослідження: діяльність працівників ІТ-сфери має свої особливості, до яких висуваються значні вимоги через багатогранність професії та конкуренцію на ринку праці. При наборі персоналу та у процесі роботи особлива увага приділяється емоційній стійкості, здатності до самомотивації і саморозвитку, а також здатності до саморегуляції і вмінню адекватно оцінювати рівень своїх знань та навичок.

### **1.3. Психологічні чинники адаптації до діяльності ІТ-фахівців**

Важливим етапом розвитку професіонала є період професійної адаптації, що дає змогу сучасній молоді, а особливо ІТ-фахівцям, перевірити свою власну систему ціннісних орієнтирів та цінностей. Дана система ціннісних орієнтацій зумовлює моральну, особистісну та соціальну позицію у відношенні до виконання власних професійних обов'язків, та у відношенні до процесів у колективі.

На думку дослідника О. Г. Шайди, професійна адаптація ІТ фахівців реалізує цілу низку певних функцій, з поміж яких слід виділити розвивальну, психологічну, культурологічну та стимулюючу [69, с. 56].

На переконання вченої О.О.Шльонської, відповідна психологічна функція періоду професійної адаптації ґрунтується на виробленні деякого діяльнісного біоритму, звички працювати у один той самий час. Стандартні ситуації, звичні умови породжують певний стан подолання різних внутрішніх бар'єрів, оптимальної напруги відповідних духовних сил, створюються певні сприятливі умови для натхненної та захопливої праці [71].

На думку дослідниці Н. В Бакало, розвивальна функція проявляється в змістовному наповненні відповідної інформації (прийомами, методами, формами роботи), з котрими доводиться досить активно працювати. Певна стимулююча функція найбільшою мірою проявляється в усвідомлюваній самостійній роботі молодих спеціалістів ІТ-сфери [2, с. 335].

На переконання вченої Т.О. Галайди, культурологічна функція професійної адаптації проявляється під час творчої самореалізації самої особистості в професійній діяльності, яка спрямована на передачу, засвоєння та створення відповідних культурних цінностей [9, с. 80].

Дослідниця М. В. Гринців, в свою чергу, визначає фізіологічний, біологічний, професійний, інформаційний, комунікативний, соціально-психологічний та особистісний аспекти професійної адаптації особистості [13, с. 55].

Дане різноманіття різних аспектів адаптації науковець А. В. Дацков пояснює саме тим, що людина розглядається як певний сплав властивостей особистості й індивіда. В даному випадку професійна адаптація є єдністю адаптації певного індивіда до наявних фізичних умов робочого середовища (психофізіологічний аспект), адаптації до професійної інформації та професійних завдань (професійний аспект) та адаптації особистості до

соціальних компонентів професійного середовища (соціально-психологічний аспект) [17, с. 238].

Власне, професійна адаптація спеціалістів ІТ-сфери залежить саме від того, наскільки важливими для них є робота, професія, успіх в роботі; які вимоги ставить до самого себе, до власної професійної підготовки, до майбутнього робочого місця; як саме реагує на наявні труднощі та невдачі в професійній діяльності.

Таким чином, специфіка професійної адаптації молодих спеціалістів ІТ-сфери обумовлена загальним характером їх діяльності, а також наявними умовами, в яких вона безпосередньо здійснюється. Досить часто молодий працівник ІТ-сфери, має справу із значним об'ємом самостійної професійної роботи, де йому необхідно засвоїти цінності і норми групи; ввійти в досить складну систему міжособистісних стосунків; зайняти власне місце в житті громадськості та самоствердитися; виявити власні схильності, можливості та інтереси. Отже, враховуючи всі вимоги та виклики до процесу адаптації, можна зазначити, що процес цей процес є досить динамічним. А відповідний успіх, передусім, залежить саме від особистісних та інших психологічних особливостей молодого фахівця ІТ-сфери [17, с. 240].

Професійна адаптація молодої людини безпосередньо залежить від цілої низки важливих факторів. Один із цих факторів – це наявність у відповідного фахівця потрібних внутрішніх передумов: достатнього рівня адаптивності, відповідної підготовленості, мотивації до професійної діяльності, досить чітких уявлень щодо умов та змісту цієї діяльності. Другий фактор – це здійснення процесу адаптації, враховуючи особливості самого фахівця ІТ-сфери, закономірностей, як цього процесу в цілому, так і певного розвитку соціального середовища. Психологічне забезпечення даного процесу, засновується на відповідному прогнозі його особливостей та наданні молодому фахівцю психологічної підтримки, у разі необхідності.

Адекватність уявлень про певний образ майбутньої професійної діяльності безпосередньо сприяє більш вдалій адаптації, та навпаки, певна невідповідність очікувань і уявлень людини саме про дійсні умови його подальшої життєдіяльності робить її невідповідною з психологічної точки зору до зустрічі із досить несподіваними труднощами, до здійснення певного процесу психологічної адаптації. Проте повної адекватності реальності і очікувань у молодого фахівця ІТ-сфери сформувати досить часто не вдається. В більшості молодих працівників їх очікування не збігаються саме із тим, з чим вони безпосередньо зустрічалися в дійсному житті вже після закінчення закладів вищої освіти.

В зв'язку із цим у власній професійній адаптації вони безпосередньо стикаються із значними перешкодами. Саме тому однією із основних проблем підготовки фахівців є формування у нього правильних уявлень про власну професію ще під час навчання, відповідно своїм можливостям та умовам діяльності. Створення відповідного адекватного образу – це головне завдання підготовки у ЗВО [15, с. 7].

Якби молодий спеціаліст не готувався до майбутньої професії, до певного моменту він ще студент, а далі він вже спеціаліст ІТ-сфери. В цей період в нього змінюється все: і прийоми діяльності, і спосіб життя, і характер міжособистісного спілкування. Неповна відповідність наявному образу майбутньої діяльності насправді спричиняє виникнення додаткових навантажень емоційного спрямування.

Успішність відповідної професійної адаптації відіграє досить важливу роль в саморегуляції самої особистості, оскільки це є процес певного подолання зовнішніх і внутрішніх труднощів та перешкод, що створюють відповідні стани стресу, недопущення і подолання котрих потребує особливої підготовки. Вдала адаптація є неможливою без постійного самовиховання та самоосвіти молодого фахівця ІТ-сфери, що передбачає існування в нього навичок вольової готовності

та саморегулювання. Дослідник П.А. Просецький стверджував, що однією із головних труднощів адаптації особистості молодого фахівця є «несформованість саморегулювання діяльності і поведінки, що викликана недостатньою готовністю, слабкістю волі, невмінням самоорганізовуватися, керувати собою, власною поведінкою, невмінням виконати і скласти правильний режим дня, організоване дозвілля та особистий побут» [48, с. 166].

Значною мірою на адаптацію молодого фахівця ІТ-сфери впливають страхи нового, а саме, нової роботи, нових знайомих, нових обов'язків та ролей тощо.

Розглянемо найбільш поширені страхи.

Перший страх – це «я не буду знати, що мені робити» і «від мене будуть вимагати те, чого я не вмію робити». Запрошуючи на роботу молодого фахівця безпосередньо приєднатися до ІТ-команди, будь-яка організація розуміє рівень яких саме завдань працівник спроможний вирішувати (оскільки запрошенню передувало одна чи декілька співбесід), і саме тому завищених очікувань просто не повинно бути. Однак, зазвичай, в компаніях ІТ-сфери ніхто з першого дня роботи не дає молодим фахівцям непосильних завдань, оскільки навантаження має зростати поступово, саме в міру того, як він буде освоюватися на місці роботи. Звичайно ж на початкових етапах рівень продуктивності фахівця може бути низьким, однак керівництво, як правило, має допомагати молодим працівникам, надаючи, так званих, менторів, рекомендовану літературу та відповідні матеріали для навчання, надаючи певний зворотній зв'язок, розробляючи певний план розвитку [37, с. 123].

Наступний страх молодого фахівця – це, «мене не сприйме колектив». В даному випадку, коли мова йде саме про адаптацію в команді ІТ-фахівців, то дуже багато чого залежить від самої молодої людини, а саме, від її навичок комунікації, від її уміння бути досить чесною, від спроможності ескалювати проблеми та саме від того, як вона сприйме критику у власну адресу, від її готовності швидко включатися в роботу та брати відповідальність, від уміння



безпосередньо працювати у команді. Дані навички молодому спеціалістові необхідно в собі розвивати, щоб адаптація в колективі була безболісною.

Ще одним страхом, який значною мірою підсилює стрес – є «я не пройду випробувальний термін». В даному випадку тільки від самого працівника залежить, чи чекати вирішення власної долі із «завмиранням серця» чи все ж взяти у власні руки ініціативу. Страх робити помилки найбільш відомий і про нього говорять постійно, коли мова йде про адаптацію молодих працівників .

Власне процес професійної адаптації молодого фахівця ІТ-сфери в себе включає цілу низку важливих складових [49, с. 199]:

- взаємодія особистості людини із середовищем, соціальна взаємодія (із певними окремими людьми та із соціальними групами), соціально-психологічна взаємодія;

- взаємодія із середовищем матеріально-технічним, взаємодія із природним, екологічним середовищем;

- виникнення конфліктної ситуації, суперечності між середовищем і особистістю;

- поява стану дезадаптації;

- виникнення реактивних станів із захисним характером, захисних реакцій людини;

- здійснення адаптаційної захисної поведінки стосовно зниження чи зняття стану дезадаптації;

- зняття чи зниження суперечності між середовищем і особистістю.

Професійна адаптація фахівця ІТ-сфери зумовлена відповідними обставинами внутрішнього і зовнішнього характеру. Власне зовнішні фактори і обставини, що впливають на сам процес професійної адаптації молодого фахівця ІТ-сфери включають: особливості змісту, цілей, засобів професійної діяльності, технологій; своєрідність соціальних та других умов, в котрих проводиться

професійна діяльність. Внутрішні чинники та обставини професійної адаптації молодого фахівця ІТ-сфери – це відповідний рівень його адаптаційного потенціалу, ступінь адаптивності і розвиненості як якостей організму та особистості, адекватність мотивації професійної адаптації її вимогам.

На думку дослідниці О.Б. Емішянца, в професійній адаптації ІТ-фахівця визначальну, базову роль відіграють такі фактори [63, с. 219]:

- професійно-діяльнісний – адаптація до відповідної професійної діяльності (до її змісту, цілей, технологій, засобів реалізації, інтенсивності та режиму діяльності);

- організаційно-нормативний – адаптація до наявних вимог трудової дисципліни, до організаційних правил та норм та ін.;

- соціально-професійний – адаптація до соціальних та професійно-рольових функцій та відповідного соціально-професійного статусу (програміст, тестувальник, інженер, архітектор тощо);

- соціально-психологічний – адаптація до соціально-психологічних правил, функцій, відносин, цінностей в трудовому колективі підприємства.

Кожен з окреслених факторів професійної адаптації фахівця з інформаційних технологій припускає існування деякого рівня його підготовки, адаптаційного потенціалу. Адаптація до організаційно-нормативних та професійно-діяльнісних обставин проходить, як певний процес оволодіння їх вимогами. Це безпосередньо пов'язано саме із тим, що дані предметні галузі адаптації просто не підлягають корекції і саме тому адаптація до них здійснюється як оволодіння і пристосування ними.

Можна виокремити такі дві стратегії процесу професійної адаптації молодого ІТ-спеціаліста [69, с. 153]:

– конформну, яка відображає відповідні прагнення відповідати наявним нормам конкретного професійного середовища, використовувати вказівки і поради колег і керівників, досягати згоди у міжособистісних відносинах тощо;

– творчу, що проявляється у відповідному прагненні до самостійності, в пошуку більш досконаліших прийомів роботи, раціоналізації організації праці та знарядь тощо.

Під час дослідження вище зазначених джерел, було визначено, що психологічних чинників адаптації ІТ-працівників до діяльності існує досить багато, проте, на нашу думку, найбільший вплив мають емоційні чинники (емоційна стійкість), мотиваційні (визначення основних мотивів вибору професійної діяльності) та психічні процеси особистості.

Однією із головних професійно значимих якостей психіки працівника ІТ-сфери є його емоційна стійкість, що виявляється у тому наскільки наполегливим та терплячим є працівник при виконанні власних задумів, наскільки характерною для нього є саморегуляція та витримка навіть в самих найбільш несприятливих ситуаціях стресового характеру, наскільки він може контролювати себе в умовах емоційних негативних впливів з боку оточуючого середовища.

У словнику А. Ребера під поняттям «стійкий» розуміється певна характеристика індивіда, поведінка якого є відносно послідовною і надійною. Поняття «стабільний», в даному словнику, можна пояснити як певну рису (у теоріях особистості), для якої характерною є відсутність надмірних змін емоцій. У даному випадку, досить часто застосовується уточнююче слово «емоційна» (стабільність) [41, с. 124].

Під поняттям «стійкість» слід розуміти певну здатність протистояти виникаючим труднощам, зберігати віру у ситуаціях фрустрації та постійний (на достатньо високому рівні) настрій. «Стойкість» проявляється під час адаптації у подоланні труднощів. Дана якість проявляється у здібностях зберігати впевненість у самому собі, ефективній саморегуляції, власних можливостях,

здатності працівника ІТ-сфери ефективно працювати, розвиватися, здійснювати самоуправління, адаптуватися [41, с. 125].

Дефініція «емоційна стійкість» діяльності працівника ІТ-сфери визначає синтез якостей та властивостей особистості, які дають змогу самостійно та впевнено у різних емоційних умовах здійснювати власну професійну діяльність.

Управляти та володіти емоційною стійкістю у професійній діяльності – це означає, що в умовах постійних змін умов праці досить швидко орієнтуватися, адаптуватися, знаходити оптимальне рішення у нестандартних складних ситуаціях та зберігати в даному випадку самоконтроль та витримку.

Стійкість вказує на особистісний ресурс людини як високоорганізованої складної системи, його здатності зберігати стабільність і рівновагу станів психіки в постійно змінюваних обставинах життя.

Емоційна стійкість під час адаптації залежить від вміння на свідомому рівні управляти власною діяльністю, створювати більш оптимальніший режим роботи, вміння підтримувати та дозувати психічне навантаження саме на тому рівні, що забезпечує характер діяльності, оптимальну працездатність та успішність її виконання, вміння правильно проводити оцінювання власних сил і здійснювати пошук ресурсів для впевненої поведінки, на свідомому рівні керувати станом емоцій.

У процесі трудової діяльності працівника ІТ-сфери, емоційна стійкість зменшує негативні емоційні впливи, попереджує стрес, сприяє виникненню готовності до дій у критичних ситуаціях. Це один із основних психологічних факторів адаптації, ефективності, надійності та успіху діяльності в екстремальних обставинах професійної діяльності фахівця ІТ-сфери.

Ще одним важливим фактором адаптації працівників ІТ сфери є мотивація його трудової діяльності.

Дослідник Т.О. Галайда під мотивацією праці розуміє: «спонукання до активної трудової діяльності, яке засноване на задоволенні відповідних,

важливих для людини, потреб» [9, с. 79]. Потреба, перед тим, як стати певною спонукальною силою до дії, іншими словами перш ніж почати регулювати поведінку, має бути усвідомлена самою людиною, а мотив є суб'єктивною стороною потреби, тобто внутрішнє спонукання до певної діяльності. Мотив - це прагнення до дії з метою задоволення власних актуальних потреб [9, с. 80].

Американський дослідник Дж. Аткинсон вважає, що сила мотиву безпосередньо залежить від можливості того, що певна дія, потрібна для задоволення даної потреби, виявиться успішною і що підсумком даного задоволення буде винагорода. Чим вищим буде ступінь можливості успіху та чим більшою буде винагорода, тим сильнішим буде й сам мотив й, отже, вищою є ступінь імовірності того, що дана людина стане діяти з ціллю задоволення наявної потреби [8, с. 117].

У вище зазначених наукових роботах існує значна кількість критеріїв, за якими можна класифікувати мотиви: за видом діяльності, змістом, ступенем стійкості тощо.

Дослідник Н.О. Задорожнюк визначив, що у змістовному плані мотивом може бути [23, с. 67]:

- свідомий вибір мети та засобів її досягнення;
- встановлення програми поведінки та її основних етапів;
- раціональне обґрунтування своїх дій;
- оцінювання можливих наслідків діяльності та поведінки;
- самооцінка функціональних можливостей та здібностей.

Дослідник М.П. Бутко провів класифікацію мотивів трудової діяльності за видом діяльності і визначив, що вона включає чотири взаємопов'язані групи.

Першу групу трудових мотивів складають ті мотиви, що пов'язані із обґрунтуванням вибору сфери діяльності та професійною орієнтацією. Сюди науковець відносить [3, с. 102]:

– мотиви стосовно забезпечення важливих для життєдіяльності благ, за допомогою яких людина задовольняє власні першочергові соціальні, фізіологічні та інші потреби;

– мотиви визнання, які виражають свідоме прагнення людини з'єднати власну функціональну активність із деяким видом праці;

– мотиви престижу, які відображають прагнення особистості використовувати власні інтелектуальні та фізичні сили з метою зайняти гідний соціальний статус.

Друга група мотивів визначається приналежністю людини до конкретної соціальної та професійної групи і виражається у прагненні людини керуватися у власній поведінці значущими для всієї групи цінностями, цілями, нормами, традиціями тощо. Наступна, третя група мотивів пов'язана із визнанням та реалізацією таких пропонованих соціальних норм, як патріотичні, моральні, етнокультурні тощо. Четверта група мотивів визначається вибором особистісних й професійних цілей людини. Дані мотиви пов'язані із професійним та соціальним самовизначенням, подоланням соціально- психологічного та статусно-рольового дискомфорту.

Таким чином, можна зробити висновок, що існує значна кількість критеріїв, за якими можна класифікувати мотиви праці і всі вони мають значний вплив на процес адаптації людини.

Також досить вагомим чинником адаптації є психічні процеси особистості. Успішність професійної адаптації молодого фахівця, насамперед, залежить від його особистісних та інших психологічних особливостей. Однією з особливостей виступає рівень та характер самооцінки як складного системного психічного утворення особистості, що є важливим індивідуально-особистісним параметром, який впливає на процес адаптації. Самооцінка особистості за рівнем розвитку може бути високою, середньою та низькою, що характеризує рівень розвитку особистості, а також завищеною. Це залежить від можливості особистості до

рефлексії. Рівень самооцінки особистості впливає переважно на спрямованість її активності, а характер самооцінки – на стабільність та динаміку поведінки та дій особистості, на стиль її взаємодії з навколишнім середовищем, на ступінь впевненості особистості в собі [32, с. 351].

Саморегуляція особистості грає велику роль в успішності професійної адаптації молодого ІТ-спеціаліста. Професійна адаптація молодого фахівця – це перманентний процес подолання внутрішніх та зовнішніх труднощів та перешкод. Це створює стресові стани, подолання та недопущення яких потребує спеціальної підготовленості. Успішна адаптація неможлива без постійної самоосвіти та самовиховання фахівця. Це передбачає наявність у нього навичок саморегулювання та вольової підготовленості. Однією з труднощів адаптації особистості є «несформованість саморегуляції поведінки та діяльності, яка викликана недостатньою підготовленістю, слабкістю волі, невмінням самоорганізовуватися, керувати собою, своєю поведінкою, невмінням скласти та притримуватися правильного режиму дня, організувати особистий побут та дозвілля» [73, с. 145].

Таким чином, було встановлено, що психологічних чинників адаптації працівників до діяльності існує досить багато, проте на нашу думку, найбільший вплив на цей процес мають емоційні чинники (емоційна стійкість), мотиваційні (визначення основних мотивів вибору професійної діяльності) та психічні процеси особистості.

### **Висновки до першого розділу**

Для успішної діяльності спеціаліста з інформаційних технологій необхідна наявність наступних професійно-важливих якостей: креативність, творче мислення; добре розвинена увага (такі його параметри як обсяг, розподіл та

концентрація); відмінна пам'ять (особливо словесно-логічна); системність та гнучкість мислення, аналітичне мислення; спрямованість на результат; висока самомотивація на освоєння нових знань; організованість; висока емоційна стійкість; комунікабельність, стресостійкість; управлінські навички.

Адаптація - це постійний процес активного пристосування індивіда до умов соціального середовища як результат цього процесу [73, с. 146].

Професійна адаптація молодого фахівця безпосередньо залежить від цілої низки факторів. Одним із цих факторів є наявність у відповідного фахівця потрібних внутрішніх передумов: достатнього рівня адаптивності, відповідної підготовленості (професійної та емоційної), мотивації до професійної діяльності, досить чітких уявлень щодо умов та змісту цієї діяльності. Другий фактор – це здійснення процесу адаптації, враховуючи особливості самого фахівця ІТ-сфери, закономірностей як цього процесу в цілому, так і певного розвитку соціального середовища.

Успішність професійної адаптації молодого фахівця насамперед залежить від його особистісних та інших психологічних особливостей. Однією з особливостей виступає рівень та характер самооцінки як складного системного психічного утворення особистості, що є важливим індивідуально-особистісним параметром, який впливає на процес адаптації. Саморегуляція особистості грає винятково велику роль успішності професійної адаптації молодого ІТ-спеціаліста.

Для дослідження психологічних чинників адаптації до професійної діяльності ІТ-спеціалістів, а саме емоційних (емоційна стійкість), мотиваційних (визначення основних мотивів вибору професійної діяльності) психічних процесів особистості (самооцінка і саморегуляція), ми вирішили зупинитися на наступних методиках:

1. Опитувальник К. Роджерса та Р. Даймонда «Діагностика соціально-психологічної адаптації»;



2. Особистісний опитувальник Г.Айзенка;
3. Методика визначення основних мотивів вибору професійної діяльності  
О. Павлютенкова;
4. Методика дослідження професійної ідентичності Азбель;
5. Спеціально розроблена авторська анкета.

## **РОЗДІЛ 2**

### **ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ АДАПТАЦІЇ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ІТ-ФАХІВЦІВ**

#### **2.1. Організація емпіричного дослідження. Опис обраного інструментарію**

Основними етапами емпіричного дослідження є:

1. Підбір та аналіз джерел літератури. На цьому етапі було проведено підбір, аналіз та структурування теоретичного матеріалу стосовно проблематики дослідження, а саме, були проаналізовані та розглянуті наукові дослідження стосовно психологічних чинників адаптації до професійної діяльності ІТ-спеціалістів

2. Побудова моделі дослідження. На цьому етапі було здійснений підбір відповідних психодіагностичних методик та методів. З поміж методів

дослідження застосовані: теоретичні – методи синтезу та аналізу; узагальнення та інтерпретації; емпіричні – методи тестування.

В дослідженні були використано наступні методики: опитувальник К. Роджерса та Р. Даймонда «Діагностика соціально-психологічної адаптації»; особистісний опитувальник Г. Айзенка; методика визначення основних мотивів вибору професії (Е.М. Павлютенко); методика дослідження професійної ідентичності Азбель.

3. Організація та проведення дослідження. На цьому етапі була проведена практична частина дослідження, в якій було детально розплановано та організовано майбутнє дослідження та його проведення на вибірці респондентів – працівників ІТ-сфери, а саме невеликий інструктаж; опитані одержали бланки, в яких було детально описано кожен із методик. Дані бланки не підписувались респондентами у зв'язку із конфіденційністю.

4. Обробка результатів дослідження. На даному етапі була здійснена первинна обробка отриманих даних за кожною із методик, із відповідним подальшим їх компонування; занесення даних до спеціально побудованих таблиць та графічне відображення одержаних результатів.

5. Інтерпретація одержаних результатів та їхнє оформлення. На цьому етапі були структуровані та проінтерпретовані дані за кожною із вибраних методик. Кожний статистично важливий показник інтерпретувався відповідно до описів шкал, що були представлені у методиках.

Вибірку дослідження склали 40 співробітників ІТ-фірми віком 20 – 25 років; 20 жінок та 20 чоловіків. Стаж роботи – від 1 до 5 років.

Для отримання більш детальної інформації про адаптацію молодих працівників розроблено авторську анкету (Додаток А), метою якої було визначення статі, віку та освіти респондентів. Також анкетування було спрямоване на з'ясування особливостей сфери діяльності працівників; складнощів, які виникали впродовж періоду адаптації та їх причин.

Розглянемо комплекс методик емпіричного дослідження.

### **1. Опитувальник К. Роджерса та Р. Даймонда «Діагностика соціально-психологічної адаптації» (Додаток Б).**

Поняття «соціально-психологічна адаптація» характеризує пристосованість певної людини до досить гармонійної життєдіяльності в соціумі, що поєднує в собі потреби відповідати існуючим вимогам суспільства та своїм власним мотивам, потребам, інтересам. Для відповідної соціально-психологічної адаптації характерним є усвідомлення певної потреби особистості у певних поступових змінах існуючих відносин із соціальним середовищем через оволодіння новими способами поведінки, та навіть становлення більш новітніх механізмів пристосування, спрямованих на гармонізацію наявних відносин особистості із навколишнім середовищем. Саме рівень соціально-психологічної адаптації досить тісно є пов'язаним із основними психологічними характеристиками особистості та особливостями її поведінки. Обрана нами шкала соціально-психологічної адаптованості (шкала СПА) була розроблена психологами К. Роджерсом та Р. Даймондом. Відповідна модель існуючих відносин особистості із соціальним оточенням та із собою, була закладена в основу даного інструменту, виходячи із певної концепції особистості як відповідного суб'єкта розвитку, спроможного в повній мірі нести відповідальність за власну поведінку. Під адаптованістю дослідники розуміли узгодженість відповідних вимог, оточуючих людину в соціальному середовищі та власних особистісних характеристик [39].

Проаналізований стан адаптації передбачає справжню реалістичну оцінку себе самого та оточуючої дійсності; власну особисту гнучкість; активність та соціальної компетентності. Частково відповідні критерії адаптованості безпосередньо збігаються із відповідними критеріями зрілості особистості, з яких, вміня поважати інших та почуття власної гідності, відкритість відносин та дійсної практики діяльності; розуміння власних проблем та

відповідне прагнення опанувати себе; впоратися із ними. І навпаки, відповідні дезадаптуючі критерії припускають: повне неприйняття самого себе та інших, існування бар'єрів захисту в осмисленні власного важливого актуального досвіду, розв'язання проблем, певна негнучкість. Дана шкала більшою мірою орієнтована на осіб віком від 14 років та старших.

Надамо опис даної методики. Її основне призначення полягає в діагностуванні комплексу певних психологічних проявів, які напряду супроводжують певний процес соціально-психологічної адаптації, а також її відповідні інтегральні показники, такі як інтернальність, адаптація, прийняття інших, емоційна комфортність, самоприйняття та прагнення до домінування.

Головна сфера використання опитувальника – психологічне консультування, відповідна розробка програм особистісно-корекційного спрямування, основною концептуальною ідеєю котрих є повна зміна наявного негативного відношення до інших людей з метою реалізації потенціалу позитивних якостей соціально-психологічного змісту.

В опитувальнику К. Роджерса та Р. Даймонда розміщено 101 питання-висловлювання про людину, її теперішній спосіб життя – думки, переживання, стиль поведінки, звички. Власне їх завжди можна безпосередньо співвіднести із власним способом життя. Прослухавши чи прочитавши чергове висловлювання представленого опитувальника, опитуваному необхідно прирівняти його до власних улюблених звичок, власного способу життя та оцінити, якою саме мірою даний вислів може бути безпосередньо віднесений саме до нього.

Для того, щоб позначити відповідь у бланку, респонденту необхідно вибрати один із 7 наданих варіантів для оцінок, які пронумеровані цифрами від «0» до «6», де:

- «0» – це не відноситься до мене зовсім;
- «1» – в більшості випадків мені це не властиво;
- «2» – сумніваюся, що саме це можна сказати про мене;

«3» – це до себе не наважуюся віднести;

«4» – це схоже на мене, проте немає ніякої впевненості;

«5» – це схоже на мене;

«6» – це про мене точно.

Обраний варіант відповіді потрібно позначити у бланку для відповідей в комірці, яка відповідає саме порядковому номеру самого висловлювання.

Проведемо опис самих шкал аналізованого опитувальника:

1) Шкала «адаптації» допомагає виявити загальний рівень відповідного пристосування людини до власного існування в соціумі, у відповідності до існуючих там вимог із своїми власними мотивами, потребами та інтересами.

2) Шкала «дезаптації» визначає існуючу незрілість особистості, певні невротичні відхилення, дисгармонійні стани в сфері прийняття рішення, що є результатом неуспішних постійних спроб індивіда досягти цілі чи існування двох цілей, більш рівнозначних.

3) Шкала «брехливості» встановлює існуючий рівень щирості людини під час обстеження. Дані результати за цією шкалою підлягають аналізу першочергово.

4) Шкала «прийняття себе» є результатом відповідної самооцінки індивіда, що встановлює ступінь задоволеності самої особистості власними характеристиками.

5) Шкала «неприйняття себе» встановлює загальний ступінь незадоволеності відповідного індивіда власними рисами.

6) Шкала «прийняття інших» свідчить про відповідний ступінь (рівень) потреби самої особистості у взаємодії, спілкуванні, спільній діяльності.

7) Шкала «неприйняття інших» є протилежною за змістом із попередньо аналізованою шкалою.

8) Шкала «емоційний комфорт» покликана з'ясувати існуючий ступінь впевненості у власному емоційному відношенні до дійсності, оточуючих предметів та явищ.

9) Шкала «емоційний дискомфорт» спрямована на вимірювання певної невизначеності у відношенні емоційного стану (пригніченість, невпевненість, млявість тощо) до соціальної навколишньої дійсності.

10) Шкала «зовнішній контроль» і «внутрішній контроль» визначають відповідну схильність певного індивіда до деякої форми локусу контролю (екстернальність і інтернальність). У випадку, якщо відповідальність за події, що у відбувається у житті особистості, лягають переважно на неї, то відповідні результати самої діяльності пояснюються саме її характером, поведінкою, здібностями. Дана позиція свідчить про існування в певної особи інтернального, внутрішнього контролю. У випадку, коли домінує відповідна схильність приписувати причини того, що безпосередньо відбувається, зовнішнім факторам (довкілля, випадку чи долі), це свідчить про існування в певного індивіда зовнішнього (екстернального) контролю.

11) Шкала «домінування» спрямована на визначення рівня певних прагнень до керівництва у вирішенні завдань, лідерства. Досить часто особистісно значущі завдання можна вирішити із використанням оточуючих.

12) Шкала «підлеглисть» визначає рівень намагання бути підлеглим, виконувати визначенні кимось завдання.

13) Шкала «ескапізм (уникнення певних проблем)» спрямована на визначення рівня уникнення більш проблемних ситуацій, ухиляння від них.

Найбільш репрезентативними характеристиками особистості, які найчастіше диференціюють вибірку, є такі інтегральні показники як «самосприйняття», «адаптація» та «сприйняття інших».

## **2. Особистісний опитувальник Г.Айзенка (Додаток В).**

Дана методика спрямована на визначення темпераменту людини. Особистісний опитувальник Айзенка було опубліковано в 1963 році та адаптовано І.С. Шмельовим. Методика складається із 57 запитань, 24 з яких – запитаннями, які спрямовані на оцінку екстраверсії-інтроверсії, а інші 24 питання спрямовані на визначення нейротизму (стабільності-нестабільності) та останні 9 складають шкалу вірогідності і відвертості результатів дослідження.

Особистісний опитувальник Г. Айзенка (EPI) дає змогу дізнатися про власний темперамент, встановити тип темпераменту, враховуючи екстраверсії та інтроверсії особистості, а також емоційну стійкість. Діагностика самооцінки Г. Айзенком є класичною методикою для встановлення темпераменту та є однією із найбільш важливих в сучасній психологічній науці. Безпосередньо пройшовши тест на темперамент Г. Айзенка, опитувані можуть значно краще пізнати про своє власне «Я». Дана методика допомагає з'ясувати, який саме характер є в людини та яку позицію у власному житті їй зайняти, щоб відчувати гармонію.

Знання темпераменту власних друзів та близьких дає змогу досить комфортно почуватися в трудовому колективі та сім'ї. Так, для прикладу, у певних школах вступник повинен пройти відповідний тест на темперамент. У відповідності до даних тестів в майбутньому формуватимуться класи. Значна кількість роботодавців під час прийому на роботу пропонують також пройти тест на визначення темпераменту, щоб вибрати саме того із претендентів, що досить вдало може вписатися у колектив.

Опитуваним пропонується дати відповідь на 57 запитань. Питання спрямовані на встановлення звичного способу поведінки особистості. Особі потрібно безпосередньо представити типові ситуації і дати найпершу «природну» відповідь, що спаде їй на думку. У тому випадку, коли респондент погоджується із даними твердженням, йому необхідно поставити біля номеру із питанням знак + (так), а якщо ні, то знак – (ні).

Під час проведення аналізу результатів дослідження потрібно

додержуватися певних орієнтирів.

Екстраверсія – інтроверсія: якщо більше 19 балів - це яскравий екстраверт, більше 15 – екстраверт, більше 12 – значна схильність до екстраверсії, 12 – середнє значення, менше 12 – схильність до інтроверсії, менше 9 – інтроверт, менше 5 – глибокий інтроверт.

Нейротизм: більше 19 – дуже високий рівень нейротизму, більше 13 – високий рівень нейротизму, 9 – 13 – середнє значення, менше 9 – низький рівень нейротизму.

Далі здійснимо опис шкал методики.

1) Екстраверсія – інтроверсія. Описуючи людину типового екстраверта – Г. Айзенк зазначає його певну товариську та зверненість самого індивіда назовні, необхідність контактів, досить широке коло знайомств. Така особа діє під впливом певного моменту, а також може бути запальною, імпульсивною, безтурботною, добродушною, оптимістичною та веселою. Значну перевагу віддає дії і руху, має певну тенденцію до стану агресивності. Емоції та почуття не мають ніякого суворого контролю, схильна до досить ризикованих вчинків. На неї не завжди можна покластись. Власне, типовий інтроверт – це сором'язлива, спокійна, інтровертивна людина, що є схильною до проведення самоаналізу. Віддалена та стримана від усіх, крім власних друзів, які є близькими. Обмірковує та планує власні дії заздалегідь, зовсім не довіряє досить раптовим спонуканням, серйозно відноситься до прийняття певних рішень, любить, щоб у всьому був порядок. Має контроль над власними почуттями, її досить важко вивести із себе. Високо цінує моральні норми та має деяку песимістичність.

2) Нейротизм. Дана шкала описує емоційну нестійкість чи стійкість (емоційна нестабільність чи стабільність). Нейротизм, за певними даними [46], безпосередньо пов'язаний із відповідними показниками лабільності нервової системи. Власне, емоційна стійкість – характеристика, яка виражає певне збереження організованої поведінки, ситуативної цілеспрямованості у стресових



і традиційних ситуаціях. Для таких осіб характерною є зрілість, хороша адаптація, відсутність значного занепокоєння, напруженості, а також значна схильність до комунікабельності та лідерства. Нейротизм відповідним чином проявляється у високій нервовості, поганій адаптації, нестійкості, схильності до досить швидкої зміни відповідних настроїв (лабільності), занепокоєння та почутті провини, стурбованості, реакціях депресивного характеру, неуважності, нестійкості у стресових ситуаціях. Значною мірою для людей з нейротизмом характерною є імпульсивність, емоційність, мінливість інтересів, нерівність в контактах із певними людьми, невпевненість в самому собі, виражена вразливість, чутливість, схильність до значної дратівливості.

Особистість з нейротизмом характеризується неадекватно сильними реакціями стосовно стимулів, які їх відповідним чином викликають. У людей із досить високими показниками за відповідною шкалою нейротизму у стресових несприятливих ситуаціях може навіть розвинутися невроз.

Для встановлення темпераменту за аналізованою методикою застосовується коло Айзенка (рис. 2.1.1).



Рис. 2.1.1. Коло Айзенка

Пояснення до кола Айзенка:

- сангвінік = стабільний + екстравертований;
- флегматик = стабільний + інтровертований;
- меланхолік = нестабільний + інтровертований;
- холерик = нестабільний + екстравертований.

Аналіз отриманих результатів за шкалами нейротизму та екстраверсії проводиться з використанням системи координат. Інтерпретація одержаних результатів здійснюється із урахуванням психологічних характеристик самої особистості, відповідних тому чи другому квадрату координатної моделі із урахуванням відповідного ступеня враженості властивостей індивідуально-психологічного спрямування та рівня достовірності одержаних результатів.

Використовуючи отримані дані із основ фізіології нервової вищої діяльності, дослідник Г. Айзенк висловив гіпотезу стосовно того, що слабкий і сильний типи, за Павловим, є досить близькими до інтровертованого та

екстравертованого типу особистості. Природа екстраверсії та інтроверсії вбачається у певних вроджених властивостях центральної нервової системи, що забезпечують певну врівноваженість процесів гальмування і збудження.

Отже, застосовуючи ці обстеження за відповідними шкалами інтроверсії, екстраверсії і нейротизму, можна безпосередньо вивести і самі показники темпераменту людини за Павловим, який описав 4 їх типи:

1) Сангвінік (за головними властивостями центральної нервової системи характеризується як досить врівноважений, сильний, рухливий), холерик (рухливий, нерівноважений), флегматик (врівноважений, сильний, інертний), меланхолік (нерівноважений, слабкий, інертний); «чистий» сангвінік (низький нейротизм та досить висока екстраверсія) досить швидко пристосовується до нових для себе умов та швидко сходиться із оточуючими людьми, товариський. Почуття досить легко виникають та змінюються, емоційні переживання часто неглибокі. Міміка рухлива, багата, виразна. Сангвінік досить непосидючий, вимагає щоразу нових вражень, недостатньо регулює власні імпульси та не вміє суворо додержуватися виробленого розпорядку, системи в роботі, життя. Враховуючи це, така людина не може вдало виконувати справу, яка потребує рівної витрати сил, методичної та тривалої напруги, стійкості, уваги, посидючості, терпіння. За деякої відсутності більш важливих цілей, творчої діяльності, глибоких думок виробляються непостійність та поверховість.

2) Холерик (високий нейротизм та висока екстраверсія) відрізняється більш підвищеною збудливістю, уривчастими діями. Цим людям властивою є стрімкість та різкість рухів, імпульсивність, сила, яскрава емоційна вираженість переживань. В результаті нерівноваженості, захопившись певною справою, такі особи схильні діяти щосили, виснажуючись більше, ніж потрібно. Маючи певні суспільні інтереси, саме темперамент проявляється в енергійності, ініціативності та принциповості. Холеричний темперамент, за відсутності духовного життя, досить часто проявляється в запальності, ефективності, дратівливості,

нестриманості, нездатності до самоконтролю при обставинах, пов'язаних з емоціями.

3) Флегматик (високий нейротизм і висока інтроверсія) характеризується порівняно нижчим рівнем поведінкової активності, форми котрої виробляються досить повільно, проте є стійкими. Відзначається спокоем і повільністю у власних діях, мовленні та міміці, сталості, рівності, настроїв і глибині почуттів. Завзятий і наполегливий, «трудівник життя», люди з таким типом темпераменту рідко виходять із себе, зовсім не схильні до афектів, розраховують власні сили, доводять почату справу до завершення, в міру товариські, зовсім не люблять даремно про щось говорити. Флегматики економлять власні сили, не витрачаючи їх марно. В залежності від умов у одних випадках флегматик здатен характеризуватись такими «позитивними» рисами як глибиною думок, витримкою, обґрунтованістю, сталістю, тощо, а в інших – млявістю, байдужістю до навколишнього світу, лінню, слабкістю та бідністю емоцій, схильністю до відповідного виконання одних тільки звичних дій.

4) Меланхолік (високий нейротизм та висока інтроверсія). В даного типу характеру реакція доволі часто зовсім не відповідає силі самого подразника, є стійкість і глибина почуттів при досить слабкому їхньому вираженні. Таким людям досить важко довго на чомусь одному зосереджувати власну увагу. Сильні дії досить часто викликають в цих особах довготривалу реакцію гальмування (руки опускаються).

Цьому типу темпераменту властиві приглушеність і стриманість мови та моторики, боязкість, сором'язливість, нерішучість. Зазвичай меланхолік – це людина змістовна, глибока, може бути хорошим працівником, вдало справлятися із завданнями в житті. За досить несприятливих умов такі люди можуть стати замкнутими, боязкими, тривожними, ранимими, схильними до внутрішніх важких переживань.

### **3. Методика визначення основних мотивів вибору професії (Е.М. Павлютенко) (Додаток Г).**

Дана методика дає можливість встановити роль тих чи інших мотивів під час відповідного вибору професії респондентами. Опитуваним надається бланк, в якому знаходиться 18 питань про їх професію, які визначають дев'ять груп мотивів.

Для встановлення головних мотивів вибору професії потрібно провести підрахунок суми із кожної окремо взятої групи мотивів. Відповідні групи мотивів, які мають фактично максимальну кількість балів, є головними у виборі професії самим випробувачем.

До основних груп мотивів, які визначаються за цією методикою, належать наступні:

1) Соціальні (питання один та два) – бажання власною працею сприяти прогресу суспільства, соціальна направленість на вищі загальнолюдські потреби і цілі.

2) Моральні (питання три та чотири) – прагнення до певного вдосконалення духовного світу, власних моральних вподобань, розвитку моральних якостей.

3) Естетичні (питання п'ять та шість) – прагнення до відповідної естетики праці, її гармонії, сприйняття прекрасного, одержання відчуття радості від своєї діяльності.

4) Пізнавальні (питання 7 та 8) – прагнення до відповідного оволодіння спеціальними знаннями, пізнання самого змісту конкретної праці.

5) Творчі (питання 9 та 10) – прагнення бути в роботі оригінальним, схильність до наукових відкриттів, одержання можливостей для творчості. Пов'язані із утриманням праці (питання 11 та 12) – чіткі знання про сам процес праці, спрямованість на фізичну і розумову працю.

6) Матеріальні (питання 13 та 14) – прагнення одержувати певні блага.

7) Престижні (питання 15 та 16) - прагнення до професій, що цінуються з поміж знайомих, що дають змогу досягти високого положення в соціумі, забезпечують досить швидке просування по службі.

8) Утилітарні (питання 17 і 18) – прагнення управляти людьми, робота в місті, легкість і чистота праці, орієнтація на ЗВО.

#### **4. Методика дослідження професійної ідентичності Азбель (Додаток Д).**

Опитувальник має у своєму складі 20 суджень, по кожному з котрих можливі чотири варіанти відповідей, таких як: a, b, c, d. Опитуваному необхідно уважно прочитати їх та обрати саме такий варіант, що найбільш повно висловлює його думку. Можливим є те, що певні варіанти відповідей безпосередньо будуть здаватися рівноцінними, однак, потрібно обрати саме такий, який найбільшою мірою відповідатиме саме думці опитуваного.

Методика складається із таких шкал:

- невизначена ідентичність;
- нав'язана ідентичність,
- мораторій,
- сформована ідентичність.

Визначимо особливості інтерпретації отриманих даних за шкалами:

1) Невизначений стан професійної ідентичності. Даний стан є характерним для респондентів, що не мають досить міцних професійних планів та цілей та, при цьому, зовсім не намагаються їх відповідним чином сформулювати, вибудувати відповідні варіанти власного професійного розвитку. Найчастіше даний статус мають особи, що просто не хочуть, чи просто не мають часу проявляти відповідний активний інтерес до власного професійного майбутнього. Даний статус може бути в людей, що звикли жити, враховуючи тільки поточні бажання і, які в недостатній мірі усвідомлюють важливість відповідного вибору професії.

2) Сформована професійна ідентичність. Дані особи характеризуються тим, що готові зробити власний усвідомлений вибір майбутнього професійного розвитку або вже його зробили. В них присутня впевненість в правильності прийнятого рішення стосовно їхнього професійного майбутнього. Даний статус мають молоді люди, що пройшли безпосередньо через «кризу вибору», а також ті, що самостійно сформували систему знань про себе самих та про власні професійні цінності, життєві переконання та цілі. Вони здатні усвідомлено вибудовувати власне життя, тому що визначились, чого саме прагнуть досягти.

3) Мораторій (криза вибору). Даний стан є характерним для осіб, які проводять дослідження альтернативних варіантів власного професійного розвитку та намагаються активно вийти із даного стану, прийнявши відповідне осмислене рішення стосовно власного майбутнього. Дані молоді люди думають про можливі варіанти власного професійного розвитку, на себе приміряють різні професійні ролі, намагаються якомога більше дізнатися відносно різних спеціальностей та відповідних шляхів їх одержання. На даній стадії досить часто складаються досить нестійкі відносини із друзями: взаєморозуміння в повній мірі може досить швидко змінюватися відповідним нерозумінням, і навпаки. Зазвичай, переважна більшість людей після виникнення «кризи вибору», переходять до певного стану сформованої ідентичності і вже рідше вдаються до нав'язаної ідентичності.

4) Нав'язана професійна ідентичність. Даний стан є характерним для людей, які обрали власний професійний шлях, проте зробили це не шляхом відповідних самостійних роздумів, а прислухаючись до думки людей-авторитетів: друзів чи батьків. На певний час, це, досить часто, забезпечує відповідний стан комфорту, даючи змогу уникнути переживань стосовно свого власного майбутнього. Проте, немає жодної гарантії того, що обрана таким чином професія буде відповідати здібностям та інтересам самої людини. Можливим є й те, що в майбутньому це призведе до певних розчарувань у вже зробленому виборі.

## 2.2. Аналіз та інтерпретація результатів дослідження

Для з'ясування інформації про вибірку, на першому етапі дослідження було проведено анкетування за допомогою авторської анкети. У запитанні стосовно освіти, відповіді респондентів розділились наступним чином: 45 % мають вищу освіту, 30 % дві вищі освіти, а 25 % – незакінчену вищу. Стосовно сфери діяльності, то в опитуванні брали участь: 20 % – програмісти, 10 % – веб-дизайнери, 20 % – тестувальники, 35 % – менеджери, 15 % – системні адміністратори.

На запитання «Що є найбільш складним впродовж періоду адаптації?» відповіді респондентів розділилися наступним чином: для 30 % найбільш складним виявилось виконання професійних обов'язків, 55 % – робоче навантаження, 75 % – пристосування до умов праці, 60 % – входження в колектив, 45 % – перехід на нове місце роботи, 50 % – рішення одночасно декількох рівнозначних завдань, 70 % – надлишок інформації, яка вимагає запам'ятовування, але заважає вибрати необхідну інформацію для ефективного впливу на нову ситуацію.

На запитання «На Вашу думку, з чим були пов'язані труднощі в період адаптації? відповіді респондентів розділилися так: 60 % вважають причиною – великий потік нової інформації, 45 % – незрозумілі задачі і обов'язки, 60 % – нестачу організаційного досвіду; 50 % – складнощі, пов'язані з характером роботи, 80 % – нестача навичок з комунікації; 20 % – недоброчливе ставлення з боку колег, 40 % – відсутність аналізу помилок в роботі, 60 % – умовами праці.

На запитання «Визначте критерії, що найбільше допомагають у період адаптації», працівники ІТ-сфери відповіли наступним чином: 70 % вважають, що допомога наставника, 40 % – підтримка керівника організації, 85 % – підтримка колективу, 70 % – прагнення бути хорошим фахівцем; 80% –



психологічні якості (комунікабельність, саморегуляція, адекватна самооцінка); 65% – самомотивація, 90 % – проведення тренінгів.

На запитання «Як Ви вважаєте, чи адаптувалися Ви на своєму робочому місці?» 20 % респондентів відповіли – «так» ; 40% – «не зовсім», а 40 % – «ні, не адаптувався».

На наступному етапі дослідження було використано опитувальник К.Роджерса та Р. Даймонда. Узагальнені результати за шкалою адаптивності представлено в таблиці 2.2.1 та на рис. 2.2.2.

Таблиця 2.2.1.

Показник адаптації і дезадаптації за методикою К. Роджерса – Р. Даймонда

Результати					
Досить низькі		В нормі		Високі	
Кількість працівників	%, опитаних	Кількість працівників	%, опитаних	Кількість працівників	%, опитаних
26	65 %	8	20 %	6	15 %

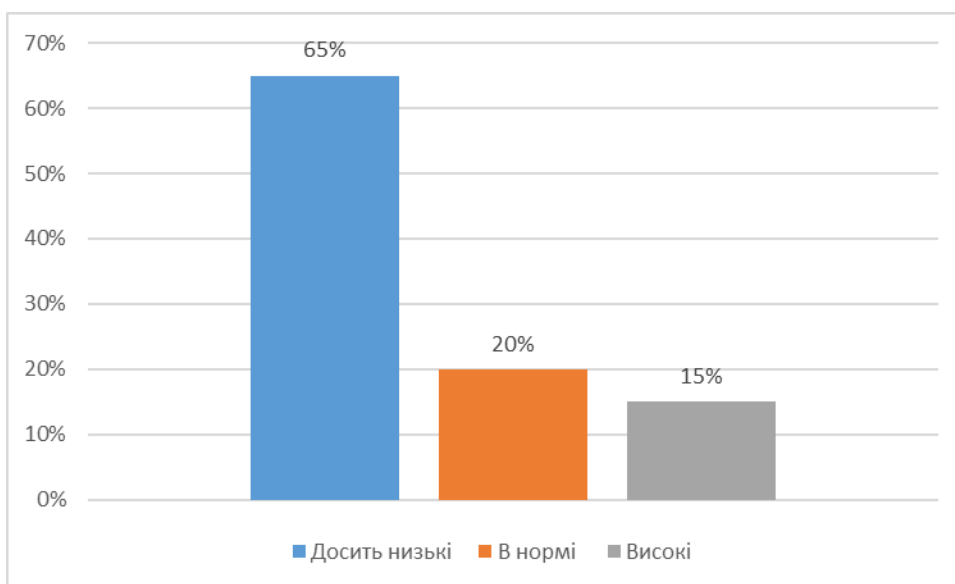


Рис. 2.2.2. Динаміка рівнів адаптивності працівників ІТ-сфери

Згідно результатів проведеного дослідження, рівень адаптивності в нормі і вище серед працівників, що взяли безпосередню участь в опитуванні, складає 35 % (14 респондентів). При цьому 15 % (6 респондентів) працівників ІТ-сфери

продемонстрували високий рівень власних адаптивних можливостей, 20 % (8 респондентів) – в межах норми. У переважної більшості працівників, а саме, в 65 % (26 респондентів) виявлено досить низький рівень адаптованості (див. табл. 2.2). Переважна більшість респондентів виявляє низький рівень соціалізації та почуває себе досить невпевнено під час спілкування з іншими людьми.

Отримані узагальнені результати за шкалою прийняття-неприйняття себе представлено в таблиці 2.2.2 та на рис. 2.2.3.

Таблиця 2.2.2.

Показник прийняття-неприйняття себе за методики К. Роджерса – Р. Даймонда

Результати					
Досить низькі		В нормі		Високі	
Кількість працівників	%, опитаних	Кількість працівників	%, опитаних	Кількість працівників	%, опитаних
30	75 %	7	18 %	3	7 %

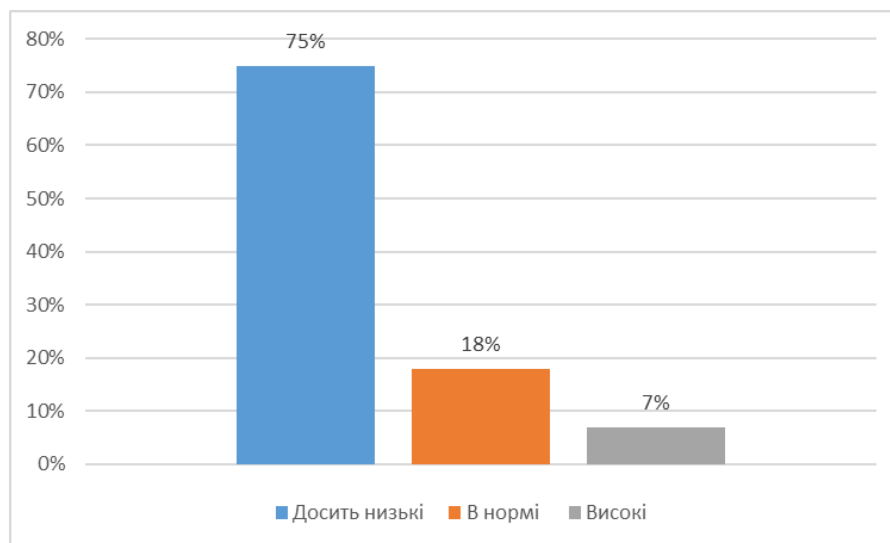


Рис. 2.2.3. Динаміка рівнів прийняття-неприйняття себе працівниками ІТ-сфери

Згідно результатів проведеного дослідження, показник прийняття себе на рівні норми та вище норми продемонстрували лише 25% (10 респондентів). При цьому в 7% (3 респондентів) був зафіксований високий рівень сприйняття самого себе, а в нормі – у 18 % (7 респондентів); натомість, із низькою самооцінкою

було виявлено 75 % (30 респондентів). Отже, переважна більшість опитаних працівників ІТ-сфери не оцінюють себе високо, що є характерною рисою поганої адаптації на підприємстві.

Отримані узагальнені результати за шкалою прийняття-неприйняття інших, що представлено в таблиці 2.2.3 та на рис. 2.2.4.

Таблиця 2.2.3.

Показник прийняття-неприйняття інших за методикою К. Роджерса – Р.

Даймонда

Результати					
Досить низькі		В нормі		Високі	
Кількість працівників	%, опитаних	Кількість працівників	%, опитаних	Кількість працівників	%, опитаних
28	70%	7	17 %	5	13 %

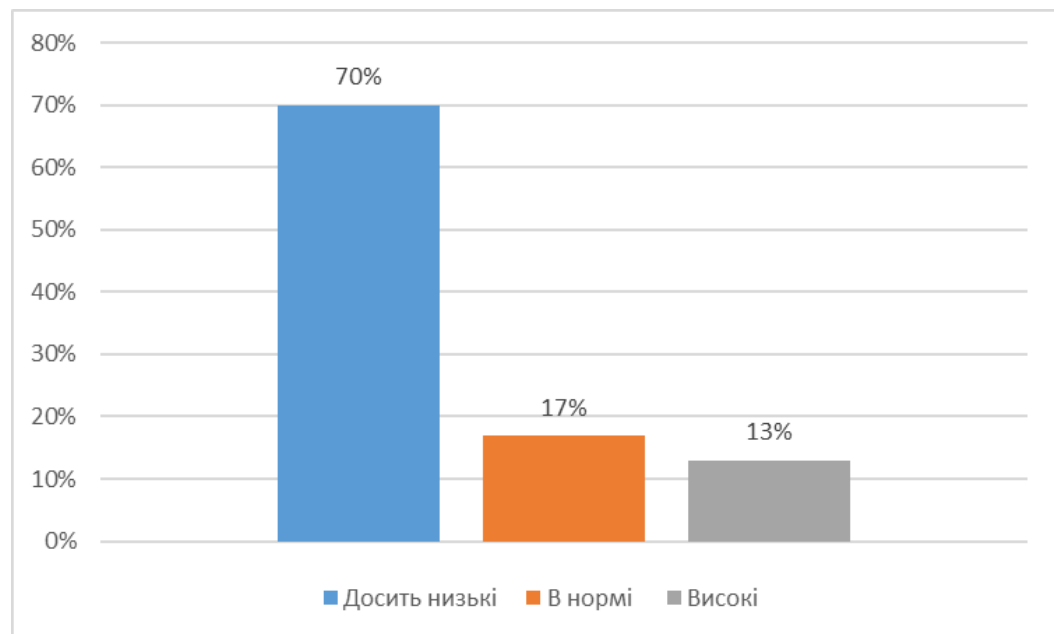


Рис. 2.2.4. Динаміка рівнів прийняття-неприйняття інших працівниками ІТ-сфери

Таким чином, загальний рівень прийняття інших склав – 30 % (12 респондентів), з яких високий рівень був зафіксований у 13% (5 респондентів), а в нормі – в 17 % (5 респондентів). Натомість, було зафіксовано 70 % (28 респондентів), яким притаманно неприйняття інших. Зважаючи на те, що молоді

працівники тільки розпочинають трудову діяльність, сприйняття ними інших працівників є важливою складовою успішної адаптації на робочому місці.

Одержані узагальнені результати за шкалою емоційного комфорту-дискомфарту представлено в таблиці 2.2.4 та на рис. 2.2.5.

Таблиця 2.2.4.

Показник емоційного комфорту-дискомфарту відповідно методики К. Роджерса – Р. Даймонда

Результати					
Досить низькі		В нормі		Високі	
Кількість працівників	%, опитаних	Кількість працівників	%, опитаних	Кількість працівників	%, опитаних
30	75 %	6	15 %	4	10%

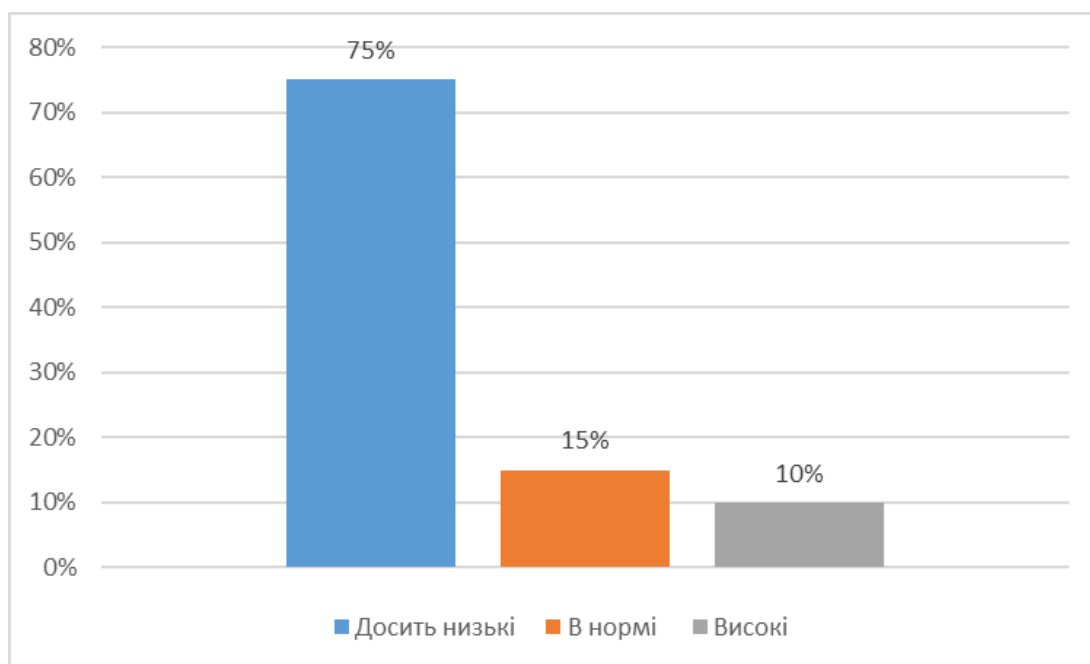


Рис. 2.2.5. Динаміка рівнів емоційного комфорту-дискомфарту працівників ІТ-сфери

Таким чином, на рівні норми даний показник виявлений лише у 15 % (6) респондентів, а на високому – у 10 % (4 респондентів). Натомість, низький рівень, тобто дискомфорт на робочому місці, відчувають 75% (30 респондентів) досліджуваних. Очевидним є факт, що переважна частина працівників під час

виконання своїх обов'язків перебуває під впливом факторів, як можуть створювати певні стресові ситуації, що, власне, досить негативно позначається на емоційній сфері працівників. Переважна більшість опитаних відчуває невпевненість, неспокій, незручність. Деякі респонденти бояться вільно висловлювати свої почуття під час робочого процесу, через це мають відчуття невдоволення. Переважна більшість працівників відчувають емоційний дискомфорт – стан, що порушує нормальну діяльність. Це страх, тривога, неспокій, невпевненість у собі, пригніченість, надмірне занепокоєння, похмурі думки.

Одержані узагальнені результати за шкалою інтернальності представлено в таблиці 2.2.5 та на рис. 2.2.6.

Таблиця 2.2.5

Показник інтернальності відповідно до методики К. Роджерса – Р. Даймонда

Результати					
Досить низькі		В нормі		Високі	
Кількість працівників	%, опитаних	Кількість працівників	%, опитаних	Кількість працівників	%, опитаних
6	15 %	5	12%	29	73%

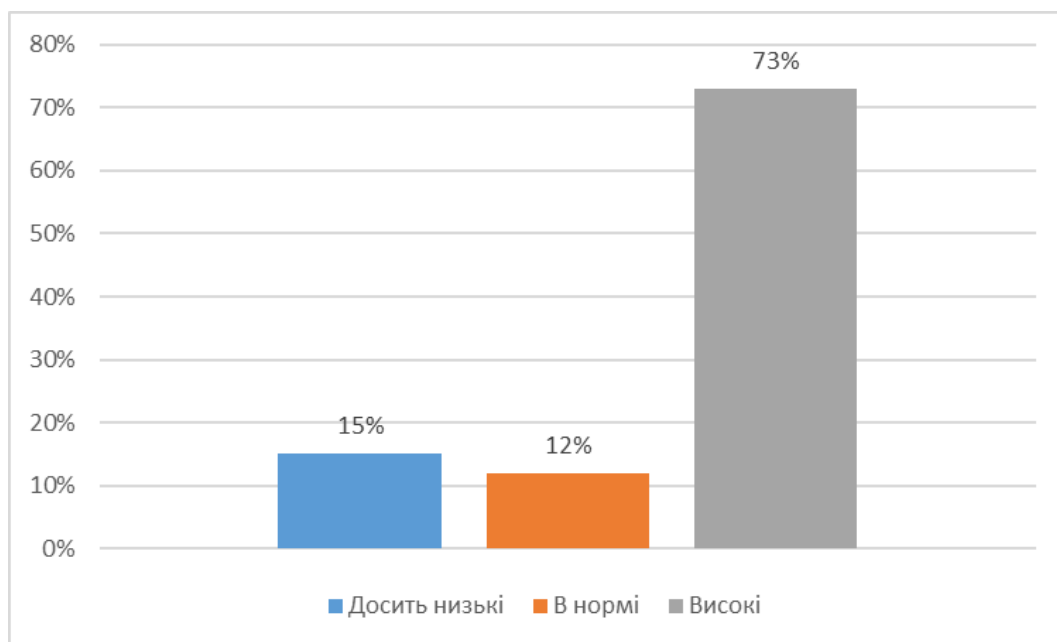


Рис. 2.2.6. Динаміка рівнів інтернальності працівників ІТ-сфери

Даний показник визначає рівень схильності до зовнішнього та внутрішнього контролю. Як показало проведене дослідження, в переважній більшості працівників ІТ-сфери цей показник є високим та складає 73 % (29 респондентів). Низькі показники були зафіксовані в 15 % (6 респондентів) респондентів, а нормальні тільки в 12 % (5 респондентів). Люди, схильні до внутрішнього контролю (інтерналі), зазвичай, вірять у те, що доля у їх руках, і вони нею управляють. Навіть після низки невдач вони не знижують рівень своїх очікувань і утримують відчуття контролю над навколишнім середовищем, навіть якщо їхня поведінка кілька разів залишається ненагородженою. Люди, схильні до зовнішнього контролю (екстернали), упевнені, що їхня доля залежить від випадку чи удачі. У разі досягнення успіху або зіткнення з невдачею, вони схильні думати, що це лише справа випадку, збіг обставин. Завищений рівень зовнішнього контролю призводить до апатії та розпачу, оскільки людина впевнена, що не має жодної влади над власним життям. Високий рівень внутрішнього контролю означає, що людина бере на себе відповідальність за все, що відбувається в її житті (невдачі в особистому житті, смерть близьких, витівки дітей).

Отримані узагальнені результати за шкалою домінування представлено в таблиці 2.2.6 та на рис. 2.2.7.

Таблиця 2.2.6.

Показник домінування відповідно до методики К. Роджерса – Р. Даймонда

Результати					
Досить низькі		В нормі		Високі	
Кількість працівників	%, опитаних	Кількість працівників	%, опитаних	Кількість працівників	%, опитаних
31	78 %	6	15%	3	7 %

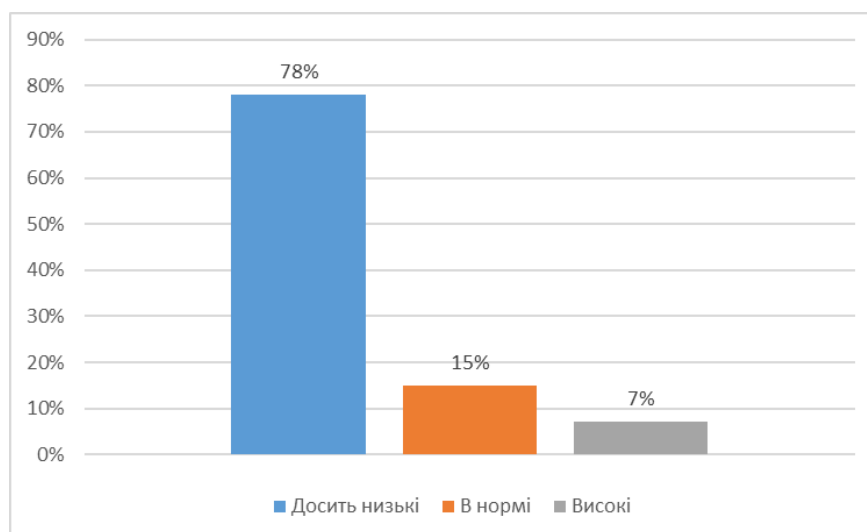


Рис. 2.2.7 Динаміка рівнів домінування працівників ІТ-сфери

Таким чином в 78 % (31 респондент) опитаних переважає низький рівень схильності до домінування, в 15% (6 респондентів) – середній рівень і в 7 % (3 респондента) – високий рівень. Отже, переважна більшість опитаних не прагнуть тримати своє оточення під контролем і постійно впливати на нього, не намагаються наказувати, забороняти. Таким людям комфортно бути залежними від інших, вони повністю покладаються на чужу думку. Намагаються залишатися в тіні і слідувати вказівкам керівника без будь-яких заперечень.

За шкалою щирості всі опитані надавали щирі відповіді.

На наступному етапі дослідження було застосовано особистісний опитувальник Г.Айзенка. Отримані узагальнені результати за шкалою екстраверсія-інтроверсія представлено в таблиці 2.2.7.

Таблиця 2.2.7

Результати за шкалою екстраверсія-інтроверсія

Рівні											
0-2 - вкрай виражена інтроверсія		3-7 - виражена інтроверсія		8-11 - помірною інтроверсія		12-15 - помірною екстраверсія		16-18 - виражена екстраверсія		19-24 - вкрай виражена екстраверсія	
Осіб	%	Осіб	%	Осіб	%	Осіб	%	Осіб	%	Осіб	%
-	-	2	5%	7	18%	9	22%	14	35%	8	20%

Отримані результати за шкалою екстраверсія-інтроверсія свідчать, що вкрай виражена інтроверсія не притаманна жодному опитуваному, виражена інтроверсія характерна для 2 (5% респондентів), помірною інтроверсія присутня в 7 (18% респондентів), помірною екстраверсія була відмічена в 9 (22% респондентів), виражена екстраверсія в 14 (35% респондентів) і вкрай виражена екстраверсія характерно для 8 (20% респондентів) ІТ-компаній. Графічно отримані результати представлено на рисунку 2.2.8.

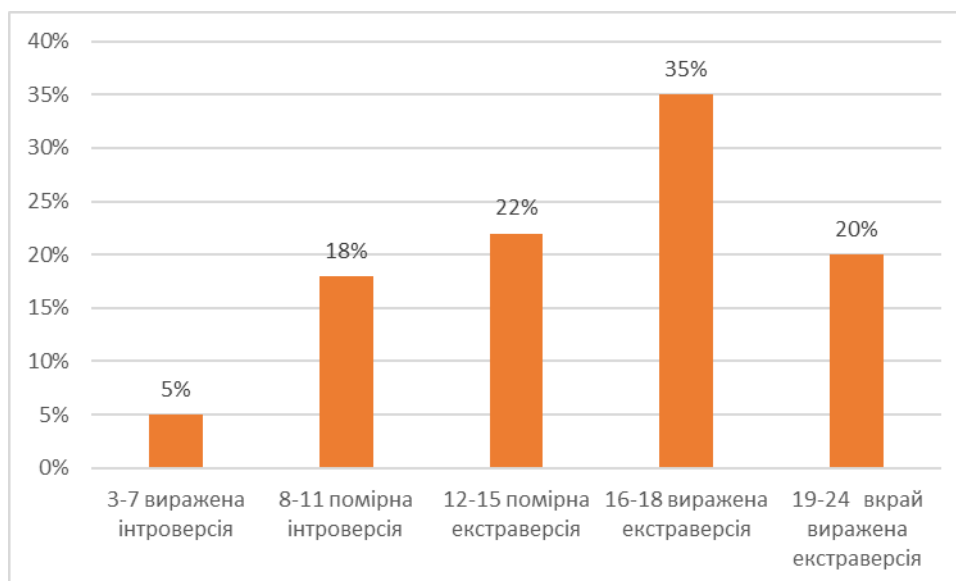




Рис. 2.2.8. Динаміка рівнів екстраверсія-інтроверсія в працівників ІТ-сфери

Отримані узагальнені результати за шкалою нейротизм представимо в таблиці 2.2.8.

Таблиця 2.2.8.

Результати за шкалою нейротизм

Рівні											
0-2 - вкрай мало виражений нейротизм		3-7 - мало виражений нейротизм		8-11 - помірний нейротизм		12-15 - виражений нейротизм		16-18 - досить виражений нейротизм		19-24 - вкрай виражений нейротизм	
Осіб	%	Осіб	%	Осіб	%	Осіб	%	Осіб	%	Осіб	%
-	-	3	7%	5	13%	13	32%	9	23 %	10	25%

Отримані результати показали, що вкрай мало виражений нейротизм не був зафіксований в жодної людини; мало виражений нейротизм прослідковувався в 3 (7%) опитаних, помірний нейротизм був виявлений в 5 (13%) респондентів, виражений нейротизм – в 13 (32 %) осіб, досить виражений нейротизм – в 9 (23%) осіб і вкрай виражений нейротизм був зафіксований в 10 (25 %) працівників ІТ-компанії.

Графічно отримані результати представлено на рисунку 2.2.9.

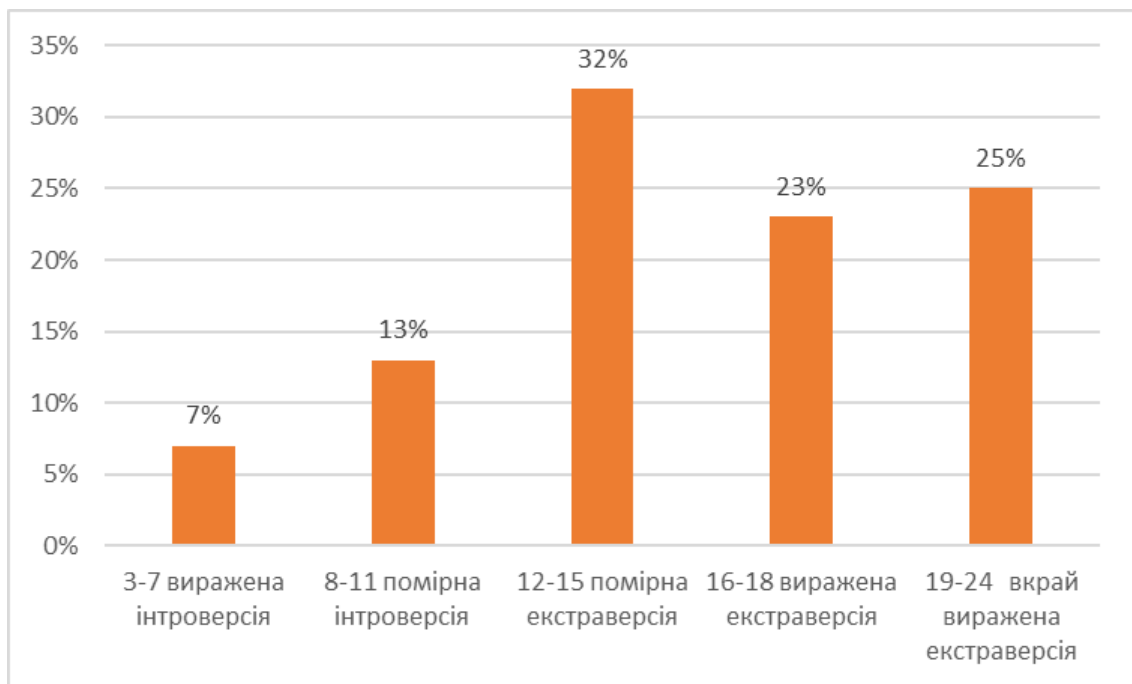


Рис. 2.2.9. Динаміка рівнів за шкалою нейротизм в працівників ІТ-сфери

Узагальнивши отримані результати та порівнявши отримані бали були визначенні типи темпераменту, які притаманні опитаним. Отримані результати представимо в таблиці 2.2.9.

Таблиця 2.2.9.

#### Типи темпераменту працівників ІТ-фірми

Типи темпераменту	К-ть, опитаних	%
Флегматичний	1	3%
Сангвінічний	6	15%
Меланхолійний	8	20%
Холеричний	19	48%
Флегматико/сангвінічний	1	3%
Холерико/сангвінічний	3	7%
Меланхоліко/холеричний	1	3%
Холерико/меланхолічний	1	3%

Таким чином, отримані результати показали, що з флегматичним типом темпераменту в ІТ-фірмі працює 1 (3 %) опитаних, з сангвінічним – 6 (15%) опитаних, з меланхолійним – 8 (20%) опитаних, з холеричним – 19 (48 %) опитаних.

опитаних, з флегматико/сангвінічним – 1 (3 %) опитаних, з холерико/сангвінічним типом – 3 (7 %) опитаних, з меланхоліко/холеричним та холерико/меланхолічним – по 1 (3 %) опитаному. Графічно отримані результати представлено на рисунку 2.2.10.

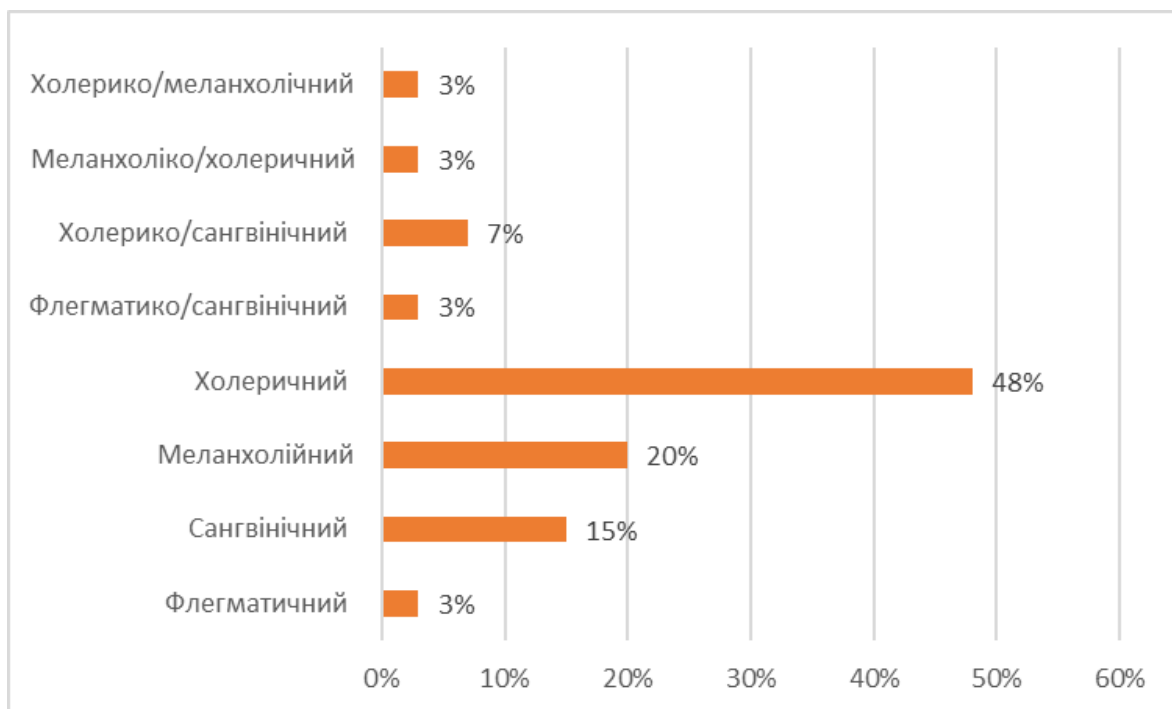


Рис. 2.2.10. Типи темпераментів, що переважають в працівників ІТ-сфери  
За шкалою щирості всі опитані надавали щирі відповіді.

На наступному етапі дослідження була проведена методика визначення основних мотивів вибору професії (Е.М. Павлютенко). Отримані узагальнені результати за цією методикою представимо в таблиці 2.2.10 та на рис. 2.2.11.

Таблиця 2.2.10.

#### Мотиви вибору професії

№ п/п	Назва мотиву	К-ть, осіб	%
1)	Соціальні	2	5 %
2)	Моральні	3	8%
3)	Естетичні	3	8%
4)	Пізнавальні	5	12%
5)	Творчі	5	12%

6)	Матеріальні	11	28%
7)	Престижні	8	20%
8)	Утилітарні	3	7%

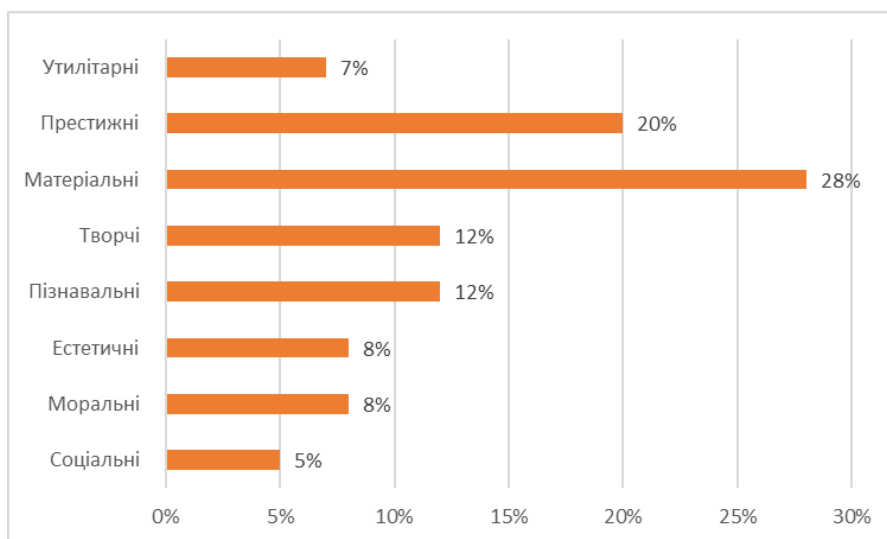


Рис. 2.2.11. Динаміка мотивів вибору професії працівниками ІТ-підприємства

Таким чином, мотивами вибору професії – 2 (5 %) людей були соціальні, 3 (8%) – моральні, 3 (8%) – естетичні, 5 (12%) – пізнавальні, 5 (12 %) – творчі, 3 (7%) – утилітарні. Найбільша кількість опитаних основними мотивами вибору професії обирали матеріальний мотив і престижний мотив, 11 (28%) та 8 (20%) чоловік відповідно. Тобто професія ІТ-спеціаліста більшою мірою була обрана працівниками за можливість одержувати високу заробітну плату та можливість досягти високого положення в соціумі, а також за рахунок досить швидкого просування по службі.

На завершальному етапі емпіричного дослідження було задіяно методіку професійної ідентичності Азбель. Отримані узагальнені результати за цією методикою представимо в таблиці 2.2.11.

Таблиця 2.2.11.

#### Професійна ідентичність працівників ІТ-компанії

№ п/п	Професійна ідентичність	К-ть, чол	%
1)	Невизначена	14	35 %
2)	Нав'язана	12	30%

3)	Мораторій (криза вибору)	10	25%
4)	Сформована	4	10 %

Результати аналізу показали, що сформована ідентичність лише в 4 (10 %) працівників ІТ-підприємства. Нав'язана ідентичність притаманна 12 (30%), тобто власний професійний вибір ці люди зробили прислухавшись до думки друзів чи батьків, а не самостійно. Криза вибору була зафіксована в 10 (25 %) респондентів. У даних працівників часто складаються досить нестійкі відносини із друзями: взаєморозуміння в повній мірі може досить швидко змінюватися відповідним нерозумінням, і так само навпаки. І в найбільшій кількості працівників, а саме, в 14 (35%), була діагностовано невизначена ідентичність, тобто, дані респонденти не мають досить міцних професійних планів та цілей та, при цьому, зовсім не намагаються їх відповідним чином сформувати, вибудувати відповідні варіанти власного професійного розвитку.

### **Математична обробка даних за допомогою кореляції Спірмена**

У статистиці кореляція або залежність - це будь-який статистичний взаємозв'язок, причинний чи ні, між двома випадковими або двовимірними даними.

Коефіцієнт кореляції рангу Спірмена — це непараметрична міра статистичної залежності між двома змінними. Коефіцієнт був названий на честь Чарльза Спірмена, англійського психолога, відомого своєю роботою у галузі статистики. Він оцінює те, наскільки добре можна описати відношення між двома змінними за допомогою монотонної функції. Якщо немає повторних значень даних, то коефіцієнт Спірмена дорівнює 1 або  $-1$ , це відбувається коли кожна змінна є монотонною функцією від іншої змінної. Коефіцієнт кореляції, як і будь-яке обчислення кореляції, підходить для безперервних та дискретних змінних, у тому числі порядкових.

За допомогою кореляційного аналізу Спірмена на даному етапі дослідження було виявлено взаємозв'язки між такими показниками:

- 1) Респонденти з високою адаптивністю мають наступний кореляційний зв'язок по типам темпераменту: виражена інтроверсія ( $r = 0,214$ ), помірна екстраверсія ( $r = 0,707$ ), виражена екстраверсія має зворотній зв'язок ( $r = -0,025$ ), вкрай виражена екстраверсія ( $r = 0,054$ );
- 2) Респонденти з адаптивністю в нормі мають наступний кореляційний зв'язок по типам темпераменту: помірна екстраверсія ( $r = 0,513$ ), виражена екстраверсія має зворотній зв'язок ( $r = -0,361$ );
- 3) Респонденти з низькою адаптивністю мають наступний кореляційний зв'язок по типам темпераменту: помірна інтроверсія має зворотній зв'язок ( $r = -0,461$ ), помірна екстраверсія ( $r = 0,325$ ), виражена екстраверсія ( $r = -0,645$ ), вкрай виражена екстраверсія ( $r = 0,645$ ).

**Значимі кореляційні зв'язки між показниками адаптивності за опитувальником К. Роджерса та Р. Даймонда з показниками результатів шкали екстраверсія-інтроверсія Г.Айзенка.**

Показники	Виражена інтроверсія	Помірна інтроверсія	Помірна екстраверсія	Виражена екстраверсія	Вкрай виражена екстраверсія
Висока адаптивність	-0,211		0,707	-0,025	0,054
Адаптивність в нормі			0,513	-0,361	
Низька адаптивність		-0,461	0,325	-0,645	0,645

## Висновки до другого розділу

Було проведене емпіричне дослідження психологічних чинників адаптації до професійної діяльності працівників ІТ-спеціалістів. Розроблено анкету для з'ясування інформації про вибірку. Вибірку дослідження склали 40 співробітників ІТ-компанії: віком 20 – 25 років: 20 жінок та 20 чоловіків. Стаж роботи – від 1 до 5 років.

В дослідженні були використано наступні методики: опитувальник К. Роджерса та Р. Даймонда «Діагностика соціально-психологічної адаптації»; особистісний опитувальник Г.Айзенка; методика визначення основних мотивів вибору професії (Е.М. Павлютенко); методика дослідження професійної ідентичності Азбель.

Показник загальної адаптованості серед працівників, що взяли безпосередню участь в опитуванні, складає 35 % (14 чоловік). При цьому 15 % (6 опитаних) працівників ІТ-сфери продемонстрували високий рівень власних адаптивних можливостей, а 20 % (8 чоловік) – в межах норми. У переважній більшості працівників, а саме, в 65 % (26 осіб) встановлено досить низький рівень адаптації, тобто дезадаптація. Переважна більшість респондентів виявляє низький рівень соціалізації та відчуває себе досить невпевнено під час спілкування з іншими співробітниками.

За допомогою кореляційного аналізу за Спірменом, було виявлено взаємозв'язки між рівнем адаптивності та типом темпераменту. Висока адаптивність: виражена інтроверсія ( $r = 0,214$ ), помірна екстраверсія ( $r = 0,707$ ), виражена екстраверсія має зворотній зв'язок ( $r = -0,025$ ), вкрай виражена екстраверсія ( $r = 0,054$ ); адаптивність в нормі: помірна екстраверсія ( $r = 0,513$ ), виражена екстраверсія має зворотній зв'язок ( $r = -0,361$ ); низька адаптивність: помірна інтроверсія має зворотній зв'язок ( $r = -0,461$ ), помірна екстраверсія ( $r = 0,325$ ), виражена екстраверсія ( $r = -0,645$ ), вкрай виражена екстраверсія ( $r = 0,645$ ).

## РОЗДІЛ 3

### РОЗРОБКА ТА ПРОВЕДЕННЯ ТРЕНІНГУ ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ АДАПТАЦІЇ У ПРАЦІВНИКІВ ІТ-СФЕРИ

#### 3.1. Розробка та проведення тренінгової програми

Розробка та проведення тренінгової програми є досить актуальною, тому що молоді фахівці збираються у групи до компаній, в якій вони мають співпрацювати протягом кількох років. Для комфортного перебування у групі та створення благополучного клімату у колективі потрібно адаптуватися до нового колективу, познайомитись та працювати над згуртуванням нової групи.

Мета тренінгу: підвищення адаптації в новому колективі, згуртування групи та побудова ефективної командної взаємодії.

Завдання тренінгу:

1. Формування сприятливого психологічного клімату групи.
2. Ближче знайомство учасників один з одним.
3. Зближення учасників та встановлення довірчих відносин.
4. Можливість відчувати різнобічність та спільність інтересів.

Форма проведення: групові заняття.

Частота занять, що рекомендується: один раз в тиждень.

Тренінг розрахований на 5 занять.

Кожне заняття складається з трьох частин:

- вступна частина;
- основна частина;
- завершення.

Основні правила:

- бути активним;
- принцип «тут і тепер»;



- щирість;
- не спізнюватися;
- конфіденційність;
- творча позиція;
- не оцінювати;
- не говорити за інших;
- говорити у коло.

Основні завдання та психологічні сфери людини, на які спрямована корекційна програма, представлені в таблиці 3.1.1.

Таблиця 3.1.1.

Завдання та психологічні сфери, на які спрямована корекційна програма

Психологічні сфери	Завдання роботи			
Мотиваційна сфера	1.Формування сприятливого психологічного клімату в групі;	2.Ближче знайомство учасників один з одним	3.Зближення учасників та становлення довірчих відносин	4.Можливість відчутти різнобічність та спільність інтересів
Когнітивна сфера (система уявлень)	1)Дати поняття тренінгу, психологічного клімату 2)спостереження за атмосферою, яка є у колективі 3)показати зв'язок негативного клімату в колективі та відсутністю комфорту.	1)Дати визначення знайомству 2) Дати уявлення про адекватність знайомства з іншою людиною 3)Створення першого враження	1)Дати визначення міжособистісних відносин 2) визначити, що таке довірчі відносини 3) знайти засоби, за допомогою яких можна досягти довірчих відносин	1)Дати визначення особистості 2) Визначення темпераменту 3) Зробити висновок про те, що всі різні
Емоційна сфера	1)Створення будь-якого виду психологічного клімату, щоб у учасників	1)Показати досвід знайомства (невдалого, вдалого)	1)Дати можливість згадати довірчі відносини, які вдалося	1)Дати досвід позитивної взаємодії людей, з різними інтересами

	з'явилася можливість відчувати його.	2) Навчити справляти перше враження	побудувати у житті, та які не вдалося	2) Створити ситуацію, де люди з різними інтересами можуть зацікавити своїми захопленнями
Поведінкова сфера	1) Уміння аналізувати, синтезувати	1) Розвиток навичок саморегуляції 2) Розвиток самооцінки	1) Показати значення довірчих відносин у колективі	1) Показати ситуації, де досвід іншої людини може бути корисним

Розглянемо розроблені тренінгові заняття більш детально.

Перше заняття розпочалося з привітання, метою якого було створити сприятливі умови для роботи в групі, ознайомити працівників з основними принципами роботи психологічного тренінгу, познайомити учасників, налаштувати на роботу.

Час проведення: 100 хв.

Вступне слово тренера: «Тренінг – це багатофункціональний метод певних навмисних змін психологічних феноменів групи, людини та організації з ціллю гармонізації особистісного та професійного буття людини. Це активне соціально-психологічне навчання, направлене на формування умінь та розвиток певних окремих поведінкових навичок. Адаптація - процес встановлення більш- менш оптимальної відповідності навколишнього середовища та особистості в ході здійснення властивої людині діяльності, що дає змогу певному індивідууму задовольняти власні актуальні потреби та здійснювати, пов'язані з ними, значущі цілі (при збереженні фізичного та психічного здоров'я), забезпечуючи разом з тим відповідність психічної діяльності людини, її поведінки вимогам середовища».

Вправа «Привітання».

Мета: зняття зайвої емоційної напруги групи, створення сприятливих умов роботи групи, вироблення спільних принципів роботи цієї групи.

Бажаний результат: учасники краще пізнають один одного, вони можуть дозволити собі більше свободи та різноманітних експериментів. Одночасно учасники досягають порозуміння щодо змісту групових завдань.

Час проведення: 5 хвилин.

Тренер наголошує: «У всьому світі прийнято вітати один одного. Давайте проведемо привітання один одного по-особливому. Якщо хтось прагне запропонувати власний варіант привітання, то саме час це зробити (учасники обирають та обговорюють форму привітання)». Якщо відсутні пропозиції, тренер сам пропонує відповідний варіант привітання: «Давайте усі разом візьмемося за руки та кожен із вас, по черзі побажає іншим що небудь позитивне, хороше і приємне.

Нехай це привітання стане нашим на відкритті кожного подальшого заняття.

Далі проводиться розминка, яка включає в себе певні вправи.

Вправа 1. Мета: підготовка учасників до основної вправи

Час проведення: 5хвилин

Як розминка для наступної вправи проводиться невелика гра. Тренер пропонує всім учасникам стати в 2 шеренги. За його командою, якнайшвидше потрібно стати в ряд за кольором волосся: від темного - до світлого (або за зростом тощо). Тепер можна приступати до самої вправи.

Вправа «Візитка».

Тривалість: 20 хвилин.

Ціль: самопрезентація учасників тренінгу.

Хід вправи: Кожен учасник на половинці аркуша із зошита пише: по центру – своє ім'я; у верхньому лівому кутку - улюблена страва (тварина, квітка і т.д.); у нижньому лівому кутку – улюблений композитор (група); у верхньому правому кутку – хобі (заняття у вільний час); у нижньому правому кутку – улюблений фільм (предмет у школі).

Коли кожен завершить робити візитку, всі окремо презентують себе.

Запитання:

- 1) Що було найскладніше написати про себе?
- 2) Чи знайшли Ви однодумців?
- 3) Чи дізналися Ви щось нове одне про одного?

Після розминки проводиться основна частина заняття.

Вправа «Крапля-річка-океан».

Тривалість: 10 хвилин

Мета: утворення команди.

Хід вправи: Усі учасники встають зі своїх місць та розподіляються на ігровому майданчику. Кожен гравець – це крапелька. Легко уявити віконце після дощу. На прозорому склі великі краплі. Ведучий дає команду: «Об'єднатися по двоє». Усі гравці миттєво повинні знайти собі пару та схопитися за руки. Не даючи гравцям розслабитись, ведучий говорить: «Об'єднатися по троє». І ось уже трійки гравців рухаються під музику, тримаючись за руки і не забуваючи пританцьовувати. Команди ведучого йдуть одна за одною: «По чотири людини, по п'ять, по шість». «Всі стають в спільне коло», - говорить ведучий, і всі утворюють велике коло.

Запитання тренера: 1) Чи швидко ви знайшли собі пару? Трійку? 2) Чи легко було танцювати та виконувати вправу одночасно?

Вправа «Ніхто не знає, що я...».

Мета: найближче знайомство учасників, підняття настрою, створення благополучної емоційної атмосфери.

Час проведення: 10 хвилин.

Хід вправи: Кожен із учасників (по колу чи довільному порядку) доповнює фразу: «Ніхто у групі не знає, що я...» Наприклад: «Ніхто у групі не знає, що я сьогодні не почув дзвінок будильника», або «Ніхто в групі не знає, що найбільше у світі я люблю солоні огірки», або «Ніхто в групі не знає, що мені снилося

сьогодні вночі... І я нікому не скажу!».

Можна запропонувати учасникам інші фрази для доповнення: «А сьогодні я кращий, ніж учора, бо...»;

«Я дуже радий тому, що я ...»;

«Я готовий гори згорнути, бо...»;

«Ми всі сьогодні будемо ...».

Важливо, щоб фрази мали позитивний чи жартівливий характер; їхнє продовження не повинно викликати в учасників якихось особливих труднощів, сумних думок чи надмірно глибокої рефлексії.

Вправа «Люстерко».

Мета: навчання тому, як відрізнити у практичних ситуаціях впевнену поведінку від невпевненої.

Час: 20 хвилин.

Учасники утворюють два кола – зовнішнє та внутрішнє. За сигналом психолога той, хто сидить у внутрішньому колі, повинен зобразити без слів, за допомогою жестів, пози, міміки – впевнену чи невпевнену людину, а той, хто стоїть у зовнішньому колі, повинен здогадатися, кого він зображував. Якщо він вгадав правильно, обидва учасники піднімають одну руку вгору. Потім за сигналом ведучого у зовнішньому колі роблять крок убік і, опинившись перед іншим учасником, намагаються зрозуміти, що зобразив той.

Вже після того, як буде відповідним чином пройдено всі кола, ролі учасників змінюються. Ті, які знаходяться у колі зовнішньому, приймають деякі пози, а ті учасники, що перебувають у колі внутрішньому починають вгадують. Потім проходить обмін емоціями, думками.

Гра «Машина з характером».

Мета: згуртувати всю групу.

Тривалість: 20 хвилин

Правила гри: Уся група повинна побудувати певну уявну машину. Її

відповідні деталі – це тільки різноманітні та злагоджені рухи і вигуки відповідних гравців. Під час проведення гри не можна розмовляти між собою. Потрібно попросити одного учасника вийти в середину кола та сказати йому: «Я хочу, щоб ти зараз почав здійснювати певні рухи, які повторюються. Можливо, ти хотів би поперемінно витягувати руки догори, чи гладити живіт правою рукою, чи стрибати лише на одній нозі. Підходить будь-яка дія, проте ти повинен постійно її повторювати. Якщо хочеш, ти можеш власні рухи супроводжувати вигуками». Коли перший гравець визначиться з власними діями, він стає «першою деталлю» створюваної машини. Далі наступний учасник (гравець 2) може стати деталлю № 2. Гравець 2, зі своєї сторони, здійснює такі рухи, які доповнюють дію гравця № 1. Якщо, для прикладу, гравець 1 дивиться догори, погладжує по животу себе та при цьому у проміжку поперемінно говорить Ох та Ах, то 2 гравець може встати позаду та кожного разу, коли гравець 1 промовляє Ах, розводить власними руками, а при остаточному «Ох» підстрибувати один раз. Він також може стати боком до першого гравця, покласти йому на голову праву руку і при цьому говорити «Ау», і причому для власного «Ау» обрати момент між «Ох» та «Ах». В момент, коли рухи перших учасників набудуть достатньої скоординованості, до них може приєднуватися третій гравець. Кожен із гравців має стати новою деталлю машини, як зростає в розмірах, і намагатися зробити її більш багатогранною та цікавою.

Кожен має можливість обрати для себе місце, де він бути мати можливість розташуватися, а також придумати власні вигуки та дії. В момент, коли будуть задіяні всі гравці, учасники можуть дати змогу створеній «фантастичній машині» хвилину працювати у темпі вибраному групою. Далі тренер пропонує, збільшити швидкість роботи, а потім навпаки трохи зменшити, а пізніше зупинитися повністю. В кінці вся машина повинна розвалитися.

В кінці проходить обговорення самої гри: «В який момент часу ви стали деталлю машини? Чому? Яким чином ви вигадали власні дії? Що відбувалося,

коли хід самої машини сповільнювався або прискорювався? Як саме впливало на роботу те, що вам заборонено було розмовляти одне з одним?»

Варіанти проведення гри: Всі учасники, розбившись по четверо або по п'ятеро, мають можливість зображати реально існуючі агрегати, механізми, машини: кавомолку, будильник, планер, двигун. Учасники мають можливість побудувати машину, що алегорично відтворює концептуальне поняття, для прикладу, машину миру, кохання тощо.

Рефлексія: Що вам найбільше сподобалося заняття? Що б ви хотіли змінити під час заняття? Яка вправа у вас викликала особливий інтерес, а яка ні? Чому? Побажання від учасників тренеру?

Далі проходить етап завершення заняття.

Учасники говорять про те, що сподобалося та не сподобалося у тренінгу, що учасники винесуть із нього та застосують у повсякденному житті.

Вправа «Прощання».

Мета: підняти загальний емоційний настрій та акцентувати доброзичливе ставлення один до одного.

Час проведення: 5 хвилин.

Тренер пропонує взятися всім за руки, по черзі подякувати всім (просто чи за щось) і хором сказати: «До побачення».

Тренер просить усіх учасників тренінгу стати у коло та розмовляє з учасниками про заняття. Просить висловити свою думку, побажання, зауваження. Дякує всім за прожитий день, нагадує про наступну зустріч. Прощається із усіма.

Друге заняття розпочалося з привітання, метою якого було зняття зайвого емоційної напруги групи, створення сприятливих умов роботи групи, вироблення спільних принципів роботи цієї групи.

Час проведення заняття: 115 хв.

Вправа «Вітання».

Передбачуваний результат: учасники краще впізнають один одного, вони

можуть дозволити собі більше свободи та різноманітних експериментів. Одночасно учасники досягають порозуміння щодо змісту групового завдання.

Час проведення: 5 хвилин.

Слова тренера: «У всьому світі прийнято вітати одне одного. Давайте привітаємо один одного якимось по-особливому. Якщо хтось хоче запропонувати свій варіант привітання, то зараз саме час це зробити (учасники обговорюють та обирають форму привітання)». Якщо немає пропозицій, ведучий сам пропонує варіант привітання: «давайте все візьмемося за руки і кожен, по черзі побажає іншим щось хороше та приємне».

Далі проводиться розминка.

Вправа «Хороші події»

Тривалість: 15 хвилин

Мета: створення позитивного настрою виконання тренінгу.

Хід вправи: Кожен по колу розповідає як мінімум про одну гарну подію, що сталася з ними за цей ранок.

Запитання: 1) Чи важко було згадати добрі події? Як думаєте, чому?

Гра «Естафета почуттів».

Мета: Розвинути вміння користуватися мовою жестів, мімікою, тілом для ефективної невербальної комунікації та передачі емоцій, що переживаються.

Час: 15 хв

Група сидить у колі. Завдання полягає в тому, щоб передати по колу невербально – за допомогою жестів і міміки – задане провідним почуття, емоцію. Перший учасник отримує від ведучого певний вираз певної емоції. Решта гравців не бачать загаданої емоції, тобто сидять із закритими очима. Перший гравець вирішує, як передати це почуття, потім торкається свого сусіда рукою і, коли той розплющує очі, передає йому цю емоцію.

Вправа «З чужого голосу».

Мета: Потренуватися в умінні чути, слухати, запам'ятовувати та



відтворювати інформацію, закріпити навички діалогового стилю спілкування.

Час проведення: 30 хв

Уся команда розбивається на пари. Протягом 10 хвилин учасник розповідає про себе своїй парі у вільній формі. Наступні 10 хв вони змінюються ролями, коли гравці у парах перезнайомилися, всі учасники тренінгу збираються разом. Далі починається другий етап вправи, у якому кожен із партнерів представляє іншого. При цьому він говорить від першої особи, намагається використати жести, інтонацію, міміку товариша, намагається увійти в його образ і розповісти як би від його імені.

Вправа «Звіряче сімейство».

Тривалість: 15 хвилин

Мета: вправа покликана відпрацювати вміння найшвидше знаходити спільну мову із другими людьми

Матеріал: записки із смішними назвами сімейства тварин (для прикладу, тато кіт, бабуся мавпа, син папуга, дочка жаба тощо).

Хід вправи: Кожен із учасників витягає картку, проте не дивиться відразу, що саме на ній написано. Лише тоді, коли всі учасники втягнули картки, їх можна буде прочитати. Ведучий може зробити певний звуковий сигнал, що означає початок гри. Кожен із учасників потребує якнайшвидше знайти власну сім'ю через звукові наслідування та рух саме того звіра, який написаний на його картці. Коли вже звіряча сімейка знайшла усіх власних членів сім'ї, то вона має у вірній послідовності (за старшинством – бабуся, дідусь, мама, тато, донька, син) сісти на один стілець. Саме та команда, що зробила це вірно, перемагає. Ведучий даної гри має заздалегідь пояснити дані правила.

Вправа «Мотузка».

Мета: можливість дотику до учасників тренінгу, що сприяє їх адаптації у новій обстановці та зняття страху один перед одним.

Час: 30 хв.

Тренер: «Хто хоче пройти мотузкою із заплющеними очима?», «Ти підеш сам чи тобі потрібна допомога?».

Якщо потрібна допомога:

1 варіант: запитати в учасника, кого хоче взяти в помічники?

2 варіант: тренер сам вказує на помічника, коли очі учасника вже зав'язані.

А потім питає у того хто пройшов мотузку: «Як ти думаєш, хто тобі допомагав?»

Не страшно, якщо учасник не вгадає.

Число проходів по мотузці максимум 10.

Дуже важливо, щоб тренер теж пройшов мотузкою.

Тренер: «Хто хоче допомогти мені?» (Нехай усі, хто хоче, допомагають).

Далі проводиться аналіз після закінчення всієї гри загалом, у загальному колі: «Що ви відчували, коли йшли з мотузкою?», «Що відчувала група?», «Що ви відчували, коли вам допомагали...? Як ти почував себе...?», «Що відчував, коли ти допомагав...?».

На закінчення заняття проводиться рефлексія, на якій учасники говорять про те, що сподобалося та не сподобалося у тренінгу, що учасники винесуть із нього та застосують у повсякденному житті.

На прощання проводиться вправа «Оплески по колу».

Час: 5 хвилин.

Опис вправи: тренер пропонує всім учасникам групи стати до кола. Далі він пропонує гру «Оплески по колу»: «ми сьогодні добре попрацювали, і мені хочеться запропонувати кожному із групи похвалити оплесками власного сусіда праворуч». Потім учасники групи плескають усім.

Що сподобалося на цьому занятті? Що викликало труднощі? Чому сприяло проведення заняття?

Третє заняття (час проведення всього заняття: 115 хв) розпочалося з привітання, метою якого було зняття зайвої емоційної напруги групи, створення сприятливих умов до роботи групи, вироблення спільних принципів роботи цієї

групи.

Передбачуваний результат: учасники краще впізнають один одного, вони можуть дозволити собі більше свободи та різноманітних експериментів. Одночасно учасники досягають порозуміння щодо змісту групового завдання.

Вправа «Привітання».

Час проведення: 5 хвилин.

Розминка «Атоми та молекули»

Ціль: адаптація учасників тренінгу один до одного

Час проведення: 10 хвилин.

Слова тренера: «Зараз кожен із вас має стиснутися до крапки. Ви є самотніми атомами. Починаєте хаотичний рух, при котрому можливі легкі зіткнення один із другим. Будьте дуже обережні. За командою ви повинні з'єднатися у молекули, загальна кількість атомів якої буде названа мною». Через певний час вже після початку тренер говорить цифру, для прикладу «5». Всі учасники утворюють групи із п'яти чоловік. А ті, хто зовсім не увійшов ні в одну із відповідних «молекул», повністю вибувають із самої гри. В результаті гри, група розбивається на дві підгрупи - вибулих і тих, що залишилися на майданчику.

Обговорення: чому не всі увійшли? Чим відрізняються ті, хто залишився поза грою?

Вправа «Скажи мені, хто твій друг».

Ціль: Виявлення спільних інтересів

Час: 15 хвилин

Ведучий: «Безумовно, у кожного з вас у групі вже з'явилася людина, яка чимось близька вам. Протягом 5 хвилин ви повинні накидати «психологічний портрет» цієї людини. Учасники мають вказувати на ознаки, а особливо на зовнішні, за котрими можна швидко впізнати людину. У самому «портреті» має бути не менш ніж 10-12 звичок, рис характеру, особливостей, які описують саме

дану людину. Та людина, яка вже написала, виступає з власною інформацією перед всією групою, а інші учасників групи роблять спроби вгадати, чий саме цей портрет.

Чи легко було відгадати, чий портрет? Чи всі згодні з приписаними характеристиками? Що можна додати?

Вправа «Путанка».

Тривалість: 10 хвилин

Ціль: Згуртування, поліпшення взаєморозуміння учасників.

Хід вправи: Усі беруться за руки, стоячи в колі і починають заплутуватися. Коли заплуталися всі, і вийшла одна велика «плутанка», можна уявити, що вся група перетворилася на одного величезного звіра. Тепер терміново необхідно визначити, де його голова, а де хвіст. (Необхідно поставити запитання «Хто буде головою? А хто хвостом?»). Коли звір зорієнтувався, де його «права сторона», а де «ліва», він повинен навчитися рухатися на всі боки, у тому числі й назад. А потім звір повинен пробігти, і можливо навіть когось, що попався по дорозі, «з'їсти».

Запитання: 1) Які відчуття та емоції відчували при виконанні завдання?

Гра «Улюблене Нелюбиме».

Мета: Дізнатися один про одного ближче, тим самим сприяючи адаптації учасників тренінгу один до одного.

Час проведення: 30 хвилин.

Матеріали: аркуш паперу, ручка.

Хід гри. Кожен учасник отримує лист паперу і ділить на 2 колонки. Праворуч пишеться «Улюблене», ліворуч – «Нелюбиме». Приблизний список: ім'я, вид спорту, пора року, тварина, фрукт, музична група, співак/співачка, книга, письменник, звук, заняття тощо.

За командою «Почали!» всі присутні пересуваються по кімнаті, підходять до іншої людини і читають, що написано у неї на листочку. Тренер наголошує:

«Коли ви прочитали самі, не поспішайте піти, дайте можливість прочитати іншому ваш листочок. Не ставте собі за мету прочитати швидко, а читайте уважно. Читайте мовчки, не ставлячи одне одному запитань». За командою «Стоп!» потрібно зупинитись на тому місці, де ви стоїте, заплющити очі і уявити собі образ тієї людини, яка вам найбільше запам'яталася, з якою ви хотіли б поспілкуватися і поставити їй свої запитання. Далі настає «Пауза». Після паузи тренер каже учасникам розплющити очі, підійти до цієї людини, взяти її за руку і сісти разом із нею та поспілкуватися. На спілкування приділяється 5-7 хвилин.

Обговорення: Хто хоче поділитися своїми почуттями, враженнями, переживаннями, які він відчув протягом цієї гри? Що дала вам ця гра?

Вправа «Психологічна дистанція».

Мета: Допомогти учасникам тренінгу сформувати та закріпити навички самоаналізу процесів спілкування з ціллю самопізнання та ефективної комунікації

Час проведення: 20 хв. Тренер виходить із приміщення. Під час його відсутності вся група ділиться на три колони. В першій стоять ті учасники, хто вважає себе найбільш психологічно близьким до тренера.

Другу колону становитимуть ті, хто відчуває, що знаходиться від ведучого на середній психологічній дистанції. У 3 групі ті, хто вважає себе досить далеким від ведучого. Кожен учасник запам'ятовує своє місце. Ведучий повертається до кімнати і вибудовує учасників так, як вони, на його думку, стояли в колонах.

Чи багато помилок припустився ведучий, з чим це пов'язано? Чому кожен із вас вибрав саме ту колону близькості, яку вибрав? Чи хотів би поміняти колону в житті?

Вправа «Пройти вузькою доріжкою».

Мета: Адаптація учасників за допомогою розвитку почуття єднання та через прояв творчості

Час проведення: 20 хвилин

З двох мотузок робиться коридор шириною в два шаблі. Група вишиковується парами біля початку цієї доріжки і пропонується пройти коридором, не торкаючись один одного, але разом. Потім коридор звужується і завдання повторюється. Коридор знову звужується, завдання повторюється. Як варіант можна пройти назустріч один одному.

Обговорення: За яким принципом ви розділилися на пари? Чи всім було зручно? Чи всім вдалося виконати завдання? Якщо ні – з чим це пов'язано? Хто прагне лідерства?

На завершення заняття проводиться рефлексія на якій учасники говорять про те, що сподобалося та не сподобалося у тренінгу, що учасники винесуть із нього та застосують у повсякденному житті.

На кінець проводиться вправа «Подарунок».

Ціль: Розвинути вміння користуватися мовою жестів, мімікою, тілом для ефективної невербальної комунікації

Час: 5 хвилин

Хід: один учасник дарує своєму сусідові праворуч якийсь уявний подарунок. Обговорення: ваші почуття, емоції, почуття?

Четверте заняття триває 115 хв..

Метою привітання було зняття зайвої емоційного напруги групи, створення сприятливих умов для роботи групи, вироблення спільних принципів роботи цієї групи.

Передбачуваний результат: учасники краще впізнають один одного, вони можуть дозволити собі більше свободи та різноманітних експериментів. Одночасно учасники досягають порозуміння щодо змісту групового завдання.

Час проведення: 5 хвилин.

Слово ведучого: «В усьому світі прийнято вітати одне одного. Давайте привітаємо один одного по-особливому. Якщо хтось із вас хоче запропонувати власний варіант привітання, то зараз можете це зробити (учасники обирають та

обговорюють форму привітання)». Якщо в учасників немає пропозицій, то тренер сам пропонує такий варіант для привітання: «Давайте всі візьмемося за руки та кожен із вас, по чергово побажає другим щось приємне та хороше».

Потім проводиться гра-розминка «Передай предмет».

Мета: розминка викликає досить багато позитивних емоцій, дає змогу налаштуватися на роботу в групі, підвищує концентрацію уваги.

Час на проведення складає: 10 хвилин.

Хід гри: Всі учасники мають по колу передавати певний предмет, для прикладу, м'яч чи маркер. Проте спосіб цієї передачі кожного разу, для кожного із учасників має бути різним. Якщо падає предмет, гра розпочинається заново.

Потім проводиться основна частина самого заняття.

Вправа «Рахунок до десяти».

Основна мета: відчувати один одного та зрозуміти без міміки та слів.

Час проведення: 10 хвилин.

Хід виконання вправи роз'яснює тренер: «Зараз з моєю командою «почали» ви закриваєте очі, опускаєте голови вниз та спробуйте порахувати від одного до десяти. Проте основний задум полягає саме в тому, що рахунок ви будете проводити разом. Хтось із вас скаже «один», другий скаже «два», третій «три» і так далі. Проте в грі існує одне правило: слово повинна промовити тільки одна людина. Якщо два голоси скажуть «чотири», рахунок буде вестися із самого спочатку».

Учасникам потрібно навчитися розуміти одне одного без лишніх слів.

Запитання тренера: Що з вами відбувалося? Якщо не вийшло, то чому? Яку стратегію ви обрали?

Гра «Люди – до людей».

Тривалість: 15 хвилин

Ціль: згуртування команди, подолання напруги.

Хід вправи: Після виголошення тренером фрази «Люди - до людей»

учасники розподіляються по парах. Потім вони виконують усі команди ведучого (типу «вухо - до плеча», «права нога – до лівої руки» тощо). Після виголошення ведучим фрази «Люди - до людей» учасники повинні знову перерозподілитися по парах. Мета ведучого – знайти собі пару. Той, хто залишився без пари, стає ведучим.

Запитання: 1) Чи легко було виконувати цю вправу? 2) Що було цікавіше – бути ведучим чи працювати у парі?

Вправа «Дощик».

Тривалість: 10 хвилин

Мета: покращення командної взаємодії

Тренер каже: «Закапав дощ (плескає повільно і нечасто). Він посилюється (плескає все частіше), і ось вже почалася злива! (тупає ногами) Загримів грім! (Наслідуює звуку грому). А тепер – дощ потроху зупиняється (перестає тупотіти, сповільнюється) і перестає йти зовсім (опускає руки). Завдання учасників – вставши в коло, повторювати рухи за ведучим не відразу, а тільки коли до кожного учасника дійде черга за годинниковою стрілкою. Якщо хтось збився – все починається наново.

Запитання: 1) Чи збивалися ви? Чи сподобалася вправа?

Театр «Кабукі»

Мета: Підвищити тонус групи та згуртувати учасників.

Час виконання: 20 хв

Учасники поділяються на 2 команди. Команди домовляються, кого зображатимуть: принцесу, дракона чи самурая. Ведучий показує командам характерні рухи для принцеси, дракона, самурая. Принцеса: кокетливо робить реверанс; дракон: зі страхітливим виглядом, піднімаючи руки вгору, крокує вперед; самурай: робить рух помаху шаблею. Після того, як команди обрали собі роль, ведучий повідомляє: «Принцеса зачаровує самурая. Самурай вбиває дракона. Дракон з'їдає принцесу». Потім команди вишиковуються в 2 шеренги



один навпроти одного і за командою ведучого характерним рухом показують роль, яку вибрали. По одному очку отримує команда, чия роль виявляється найвигіднішою. Наприклад: Принцеса та самурай (1 бал отримує принцеса, бо вона його зачаровує). Самурай та дракон (1 бал отримує самурай, бо вбиває дракона). Дракон та принцеса (1 бал отримує дракон, бо він з'їдає принцесу). Якщо команди показують однакові ролі, то ніхто не отримує бал. Перемагає та команда, яка набрала більше балів.

### Гра "Катастрофа у пустелі"

Мета: Вміння організувати дискусію, планувати свою діяльність, йти на компроміси, слухати один одного, аргументовано висловлювати свою точку зору, володіти собою

Час виконання: 30 хвилин

Матеріали: Кожен із учасників одержує спеціальний бланк.

Тренер надає наступну інструкцію: «З даного моменту усі ви є пасажирами літака, який проводить переліт із Європи до Африки. Під час польоту над пустелею Сахара на борту вашого лайнера раптово виникає пожежа, відмовили двигуни і літак впав на землю. Всі Ви на диво врятувалися, проте ваше місце знаходження являється неясним. Однак, відомо тільки, що найближчий населений пункт знаходиться на відстані 300 км. Під уламками лайнера вам вдасться знайти 15 предметів, що zostалися зовсім неушкодженими після катастрофи. Вам необхідно поставити цифру 1 для найважливішого для вас предмета, цифру 2 – для другого за важливістю і так до п'ятнадцятого, що є найменш значимим для вас. Заповнювати номерами потрібно першу колонку бланка. Кожен має працювати самостійно на протязі 15 хвилин».

Пропонується список наступних предметів: кишеньковий ліхтар, мисливський ніж, поліетиленовий плащ, карта околиць, переносна газова плита з балоном, магнітний компас, мисливська рушниця з набоями, пачка солі, парашут червоно-білого кольору, півтора літри води на кожного, визначник

їстівних рослин і тварин, літр спиртного на всіх, сонячні окуляри на кожного, кишенькове дзеркало та на кожного легке напівпальто.

Після проведення індивідуального ранжування ведучий пропонує всій групі розбитися на пари та провести ранжування даних предметів протягом 10 хвилин уже спільно із власним партнером. На наступному етапі гри проводиться загально групове обговорення стосовно порядку розміщення предметів, на яке виділяється не менш ніж 30 хвилин. Вже після завершення дискусії тренер проголошує, що гра закінчена, вітає всіх учасників із порятунком та пропонує провести підсумки гри.

На завершення проводиться рефлексія де учасники говорять про те, що сподобалося та не сподобалося у тренінгу, що учасники винесуть із нього та застосують у повсякденному житті.

Далі проводиться гра прощання «Передача».

Необхідні матеріали: не потрібні.

Опис: учасники утворюють тісне коло. Потім ведучий пропонує всім покласти руки на плечі один одному та заплющити очі. Потрібно подумки передати одне одному всі можливі позитивні емоції, почуття, побажання.

Обговорення: обмін думками. Що сподобалося цьому занятті? Що викликало труднощі? Чому сприяло проведене заняття?

П'яте заняття тривало 95 хвилин.

Метою привітання було зняття зайвої емоційної напруги групи, створення сприятливих умов роботи групи, вироблення спільних і принципів роботи цієї групи.

Передбачуваний результат: учасники краще впізнають один одного, вони можуть дозволити собі більше свободи та різноманітних експериментів. Одночасно учасники досягають порозуміння щодо змісту групового завдання.

Час проведення: 5 хвилин.

Слово тренера: «В усьому світі прийнято одне одного вітати. Давайте

привітаємось по-особливому. Якщо хтось з вас хоче запропонувати власний варіант привітання, то можете це зробити (учасники обирають форму привітання та обговорюють її)». Якщо ніяких пропозицій немає, тренер сам пропонує відповідний варіант для привітання, для прикладу: «Давайте всі візьмемося за руки та кожен з вас почергово побажає другим щось приємне та хороше».

Розминка. Вправа «Крокодил»

Час: 20 хвилин.

Опис: всі учасники поділяються на дві команди, і кожна команда вигадує слово чи фразу. Після чого в кожній команді вибирається людина, яка показуватиме загадану фразу, чужою командою, своїм. Під час пояснення заборонено будь-що говорити і показувати на якісь предмети, дозволено лише показувати образи та частини мови (малювання хвилястої лінії – визначення). Суть гри полягає в тому, щоб швидше розгадати фразу, аніж суперники.

Обговорення: обмін думками.

Далі проводиться основна частина заняття.

Вправа «Написи на спині».

Мета: формування довіри до групи, здобуття досвіду позитивного зворотного зв'язку. Виконання вправи можливе за досить високого рівня безпеки групи.

Час проведення: 10 хвилин

Обладнання, матеріали: папір, скотч (або стікери), ручки

Учасникам на спину прикріплюється листок паперу, і всі хаотично ходять по кімнаті і пишуть на спинах те, що їм подобається в цій людині. Варіант – ускладнення завдання, наприклад, писати те, що хотілося б змінити у цій людині.

Гра «Покажи пальцем».

Ціль: Згуртування учасників тренінгової групи.

Час проведення: 15 хвилин

Хід: Учасники тренінгу сідають у коло. Тренер просить кожного підняти

будь-яку руку з витягнутим пальцем. Потім він пропонує показувати пальцем на того, хто з погляду кожного має певну, названу раніше властивість. Наприклад, тренер може сказати:

«Покажіть людину, яка має найдовше волосся, найвеселіша, найвища, найактивніша сьогодні, яскраво одягнена тощо. Назвіть того, хто сьогодні вас у якійсь із вправ здивував, того, хто сьогодні особливо багато жартував і веселив публіку, того хто сьогодні був «зіркою» тощо».

Далі проводиться психогімнастика.

Метою цієї вправи є дбайливе, доброзичливе відношення один до одного, піклування саме про те, щоб кожен з учасників відчував себе досить комфортно, постійна зорієнтованість в певній ситуації, врахування думки кожного, виникнення нових оригінальних ідей, згуртування всієї групи.

Тривалість: 30 хвилин

Всі учасники стають до кола.

Тренер проголошує інструкцію: «Давайте всі встанемо поближче один до другого, утворивши більш тісніше коло та всі простягнемо власні руки до середини самого кола. По команді всі разом візьмемося за руки та зробимо це так, щоб в кожній руці кожного із вас виявилася одна рука. В даному випадку, намагатимемося не братися за руки із тими, хто стоїть поряд із вами. Отже, розпочнемо. Раз, два, три».

Вже після того, як ведучий переконається, що всі руки учасників з'єднані попарно, він пропонує «розплутатися», не рознімаючи рук. Ведучий бере також безпосередню участь в вправі, проте при цьому під час процедури «розплутування» активної участі в знаходженні варіантів не бере зовсім. Під час виконання даної вправи групи доволі часто з'являється ідея неможливості розв'язання поставленого завдання. В даному випадку, тренер має спокійно сказати, що поставлене завдання вирішуване, розплутатися можна завжди. Дана вправа може бути завершена наступними варіантами:

1. Всі учасники групи опиняться у одному колі (при цьому хтось може знаходитись обличчям у коло, а хтось спиною, проте це не має ніякого значення, основне, щоб усі послідовно утворили коло).

2. Учасники утворюють два чи більше окремих кіл.

3. Учасники утворюють кола, що з'єднані один із одним, як певні ланки у ланцюжку.

Що нам допомагало впоратися з поставленим завданням? Що можна було б робити інакше для того, щоб швидше впоратися з поставленим завданням?

На завершення проводиться рефлексія: Чи допоміг вам тренінг адаптуватися до нової навчальної групи? Якого нового досвіду ви набули завдяки тренінгу? Що вам сподобалося у тренінгу, а що ні? Порівняйте свої відчуття та почуття до тренінгу та після. Що змінилося, а що залишилося тим самим?

На прощання проводиться вправа «Я ціную тебе за те...».

Ціль: Підвищення довіри та згуртованості членів групи.

Час проведення: 15 хвилин.

Учасники розбиваються на дві групи та утворюють два кола: зовнішній та внутрішній. З просуванням по зовнішньому та внутрішньому колу учасники закінчують фразу: «Я ціную тебе за те...», говорячи про якісь особистісні якості людини, яка стоїть перед ним.

### **3.2. Перевірка ефективності тренінгової програми**

З метою перевірки ефективності проведеної програми повторно було використано опитувальник К. Роджерса та Р. Даймонда. Узагальнені результати за шкалою адаптивності до та після запровадження програми представимо на рис. 3.2.1.



Рис. 3.2.1. Узагальнені результати за шкалою адаптивності до та після запровадження тренінгової програми

Таким чином, показник загальної адаптованості серед працівників, що взяли безпосередню участь в опитуванні, до запровадження програми склав 35 %, а після 80 %, при чому 10 % працівників ІТ-сфери продемонстрували високий рівень власних адаптивних можливостей, а 70 % – в межах норми. Натомість досить низькі показники адаптивності до проведення програми були виявлені в 65 %, а після лише в 20 % працівників. Можна зробити висновок, що рівень соціалізації став досить високим. Працівники стали набагато впевненішими під час спілкування з іншими людьми.

Отримані повторні узагальнені результати за шкалою прийняття-неприйняття себе представимо на рисунку 3.2.2.

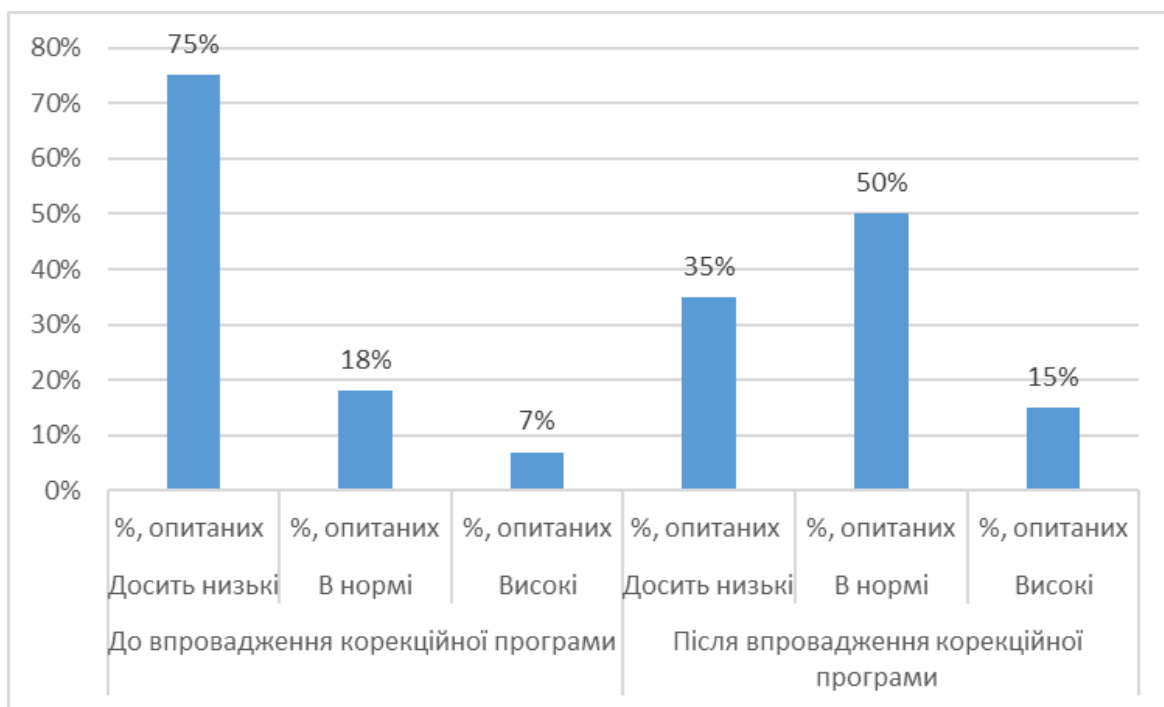


Рис. 3.2.2. Динаміка рівнів прийняття-неприйняття себе працівниками ІТ-сфери до та після запровадження тренінгової програми

Таким чином, показник прийняття себе на рівні норми та вище норми до запровадження програми продемонстрували лише 25% респондентів, а після запровадження програми - 65%. При чому в 15% був зафіксований високий рівень сприйняття самого себе, а в нормі у 50%.

Разом із тим з низькою самооцінкою було виявлено до запровадження програми 75% респондентів, а після цей показник знизився до 35% опитаних. Отже, переважна більшість працівників ІТ-сфери почали оцінювати самі себе досить високо, що є характерною рисою покращення адаптації на підприємстві.

Отримані узагальнені результати за шкалою прийняття-неприйняття інших до та після проведення корекційної програми представимо на рисунку 3.2.3.

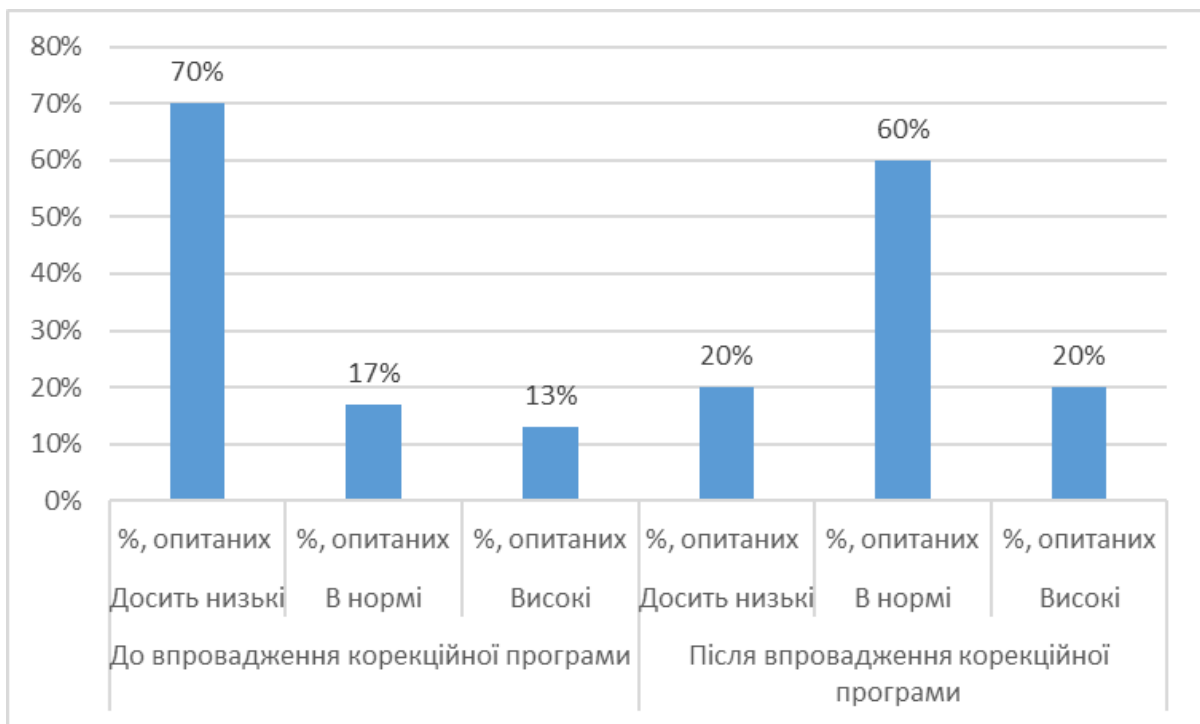


Рис. 3.2.3. Динаміка рівнів прийняття-неприйняття інших працівниками ІТ-сфери до та після запровадження тренінгової програми

Таким чином, загальний рівень прийняття інших до запровадження програми складав – 30 %, а після 80 % з яких високий рівень був зафіксований у 20 % респондентів, а в нормі в 60 %.

Неприйняття інших до запровадження програми було зафіксовано в 70 % опитаних, а після лише в 20 % . Таким чином, прийняття інших працівниками ІТ-сфери значною мірою зросло, що свідчить про ефективність розробленої програми.

Одержані узагальнені результати за шкалою емоційного комфорту-дискомфорту до та після проведення тренінгової програми представимо на рис. 3.2.4.



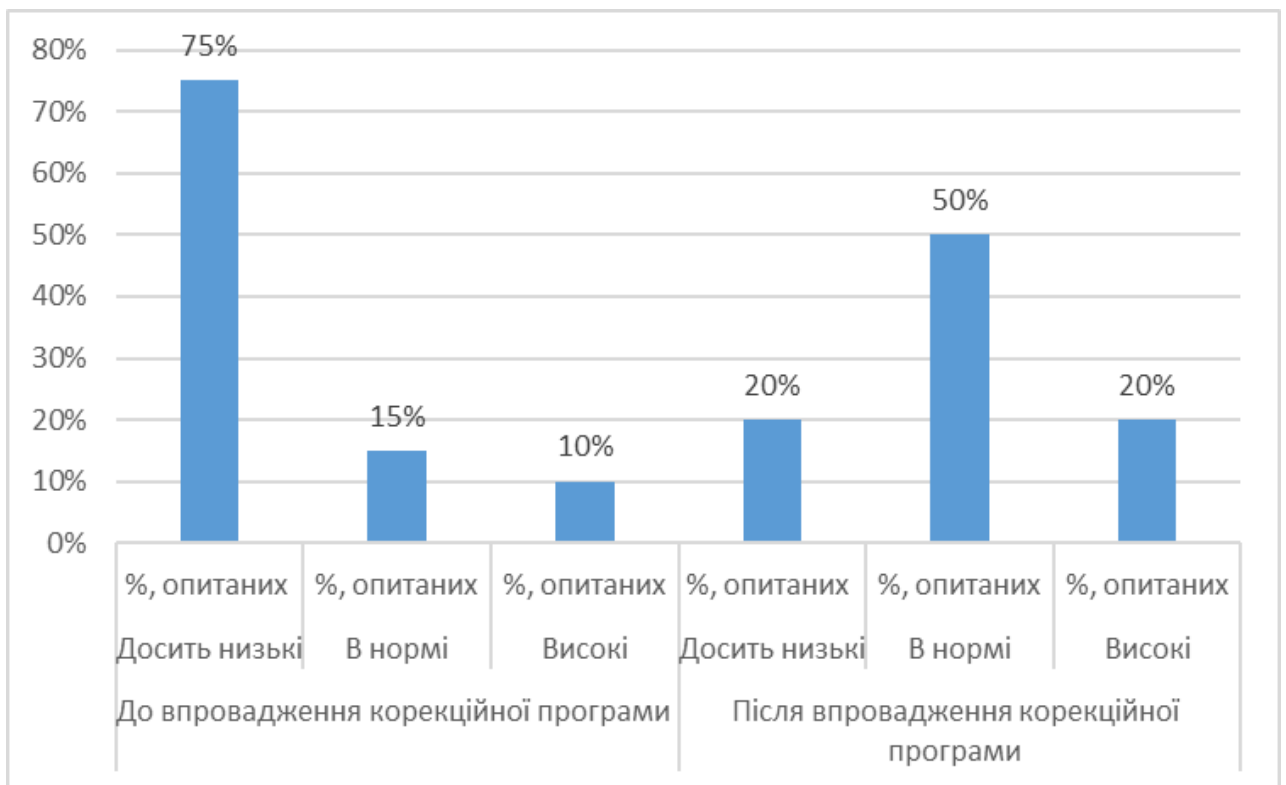


Рис. 3.2.4. Динаміка рівнів емоційного комфорту-дискомфорту працівників ІТ-сфери до та після запровадження тренінгової програми

Таким чином, на рівні показник емоційного комфорту-дискомфорту був виявлений до тренінгової програми лише у 15 % респондентів, а після в 50 %. А на високому в 10 % та в 20 % працівників ІТ-сфери після. Дискомфорт на робочому місці до проведення тренінгової програми відчували 75% досліджуваних, а після - 20 %. Можемо говорити проте, що в переважній більшості опитаних відчуття невпевненості, неспокою, незручності, страху, тривоги, неспокою, невпевненості у собі, пригніченості, надмірного занепокоєння, похмурих думок зменшилися. Працівникам стало значно легше висловлювати власні почуття.

Одержані узагальнені результати за шкалою інтернальності до та після проведення тренінгової програми представлено на рисунку 3.2.5.

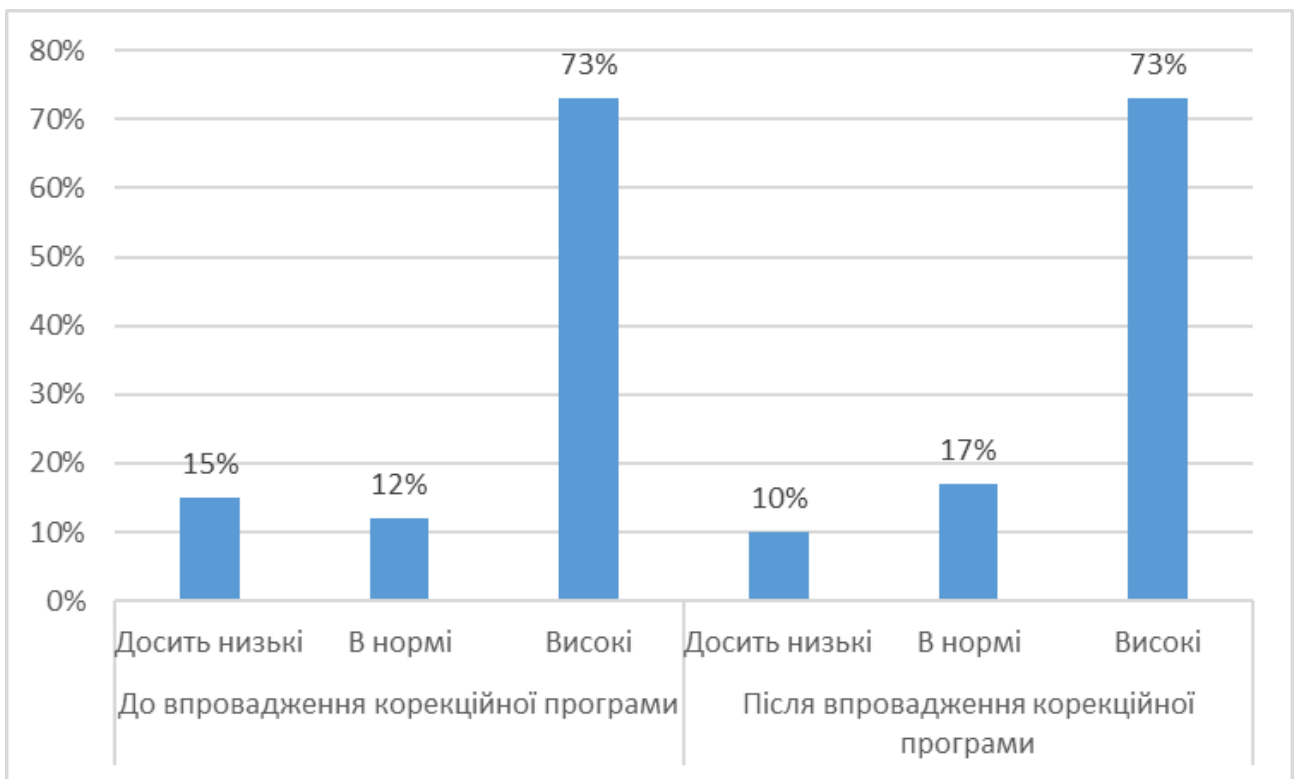


Рис. 3.2.5. Динаміка рівнів інтернальності працівників ІТ-сфери

Як показало проведене дослідження, до запровадження тренінгової програми в переважній більшості працівників ІТ-сфери показник інтернальності був високим та складав 73 %, а після він не змінився

Разом із ти, низькі показники були зафіксовані в 15 % респондентів до запровадження програми, а після її запровадження зменшився до 10 %. Рівень інтернальності в нормі до запровадження програми складав 12 % опитаних, а після зріс до 17 %.

Отримані узагальнені результати за шкалою домінування до та після проведення тренінгової програми представимо на рис. 3.2.6.

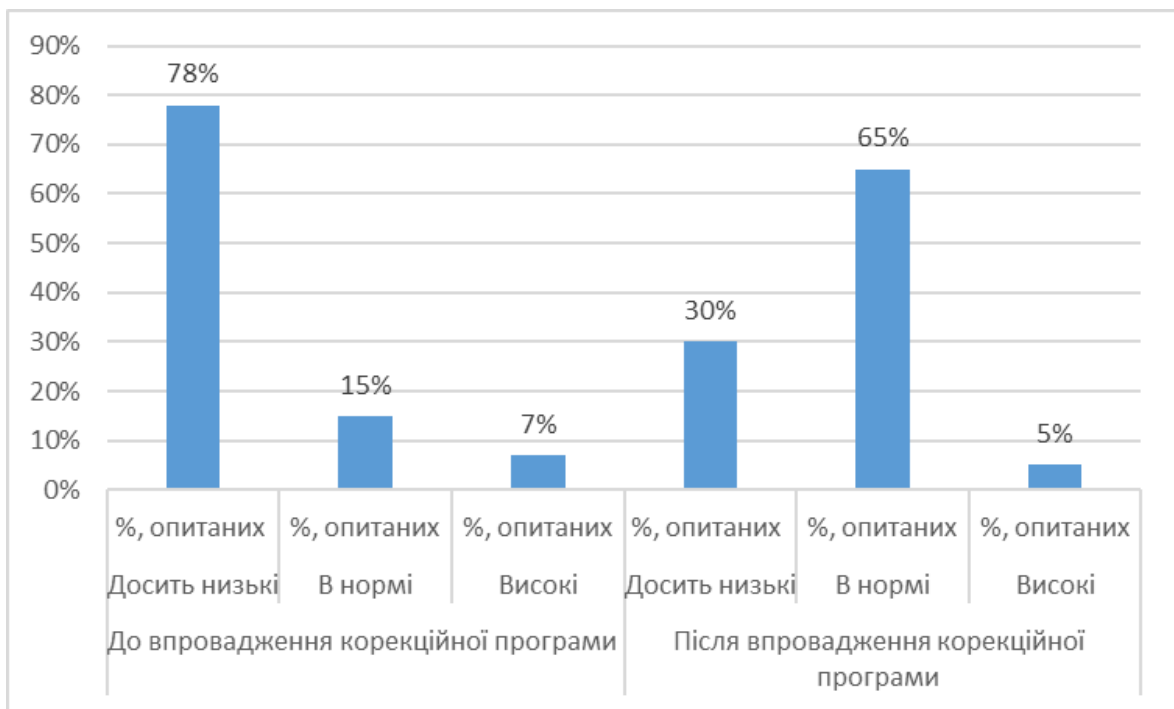


Рис. 3.2.6. Динаміка рівнів домінування працівників ІТ-сфери

Низький рівень схильності до домінування до запровадження тренінгу переважав в 78 % опитаних, а після цей рівень зменшився до 30 %. В 15% опитаних до запровадження програми був зафіксований нормальний рівень схильності до домінування, а після даний показник зріс до 65 %. Високий показник зменшився з 7 % до 5 % відповідно. Можна зробити висновок, що в переважній більшості опитаних рівень залежності від інших зменшився, вони повністю покладається на власну думку, а не на чужу.

### Висновки до третього розділу

Було розроблено та проведено тренінгову програму, метою якої було підвищити адаптацію ІТ-спеціалістів до нового колективу, згуртувати групу та побудувати ефективну командну взаємодію.

Основними завданнями тренінгу було сформувати сприятливий психологічний клімат групи, ближче познайомити учасників один з одним,

зблизити учасників та встановити між ними довірчі відносини. Тренінг був розрахований на п'ять занять.

З метою перевірки ефективності проведеної програми повторно було використано опитувальник К. Роджерса та Р. Даймонда. Було визначено, що показник загальної адаптованості серед працівників, що взяли безпосередню участь в опитуванні, до запровадження програми складав 35 %, а після - 80 % при чому 10 % працівників ІТ-сфери продемонстрували високий рівень власних адаптивних можливостей, а 70 % – в межах норми. Натомість, досить низькі показники адаптивності до проведення програми були виявленні в 65 %, а після лише в 20 % працівників. Можна зробити висновок, що рівень соціалізації став досить високим. Працівники стали набагато впевненішими під час спілкування з іншими людьми.

## ВИСНОВКИ

1. В результаті проведеного дослідження було встановлено, що поняття адаптації є предметом дослідження багатьох науковців. Так, дослідниця Н.В. Бакало стверджувала, що поняття «адаптація» не має єдиного загальноприйнятого визначення, тому що є об'єктом міждисциплінарного дослідження та використовується для визначення її різноманітних аспектів – психологічного, біологічного, соціального. Науковець О. Б. Мельничук, узагальнивши це поняття, робить висновок, що сама по собі адаптація – це не лише певний процес, а і властивість будь-якої саморегульованої живої системи, яка полягає в можливості пристосовуватися до наявних умов оточуючого нас середовища, яке змінюється. Аналіз літературних джерел дозволив визначити авторське визначення даного феномену. Отже, адаптація – це постійний процес активного пристосування індивіда до умов соціального середовища та результат цього процесу.

2. Визначено, що психологічних чинників адаптації працівників до діяльності існує досить багато, проте, на нашу думку, найбільший вплив на цей процес мають так чинники: емоційні (емоційна стійкість), мотиваційні (визначення основних мотивів вибору професійної діяльності) та психічні процеси особистості. Однією із головних професійно значущих якостей психіки працівника ІТ-сфери є його емоційна стійкість, що виявляється у тому наскільки наполегливим та терплячим є працівник при виконанні власних задумів, наскільки характерною для нього є саморегуляція та витримка навіть в самих найбільш несприятливих ситуаціях стресового характеру, наскільки він може контролювати себе в умовах емоційних негативних впливів з боку оточуючого середовища. Також визначено та проведено класифікацію мотивів, що є провідним чинником адаптації працівників до умов праці. Першу групу трудових мотивів складають ті мотиви, що пов'язані із обґрунтуванням вибору сфери діяльності та професійною орієнтацією. Друга група мотивів визначається приналежністю людини до

конкретної соціальної та професійної групи і виражається у прагненні людини керуватися у власній поведінці значущими для всієї групи цінностями, цілями, нормами, традиціями тощо. Третя група мотивів пов'язана із визнанням та реалізацією таких соціальних норм, як патріотичні, моральні, етнокультурні тощо. Четверта група мотивів визначається вибором особистісних й професійних цілей людини, що пов'язані із професійним та соціальним самовизначенням, подоланням соціально- психологічного та статусно-рольового дискомфорту. Успішність професійної адаптації молодого фахівця, насамперед, залежить від його особистісних та інших психологічних особливостей. Однією з особливостей виступає рівень та характер самооцінки як складного системного психічного утворення особистості, що є важливим індивідуально-особистісним параметром, який впливає на процес адаптації. Саморегуляція особистості грає винятково велику роль успішності професійної адаптації молодого ІТ-спеціаліста.

3. Для дослідження психологічних чинників адаптації до професійної діяльності ІТ-спеціалістів, а саме емоційних (емоційна стійкість), мотиваційних (визначення основних мотивів вибору професійної діяльності) психічних процесів особистості, ми вирішили зупинитися на наступних методиках: опитувальник К. Роджерса та Р. Даймонда «Діагностика соціально-психологічної адаптації»; особистісний опитувальник Г.Айзенка; методика визначення основних мотивів вибору професійної діяльності О. Павлютенкова; методика дослідження професійної ідентичності Азбель; спеціально розроблена авторська анкета.

4. В результаті проведеного емпіричного дослідження психологічних чинників адаптації до професійної діяльності працівників ІТ-спеціалістів було з'ясовано, що показник загальної адаптованості серед працівників, що взяли безпосередню участь в опитуванні, складає 35 % (14 чоловік). При цьому 15 % (6 опитаних) працівників ІТ-сфери продемонстрували високий рівень власних адаптивних можливостей, а 20 % (8 чоловік) – в межах норми. У переважній більшості працівників, а саме, в 65 % (26 осіб) встановлено досить низький рівень

адаптації, тобто дезадаптація. Переважна більшість респондентів виявила низький рівень соціалізації, що проявляється у невпевненості під час спілкування з іншими співробітниками.

5. Враховуючи отримані результати дослідження було розроблено тренінгову програму, метою якої було підвищення рівня адаптації ІТ-спеціалістів до нового колективу, згуртування групи та побудова ефективної командної взаємодії.

Основними завданнями тренінгу, що включав п'ять занять, було формування сприятливого психологічного клімату групи, зближення учасників та встановлення між ними довірливих відносин.

6. З метою перевірки ефективності проведеної програми повторно було використано опитувальник К. Роджерса та Р. Даймонда. Визначено, що показник загальної адаптованості серед працівників, що взяли безпосередню участь в опитуванні, до запровадження програми складав 35 %, а після - 80 %, при цьому 10 % працівників ІТ-сфери продемонстрували високий рівень власних адаптивних можливостей, а 70 % – в межах норми. Натомість, досить низькі показники адаптивності до проведення програми були виявлені в 65 %, а після лише в 20 % працівників. Можна зробити висновок, що рівень адаптації став досить високим. Працівники стали набагато впевненішими під час спілкування з колегами.

Перспективою проведення подальших досліджень є необхідність розробки методичних рекомендацій, які будуть спрямовані на підвищення процесу адаптації молодих працівників ІТ-сфери до наявних умов праці в компанії.

## **СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ**

1. Андросович К. А. Аналіз емпіричного вивчення соціальної адаптації учнів професійно-технічних навчальних закладів. Освіта та розвиток обдарованої особистості. 2015. № 5. С. 42-45 .
2. Бакало Н. В. Психологічна адаптація людини в колективі підприємства. Економічний форум. 2015. № 2. С. 334-340.
3. Бутко М. П. Економічна психологія: навч. посіб. КИЇВ: «Центр учбової літератури», 2016. 232 с.
4. Белікова В. В. Професійна адаптація студентів ІТ-спеціальностей у вищому технічному навчальному закладі як педагогічна проблема. Проблеми інженерно-педагогічної освіти. 2015. № 48-49. С. 320-328.
5. Блажівський М. І. Поняття адаптації у сучасній науковій літературі. Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. серія психологічна. 2014. Вип. 1. С. 234-242.
6. Борисова Я.С. Психологічні особливості розробників програмного забезпечення залежно від використання мови програмування. The XXXIV International Scientific and Practical Conference «Problems of the development of modern science», August 30 - September 02. 2022. Madrid, Spain. P. 290 – 296.
7. Бреус Ю. В. Феномен емоційного досвіду в структурі емоційного інтелекту/ Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія : Психологічні науки. 2014. Вип. 1(1). С. 127-134.
8. Васянович Г. П. Психолого-педагогічні основи професійної адаптації майбутніх фахівців: монографія. Львів: Вид-во «СПОЛОМ», 2018. 464 с.
9. Галайда Т.О. Формування соціально-психологічного клімату в компанії як чинник ефективного управління мотивацією персоналу. Інфраструктура ринку. 2021. №54. С. 78-84.
10. Гарець, Н. О. Психологічні чинники емоційного вигорання працівників технічної підтримки у ІТ- сфері. Зб. Актуальні питання теорії та практики в галузі права, освіти, соціальних та поведінкових наук – 2020: матеріали міжнар. наук.-



практ. конф. (м. Чернігів, 23-24 квітня 2020 року): у 2-х томах. Т. 1 / гол. ред.: О. М. Тогочинський. Академія Державної пенітенціарної служби. Чернігів: Академія ДПтС, 2020. С. 217-220.

11. Гаркуша І.В. Особливості емоційної сфери особистості після переживання екстремальної ситуації. *European vector of contemporary psychology, pedagogy and social sciences: the experience of Ukraine and the Republic of Poland: Collective monograph. Vol. 2.* Sandomierz: Baltija Publishing, 2018. P. 66–84.

12. Головешко Б. Р. Соціальні функції лідерства та його роль у професійній діяльності сучасного фахівця з інформаційних технологій. *Теорія і практика управління соціальними системами.* 2013. № 4. С. 42-50.

13. Гринців М. В. Психологічні особливості професійної адаптації молоді. *Науковий вісник Миколаївського державного університету імені В. О. Сухомлинського. Серія : Психологічні науки.* 2012. Т. 2, Вип. 9. С. 54-57.

14. Гриньова М. В. Теоретичні основи дослідження змісту саморегуляції діяльності людини. *Витоки педагогічної майстерності. Серія: Педагогічні науки.* 2016. Вип. 7. С. 73-77.

15. Гурська О.О. Аналіз професійно важливих якостей фахівців у галузі інформаційних технологій. *Вісник Національного авіаційного університету. Серія: Педагогіка, Психологія.* 2016. Вип. 9. С. 6 – 12.

16. Гурська О.О. Формування професійно важливих якостей майбутніх фахівців з інформаційних технологій в освітньому середовищі технічного університету. Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата педагогічних наук зі спеціальності 13.00.04 – теорія і методика професійної освіти (01 Освіта / Педагогіка). Національний авіаційний університет. Київ, 2020. 320 с.

17. Дацков А. В. Психологічні критерії і детермінанти адаптації і дезадаптації особистості. *Вісник Національного університету оборони України.* 2014. Вип. 5. С. 236-241.

18. Дегтярєва Г. Психолого-педагогічні основи формування професійно-особистісних якостей майбутніх фахівців професій типу "людина – людина". Педагогіка і психологія професійної освіти. 2014. № 5. С. 176-183.

19. Довгань Л. Є. Тенденції та проблеми розвитку сфери інформаційних технологій в Україні: кадрові аспекти. Економічний вісник Національного технічного університету України "Київський політехнічний інститут". 2017. № 14. - С. 437-443.

20. Емішянц О.Б. Особливості соціально-психологічної адаптації особистості. Науковий вісник ХДУ Серія Психологічні науки. Том 1 № 4. 2017. С. 47 – 52.

21. Єрмоєнко О. Сутність поняття «адаптація» в міждисциплінарному аспекті. Актуальні питання гуманітарних наук: міжвузівський збірник наукових праць молодих вчених Дрогобицького державного педагогічного університету імені Івана Франка. Дрогобич: Видавничий дім «Гельветика», 2020. Вип. 27. Том 2. С. 211 – 216.

22. Жунсі Х. Сутність та особливості поняття адаптація у науковій літературі. Вісник Луганського національного університету імені Тараса Шевченка. Педагогічні науки. Випуск 3. 2013. С. 265-274.

23. Задорожнюк Н. О. Мотивація персоналу в ІТ-сфері. Причорноморські економічні студії. 2018. Вип. 35(1). С. 66-70.

24. Захарова О. В. Особливості підбору ІТ-фахівців: новітні підходи. Економіка і організація управління. 2019. Вип. 1. С. 64-73.

25. Іваненко Б. Б. Саморегуляція особистості як чинник її психологічного благополуччя особистісні та ситуативні детермінанти здоров'я. Особистісні та ситуативні детермінанти здоров'я: Матеріали V Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Київ, 18 листопада 2020 р.): матеріали і тези доповідей. Київ, 2020. С. 59-62.

26. Каземіренко В. П. Програма дослідження психосоціальних чинників адаптації молодого людини до навчання у ВНЗ та майбутньої професії. Практична психологія та соціальна робота. 2014. № 6 С. 76-78

27. Казібекова В.Ф. Психологічні ресурси особистості: філософсько-психологічний зміст. Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Психологічні науки. № 2 (1). 2017. С. 120-127.

28. Кириленко Т. С. Психологія самопізнання: навчальний посібник. Київ: ВПЦ «Київський університет», 2015. 191 с. Максименко С. Д. Психологія здоров'я персоналу організацій в умовах пандемії covid-19: предмет та актуальні напрямки дослідження. Психологічне здоров'я персоналу організацій в умовах пандемії COVID-19: проблеми та технології забезпечення : матеріали XIV Міжнародної науково-практичної онлайн-конференції з організаційної та економічної психології (21 травня 2020 року). Київ – Біла Церква. 2020. С. 11-14.

29. Кириченко В.В. Професійна адаптація особистості: суб'єктно-ціннісний підхід до вивчення. Проблеми та перспективи розвитку практичної психології в Україні: матеріали II Всеукраїнської наукової Інтернет конференції, 24 жовтня 2013 р. Умань: Візаві, 2013. С. 56-57.

30. Козлов С. В. Стійкість до стресу як один із чинників підвищення адаптивності особистості. Вісник Національного університету оборони України. 2011. Вип. 3. С. 126-129.

31. Коленіченко Т. І. Концептуальні засади дослідження проблеми адаптації особистості до нових умов життєдіяльності. Наукові записки Вінницького державного педагогічного університету імені Михайла Коцюбинського. Серія: педагогіка і психологія. 2015. Вип. 43. С. 431–435

32. Кулеша Н. П. Психологічні особливості адаптації студентів і курсу навчання у вищих навчальних закладах. Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання в підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми. 2012. Вип. 32. С. 349-353.

33. Купрєєва О.І. Соціально-психологічний тренінг як технологія психологічного супроводу процесу адаптації студентів-першокурсників. Актуальні проблеми навчання та виховання людей з особливими потребами. 2011. № 8. С. 158-167.

34. Лелет І. О. Емоційність vs емотивність: взаємозв'язок та розмежування понять. Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Сер.: Філологія. 2021 № 49 том 1. С. 10-109

35. Лєсовий В. Ю. До питання адаптації студентів-першокурсників в нз (поняття, структура та пропозиції). Наукові записки Вінницького державного педагогічного університету імені Михайла Коцюбинського. Серія: Педагогіка і психологія. 2011. № 34. С. 72-75.

36. Марчик В. І. Готовність випускників ЗВО до працевлаштування за спеціальністю. Актуальні проблеми фізичного виховання та спорту : матеріали науково-практичної конференції (Кривий Ріг, 15 квітня 2021 року). Кривий Ріг : КДПУ, 2021. С. 104 – 106.

37. Мельничук О. Б. Соціально-психологічна адаптація особистості як чинник становлення професійного інтелекту майбутніх фахівців соціальної сфери. Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Психологічні науки. 2015. Вип. 4. С. 121-126.

38. Методика визначення основних мотивів вибору професії (Е.М. Павлютенко). URL: <https://psiukrearth.ru/psihologichni-testi-ta-igri/7806-metodika-viznachennja-osnovnih-motiviv-viboru.html> (дата звернення: 18.09.2022).

39. Методика К. Роджерса та Р. Даймонда «Діагностика соціально-психологічної адаптації». URL: [http://psih.pp.ua/10399\\_методика\\_діагностики\\_соціально-психологічної\\_адаптації\\_к\\_роджерса.html](http://psih.pp.ua/10399_методика_діагностики_соціально-психологічної_адаптації_к_роджерса.html) (дата звернення: 20.09.2022).

40. Микитюк І. А. Дидактична адаптація як важливий чинник формування загальнокультурної компетентності студентів у процесі вивчення психолого-

педагогічних дисциплін. Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України. Серія : Педагогічні та психологічні науки. 2013. № 2. С. 130–136.

41. Мірошниченко О.А. Психологічні чинники адаптації особистості до екстремальних умов життєдіяльності. Наука і освіта, Випуск 8, 2014. С. 123-128.

42. Ничкало Н. Г. Професійна адаптація. Енциклопедія Сучасної України; Координаційне бюро ЕСУНАНУ: кер. наук.-ред. підготовки ЕСУ М. І. Железняк. Київ: Поліграфкнига, 2011. Т. 1. С. 179 – 180.

43. Овсяннікова В. В. Проблеми психологічної адаптації персоналу організацій. Проблеми сучасної психології. 2015. № 2. С. 85-91.

44. Олексенко Р. І. Економіко-психологічна адаптація суспільства в пострадянські часи. Інвестиції: практика та досвід. 2013. № 10. С. 48-50.

45. Олефір В. О. Психологія саморегуляції суб'єкта діяльності. дис. докт. психол. наук: 19.00.01. Харків, 2016. 0428 с.

46. Особистісний опитувальник Г.Айзенка. URL: <https://studfile.net/preview/7000774/page:23/> (дата звернення: 22.09.2022).

47. Острова В. Д. Проспективна ідентичність як чинник соціально-психологічної адаптації студентської молоді: автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.05; Ін-т соц. та політ. психології НАПН України. Київ, 2015. 17 с.

48. Панасенко Н.М. Особливості розвитку професійних якостей у програмістів. Актуальні проблеми психології. 2014. Вип. 14. С. 165–170.

49. Паращук Р. В. Соціально-психологічні особливості адаптації та становлення фахівців у сфері захисту інформації. Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України. Сер. : Педагогічні та психологічні науки. 2014. № 3. С. 198-206.

50. Першина А. В. Психологічні чинники адаптації студентів до навчання у ВНЗ. Міжнародний науковий форум: соціологія, психологія, педагогіка, менеджмент. 2016. Вип. 5. С. 124-135.

51. Петіна О. М. Мотивація як провідний чинник формування і розвитку інноваційного потенціалу молоді. Пріоритети розвитку підприємств у XXI столітті: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф., 12 квіт. 2016 р. Кіровоград, 2016. С. 83-84.

52. Петюх В. М. Мотиваційні фактори спонукання випускників ВНЗ до професійної діяльності. Соціально-трудова відносина: теорія та практика . 2013. № 1. С. 53-57.

53. Пилипенко Н. Мотиваційні механізми професійної адаптації. Психологія і суспільство. 2014. № 2. С. 78-83.

54. Підчасов Є. В. Теоретичний аналіз основних підходів до проблеми адаптації особистості в психології. Вісник Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. Психологія. 2012. Вип. 42(1). С. 179-193.

55. Попович О. В. Поняття адаптації особистості: основні напрями трактування. Наука про цивільний захист як шлях становлення молодих вчених: Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції курсантів і студентів. Черкаси: ЧПБ ім. Героїв Чорнобиля НУЦЗ України, 2019. С. 257 – 260.

56. Процак К. В. Психологічні аспекти адаптації персоналу організації. Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Серія: Проблеми економіки та управління. 2016. № 847. С. 238-243.

57. Резнікова О.А. Адаптованість особистості в контексті різних методологічних підходів до проблеми адаптації. Психологічні перспективи: збірник наукових праць. Луцьк: ВНУ імені Лесі Українки, 2015. С. 220 – 232.

58. Сердюкова І. М. Теоретичний аналіз вивчення проблеми соціальної адаптації у вітчизняній психологічній літературі. Актуальні проблеми психології. 2015. Т. 1, Випуск 43. С. 130-136.

59. Ситник В. В. Особливості особистості спеціалістів у сфері інформаційних технологій. Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія : Психологічні науки. 2017. Вип. 5(1). С. 185-189

60. Ситник В. В. Методологія та методи дослідження проблеми професійного зростання спеціалістів в ІТ-сфері діяльності. Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія Психологія, (61), 2017. С. 55-59.

61. Стасюк, М. М. Особливості емоційної сфери ІТ-спеціалістів. Наука та освіта новий вимір. Серія «Педагогіка і психологія». 2017. № 134. С. 82-86.

62. Твердун С.О. Проблеми психологічної адаптації особистості в умовах розвитку інформаційних технологій. Актуальні проблеми психологічної та соціальної адаптації в умовах кризового суспільства: матеріали ІV Всеукраїнського науково-практичного круглого столу з міжнародною участю (24 квітня 2019 року). Ірпінь: Університет державної фіскальної служби України, 2019. С. 421 – 424.

63. Теремінко Л. Г. Особливості професійної діяльності фахівців з інженерії програмного забезпечення в контексті формування готовності до професійної мобільності. Збірник наукових праць [Херсонського державного університету]. Педагогічні науки. 2017. Вип. 80(3). С. 217-222.

64. Томаржевська І.В. Емоційна зрілість: теоретичний аналіз феномену. Людина, суспільство, політика: актуальні виклики сучасності: матеріали ІV Міжнародної науково-практичної конференції (Одеса, 24-25 лютого 2017). Одеса: Національний університет «Одеська юридична академія», 2017. С. 144-146

65. Філоненко Д. В. Психологічні особливості мотивації ІТ-спеціаліста. Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України. Серія : Психологічні науки. 2018. № 1. С. 240 – 254.

66. Філоненко Д. В. Особистісний портрет представника ІТ-сфери. Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Психологічні науки. 2017. Вип. 4(1). С. 102-107.

67. Черненко В. П., Кравченко К. В. Професійна ідентичність студентів старших курсів. Наука і освіта. 2016. №2-3. С.191-195.

68. Шавиро Г. С. Розвиток психологічних чинників саморегуляції поведінки студентської молоді. Вісник Національного університету оборони України. 2013. Вип. 4. С. 297-302.

69. Шайда О. Г. Соціально-психологічні чинники професійної діяльності сучасних фахівців. Науковий вісник Ужгородського університету. Серія: Психологія. Ужгород: Видавничий дім «Гельветика», 2021. Випуск 3. С.54–58.

70. Шиделко А.В. Психологічні чинники професійної адаптації особистості. Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія психологічна. 2016. Випуск 2. С. 151-159.

71. Шльонська О. О. Розгляд поняття «адаптація» з погляду системного підходу. Актуальні проблеми психології. Том III. Консультативна психологія і психотерапія: збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України Видавець Лисенко М. М.. 2013. Вип. 9. URL: [neurocorrection.com.ua/publikatsii/item/75-rozglyad-ponyattya-adaptatsiya-z-poglyadu-sistemnogo-pidkhodu](http://neurocorrection.com.ua/publikatsii/item/75-rozglyad-ponyattya-adaptatsiya-z-poglyadu-sistemnogo-pidkhodu)

72. Шматко С.М. Особливості оцінки юнаків, як чинник їх соціального статусу. Психологія людини: свідомість і реальність: збірник матеріалів VIII Міжнародної науково-практичної конференції (30–31 жовтня 2018 року, Ніжин). Ніжин: НДУ ім. М. Гоголя, 2018. С. 296 – 299.

73. Шнайдер О. В. Психологічні особливості емоційного вигорання працівників сфери інформаційних технологій Наукові записки Національного університету «Острозька академія». Серія «Психологія і педагогіка». 2014. № 26. С. 144-148.



## ДОДАТКИ

## ДОДАТОК А

### Анкета

Для молодих працівників ІТ-сфери

1. Стать: \_\_\_\_\_
2. Вік: \_\_\_\_\_
3. Освіта:
  - а. Маю вчений ступінь
  - б. Дві вищі (і більше)
  - в. Вища
  - г. Незакінчена вища
  - д. Середня спеціальна
  - е. Середня
  - ж. Неповна середня
4. Ваша сфера діяльності:
  - а. програміст;
  - б. web-дизайнер;
  - в. менеджер;
  - г. системний адміністратор;
  - д. тестувальник;
  - е. комп'ютерний технік.
5. Що є найбільш складним впродовж періоду адаптації? Можете обрати кілька варіантів.
  - а. ознайомлення з організацією;
  - б. розуміння своїх обов'язків;
  - в. розуміння Правил внутрішнього трудового розпорядку;
  - г. виконання професійних обов'язків;
  - д. виконання Правил внутрішнього трудового розпорядку;
  - е. ознайомлення з підрозділом, умовами і особливостями праці на конкретному робочому місці;
  - ж. робоче навантаження;
  - з. пристосування до умов праці;
  - и. входження в колектив;
  - к. нестача необхідної для вирішення завдання інформації або її несвоєчасність;
  - л. надлишок інформації, яка вимагає запам'ятовування, але заважає вибрати необхідну інформацію для ефективного впливу на нову ситуацію;
  - м. рішення одночасно декількох рівнозначних завдань;
  - н. перехід на нове місце роботи;
  - о. зміна службових обов'язків або вимог до виконуваної роботи;
  - п. зміна безпосереднього керівника.
6. На Вашу думку, з чим були пов'язані труднощі в період адаптації? Можете обрати кілька варіантів.

- а. великий потік нової інформації;
- б. незрозумілі задачі і обов'язки;
- в. нестача організаційного досвіду;
- г. складності, пов'язані з характером роботи;
- д. нестача професійних знань і навичок;
- е. нестача навичок з комунікації;
- ж. відсутність поруч досвідченого фахівця (наставника);
- з. недобррозичливе ставлення з боку колег;
- и. відсутність зворотнього зв'язку від керівника чи наставника;
- к. відсутність аналізу помилок в роботі;
- л. отримані в навчальному закладі знання відрізняються від потреб працедавця;
- м. важке ознайомлення з колективом, його нормами і традиціями;
- н. умовами праці;
- о. побутовими умовами.

7. Визначте критерії, що найбільше допоможуть у період адаптації. Можете обрати кілька варіантів.

- а. допомога наставника;
- б. підтримка керівника організації;
- в. підтримка колективу;
- г. прагнення бути хорошим фахівцем;
- д. психологічні якості (комунікабельність, саморегуляція, адекватна самооцінка);
- е. самомотивація;
- ж. проведення тренінгів.

Зовнішня підтримка третьої сторони (соціального працівника, коуча, тренера та ін..)

8. Як Ви вважаєте, чи адаптувалися Ви на своєму робочому місці?

- а) так цілком;
- б) не зовсім;
- в) ні, не адаптувався.

Дякую за відповіді!

Опитувальник К. Роджерса та Р. Даймонда «Діагностика соціально-психологічної адаптації»

Інструкція. «У опитувальнику містяться вислови про людину, про її спосіб життя: переживання, думки, звички, стиль поведінки. Їх завжди можна співвіднести з нашим власним способом життя.

Прочитавши або прослухавши черговий вислів опитувальника, порівняйте його зі своїми звичками, своїм способом життя і оцініть: якою мірою цей вислів може бути віднесений до Вас. Для того, щоб позначити Вашу відповідь в бланку, виберіть відповідний, на Вашу думку, один з семи варіантів оцінок, пронумерованих цифрами від «0» до «6»:

- «0» – це до мене абсолютно не відноситься;
- «1» - це до мене не відноситься;
- «2» – сумніваюся, що це можна віднести до мене;
- «3» - не наважуюся віднести це до себе;
- «4» – це схоже на мене, але немає упевненості;
- «5» – це на мене схоже;
- «6» – це точно про мене.

Вибраний вами варіант відповіді відзначте в бланку для відповідей в осередку, відповідному порядковому номеру вислову».

Текст опитувальника.

1. Випробовує незручність, коли вступає з ким-небудь в розмову.
2. Немає бажання розкриватися перед іншими.
3. У всьому любить змагання, боротьбу.
4. Пред'являє до себе високі вимоги.
5. Часто лає себе за зроблене.
6. Часто відчуває себе приниженим.
7. Сумнівається, що може подобатися кому-небудь з осіб протилежної статі.
8. Свої обіцянки виконує завжди.
9. Теплі, добрі відносини з тими, хто оточує.
10. Людина стримана, замкнута; тримається від всіх трохи осторонь.
11. У своїх невдачах винить себе.
12. Людина відповідальна; на нього можна покластися.
13. Відчуває, що не в силах хоч що-небудь змінити, всі зусилля марні.
14. На багато що дивиться очима однолітків.
15. Приймає в цілому ті правила і вимоги, яким належить наслідувати.
16. Власних переконань і правил не вистачає.
17. Любить мріяти - іноді прямо серед біла дня. Насилу повертається від мрії до дійсності.
18. Завжди готовий до захисту і навіть нападу: «застряє» на переживаннях образ, в думках перебираючи способи помсти.
19. Уміє управляти собою і власними вчинками, примушувати себе, дозволяти собі; самоконтроль для нього - не проблема.

20. Часто псується настрій: накопичується смуток, нудьга.
21. Все, що стосується інших, не хвилює: зосереджений на собі; зайнятий собою.
22. Люди, як правило, йому подобаються.
23. Не соромиться своїх почуттів, відкрито їх виражає.
24. Серед великого збігу народу буває трішки самотньо.
25. Зараз дуже ніяково. Хочеться все кинути, куди небудь сховатися.
26. З тими, що оточують зазвичай ладнає.
27. Найважче боротися з самим собою.
28. Насторожує незаслужене доброзичливе відношення тих, що оточують.
29. У душі — оптиміст, вірить в краще.
30. Людина неподатлива, уперта; таких вважають важкими.
31. До людей критичний і судить їх, якщо вважає, що Вони цього заслуговують.
32. Зазвичай відчуває себе не ведучим, а веденим: йому не завжди вдається мислити і діяти самостійно.
33. Більшість з тих, хто його знає, добре до нього відноситься, любить його.
34. Іноді бувають такі думки, якими не хотілося б ні з ким ділитися.
35. Людина з привабливою зовнішністю.
36. Відчуває себе безпорадним, потребує когось, хто був би поруч.
37. Ухваливши рішення, слідує йому.
38. Ухвалює, здавалося б, самостійні рішення, не може звільнитися від впливу інших людей.
39. Переживає почуття провини, навіть коли звинувачувати себе ні в чому.
40. Відчуває неприязнь до того, що його оточує.
41. Всім задоволений.
42. Вибитий з колії: не може зібратися, узяти себе в руки, організувати себе.
43. Відчуває млявість; все, що раніше хвилювало, стало раптом байдужим.
44. Урівноважений, спокійний.
45. Розсердившись, нерідко виходить з себе.
46. Часто відчуває себе скривдженим.
47. Людина поривчаста, нетерпляча, гаряча: не вистачає стриманості.
48. Буває, що розпускає плітки.
49. Не дуже довіряє своїм відчуттям: вони іноді підводять його.
50. Досить важко бути самим собою.
51. На першому місці розум, а не відчуття: перш ніж що-небудь зробити, подумає.
52. Що відбувається з ним тлумачить на свій лад, здатний придумати зайвого... Словом - дивак.
53. Людина терпима до людей і приймає кожного таким, який він є.
54. Прагне не думати про свої проблеми.
55. Вважає себе цікавою людиною — привабливим як особа, помітним.
56. Людина сором'язлива.
57. Обов'язково потрібно нагадувати, підштовхувати, щоб довів справу до кінця.
58. У душі відчуває перевагу над іншими.

59. Немає нічого, в чому б виразив себе, проявив свою індивідуальність, своє Я.
60. Боїться того, що подумають про нього інші.
61. Честолюбний, небайдужий до успіху, похвали: у тому, що для нього істотно, прагне бути серед кращих.
62. Людина, у якої зараз багато що гідне презирства.
63. Людина діяльна, енергійна, повний ініціатив.
64. Пасує перед труднощами і ситуаціями, які загрожують ускладненнями.
65. Себе просто недостатньо цінує.
66. За вдачею ватажок і уміє впливати на інших.
67. Відноситься до себе ,в цілому , добре.
68. Людина наполеглива, напориста; йому завжди важливо наполягти на своєму.
69. Не любить, коли з ким-небудь псуються відносини, особливо - якщо розбіжності загрожують стати явними.
70. Довго не може ухвалити рішення, а потім сумнівається в його правильності.
71. Перебуває в розгубленості: все сплуталося, все змішалось у нього.
72. Задоволений собою.
73. Невезучий.
74. Людина приємна, така, що притягує до себе.
75. Обличчям, може, і не дуже пригожий, але може подобатися як людина, як особа.
76. Зневажає осіб протилежної статі, не зв'язується з ними.
77. Коли потрібне щось зробити, охоплює страх: а раптом — не справлюся, а раптом - не вийде.
78. Легко, спокійно на душі, немає нічого, щоб сильно б турбувало.
79. Уміє наполегливо працювати.
80. Відчуває, що росте, дорослішає: змінюється сам і відношення до навколишнього світу.
81. Трапляється, що говорить про те, в чому зовсім не розбирається.
82. Завжди говорить тільки правду.
83. Стривожений, стурбований, напружений.
84. Щоб змусити хоч щось зробити, потрібно як слід наполягти, і тоді він поступиться.
85. Відчуває невпевненість в собі.
86. Обставини часто вимушують захищати себе, виправдовуватися і обґрунтовувати свої вчинки.
87. Людина поступлива, податлива, м'яка у відносинах з іншими.
88. Людина тямуща, любить роздумувати.
89. Інший раз любить хвастнути.
90. Ухвалює рішення і тут же їх міняє; зневажає себе за відсутність волі, а зробити з собою нічого не може.
91. Прагне покладатися на свої сили, не розраховує на чийсь допомогу.
92. Ніколи не спізнюється.
93. Переживає відчуття скутості, внутрішньої несвободи.
94. Виділяється серед інших.

95. Не дуже надійний товариш, не у всьому можна погоджуватися.
96. У собі все ясно, себе добре розуміє.
97. Товариська, відкрита людина; легко сходиться з людьми.
98. Сили і здібності цілком відповідають тим завданням, які доводиться вирішувати; з усім може справитися.
99. Себе не цінує: ніхто його серйозно не сприймає; в кращому разі до нього поблажливі, просто терплять.
100. Турбується, що думки про осіб протилежної статі дуже займають його.
101. Всі свої звички вважає хорошими.

Ключі.

№	Показники	Номери висловів	Норми	
1	a	Адаптивність	4,5,9,12,15,19,22,23,26,27,29,33,35, 37,41,44,47,51,53,55,61,63,67,72,74, 75,78,80,88,91,94,96,97,98	(68-70) 68-136
	b	Деадаптивність	2,6,7,13,16,18,25,28,32,36,38,40,42, 43,49,50,54,56,59,60,62,64,69,71,73, 76,77,83,84,86,90,95,99,100	(68-70) 68-136
2	a	Брехливість « - »	34,45,48,81,89	(18-45)
	b	« + »	8,82,92,101	18-36
3	a	Прийняття себе	33,35,55,67,72,74,75,80,88,94,96	(22-52) 22-42
	b	Неприйняття себе	7,59,62,65,90,95,99	(14-35) 14-28
4	a	Прийняття інших	9,14,22,26,53,97	(12-30) 12-24
	b	Неприйняття інших	2,10,21,28,40,60,76	(14-35) 14-28
5	a	Емоційний комфорт	23,29,30,41,44,47,78	(14-36) 14-28
	b	Емоційний дискомфорт	6,42,43,49,50,83,85	(14-35) 14-28
6	a	Внутрішній контроль	4,5,11,12,19,27,37,51,63,68,79,91, 98,13	(26-65) 26-52
	b	Зовнішній контроль	25,36,52,57,70,71,73,77	(18-45) 18-36

7	a	Домінування	58,61,66	(6-15)
	b	Відомість	16,32,38,69,84,87	6-12 (12-30) 12-24
8		Ескапізм (відхід від проблем)	17,18,54,64,86	(10-25) 10-20

Примітка. Зона невизначеності в інтерпретації результатів за кожною шкалою для підлітків наводиться у дужках, для дорослих – без дужок. Результати «до» зони невизначеності інтерпретуються як надзвичайно низькі, а «після» найвищого показника у зоні невизначеності – як високі.

Алгоритм обробки даних і інтерпретація.

Інтегральні показники	
«Адаптація» $A = \frac{a}{a + b} \times 100\%$	«Самосприйняття» $S = \frac{a}{a + b} \times 100\%$
«Прийняття інших» $L = \frac{1,2 a}{1,2 a + b} \times 100\%$	«Емоційна комфортність» $E = \frac{a}{a + b} \times 100\%$
«Інтернальність» $I = \frac{a}{a + 1,4 b} \times 100\%$	«Прагнення до домінування» $D = \frac{2 a}{2 a + b} \times 100\%$

Методика «Особистісний опитувальник»  
(Г. Айзенк, адаптований О.Г. Шмельовим)

Мета: вивчення характерологічних особливостей працівника.

Інформаційна інструкція: Вашій увазі пропонується особистісний опитувальник Айзенка, призначений для виявлення основних властивостей особистості. На кожне питання Ви повинні відповісти «ТАК» чи «НІ» в залежності від того, що більше відповідає Вашим особливостям. Інакше відповідати не можна, тобто не потрібно казати «іноді», «час від часу». Не залишайте питання без відповіді. Опитувальник призначений для виявлення деяких особистісних властивостей, а не інтелекту, тому потрібна Ваша перша реакція на питання, а не плід тривалих міркувань. У зв'язку з цим, відповіді на питання потрібно давати швидко, не задумуючись. Ніяких роз'яснень з окремих питань під час проведення опитування давати не можна. Питання складені так, що їх можуть зрозуміти люди з будь-яким рівнем освіченості.

ТЕСТОВІ ЗАВДАННЯ

1. Чи подобається Вам жвавість і поспішність довкола Вас?
2. Часто у Вас буває неспокій з приводу того, що Вам чогось хочеться, але Ви самі не знаєте чого?
3. Ви з тих, хто не лізе за словом в кишеню?
4. Чи відчуваєте Ви себе іноді сумною, а іноді щасливою людиною без особливих на те причин?
5. Чи тримаєтесь Ви в «тіні» на вечірках або в компаніях?
6. Чи завжди в дитинстві Ви негайно і покійно виконували те, що Вам наказували?
7. Чи буває у Вас іноді поганий настрій?
8. Коли Вас втягнуть в суперечку, Ви намагаєтесь промовчати, сподіваючись, що все обійдеться?
9. Чи легко Ви піддаєтесь змінам настрою?
10. Чи подобається Вам знаходитись серед людей?
11. Чи часто Ви втрачаєте сон через свої переживання?
12. Ви вперті іноді?
13. Можете Ви назвати себе безтурботною людиною?
14. Чи часто гарна думка приходить до Вас надто пізно?
15. Вам більше подобається працювати самостійно?
16. Чи часто Ви відчуваєте себе апатичною і втомленою людиною без особливих на те причин?
17. Від природи Ви жвава людина?
18. Чи смієтесь з недоречних жартів?
19. Чи часто Вам щось набридає так, що Ви відчуваєте себе «ситою по горло» людиною?
20. Чи відчуваєте Ви себе незручно в обновці?
21. Чи часто Ваші думки відволікаються, коли Ви намагаєтесь зосередити на чомусь свою увагу?



22. Чи можете Ви швидко висловити свої думки словами?
23. Вас часто поглинають Ваші думки?
24. Чи повністю Ви вільні від різних забобонів?
25. Вам подобаються першоквітневі жарти?
26. Ви часто думаєте про свою роботу (навчання)?
27. Чи любите Ви смачно поїсти?
28. Вам потрібна відчайдушна людина, щоб виговоритись, коли Ви роздратовані?
29. Вам дуже неприємно брати в борг чи продавати щось, коли Вам потрібні гроші?
30. Ви хвалитеся інколи?
31. Ви дуже чутливі до деяких речей?
32. Ви би бажали залишитися вдома на самоті, ніж піти на нудну вечірку?
33. Чи буваєте Ви інколи настільки збентежені, що Вам важко всидіти на одному місці?
34. Ви схильні планувати свої справи ретельно і набагато раніше, ніж потрібно.
35. Чи бувають у Вас запаморочення голови?
36. Чи завжди Ви відповідаєте на листи зразу ж після їх прочитання?
37. Ви краще справляєтеся із справою, коли обмірковуєте її самостійно, ніж коли порадитесь із друзями?
38. Чи буває у Вас задишка, навіть, якщо Ви не виконуєте важкої роботи?
39. Можна назвати Вас людиною, яку не хвилює, щоб все було так як належить?
40. Вас непокоять Ваші нерви?
41. Ви намагаєтесь більше планувати, ніж діяти?
42. Ви відкладаєте на завтра те, що могли б зробити сьогодні?
43. Ви нервуєтеся в таких місцях, як ліфт, тунель, метро?
44. При знайомстві Ви, як правило, самі проявляєте ініціативу?
45. Бувають у Вас сильні головні болі?
46. Чи вважаєте Ви, що все само по собі владнається і прийде в норму?
47. Вам важко заснути вночі?
48. Ви обманювали коли-небудь в житті?
49. Ви говорили коли-небудь зненацька, що спаде на думку?
50. Ви довго переживаєте після конфузу, що стався?
51. Ви замкнута людина з усіма, крім близьких?
52. Вас часто спіткають неприємності?
53. Ви любите розповідати цікаві історії друзям?
54. Ви більше любите вигравати, ніж програвати?
55. Ви часто почуваете себе незручно серед людей, вищих від Вас за соціальним статусом?
56. Якщо обставини проти Вас, Ви тим не менш думаєте, що ще можна щось зробити?
57. Вас часто «смокче під ложечкою» перед початком важливої справи?

Ключ:

1. Шкала екстраверсія-інтроверсія:

«Так» (+): 1, 3, 8, 10, 13, 17, 22, 25, 27, 39, 44, 46, 49, 53, 56.

«Ні» (-): 5, 15, 20, 29, 32, 34, 37, 41, 51.

2. Шкала нейротизм - стабільність (емоційна нестабільність - емоційна стійкість):

«Так» (+): 2, 4, 7, 9, 11, 14, 16, 19, 21, 24, 26, 28, 31, 33, 35, 38, 40, 43,45, 47, 50, 52 , 55,

57.

3. Шкала брехні:

«Так» (+): 6, 23, 36.

«Ні» (-): 12, 18, 30, 42, 48, 54.

Інтерпретація показників за шкалою «Щирість»

Чисельний показник

Інтерпретація

0 - 3 Відвертий

4 - 6 Ситуативний

7 - 9 Брехливий \*

Вираженість фактора екстраверсія- інтроверсія в балах оцінюється так:

0-2 - вкрай виражена інтроверсія;

3-7 - виражена інтроверсія;

8-11 - помірна інтроверсія;

12-15 - помірна екстраверсія;

16-18 - виражена екстраверсія;

19-24 - вкрай виражена екстраверсія;

Фактор нейротизму оцінюється так:

0-2 - вкрай мало виражений нейротизм;

3-7 - мало виражений нейротизм;

8-11 - помірний нейротизм;

12-15 - виражений нейротизм;

16-18 - досить виражений нейротизм;

19-24 - вкрай виражений нейротизм.

Методика визначення основних мотивів вибору професійної діяльності О. Павлютенкова

Інструкція: У запропонованому Вам опитувальнику є 18 думок про професію. Оцініть, якою мірою кожна з цих думок належить до обраної Вами професії. Відповіді можуть бути 5 видів:

- «Так» – 5 балів;
- «Швидше так, ніж ні» – 4 бали;
- «Важко відповісти» - 0 балів;
- «Швидше ні, ніж так» – 2 бали;
- «Ні» – 1 бал.

Ви повинні уважно прочитати судження та проставити знак «+» проти цього судження в ту колонку, яка відповідає Вашій оцінці.

№	Судження	Так	Швидше так, ніж ні	Важко відповісти	Швидше ні, ніж так	Ні
1	Дозволяє приносити користь нашому суспільству					
2	Особиста праця з цієї спеціальності дозволяє зміцнювати мир на землі					
3	Дозволяє бути завжди у колективі, брати участь у його справах					
4	Дозволяє вдосконалювати свій духовний світ					
5	Дозволяє відчувати радість праці					
6	Сприяє усвідомленню краси праці					
7	Дозволяє використовувати всі свої здібності					
8	Дозволяє постійно самовдосконалюватись					
9	Надає великі можливості для творчості					
10	Дозволяє бути оригінальним у роботі					
8	Дозволяє постійно самовдосконалюватись					
11	Вимагає великої розумової напруги					
12	Вимагає великої фізичної напруги					
13	Добре оплачується					
14	Забезпечує стабільне майбутнє					

15	Цінується серед друзів та знайомих					
16	Забезпечує швидке підвищення кваліфікації та професійне зростання					
17	Дає можливість працювати у місті					
18	Забезпечує вступ та навчання у ВНЗ					

Обробка даних. Для визначення основних мотивів вибору професії необхідно підрахувати суми з кожної групи мотивів. Групи мотивів, мають максимальну кількість балів, є основними у виборі професії даним випробуваним.

## Методика дослідження професійної ідентичності Азбель

Інструкція: опитувальник складається з 20 пунктів, по кожному з яких можливі чотири варіанти відповідей: a, b, c, d. Уважно прочитайте їх та виберіть той, який найкраще висловлює вашу точку зору. Можливо, що якісь варіанти відповідей здадуться вам рівноцінними, проте, виберіть той, який найбільше відповідає вашій думці.

Запишіть номери запитань та вибраний варіант відповіді на кожний з них (a, b, c, d). Намагайтеся бути максимально правдивими! Серед відповідей немає «хороших» чи «поганих», тому не намагайтеся вгадати, який із них «правильний» або «кращий».

## Текст опитувальника

1. Мене не турбує моє професійне майбутнє.
  - a) Згоден: ще не настав час вирішувати, де мені далі вчитися чи працювати.
  - b) Я впевнений, що мої батьки допоможуть мені в професійному майбутньому.
  - c) Згоден, тому що я вже давно все вирішив щодо свого професійного майбутнього, і немає сенсу турбуватися.
  - d) Не згоден, адже якщо про майбутнє не турбуватися зараз, то потім буде надто пізно.
2. Мені важко ухвалити рішення, куди піти отримувати подальшу освіту.
  - a) Згоден, оскільки мене цікавить одразу кілька спеціальностей, які хотілося б здобути.
  - b) Згоден, тому я краще прислухаюся до думки авторитетної людини (батька, гарного знайомого, друга).
    - c) Не згоден, я вже прийняв рішення про те, де я навчатимусь чи працюватиму надалі.
    - d) Не згоден, оскільки поки що не замислювався над цією проблемою.
3. Я регулярно вивчаю попит на представників тієї спеціальності, яку планую отримати.
  - a) Згоден, адже від попиту на ринку праці залежить, яку спеціальність я виберу.
  - b) Не згоден, оскільки батьки знають краще, яку спеціальність мені запропонувати.
  - c) Не згоден, оскільки час аналізувати попит на професії ще не настав.
  - d) Не згоден, я вже вирішив, що все одно отримаю ту спеціальність, яку я хочу.
4. Я досі не обговорював із батьками свої майбутні професійні плани.
  - a) Згоден, оскільки моїми батьками вже давно вирішено, ким я буду, і зі мною не радилися з цього питання.
    - b) Не згоден, мої батьки якраз постійно зі мною обговорюють мої професійні уподобання.
      - c) Згоден, у нас у сім'ї не прийнято обговорювати мої професійні плани.
      - d) Не згоден, ми з батьками давно все обговорили, і я ухвалив рішення щодо своєї майбутньої професії.
5. Мої батьки вибрали мені подальшу спеціальність.
  - a) Згоден, і треба визнати, що вони взагалі краще за мене розбираються в цьому питанні.
  - b) Не згоден, але ми регулярно обговорюємо питання моєї майбутньої спеціальності.
  - c) Не згоден, оскільки батьки не втручаються у мої проблеми з вибором професії
  - d) Не згоден, оскільки вибір спеціальності був скоріш моїм самостійним рішенням, ніж їх.

6. Мені цілком зрозумілі мої майбутні професійні плани.
- a) Згоден, оскільки побудувати їх мені допомогли батьки (знайомі), які є фахівцями у цій професійній галузі.
  - b) Згоден, оскільки я побудував їх самостійно, ґрунтуючись на власному життєвому досвіді.
  - c) Не згоден, тому що у мене поки що відсутні професійні плани.
  - d) Не згоден, але саме зараз я намагаюся побудувати ці професійні плани
7. На мої професійні цілі дуже впливає думка моїх батьків.
- a) Не згоден, у моїх батьків ніколи не виникало бажання ставити мені професійні цілі.
  - b) Згоден, оскільки мої батьки з дитинства говорили мені, ким я маю стати.
  - c) Згоден, цілі ще сформульовані слабо, але остаточне рішення буде все-таки ухвалено мною, а не батьками.
  - d) Згоден, оскільки батьки, звичайно, взяли участь в обговоренні цього питання, але все ж таки рішення вже ухвалено мною самостійно.
8. Думаю, мені ще зарано замислюватися над питаннями побудови своєї кар'єри.
- a) Згоден, тому що моя кар'єра все одно залежатиме від рішення моєї родини.
  - b) Згоден, мені й раніше у житті не доводилося стикатися з питаннями побудови кар'єри.
  - c) Не згоден, вже настав той момент, коли потрібно обирати шлях своєї подальшої кар'єри.
  - d) Не згоден, я вже давно і точно вирішив, яким чином я буду вибудовувати свою кар'єру.
9. Вже точно вирішено, яку спеціальність хочу отримати після закінчення школи.
- a) Не згоден, тому що я ще не думав над своєю конкретною спеціальністю.
  - b) Згоден, і я можу точно назвати навчальний заклад та спеціальність, яку я отримаю.
  - c) Згоден, тому що мої батьки вже повідомили мені, на кого і де я далі вчитимусь.
  - d) Не згоден, мені важко зрозуміти, яка спеціальність підходить саме мені.
10. Друзі радять мені, яку освіту краще здобути.
- a) Згоджуюся, ми з ними часто обговорюємо це питання, але я намагаюся будувати свої професійні плани самостійно.
  - b) Згоден, і я збираюся разом з другом здобути однакову освіту, прислухавшись до його думки.
  - c) Не згоден, оскільки обмірковувати свою майбутню кар'єру нам із друзями ніколи, у нас є багато цікавіших справ.
  - d) Не згоден, я вже ухвалив рішення щодо свого майбутнього без допомоги друзів.
11. Для мене не важливо, де саме навчатися надалі.
- a) Згоден, тому що для мене головне — здобути спеціальність, про яку давно мрієш, а не конкретне місце навчання.
  - b) Згоден, оскільки впевнений, що батьки все одно «влаштують» мене на добру роботу після навчання.
  - c) Згоден, оскільки професійне навчання – не головне у житті.
  - d) Не згоден, оскільки від вибору навчального закладу залежить якість моєї освіти.

12. Я боюся без поради моїх батьків приймати відповідальні рішення щодо моєї подальшої професійної діяльності.

a) Згоден, я роблю спроби зорієнтуватися у професійному житті, але поки що важко вибрати щось одне.

b) Не згоден, тому що мої батьки все одно не хочуть і не можуть мені нічого порадити.

c) Згоден, оскільки мої батьки з дитинства допомагають мені, контролюючи багато подій у моєму житті, у тому числі й щодо вибору професії.

d) Не згоден, свої рішення з цього питання я вже ухвалив абсолютно самостійно.

13. Я не часто думаю про своє професійне майбутнє.

a) Не згоден, над цією проблемою я думаю досить часто.

b) Згоден, тому що я знаю, що мої батьки зроблять так, щоб у мене в житті все влаштувалося чудово.

c) Згоден, думаю мені ще рано над цим розмірковувати.

d) Згоден, тому що я вже вирішив для себе і зараз концентрую свою увагу на інших проблемах.

14. У мене на прикметі кілька навчальних закладів, куди я міг би піти вчитися.

a) Не згоден, оскільки мої батьки вже визначили мене до конкретного навчального закладу, де я далі й навчатимусь.

b) Не згоден, я сам хочу вчитися лише в одному, цілком певному навчальному закладі.

c) Згоден, я якраз обираю один із професійних навчальних закладів.

d) Не згоден, іноді мені здається, що я сам не знаю, чого хочу від майбутнього.

15. Жодні життєві проблеми не зможуть мені завадити досягти поставлених професійних цілей.

a) Згоден, оскільки знаю, що мої батьки зроблять усе, щоб ці цілі здійснилися.

b) Не згоден, у мене поки що немає професійних цілей.

c) Згоден, тому що я добре усвідомлюю свої професійні цілі та прагну до них.

d) Не згоден, я ще не до кінця розумію, в чому полягають ці цілі.

16. У нас вдома часто спалахують бурхливі дискусії з приводу моєї майбутньої кар'єри.

a) Не згоден, оскільки мої батьки з цього питання вже вирішили і з ними марно сперечатися.

b) Не згоден, оскільки мої батьки не дуже цікавляться питанням моєї кар'єри.

c) Не згоден, адже з приводу кар'єри я вже вирішив сам і сперечатися зі мною все одно марно.

d) Згоден, я раджуся з батьками, хоча іноді наші погляди щодо мого майбутнього можуть розходитись.

17. Мене мало цікавить інформація про те, як будувати кар'єру в різних професійних галузях.

a) Згоден, тому що мої батьки вже вибрали мені майбутню сферу діяльності і немає потреби збирати додаткову інформацію.

b) Згоден, тому що я вже прийняв рішення про те, ким я буду і де навчатимусь.

c) Не згоден, я зараз активно аналізую можливості кар'єрного зростання в різних галузях діяльності.

d) Згоден, мене взагалі мало цікавить інформація про те, де і як можна вибудувати кар'єру.

18. Я тримаю на прикметі кілька професійних цілей.

a) згоден, але вони були визначені заздалегідь моїми батьками.

b) Не згоден, у мене лише одна професійна мета.

c) Не згоден, я про них поки що не замислювався.

d) Згоден, таких цілей поки що кілька, і я не вирішив, яка з них для мене основна.

19. Я дуже добре уявляю своє подальше кар'єрне зростання.

a) Не згоден, поки моє професійне майбутнє – це безліч альтернативних варіантів вибору.

b) Не згоден, але я впевнений, що мої батьки влаштують мене на хорошу роботу, де мені буде забезпечено кар'єру.

c) Не згоден, тому що мені не хочеться аналізувати, яка кар'єра підходить саме мені, у мене є важливіші проблеми.

d) Згоден, і я вже можу назвати основні кроки мого професійного життя.

20. Батьки надали мені можливість зробити свій професійний вибір самостійно.

a) Не згоден, тому що мої батьки взагалі не беруть участь у моєму професійному виборі.

b) Згоден, але ми все одно обговорюємо мій професійний вибір.

a) Не згоден, оскільки батьки вважають, що за самостійного вибору я можу помилитися.

b) Згоден, і я вже зробив свій професійний вибір.

Опрацювання результатів. Кожен варіант відповіді оцінюється в 1 або 2 бали за однією зі шкал відповідно до наведеного нижче «ключа», бали підсумовуються. Чим вище сума балів, набрана вами за кожним із статусів, тим більшою мірою судження про нього застосовні до вас.

#### Ключ опитувальника

№ питання	Професіональна ідентичність			
	Невизначена	Нав'язана	Мораторій	Сформована
1	a - 2	b - 1	d - 1	c - 1
2	d - 1	b - 1	a - 2	c - 1
3	c - 1	b - 1	a - 2	d - 1
4	c - 1	a - 2	b - 1	d - 1
5	c - 1	a - 2	b - 1	d - 1
6	c - 1	a - 1	d - 1	b - 2
7	a - 1	b - 2	c - 1	d - 1
8	b - 2	a - 1	c - 1	d - 1
9	a - 1	c - 1	d - 1	b - 2
10	c - 1	b - 2	a - 1	d - 1
11	c - 2	b - 1	d - 1	a - 1
12	b - 1	c - 2	a - 1	d - 1
13	c - 2	b - 1	a - 1	d - 1
14	d - 1	a - 1	c - 2	b - 1



15	b - 1	a - 1	d - 1	c - 2
16	b- 1	a - 1	d -2	c - 1
17	d - 2	a - 1	c - 1	b -1
18	c - 1	a - 1	d -2	b -1
19	c - 1	b -1	a - 1	d -2
20	a - 1	c - 1	b -1	d -2
<i>Сума</i>				