

Кафедра – педагогики и психологии
Направление подготовки – 44.04.02. «Психолого-педагогическое
образование»
Магистерская программа – «Психолого-педагогическое сопровождение
субъектов образования»

**ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА
(МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ)**

**АДАПТАЦИЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ НА РАННЕЙ СТАДИИ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Содержание

ВВЕДЕНИЕ	3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ НА РАННЕЙ СТАДИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	9
1.1. Адаптация на ранней стадии профессиональной деятельности: понятие, виды и сущность	9
1.2. Факторы, влияющие на адаптацию молодых специалистов	22
1.3. Методы и стратегии адаптации молодых специалистов на ранней стадии профессиональной деятельности	30
ГЛАВА 2. ТЕХНОЛОГИЯ АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ НА РАННЕЙ СТАДИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	43
2.1. Организация и методы исследования	43
2.2. Диагностика уровня адаптации молодых специалистов	46
2.3. Программа коррекции уровня адаптации молодых специалистов на ранней стадии профессиональной деятельности	62
2.4. Обоснование психолого-педагогических условий эффективности программы адаптации молодых специалистов	82
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	93
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ	96
ПРИЛОЖЕНИЕ	103

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования выпускной квалификационной диссертационной работы на тему «Адаптация молодых специалистов на ранней стадии профессиональной деятельности»: Современный рынок труда и динамично развивающаяся профессиональная среда ставят перед молодыми специалистами множество вызовов и задач, требующих быстрой и эффективной адаптации. Успешность этого процесса во многом определяет не только профессиональную компетентность, но и психологическое состояние, продуктивность работы, а также карьерный рост молодых сотрудников. Сложности адаптации включают в себя умение справляться со стрессом, поиск общего языка с коллегами, освоение корпоративной культуры и выполнение профессиональных обязанностей в реальных условиях.

Качественная адаптация влияет на снижение уровня текучести кадров и повышение лояльности сотрудников, что особенно актуально для организаций во всех сферах. Тема адаптации молодых специалистов приобретает всё большую значимость, так как она связана с новыми трендами: цифровизацией рабочих процессов, ростом гибких и дистанционных форм занятости, а также изменением подходов к обучению и развитию кадров. Дополнительным аспектом значимости является дефицит достаточно изученных и проработанных рекомендаций для юных специалистов и работодателей, которые хотят выстроить наиболее эффективное взаимодействие.

Цель выпускной квалификационной диссертационной работы – выявить и обосновать условия эффективности программы коррекции уровня адаптации молодых специалистов на ранней стадии профессиональной деятельности.

Задачи выпускной квалификационной диссертационной работы:

- Изучить теоретические аспекты адаптации молодых специалистов на ранней стадии профессиональной деятельности;
- Разработать технологию адаптации молодых специалистов на ранней стадии профессиональной деятельности;
- Выявить и обосновать психолого-педагогические условия эффективности программы адаптации молодых специалистов.

Объект исследования: условия адаптации молодых специалистов на ранней стадии профессиональной деятельности.

Предмет исследования: процесс адаптации молодых специалистов на ранней стадии профессиональной деятельности.

Гипотеза исследования: психолого-педагогические условия коррекции уровня адаптации молодых специалистов на ранней стадии профессиональной деятельности будут эффективными если разработать и внедрить программу, которая включает в себя:

— Индивидуальный подход в процессе адаптации молодых специалистов, создающий поддерживающую среду в коллективе и психологическую поддержку как элемент успешной адаптации молодых специалистов на ранней стадии профессиональной деятельности.

— Обучение и информационную подготовку на этапе адаптации новых сотрудников, сопровождающиеся регулярной обратной связью как инструментом в процессе развития молодых специалистов и их интеграции в коллектив.

— Междисциплинарное сотрудничество между педагогами, психологами и практическими специалистами, что обеспечит поддержку и сопровождение молодых специалистов на этапе адаптации в профессиональной деятельности.

Теоретическая значимость: Проведённое исследование углубляет понимание процессов адаптации молодых специалистов на ранних этапах профессиональной деятельности. Работа способствует уточнению

понятийного аппарата и расширению знания о факторах, влияющих на успешную адаптацию, включая психологические, профессиональные и социальные аспекты. Выводы исследования могут служить основой для разработки новых теоретических моделей и концепций, связанных с адаптацией и развитием персонала в современных организациях.

Практическая значимость: Результаты исследования могут быть применены для разработки программ адаптации молодых специалистов, внедрения эффективных методов наставничества и профессионального сопровождения в организациях. Полученные данные могут использоваться специалистами, руководителями и наставниками для повышения уровня вовлеченности и лояльности сотрудников, минимизации текучести кадров и увеличения их профессиональной результативности. Также рекомендации исследования могут быть полезны для образовательных учреждений, готовящих выпускников к практической профессиональной деятельности.

Методологические основы диссертационного исследования по теме «Адаптация молодых специалистов на ранней стадии профессиональной деятельности» включают следующие ключевые компоненты:

1. Общенаучные подходы:

- Системный подход, позволяющий рассматривать процесс адаптации как сложную, многофакторную систему, включающую персональный, профессиональный и социальный аспекты.

- Личностно-ориентированный подход, подчеркивающий значимость индивидуальных особенностей молодых специалистов в адаптационном процессе.

- Компетентностный подход, ориентированный на изучение формирования и развития профессиональных компетенций в первые годы трудовой деятельности.

2. Психолого-педагогические теории:

- Теория адаптации личности (Леонтьев А.Н., Засобцев А.И.), акцентирующая внимание на механизмах вхождения человека в новую социально-профессиональную среду.

- Теория мотивации и профессионального выбора (Децци Р., Хекхаузен Х.), отражающая важность внутренней и внешней мотивации на протяжении адаптационного периода.

- Концепция профессионализации (Бодров В.А.), которая анализирует стадии становления специалиста в профессии.

3. Социологические подходы:

- Использование социологических методов и подходов для изучения культурных, организационных и социальных факторов, влияющих на процесс адаптации молодых специалистов.

Методы исследования:

- Эмпирические методы (анкетирование, методики) для анализа факторов и механизмов адаптации.

- Практические методы оценки развития профессиональных компетенций, эффективности адаптационных программ.

Теоретическая база исследования: проблему социально-профессиональной адаптации молодых специалистов-педагогов изучали Е.Н. Будрастых, С.Г. Вершиловский, Г.М. Голубенко, Э.Ф. Зеер, О.В. Назарова, А.К. Маркова, Л.М. Митина, А.В. Мудрик, Е.Г. Черникова и др., аспекты эффективности социальной адаптации личности изучали Т.А. Кухорева, Ф.Б. Березин, Л.Н. Корнеева, С.Л. Арефьев, С.В. Авдей, И.К. Кряжева и О.И. Зотова.

Основные положения, выносимые на защиту:

1. Адаптация молодых специалистов определяется как процесс вхождения и интеграции новых сотрудников в профессиональную среду, который включает в себя освоение профессиональных навыков, социальных норм и культурных особенностей организации.

2. Особенности адаптации молодых специалистов включают в себя такие факторы, как: психологическая готовность, нехватка опыта, социальные навыки, влияние организации, обучение и развитие, индивидуальные особенности. Эти факторы определяют, как молодые специалисты встраиваются в профессиональную среду и как они развивают свои навыки и компетенции.

3. Эффективность программы коррекции уровня адаптации молодых специалистов во многом зависит от соблюдения психолого-педагогических условий таких как: индивидуальный подход к каждому специалисту, создание поддерживающей среды, обучение и информационная подготовка, активная социализация, регулярная обратная связь, психологическая поддержка, целостный подход к оценке эффективности.

Экспериментальная база исследования: Московский областной гуманитарно-социальный колледж» является образовательной организацией среднего профессионального образования и был создан 06 февраля 2019 г. Расположен по адресу: 140079, Московская область, г. Люберцы, дп. Красково, ул. Карла Маркса, д.117.

Проблема исследования: Проблема заключается в недостаточной эффективности адаптации молодых специалистов в процессах ранней профессиональной деятельности. Современные требования к профессиям и быстро меняющиеся условия рынка труда обостряют необходимость успешной адаптации, однако немотивированность, нехватка опыта, недостаточная подготовка к практическим задачам и низкая поддержка со стороны организаций часто затрудняют этот процесс. Это требует разработки научно обоснованных подходов и инструментов для повышения эффективности адаптации молодых специалистов.

Противоречия исследования: Основными противоречиями, обусловившими необходимость проведения исследования, выступают:

1. Между ростом требований со стороны работодателей к профессиональной готовности молодых специалистов и недостаточным

уровнем их практических навыков и опыта, позволяющим этим требованиям соответствовать.

2. Между потребностью молодых специалистов в целенаправленной поддержке на этапе адаптации и ограниченными ресурсами организации (временными, кадровыми, финансовыми) для оказания необходимой помощи.

3. Между желанием молодых специалистов быть активными и адаптивными участниками профессиональной среды и их низкой готовностью справляться с профессиональными и психологическими трудностями реальной работы.

4. Между традиционными методами адаптации сотрудников, применяемыми на предприятиях, и изменившимися профессиональными, технологическими и социальными условиями в современном мире.

Именно выявление и устранение существующих противоречий поможет разработать эффективные меры и программы адаптации.

Структура настоящей выпускной квалификационной работы содержит введение, две главы, заключение, список использованной литературы и приложение.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Для достижения поставленной цели в настоящей выпускной квалификационной диссертационной работе были выполнены следующие задачи:

— Изучены теоретические аспекты адаптации молодых специалистов на ранней стадии профессиональной деятельности.

Адаптация на ранней стадии профессиональной деятельности — это процесс, в ходе которого молодые специалисты осваивают новые условия работы, развивают профессиональные навыки и интегрируются в коллектив. Сущность адаптации заключается в том, что молодые специалисты должны не только научиться выполнять свои задачи, но и адаптироваться к корпоративной культуре, взаимодействовать с коллегами, осваивать правила и нормы, принятые в организации. Успешная адаптация позволяет снизить уровень стресса и тревожности, улучшить производительность и повысить удовлетворение от работы. Факторы, влияющие на адаптацию молодых специалистов разнообразны, такие как индивидуальные, социальные, организационные, процессуальные и экологические. Методы и стратегии адаптации молодых специалистов на ранней стадии профессиональной деятельности включают: наставничество, обучение и тренинги, создание групп поддержки, индивидуальные планы развития, обратную связь и оценка и др.

— Разработана технология адаптации молодых специалистов на ранней стадии профессиональной деятельности. Технология адаптации включала в себя первичную и вторичную диагностику, программу и обоснование условий ее эффективности. В рамках диагностики было установлено две группы молодых специалистов (контрольная и экспериментальная). Первичная диагностика по методикам показала следующие результаты: Интерпретация результатов диагностики по многоуровневому личностному опроснику (МЛЮ-АМ) А. Г. Маклакова и С.

В. Чермянина показала, что более половины участников испытывают значительные трудности в процессе адаптации, в управлении стрессом, в общении и в соблюдении моральных норм. Интерпретация результатов диагностики по опроснику ситуативной тревожности Ч. Д. Спилбергера в адаптации Ю. Л. Ханина показала, что более половины участников демонстрируют высокий уровень ситуативной и личностной тревожности. Результаты диагностики помех для эмоциональных контактов по методике В. В. Бойко показала, что в каждой группе наблюдается присутствие всех помех для установления эмоциональных контактов, при этом полученные результаты групп практически равны, что говорит о сложностях респондентов в процессе установления эмоционального контакта в профессиональной сфере.

Исходя из полученных результатов была разработана программа коррекции уровня адаптации, которая включала в себя три этапа (вводный, основной и заключительный). В программу вошли семинары, тренинги и упражнения по повышению уровня адаптации, снижению тревожности, стресса, налаживанию коммуникаций и повышению уровня эмоциональных контактов.

После внедрения программы в рамках экспериментальной группы была проведена повторная диагностика обеих групп с целью выявления эффективности программы коррекции. Повторная диагностика показала следующие результаты: Применение программы значительно положительно сказалось на уровне адаптации молодых специалистов, увеличив количество специалистов с высоким и средним уровнем, а также снизив количество специалистов с низким уровнем; Применение программы привело к заметному повышению уровня нервно-психической устойчивости среди молодых специалистов, увеличив количество специалистов с высоким и средним уровнями и снизив долю специалистов с низким уровнем; Программа существенно улучшила коммуникативные особенности молодых специалистов и повысила уровень моральной нормативности; Результаты

показывают, что программа коррекции оказала положительное влияние на уменьшение личностной и ситуативной тревожности среди молодых специалистов, способствуя не только снижению уровня высокого стресса, но и увеличению числа специалистов, чувствующих себя уверенно в своей профессиональной деятельности; В каждой группе наблюдается присутствие всех помех для установления эмоциональных контактов, при этом результаты контрольной группы, которая не подвергалась воздействию коррекционной программы – практически не изменились. В экспериментальной группе наблюдается положительная динамика как результат воздействия программы коррекции. После применения программы участники демонстрируют улучшение в навыках управления эмоциями, проявлениях и восприятии эмоциональных контактов. Таким образом, сравнение результатов до и после применения программы показывает положительную динамику.

— Выявлены и обоснованы психолого-педагогические условия эффективности программы адаптации молодых специалистов, в которые вошли такие основные аспекты как:

1. Индивидуальный подход к каждому специалисту.
2. Создание поддерживающей среды.
3. Обучение и информационная подготовка.
4. Активная социализация.
5. Регулярная обратная связь.
6. Психологическая поддержка.
7. Целостный подход к оценке эффективности.

Таким образом, следует вывод о том, что полученные результаты подтверждают эффективность условий реализуемой программы, а значит гипотеза настоящего исследования считается доказанной.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

Нормативные правовые акты:

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020)
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 08.08.2024, с изм. от 22.11.2024)
3. Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 08.08.2024) "Об образовании в Российской Федерации"(с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2024)
4. Федеральные образовательные программы, федеральные государственные образовательные стандарты, дополнительные профессиональные программы: Федеральные государственные образовательные стандарты среднего профессионального образования// КонсультантПлюс

Специальная учебная научная литература:

5. Алавердов А.Р. Управление человеческими ресурсами организации; Синергия - Москва, 2018. - 656 с.
6. Арефьев, А. Л. Художественная литература в преподавании социологии: учебное пособие для вузов / А. Л. Арефьев, А. М. Баженов. — Москва: Издательство Юрайт, 2024. — 207 с.
7. Бороздина Г. В., Кормнова Н. А. Психология и этика делового общения. М.: Юрайт. 2023. 393 с.
8. Грановская Р. М. Элементы практической психологии / Р.М. Грановская. - 5. изд., испр. и доп. - СПб. : Речь, 2013г.- 655 с.
9. Деркач, А. А. Политическая психология: учебник для вузов / А. А. Деркач, Л. Г. Лаптев. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 591 с.
10. Душкина М. Р. Психология влияния в деловом общении и социальных коммуникациях. М.: Юрайт. 2023. 229 с.

11. Зеер, Э.Ф. Психологическое сопровождение профессионального становления личности / Э.Ф. Зеер. - М.: Академический проект, 2006. –366 с. – С. 251-284.
12. Зотова О.И., Кряжева И.К. Некоторые аспекты социально-психологической адаптации личности //Психологические механизмы регуляции социального поведения / Отв. ред. М.И. Бобнева, Е.В. Шорохова. Москва, 2018. - с. 219-232
13. Илларионова, Л.П. Методические основы оценивания познавательной деятельности студента вуза / С. В. Илларионов, Л.П. Илларионова // Теория и технологии повышения качества социального образования в условиях выхода из глобального кризиса. - М. : РГСУ, 2020. - С. 44-49.
14. Казначеев, В.П. Современные аспекты адаптации / В.П. Казначеев. – Новосибирск, 2020. – 192 с.
15. Карандашев, В. Н. Введение в профессию: психолог: учебник и практикум для вузов / В. Н. Карандашев. — 7-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 476 с.
16. Кашапов, М. М. Консультационная работа психолога / М. М. Кашапов. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 132 с.
17. Коноваленко М. Ю. Психология делового общения. М.: Юрайт. 2023. 159 с.
18. Лавриненко В. Н., Чернышова Л. И., Кафтан В. В. Деловая этика и этикет. М.: Юрайт. 2023. 111 с.
19. Латуха М.О. Адаптация персонала // Справочник кадровика. 2019. №4. С. 109-116.
20. Леонов Н. И. Психология делового общения. М.: Юрайт. 2024. 194 с.

21. Леонов, Н. И. Психология делового общения : учебное пособие для вузов / Н. И. Леонов. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 193 с.
22. Львова А. С. Культура речи и деловое общение педагога. М.: Юрайт. 2023. 186 с.
23. Маралов, В. Г. Психология саморазвития: учебник и практикум для вузов / В. Г. Маралов, Н. А. Низовских, М. А. Щукина. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 320 с.
24. Маслова, В. М. Управление персоналом: учебник и практикум для вузов / В. М. Маслова. — 5-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 451 с.
25. Методика профессионального обучения: учебное пособие / В. И. Блинов [и др.] ; под общей редакцией В. И. Блинова. — Москва: Издательство Юрайт, 2024. — 219 с.
26. Митрошенков О. А. Деловое общение: эффективные переговоры. М.: Юрайт. 2023. 316 с.
27. Немчин Т. А. Состояния нервно-психического напряжения / Т. А. Немчин. - Ленинград: Изд-во ЛГУ, 1983. - 166 с.
28. Прошина, А.Н. Адаптация персонала в российских организациях: социально-управленческий анализ / А.Н. Прошина. - М.: ИНФРА-М, 2017. - 244 с.
29. Психология делового общения / под ред. В. Н. Лавриненко, Л. И. Чернышовой. М.: Юрайт. 2023. 326 с.
30. Психология и этика делового общения / под ред. В. Н. Лавриненко, Л. И. Чернышовой. М.: Юрайт. 2023. 377 с.
31. Пугачев, В.П. Тесты, деловые игры, тренинги в управлении персоналом: учебник для студентов вузов / В.П. Пугачев. - М.: Аспект Пресс, 2003. - 285 с.
32. Рамендик Д. М. Психология делового общения. М.: Юрайт. 2023. 197 с.

33. Реан, А.А. Психология адаптации личности. Анализ. Теория. Практика / А. А. Реан, А. Р. Кудашев, А. А. Баранов. — СПб.: прайм-ЕВРОЗНАК, 2006. – 479 с.

34. Ромм М.В. Адаптация личности в социуме: Теоретико-методологический аспект. – Новосибирск: Наука. Сиб. издательская фирма РАН, 2002. – 275 с.

35. Самыгин С. И. Психология делового общения. Учебное пособие. М.: Феникс. 2023. 298 с.

36. Самыгин С. И., Малучиев Г. С., Сахно О. С. Психология делового общения. Учебное пособие. М.: Феникс. 2023. 298 с.

37. Собольников В. В., Костенко Н. А. Этика и психология делового общения. М.: Юрайт. 2024. 203 с.

38. Табак Л. В. Культура делового общения в профессиональной деятельности. Учебное пособие. М.: Флинта. 2022. 100 с.

39. Управление персоналом: учебник и практикум для вузов / А. А. Литвинюк [и др.] ; под редакцией А. А. Литвинюка. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 461 с.

40. Федорова А. В. Профессиональная этика и психология делового общения. М.: КноРус. 2023. 220 с.

41. Чернышова Л. И. Психология общения: этика, культура и этикет делового общения. М.: Юрайт. 2023. 159 с.

Периодические издания:

42. Авдеева А.А. Ионцева М.В. Социально-психологическая адаптация в условиях тенденции перехода на дистанционный формат работы//Вестник университета. – 2021. - № 7. – с. 193 -198.

43. Алексеевский А.А. Методологические основы изучения проблем социальной адаптации // Теория и практика общественного развития. 2015. № 17. С. 18-20

44. Андреева Д. А. О понятии адаптации. Исследования адаптации студентов к условиям учебы в вузе / Д. А. Андреева // Человек и общество. – Л.: ЛГУ, 1993 – Вып. 13 – С. 62–69.

45. Безюлёва Г.В. Психолого-педагогическое сопровождение профессиональной адаптации учащихся в системе профессионального образования: дис. ... канд. психол. наук. - М.: НОУ ВПО Московский психолого-социальный институт, 2006. - 232 с.

46. Берсенева А.Д. Адаптация молодых специалистов: Особенности и методы / А.В. Пеша, А.Д. Берсенева // Всероссийская научно-практическая конференция им. Жореса Алфёрова – 2020г.

47. Гапонова С.А. Особенности адаптации студентов вузов в процессе обучения // Психол. журнал. – М.: АСОПиР, 2013, №3. С. 131–133.

48. Долгова, В. М. Адаптация как научно-исследовательский феномен: сущность и содержание / В. М. Долгова. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. — 2019. — № 9 (9). — С. 149-152.

49. Жмыриков А. Н. Диагностика социально-психологической адаптированности личности в новых условиях деятельности и общения: автореферат дис. ... кандидата психологических наук: 19.00.05 / ЛГУ. - Ленинград, 1989. - 15 с.

50. Ивченко Т.П. Адаптационные ресурсы обучения молодых специалистов в условиях производственно-профессиональной деятельности: автореферат дис. канд. пед. наук. Калининград, 2017г.-183с.

51. Кибанов, А. Я. Этика деловых отношений / А.Я. Кибанов, Д.К. Захаров, В.Г. Коновалова. - М.: Дрофа, 2013. - 384 с.

52. Коннов В. В. Особенности психологической адаптации молодых солдат в коллективах учебных и строевых подразделений тема диссертации и автореферата по ВАК РФ 19.00.07, кандидат психологических наук Коннов, Валерий Васильевич. 1999г.-196с.

53. Корель Л. В. Социология адаптаций: Вопросы теории, методологии и методики. Тема диссертации и автореферата по ВАК РФ

22.00.04, доктор социологических наук в форме науч. докл. Корель, Людмила Васильевна. 1998г.-70с.

54. Корнеева Л. Н. Самооценка как фактор саморегуляции деятельности: диссертация ... кандидата психологических наук: 19.00.03. - Ленинград, 2000. - 243 с.

55. Кряжева, Ирина Константиновна. Социально-психологические факторы адаптированности личности: диссертация ... кандидата психологических наук : 19.00.05. — Москва, 1980. — 159 с..

56. Кузнецова, И.Ю. Андрагогические условия развития субъектной позиции педагога в процессе повышения квалификации: автореф. дис.канд. пед. наук: 13.00.08 / Кузнецова Ирина Юрьевна. – Кемерово, 2011. – 24 с

57. Кучурина П.А., Дедкова И.Ф., Лымарева О.А. Социально-психологические основы управленческих решений // Экономическая безопасность России: современное состояние и перспективы обеспечения / Материалы национальной научно-практической конференции. – 2019. – С. 130-134.

58. Михайлова Т. В. Адаптационные особенности кадетов с различным уровнем самооценки: Вып. квалификац. работа: Магист. дис.: Направление 44.04.02 "Психолого-педагогическое образование". Магистерская программа "Психолого-педагогическая коррекция нарушений развития у детей" / Моск. гос. психолого-пед. ун-т. — М., 2017. — 102 с.

59. Петренко Е. И. Профессиональная адаптация молодого учителя в общеобразовательном учреждении // Молодой ученый. — 2017. — №50. — С. 256-260.

60. Попович А.В. Адаптация молодых специалистов к профессиональной деятельности. Научная статья. Кубань / №1 (18) Год: 2023г.-135-138с.

61. Ромашкова Л.О. Специфика трудовой адаптации российской молодёжи // Научные труды московского гуманитарного университета. 2016. №5. С. 34.

62. Сотникова М. С. Психолого-педагогическое сопровождение профессиональной адаптации молодых учителей в инновационной образовательной среде. Тема диссертации и автореферата по ВАК РФ 13.00.08, кандидат наук Сотникова, Марина Сергеевна. 2017г.-207с.

63. Тимофеев, М. И. Деловые коммуникации. Учебное пособие / М.И. Тимофеев. - М.: РИОР, Инфра-М, 2016. - 128 с.

64. Юманова Н.О. Адаптация молодых учителей: Тренинг [Электронный ресурс]. URL: <http://открытыйурок.рф/статьи/567396.html>

65. Яковлев Е.В. Супервизия как педагогический феномен // Е.В. Яковлев, Н.О. Яковлева // Вестник ЧГПУ. – 2015. – № 10. – С. 9–13.

Электронные источники:

66. Александрова, Е.А. Виды педагогической поддержки и сопровождения индивидуального образования [Электронный ресурс]. URL: http://www.isiksp.ru/library/aleksandrova_ea/aleks-000001.html

67. Анисенков Д.А. Современные теории адаптации к профессиональной деятельности // Вестник БГТУ имени В.Г. Шухова. 2012. №1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennye-teorii-adaptatsii-k-professionalnoy-deyatelnosti>

68. Валиева Фатима Ивановна Культурологический аспект профессиональной адаптации молодых специалистов // Научно-технические ведомости Санкт-Петербургского государственного политехнического университета. Общество. Коммуникация. Образование. 2023. №167. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kulturologicheskiy-aspekt-professionalnoy-adaptatsii-molodyh-spetsialistov>

69. Мороз Ю.А. Адаптация молодых педагогов: Семинар-тренинг [Электронный ресурс]. URL: <https://multiurok.ru/files/sieminar-trieninghadaptatsiia-molodykh-piedaghoghov.html>

70. Официальный сайт Гуманитарно-социального колледжа. Режим доступа: <https://college-gsc.ru/>

ПРИЛОЖЕНИЕ

Приложение 1

Многоуровневый личностный опросник «Адаптивность» (МЛО-АМ) А. Г. Маклакова и С. В. Чермянина.

Инструкция. Читайте суждения и отвечайте «да» или «нет». Вариант ответа занесите в бланк ответов.

1. Бывает, что я сержусь.
2. Обычно по утрам я просыпаюсь свежим и отдохнувшим.
3. Сейчас я примерно так же работоспособен, как и всегда.
4. Судьба определённо несправедлива ко мне.
5. Запоры у меня бывают очень редко.
6. Временами мне очень хотелось покинуть свой дом.
7. Временами у меня бывают приступы смеха или плача, с которыми я никак не могу справиться.
8. Мне кажется, что меня никто не понимает.
9. Считаю, что если кто-то причинил мне зло, то я должен ответить ему тем же.
10. Иногда мне в голову приходят такие нехорошие мысли, что лучше о них никому не рассказывать.
11. Мне бывает трудно сосредоточиться на какой-либо задаче или работе.
12. У меня бывают часто странные и необычные переживания.
13. У меня отсутствовали неприятности из-за моего поведения.
14. В детстве я одно время совершал мелкие кражи.
15. Бывает, что у меня появляется желание ломать или крушить всё вокруг.
16. Бывало, что я целыми днями или даже неделями ничего не мог делать, потому что никак не мог заставить себя взяться за работу.
17. Сон у меня прерывистый и беспокойный.

18. Моя семья относится с неодобрением к той работе, которую я выбрал.

19. Бывали случаи, что я не сдерживал обещаний.

20. Голова у меня болит часто.

21. Раз в неделю или чаще я без всякой видимой причины внезапно ощущаю жар во всём теле.

22. Было бы хорошо, если бы почти все законы отменили.

23. Состояние моего здоровья почти такое же, как у большинства моих знакомых (не хуже).

24. Встречая на улице своих знакомых или школьных друзей, с которыми я давно не виделся, я предпочитаю проходить мимо, если они со мной не заговаривают первыми.

25. Большинству людей, которые меня знают, я нравлюсь.

26. Я человек общительный.

27. Иногда я так настаиваю на своём, что люди теряют терпение.

28. Большую часть времени настроение у меня подавленное.

29. Теперь мне трудно надеяться на то, что я чего-нибудь добьюсь в жизни.

30. У меня мало уверенности в себе.

31. Иногда я говорю неправду.

32. Обычно я считаю, что жизнь – стоящая штука.

33. Я считаю, что большинство людей способны солгать, чтобы продвинуться по службе.

34. Я охотно принимаю участие в собраниях и других общественных мероприятиях.

35. Я ссорюсь с членами моей семьи очень редко.

36. Иногда я испытываю сильное желание нарушить правила приличия или кому-нибудь навредить.

37. Самая трудная борьба для меня – это борьба с самим собой. 38. Мышечные судороги или подёргивания у меня бывают крайне редко (или почти не бывают).

39. Я довольно безразличен к тому, что со мной будет.

40. Иногда, когда я себя неважно чувствую, я бываю раздражительным.

41. Часто у меня такое чувство, что я сделал что-то не то или даже что-то плохое.

42. Некоторые люди до того любят командовать, что меня так и тянет делать все наперекор, даже если я знаю, что они правы.

43. Я часто считаю себя обязанным отстаивать то, что нахожу справедливым.

44. Моя речь сейчас такая же, как всегда (ни быстрее, ни медленнее, нет ни хрипоты, ни невнятности).

45. Я считаю, что моя семейная жизнь такая же хорошая, как у большинства моих знакомых.

46. Меня ужасно задевает, когда меня критикуют или ругают.

47. Иногда у меня бывает чувство, что я просто должен нанести повреждение себе или кому-нибудь другому.

48. Моё поведение в значительной мере определяется обычаями тех, кто меня окружает.

49. В детстве у меня была компания, где все старались стоять друг за друга.

50. Иногда меня так и подмывает с кем-нибудь затеять драку.

51. Бывало, что я говорил о вещах, в которых не разбираюсь.

52. Обычно я засыпаю спокойно и меня не тревожат никакие мысли.

53. Последние несколько лет я чувствую себя хорошо.

54. У меня никогда не было ни припадков, ни судорог.

55. Сейчас мой вес постоянен (я не худею и не полнею).

56. Я считаю, что меня часто наказывали незаслуженно.

57. Я легко плачу.

58. Я мало устаю.

59. Я был бы довольно спокоен, если бы у кого-нибудь из моей семьи были неприятности из-за нарушения закона.

60. С моим рассудком творится что-то неладное.

61. Чтобы скрыть свою застенчивость, мне приходится затрачивать большие усилия.

62. Приступы головокружения у меня бывают очень редко (или почти не бывают).

63. Меня беспокоят сексуальные вопросы.

64. Мне трудно поддерживать разговор с людьми, с которыми я только что познакомился.

65. Когда я пытаюсь что-то сделать, часто замечаю, что у меня дрожат руки.

66. Руки у меня такие же ловкие и проворные, как и прежде.

67. Большую часть времени я испытываю общую слабость.

68. Иногда, когда я смущён, я сильно потею, и меня это очень раздражает.

69. Бывает, что я откладываю на завтра то, что должен сделать сегодня.

70. Думаю, что я человек обречённый.

71. Бывали случаи, что мне было трудно удержаться, чтобы что-нибудь не стащить у кого-нибудь или где-нибудь, например, в магазине.

72. Я злоупотреблял спиртными напитками.

73. Я часто о чём-нибудь тревожусь.

74. Мне бы хотелось быть членом нескольких кружков или обществ.

75. Я редко задыхаюсь, и у меня не бывает сильных сердцебиений.

76. Всю свою жизнь я строго следую принципам, основанным на чувстве долга.

77. Случалось, что я препятствовал или поступал наперекор людям просто из принципа, а не потому, что дело было действительно важным.

78. Если мне не грозит штраф и машин поблизости нет, я могу перейти улицу там, где мне хочется, а не там, где положено.

79. Я всегда был независимым и свободным от контроля со стороны семьи.

80. У меня бывали периоды такого сильного беспокойства, что я даже не мог усидеть на месте.

81. Зачастую мои поступки неправильно истолковывались.

82. Мои родители и (или) другие члены моей семьи придираются ко мне больше, чем надо.

83. Кто-то управляет моими мыслями.

84. Люди равнодушны и безразличны к тому, что с тобой случится.

85. Мне нравится быть в компании, где все подшучивают друг над другом.

86. В школе я усваивал материал медленнее, чем другие.

87. Я вполне уверен в себе.

88. Никому не доверять – самое безопасное.

89. Раз в неделю или чаще я бываю очень возбуждённым и взволнованным.

90. Когда я нахожусь в компании, мне трудно найти подходящую тему для разговора.

91. Мне легко заставить других людей бояться себя, и иногда я это делаю ради забавы.

92. В игре я предпочитаю выигрывать.

93. Глупо осуждать человека, обманувшего того, кто сам позволяет себя обманывать.

94. Кто-то пытается воздействовать на мои мысли.

95. Я ежедневно выпиваю много воды.

96. Счастливее всего я бываю, когда один.

97. Я возмущаюсь каждый раз, когда узнаю, что преступник по какой-либо причине остался безнаказанным.

98. В моей жизни был один или несколько случаев, когда я чувствовал, что кто-то посредством гипноза заставляет меня совершать те или иные поступки.

99. Я редко заговариваю с людьми первым.

100. У меня никогда не было столкновений с законом.

101. Мне приятно иметь среди своих знакомых значительных людей – это как бы придает мне вес в собственных глазах.

102. Иногда, без всякой причины у меня вдруг наступают периоды необычайной весёлости.

103. Жизнь для меня почти всегда связана с напряжением.

104. В школе мне было очень трудно говорить перед классом.

105. Люди проявляют по отношению ко мне столько сочувствия и симпатии, сколько я заслуживаю.

106. Я отказываюсь играть в некоторые игры, потому что у меня это плохо получается.

107. Мне кажется, что я завожу друзей с такой же лёгкостью, как и другие.

108. Мне неприятно, когда вокруг меня люди.

109. Мне, как правило, везёт.

110. Меня легко привести в замешательство.

111. Некоторые из членов моей семьи совершали поступки, которые меня пугали.

112. Иногда у меня бывают приступы смеха или плача, с которыми я никак не могу справиться.

113. Мне бывает трудно приступить к выполнению нового задания или начать новое дело.

114. Если бы люди не были настроены против меня, я в жизни достиг бы гораздо большего.

115. Мне кажется, что меня никто не понимает.

116. Среди моих знакомых есть люди, которые мне не нравятся.

117. Я легко теряю терпение с людьми.
118. Часто в новой обстановке я испытываю тревогу.
119. Часто мне хочется умереть.
120. Иногда я бываю так возбуждён, что мне бывает трудно заснуть.
121. Часто я перехожу на другую сторону улицы, чтобы избежать встречи с тем, кого я увидел.
122. Бывало, что я бросал начатое дело, так как боялся, что я не справлюсь с ним.
123. Почти каждый день случается что-нибудь, что пугает меня.
124. Даже среди людей я чувствую себя одиноким.
125. Я убеждён, что существует лишь одно-единственное правильное понимание смысла жизни.
126. В гостях я чаще сижу в стороне и разговариваю с кем-нибудь одним, чем принимаю участие в общих развлечениях.
127. Мне часто говорят, что я вспыльчив.
128. Бывает, что я с кем-нибудь посплетничаю.
129. Часто мне бывает неприятно, когда я пытаюсь предостеречь кого-либо от ошибок, а меня понимают неправильно.
130. Я часто обращаюсь к людям за советом.
131. Часто, даже тогда, когда для меня складывается всё хорошо, я чувствую, что мне всё безразлично.
132. Меня довольно трудно вывести из себя.
133. Когда я пытаюсь указать людям на их ошибки или помочь, они часто понимают меня неправильно.
134. Обычно я спокоен и меня нелегко вывести из душевного равновесия.
135. Я заслуживаю сурового наказания за свои проступки.
136. Мне свойственно так сильно переживать свои разочарования, что я не могу заставить себя не думать о них.
137. Временами мне кажется, что я ни на что не пригоден.

138. Бывало, что при обсуждении некоторых вопросов я, особо не задумываясь, соглашался с мнением других.

139. Меня весьма беспокоят всевозможные несчастья.

140. Мои убеждения и взгляды непоколебимы.

141. Я думаю, что можно, не нарушая закона, попытаться найти в нём лазейку.

142. Есть люди, которые мне настолько неприятны, что я в глубине души радуюсь, когда они получают нагоняй за что-нибудь.

143. У меня бывали периоды, когда я из-за волнения терял сон.

144. Я посещаю всевозможные общественные мероприятия, потому что это позволяет побывать среди людей.

145. Можно простить людям нарушение правил, которые они считают неразумными.

146. У меня есть дурные привычки, которые настолько сильны, что бороться с ними просто бесполезно.

147. Я охотно знакомлюсь с новыми людьми.

148. Бывает, что неприличная и даже непристойная шутка у меня вызывает смех.

149. Если дело у меня идёт плохо, мне сразу хочется всё бросить.

150. Я предпочитаю действовать согласно собственным планам, а не следовать указаниям других.

151. Люблю, чтобы окружающие знали мою точку зрения.

152. Если я плохого мнения о человеке или даже презираю его, почти не стараюсь скрыть это от него.

153. Я человек нервный и легко возбудимый.

154. Всё у меня получается плохо, не так, как надо.

155. Будущее кажется мне безнадёжным.

156. Люди довольно легко могут изменить моё мнение, даже если до этого оно казалось мне окончательным.

157. Несколько раз в неделю у меня бывает чувство, что должно случиться что-то страшное.

158. Чаще всего я чувствую себя усталым.

159. Я люблю бывать на вечерах и просто в компаниях.

160. Я стараюсь уклониться от конфликтов и затруднительных положений.

161. Меня часто раздражает, что я забываю, куда кладу вещи.

162. Приключенческие рассказы мне нравятся больше, чем о любви.

163. Если я захочу сделать что-то, но окружающие считают, что этого делать не стоит, я легко могу отказаться от своих намерений.

164. Глупо осуждать людей, которые стремятся взять от жизни всё, что могут.

165. Мне безразлично, что обо мне думают другие. Обработка и интерпретация результатов

Для подсчёта полученных респондентами результатов необходимо сравнить бланк ответа с ключом (расположенным ниже). За каждое совпадение с ключом по шкале опросника респондент получает один балл. Полученную сумму необходимо занести в таблицу результатов в графу «Сумма». Ключ:

Адаптивные способности (АС) «Да»: 4, 6, 7, 8, 9, 11, 12, 14, 15, 16, 17, 18, 20, 21, 22, 24, 27, 28, 29, 30, 33, 36, 37, 39, 40, 41, 42, 43, 46, 47, 50, 56, 57, 59, 60, 61, 63, 64, 65, 67, 68, 70, 71, 72, 73, 75, 77, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 86, 88, 89, 90, 91, 93, 94, 95, 96, 98, 99, 102, 103, 104, 106, 108, 109, 110, 111, 112, 113, 114, 115, 117, 118, 119, 120, 121, 122, 123, 124, 125, 126, 129, 131, 133, 135, 136, 137, 139, 141, 142, 143, 145, 146, 149, 150, 151, 152, 153, 154, 155, 156, 157, 158, 161, 162, 164, 165 «Нет»: 2, 3, 5, 13, 23, 25, 26, 32, 34, 35, 38, 44, 45, 48, 49, 52, 53, 54, 55, 58, 62, 66, 74, 76, 85, 87, 97, 100, 105, 107, 127, 130, 132, 134, 140, 144, 147, 159, 160, 163

Нервно-психическая устойчивость (НПУ) «Да»: 4, 6, 7, 8, 11, 12, 15, 16, 17, 18, 20, 21, 28, 29, 30, 37, 39, 40, 41, 47, 57, 60, 63, 65, 67, 68, 70, 71, 73, 75,

80, 82, 83, 84, 86, 89, 94, 95, 96, 98, 102, 103, 108, 109, ПО, 111, 112, 113, 115, 117, 118, 119, 120, 122, 123, 124, 129, 131, 135, 136, 137, 139, 143, 146, 149, 153, 154, 155, 156, 157, 158, 161, 162 «Нет»: 2, 3, 5, 23, 25, 32, 38, 44, 45, 49, 52, 53, 54, 55, 58, 62, 66, 87, 105, 127, 132, 134, 140

Коммуникативные особенности (КО) «Да»: 9, 24, 27, 33, 46, 61, 64, 81, 88, 90, 99, 104, 106, 114, 121, 126, 133, 142, 151, 152 «Нет»: 26, 34, 35, 48, 74, 85, 107, 130, 144, 147, 159 14

Моральная нормативность (МН) «Да»: 14, 22, 36, 42, 50, 56, 59, 72, 77, 79, 91, 93, 125, 141, 145, 150, 164, 165 «Нет»: 13, 76, 97, 100, 160, 163.

Интерпретация адаптивных способностей

Уровень адаптивных способностей (стэны)	Интерпретация
5-10	Группы высокой и нормальной адаптации. Лица этих групп достаточно легко адаптируются к новым условиям деятельности, быстро входят в новый коллектив, достаточно легко и адекватно ориентируются в ситуации, быстро вырабатывают стратегию своего поведения. Как правило, не конфликтны, обладают высокой эмоциональной устойчивостью.
3-4	Группа удовлетворительной адаптации. Большинство лиц этой группы обладают признаками различных акцентуаций, которые в привычных условиях частично компенсированы и могут проявляться при смене деятельности. Поэтому успех адаптации зависит от внешних условий среды. Эти лица, как правило, обладают невысокой эмоциональной устойчивостью. Возможны асоциальные срывы, проявление агрессии и конфликтности. Лица этой группы требуют индивидуального подхода, постоянного наблюдения, коррекционных мероприятий.
1-2	Группа низкой адаптации. Лица этой группы обладают признаками явных акцентуаций характера и некоторыми признаками психопатий, а психическое состояние можно охарактеризовать, как пограничное. Возможны нервно-психические срывы. Лица этой группы обладают низкой нервно-психической устойчивостью, конфликтны, могут допускать асоциальные поступки. Требуют наблюдения психолога и врача (невропатолога, психиатра).

Интерпретация основных шкал методики «Адаптивность»

Наименование шкалы	Уровень развития качеств	
	Ниже среднего (1-3 стэна)	Выше среднего (7-10 стэнов)
НПУ	Низкий уровень поведенческой регуляции, определенная склонность к нервно-психическим срывам, отсутствие адекватности самооценки и реального восприятия действительности.	Высокий уровень нервно-психической устойчивости и поведенческой регуляции, высокая адекватная самооценка и реальное восприятие действительности.
КС	Низкий уровень развития коммуникативных способностей, затруднение в построении контактов с окружающими, проявление агрессивности, повышенная конфликтность.	Высокий уровень развития коммуникативных способностей, легко устанавливает контакты с сослуживцами, окружающими, не конфликтен.
МН	Не может адекватно оценить свое место и роль в коллективе, не стремится соблюдать общепринятые нормы поведения.	Реально оценивает свою роль в коллективе, ориентируется на соблюдение общепринятых норм поведения.

Инструкция. Прочитайте каждое из приведённых предложений и зачеркните цифру в соответствующей графе справа в зависимости от того, как вы себя чувствуете в данный момент. Над вопросами долго не задумывайтесь, поскольку правильных и неправильных ответов нет.

9	Я встревожен	1	2	3	4
10	Я испытываю чувство внутреннего удовлетворения	1	2	3	4
11	Я уверен в себе	1	2	3	4
12	Я нервничаю	1	2	3	4
13	Я не нахожу себе места	1	2	3	4
14	Я взвинчен	1	2	3	4
15	Я не чувствую скованности, напряжённости	1	2	3	4
16	Я доволен	1	2	3	4
17	Я озабочен	1	2	3	4
18	Я слишком возбуждён, и мне не по себе	1	2	3	4
19	Мне радостно	1	2	3	4
20	Мне приятно	1	2	3	4

Бланк 1. Шкала ситуативной тревожности (СТ)

№	Суждение	Нет, это не так	Пожалуй, так	Верно	Совершенно верно
1	Я спокоен	1	2	3	4
2	Мне ничто не угрожает	1	2	3	4
3	Я нахожусь в напряжении	1	2	3	4
4	Я внутренне скован	1	2	3	4
5	Я чувствую себя свободно	1	2	3	4
6	Я расстроен	1	2	3	4
7	Меня волнуют возможные неудачи	1	2	3	4
8	Я ощущаю душевный покой	1	2	3	4

Бланк 2. Шкала личностной тревожности (ЛТ)

№	Суждение	Никогда	Почти никогда	Часто	Почти всегда
1	У меня бывает приподнятое настроение	1	2	3	4
2	Я бываю раздражительным	1	2	3	4
3	Я легко могу расстроиться	1	2	3	4
4	Я хотел бы быть таким же удачливым, как и другие	1	2	3	4
5	Я сильно переживаю неприятности и долго не могу о них забыть	1	2	3	4
6	Я чувствую прилив сил, желание работать	1	2	3	4
7	Я спокоен, хладнокровен и собран	1	2	3	4
8	Меня тревожат возможные трудности	1	2	3	4
9	Я слишком переживаю из-за пустяков	1	2	3	4
10	Я бываю вполне счастлив	1	2	3	4
11	Я всё принимаю близко к сердцу	1	2	3	4

12	Мне не хватает уверенности в себе	1	2	3	4
13	Я чувствую себя беззащитным	1	2	3	4
14	Я стараюсь избегать критических ситуаций и трудностей	1	2	3	4
15	У меня бывает хандра	1	2	3	4
16	Я бываю доволен	1	2	3	4
17	Всякие пустяки отвлекают и волнуют меня	1	2	3	4
18	Бывает, что я чувствую себя неудачником	1	2	3	4
19	Я уравновешенный человек	1	2	3	4
20	Меня охватывает беспокойство, когда я думаю о своих делах и заботах	1	2	3	4

Ключ

Ситуативная тревожность					Личностная тревожность				
СТ	Ответы				ЛТ	Ответы			
№	1	2	3	4	№	1	2	3	4
1	4	3	2	1	1	4	3	2	1
2	4	3	2	1	2	1	2	3	4
3	1	2	3	4	3	1	2	3	4
4	1	2	3	4	4	1	2	3	4
5	4	3	2	1	5	1	2	3	4
6	1	2	3	4	6	4	3	2	1
7	1	2	3	4	7	4	3	2	1
8	4	3	2	1	8	1	2	3	4
9	1	2	3	4	9	1	2	3	4
10	4	3	2	1	10	4	3	2	1
11	4	3	2	1	11	1	2	3	4
12	1	2	3	4	12	1	2	3	4
13	1	2	3	4	13	1	2	3	4
14	1	2	3	4	14	1	2	3	4
15	4	3	2	1	15	1	2	3	4
16	4	3	2	1	16	4	3	2	1
17	1	2	3	4	17	1	2	3	4
18	1	2	3	4	18	1	2	3	4
19	4	3	2	1	19	4	3	2	1
20	4	3	2	1	20	1	2	3	4

Интерпретация результатов:

При анализе результатов надо иметь в виду, что общий итоговый показатель по каждой из подшкал может находиться в диапазоне от 20 до 80 баллов. При этом чем выше итоговый показатель, тем выше уровень тревожности (ситуативной или личностной). При интерпретации показателей можно использовать следующие ориентировочные оценки тревожности:

- до 30 баллов – низкая,
- 31 – 44 балла – умеренная;
- 45 и более – высокая.

Личности, относимые к категории высокотревожных, склонны воспринимать угрозу своей самооценке и жизнедеятельности в обширном диапазоне ситуаций и реагировать весьма выраженным состоянием тревожности. Если психологический тест выражает у испытуемого высокий показатель личностной тревожности, то это даёт основание предполагать у него появление состояния тревожности в разнообразных ситуациях, особенно когда они касаются оценки его компетенции и престижа. Лицам с высокой

оценкой тревожности следует формировать чувство уверенности и успеха. Им необходимо смещать акцент с внешней требовательности, категоричности, высокой значимости в постановке задач на содержательное осмысление деятельности и конкретное планирование по подзадачам. Для низкотревожных людей, напротив, требуется пробуждение активности, подчёркивание мотивационных компонентов деятельности, возбуждение заинтересованности, высвечивание чувства ответственности в решении тех или иных задач. Состояние реактивной (ситуационной) тревоги возникает при попадании в стрессовую ситуацию и характеризуется субъективным дискомфортом, напряжённостью, беспокойством и вегетативным возбуждением. Естественно, это состояние отличается неустойчивостью во времени и различной интенсивностью в зависимости от силы воздействия стрессовой ситуации.

Таким образом, значение итогового показателя по данной подшкале позволяет оценить не только уровень актуальной тревоги испытуемого, но и определить, находится ли он под воздействием стрессовой ситуации и какова интенсивность этого воздействия на него. Личностная тревожность представляет собой конституциональную черту, обуславливающую склонность воспринимать угрозу в широком диапазоне ситуаций. При высокой личностной тревожности каждая из этих ситуаций будет обладать стрессовым воздействием на субъекта и вызывать у него выраженную тревогу. Очень высокая личностная тревожность прямо коррелирует с наличием невротического конфликта, с эмоциональными и невротическими срывами и психосоматическими заболеваниями. Сопоставление результатов по обеим подшкалам даёт возможность оценить индивидуальную значимость стрессовой ситуации для испытуемого. Шкала Спилбергера в силу своей относительной простоты и эффективности широко применяется в клинике с различными целями: определение выраженности тревожных переживаний, оценка состояния в динамике и др.

Инструкция. Просим вас ответить на вопросы опросника. Читайте суждения и отвечайте «да» или «нет». Вариант ответа занесите в бланк ответов.

1. Обычно к концу рабочего дня на моём лице заметна усталость.
2. Случается, что при первом знакомстве эмоции мешают мне произвести более благоприятное впечатление на партнеров (теряюсь, волнуясь, замыкаюсь или, напротив, много говорю, перевозбуждаюсь, веду себя неестественно).
3. В общении мне часто недостаёт эмоциональности, выразительности.
4. Пожалуй, я кажусь окружающим слишком строгим.
5. Я в принципе против того, чтобы изображать учтивость, если не хочется.
6. Я обычно умею скрыть от партнёров вспышки эмоций.
7. Часто в общении с коллегами я продолжаю думать о чём-то своём.
8. Бывает, я хочу выразить партнёру эмоциональную поддержку (внимание, сочувствие, сопереживание), но он этого не чувствует, не воспринимает.
9. Чаще всего в моих глазах или в выражении лица видна озабоченность.
10. В деловом общении я стараюсь скрывать свои симпатии к партнёрам.
11. Все мои неприятные переживания обычно написаны на моём лице.
12. Если я увлекаюсь разговором, то мимика лица становится излишне выразительной, экспрессивной.
13. Пожалуй, я несколько эмоционально скован, зажат.
14. Я обычно нахожусь в состоянии нервного напряжения.
15. Обычно я чувствую дискомфорт, когда приходится обмениваться рукопожатиями в деловой обстановке.

16. Иногда близкие люди одёргивают меня: расслабь мышцы лица, не криви губы, не морщи лицо и т. п.

17. Разговаривая, излишне жестикулирую.

18. Обычно в новой ситуации мне трудно быть раскованным, естественным.

19. Пожалуй, моё лицо часто выражает печаль или озабоченность, хотя на душе спокойно.

20. Мне затруднительно смотреть в глаза при общении с малознакомым человеком.

21. Если я хочу, то мне всегда удастся скрыть свою неприязнь к плохому человеку.

22. Мне часто бывает почему-то весело без всякой причины.

23. Мне очень просто сделать по собственному желанию или по заказу разные выражения лица: изобразить печаль, радость, испуг, отчаяние и т. д.

24. Мне говорили, что мой взгляд трудно выдержать.

25. Мне что-то мешает выражать теплоту, симпатию человеку, даже если я испытываю эти чувства к нему.

Обработка и интерпретация результатов.

Для подсчета полученных респондентами результатов необходимо сравнить бланк ответа с ключом (расположенным ниже). За каждое совпадение с ключом по шкале опросника респондент получает один балл. Полученную сумму необходимо занести в таблицу результатов в графу «Сумма».

Ключ

«Помехи» в установлении эмоциональных контактов	Номера вопросов и ответы по «ключу»	Сумма
1. Неумение управлять эмоциями, дозировать их	+ 1, -6, +11, +16, -21	
2. Неадекватное проявление эмоций	-2, +7, +12, +17, +22	
3. Негибкость, неразвитость, невыразительность эмоций	+3, +8, +13, +18, -23	
4. Доминирование негативных эмоций	+4, +10, + 15, +20, +24	
5. Нежелание сближаться с людьми на эмоциональной основе	+5, + 9, +14, + 19, +25	

Какова сумма набранных вами баллов? Она может колебаться в пределах от 0 до 25. Чем больше баллов, тем очевиднее ваша эмоциональная проблема в повседневном общении. Однако не следует обольщаться, если вы набрали очень мало баллов (0–2). Либо вы были неискренни в своих ответах, либо плохо видите себя со стороны. Если вы набрали не более 5 баллов, эмоции обычно не мешают вам общаться с партнерами; 6–8 баллов – у вас есть некоторые эмоциональные проблемы в повседневном общении; 9–12 баллов – свидетельство того, что ваши эмоции «на каждый день» в некоторой степени осложняют взаимодействие с партнерами; 13 баллов и больше – эмоции явно мешают устанавливать контакты с людьми, возможно, вы подвержены каким-либо дезорганизирующим реакциям или состояниям. Обратите внимание, нет ли конкретных «помех», которые отчетливо возникают у вас, – это пункты, по которым вы набрали 3 и более баллов.

Программа коррекции уровня адаптации молодых специалистов на ранней стадии профессиональной деятельности

Цель программы: Повышение уровня адаптации молодых специалистов к профессиональной среде, укрепление их психологической устойчивости и социальной интеграции.

Задачи программы:

- Разработка и реализация психокоррекционных мероприятий.
- Формирование навыков эффективного взаимодействия в коллективе.
- Повышение стрессоустойчивости молодых специалистов.
- Создание условий для обмена опытом и поддержания мотивации.

Предмет программы: Коррекционные и развивающие мероприятия, направленные на поддержку и адаптацию молодых специалистов в их новой профессиональной среде.

ВВОДНЫЙ ЭТАП:

1) Упражнение на знакомство «Лестница вопросов».

Цели:

- Познакомить участников друг с другом.
- Сформировать доверительную атмосферу.
- Открыть возможности для дальнейшего общения.

Подготовка:

1. Выбор формата: Упражнение можно проводить как в небольших группах, так и в большом круге.

2. Создание лестницы вопросов: Заранее подготовьте набор вопросов, увеличивающихся по сложности и глубине. Можно разделить их на три уровня: - Первый уровень (легкие, общие вопросы): «Как тебя зовут?», «Откуда ты?», «Какие у тебя увлечения?» - Второй уровень (вопросы, требующие личного подхода): «Какой твой любимый фильм и почему?»,

«Какое качество ты ценишь в друзьях?» - Третий уровень (глубокие, философские или эмоциональные вопросы): «Что для тебя значит дружба?», «Какое событие в твоей жизни оказалось самым важным?»

Процесс выполнения:

1. Участники садятся в круг (или формируют небольшие группы).
2. Ведущий начинает с первого уровня вопросов. Каждый участник по очереди отвечает на поставленный вопрос.
3. После завершения первого уровня участники переходят ко второму, и снова по очереди задаются вопросы.
4. В конце группа обсуждает третий уровень вопросов, позволяя участникам глубже раскрыть свои мысли и эмоции.
5. По желанию можно добавить «групповую рефлексию» — обсудить, что было интересно, какие моменты запомнились, и какую информацию они узнали о друг друге.

Важные моменты:

- Убедитесь, что все участники чувствуют себя комфортно и не обязаны делиться слишком личной информацией.
- Привлекайте внимание к тому, что важно слушать друг друга и проявлять интерес к ответам.
- Упражнение можно адаптировать по времени и уровням сложности вопросов в зависимости от состава группы и поставленных целей.

Упражнение «Лестница вопросов» не только помогает познакомиться, но и создает условия для более глубокого общения и укрепления связей между участниками.

2) Семинар на тему «Корпоративная культура»:

- Что такое корпоративная культура.
- Как она влияет на адаптацию.
- Примеры успешной корпоративной культуры.

Введение (15 мин)

- Приветствие участников.

- Краткое представление темы семинара и его целей.

Часть 1: Что такое корпоративная культура? (30 мин)

- Определение и ключевые элементы корпоративной культуры.
- Дискуссия: «Какие аспекты корпоративной культуры важны для вашей работы?»

Часть 2: Зачем нужна корпоративная культура? (30 мин)

- Роль корпоративной культуры в успехе бизнес-процессов.
- Влияние на мотивацию и удовлетворенность сотрудников.
- Корпоративная культура и репутация компании.
- Групповая работа: обсуждение примеров успешных и неуспешных корпоративных культур в известных компаниях.

Часть 3: Элементы и виды корпоративной культуры (30 мин)

- Основные элементы: ценности, нормы, ритуалы, символы.
- Описание различных типов корпоративной культуры (например, поддерживающая, инновационная, результативная и др.).
- Упражнение: «Галерея идей» — участники размещают на стене или доске идеи и примеры из своей практики.

Часть 4: Как развивать корпоративную культуру? (30 мин)

- Инструменты и методы для изменения и улучшения корпоративной культуры.
- Роль руководства и вовлеченности сотрудников
- Групповой брейн-аут: разработка плана по улучшению корпоративной культуры в собственных командах.

Заключение и рефлексия (15 мин)

- Обсуждение полученных знаний и идей.
- Вопросы и ответы.
- Рефлексия: каждый участник делится одним новым выводом, полученным на семинаре.

ОСНОВНОЙ ЭТАП:

3) Тренинг на тему «Основы профессионального общения»:

- Как эффективно общаться с коллегами и клиентами.
- Невербальная коммуникация и ее значение.

Цели тренинга:

1. Научить участников основам эффективного общения с коллегами и клиентами.
2. Рассмотреть важность невербальной коммуникации и овладеть ее основами.

Введение (15 мин)

- Приветствие участников, знакомство.
- Обзор целей и структуры тренинга.

Часть 1: Эффективное общение с коллегами и клиентами (45 мин)

1. Основы общения - Определение профессионального общения и его значимость. Обсуждение ключевых навыков: активное слушание, ясная речь, умение задавать вопросы.
2. Коммуникационные стили. Презентация различных стилей общения и их влияние на взаимодействие.
3. Работа с клиентами. Принципы эффективного общения с клиентами: эмпатия, адаптация стиля общения под клиента.

Часть 2: Невербальная коммуникация и ее значение (45 мин)

1. Понятие невербальной коммуникации.
2. Значение невербальной коммуникации.
3. Практика невербального общения:
 - Упражнение: «Передай сообщение невербально» — в парах участники передают сообщения с использованием только невербальных сигналов, партнёр должен угадать смысл.

Подведение итогов о важности невербальной коммуникации.

Ресурсы для тренинга:

- Презентационные материалы (слайды).
- Раздаточные материалы с ключевыми принципами общения и невербальной коммуникации.

Формат и подход: Интерактивный формат с акцентом на практические задания и ролевые игры для максимального вовлечения участников и развития необходимых навыков.

4) Тренинг на тему «Планирование и организация работы»:

- Методы тайм-менеджмента.
- Установка приоритетов и управление задачами.

Цели тренинга:

1. Ознакомить участников с методами тайм-менеджмента.
2. Научить устанавливать приоритеты и управлять задачами.

Введение (10 мин)

- Приветствие участников и знакомство.
- Обзор целей и задач тренинга.

Часть 1: Методы тайм-менеджмента (30 мин)

1. Что такое тайм-менеджмент? Определение и его значимость для повышения эффективности работы.

2. Популярные методы: Метод «Помидора» (Pomodoro): использование таймеров для управления временем и перерывами. Метод ABCD: классификация задач по важности и срочности. «Дневник времени»: анализ времени на выполнение задач.

3. Упражнение: Участники анализируют свой расписание за прошлую неделю и выявляют области для улучшения.

Часть 2: Установка приоритетов и управление задачами (30 мин)

1. Установка приоритетов: Метод Эйзенхауэра: разделение задач на актуальные и важные. Правило 80/20 (Принцип Парето): как 20% задач приносят 80% результата.

2. Управление задачами: Использование списков задач и планировщиков. Введение в инструменты для управления задачами (трекеры, приложения).

3. Упражнение: Участники создают список задач и устанавливают приоритеты, используя изученные методы.

Подведение итогов: обзор ключевых методов и техник. Рефлексия: участники делятся одним новым навыком, который планируют внедрить в свою практику.

Ресурсы для тренинга: Презентационные материалы с методами и примерами. Раздаточные материалы с ключевыми принципами и схемами.

Формат: Интерактивные обсуждения и практические упражнения для активного усвоения материала.

5) Упражнение для снижения стресса «Стоп-кадр»:

Цели упражнения:

- Помочь участникам осознать свои эмоции и чувства.
- Создать момент паузы для снятия напряжения и стресса.

Описание упражнения:

1. Подготовка (5 минут):

- Убедитесь, что участники находятся в спокойной обстановке.

Попросите их занять удобное положение, сидя или стоя, и закрыть глаза, если это комфортно для них.

2. Осознание текущего состояния (5 минут):

- Попросите участников сосредоточиться на своем дыхании.

Предложите им сделать несколько глубоких вдохов и выдохов, чтобы успокоиться и настроиться на упражнение.

- Подчеркните важность осознания своих ощущений, эмоций и мыслей на текущий момент.

3. Визуализация момента «Стоп-кадр» (10 минут):

- Попросите участников представить, что их жизнь — это фильм. В этот момент они могут «остановить» кадр.

- Посоветуйте им представить конкретный момент, когда они испытывали стресс (например, на работе или в повседневной жизни). Попросите их осознать, что именно они чувствовали в тот момент: физически (напряжение в теле) и эмоционально (тревога, беспокойство).

- Пусть каждый «сделает стоп-кадр» и внимательно помедлит над этой картиной, обращая внимание на детали: что они видят, слышат, чувствуют.

4. Преобразование «Стоп-кадра» (10 минут):

- Теперь участники должны представить, что этот кадр начинает меняться. Пусть они вообразят, как ситуация начинает улучшаться, и какие позитивные изменения происходят.

- Попросите их визуализировать, как они реагируют на вызовы с большей уверенностью и спокойствием. Отметьте перемену в чувствах и эмоциях.

5. Завершение (5 минут):

- Участники открывают глаза и по желанию делятся своими ощущениями от упражнения.

- Обсудите, как они могут использовать эту технику в повседневной жизни для управления стрессом и сложными ситуациями.

Рефлексия.

6) Упражнение для повышения уровня эмоциональных контактов «Круг доверия»:

Цели упражнения:

- Углубление понимания и доверия между участниками.
- Повышение уровня открытости и честности в общении.

Описание упражнения:

1. Подготовка (5 минут):

- Соберите группу в круг. Убедитесь, что участники находятся в комфортной обстановке, где они могут говорить и слушать друг друга без прерываний.

2. Введение в тему доверия (5 минут):

- Объясните участникам, что цель упражнения — создание доверительной атмосферы, где каждый сможет быть услышанным.

- Основная идея заключается в том, чтобы делиться личными мыслями и чувствами.

3. Основная часть: «Круг доверия» (20 минут):

- Каждый участник по очереди говорит о чем-то личном, что имеет для него значение.

- Участники могут говорить столько, сколько хотят, но рекомендуется ограничить время на каждую историю (примерно 2-3 минуты), чтобы дать возможность всем высказаться.

- Во время выступления другие члены группы слушают без прерывания, проявляя уважение и понимание.

4. Обсуждение (10 минут):

- После завершения всех рассказов проведите обсуждение: Как участники себя чувствовали во время поделок? Какие чувства и мысли возникли у них в процессе? Что они узнали друг о друге?

5. Завершение (5 минут):

- Поблагодарите участников за открытость.

- Обсудите, как они могут применять привычку доверительного общения в повседневной жизни.

Рефлексия.

7) Упражнение на развитие социальных и профессиональных навыков «Собеседование»:

Цели упражнения:

- Устранение неуверенности в процессе собеседования.

- Развитие навыков самопрезентации и активного слушания.

Описание упражнения:

1. Подготовка (5 минут): Разделите участников на пары. Один участник будет соискателем, другой — интервьюером. Попросите их выбрать роли.

2. Введение в ключевые моменты собеседования (10 минут): Обсудите основные аспекты успешного собеседования: Как правильно представиться. Как ответить на типичные вопросы. Как задавать вопросы интервьюеру. Важность невербального общения.

3. Проведение «Собеседования» (20 минут): Каждой паре дайте 10 минут, чтобы провести «собеседование»:

- Интервьюер задает вопросы, например: «Расскажите о себе». «Почему вы хотите работать в нашей компании?» «Как вы справляетесь с трудностями?»

- Соискатель отвечает, используя свои знания о себе и свои достижения.

- После 10 минут пары меняются ролями и повторяют упражнение.

4. Обсуждение и обратная связь (15 минут):

- После завершения собеседований участники собираются в круг и делятся своими впечатлениями. Какие вопросы показались сложными? Что удалось сделать хорошо? Какие аспекты коммуникации можно улучшить?

- Поощряйте конструктивную обратную связь от участников.

5. Завершение (5 минут): Подведите итог обсуждению. Прокомментируйте ключевые выводы и советы о том, как лучше подготовиться к собеседованиям. Поощрите участников применять полученные навыки на практике в реальных собеседованиях.

Рефлексия.

8) Индивидуальные консультации с психологами и педагогами по вопросам профессиональной деятельности, адаптации в ней и профессиональной культуре.

Вот несколько аспектов, которые могут быть рассмотрены в ходе таких консультаций:

1. Выявление целей и ценностей. Определение профессиональных целей: Помощь в формулировании краткосрочных и долгосрочных профессиональных целей. Осознание личных ценностей: Разбор, что для клиента действительно важно в профессиональной деятельности и какие ценности он хочет реализовать.

2. Адаптация на новом месте работы. Поддержка в процессе адаптации: Советы по интеграции в новый коллектив, стратегии для налаживания контактов с коллегами. Преодоление стресса: Методики управления

стрессом, который может возникать при смене рабочего места или новых обязанностях.

3. Развитие профессиональных навыков. Постановка задач по развитию: Выявление навыков, которые нужно развивать для достижения поставленных целей. Создание плана профессионального развития: Разработка конкретного плана, включающего обучение, курсы и практические занятия.

4. Рабочая культура и этика. Изучение профессиональной культуры: Обсуждение особенностей корпоративной культуры и этики на новом месте работы. Правила взаимодействия: Рассмотрение норм общения и поведения в коллективе.

Индивидуальные консультации помогают создать адаптивный и безопасный пространство для обсуждения всех аспектов профессиональной деятельности. Психологи и педагоги могут предложить поддерживающую среду, в которой клиент сможет открыто говорить о своих переживаниях и получать практические рекомендации для успешной интеграции и развития в профессиональной среде.

ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЙ ЭТАП:

9) Индивидуальные рекомендации для дальнейшего развития профессиональной деятельности по течению консультаций с педагогами и психологами.

10) Рефлексия по итогам проведенной программы.

