

- протиріччя між життєвим досвідом учнів (студентів) і науковими знаннями;
- протиріччя процесу пізнання: на будь-якому етапі навчання розкриття властивостей об'єкта не є вичерпним, а тому на наступному етапі виникає можливість розкрити невідповідність нових знань і тих знань, які учні вже мають;
- протиріччя самої об'єктивної реальності.

Можна зробити висновок, що у проблемній ситуації неможливо просто вказати учням (студентам) на протиріччя, а необхідно організувати їх діяльність таким чином, щоб вони самі нащупалися на деякі невідповідності нових знань тій системі знань, яка вже накопичилася.

Проблемне навчання на основі пошукової діяльності спонукає до здобуття знань, розширює межі розв'язання творчих задач і розуміння необхідності вивчення фізики не лише як навчальної дисципліни, є основою підвищення якості навчання фізики. Лише у такому навчанні стає можливим пізнання навколишньої дійсності.[6]

### *Посилання*

1. Гончаренко С. У. Методика навчання фізики в середній школі : посіб. для вчителів / С. У. Гончаренко, М. Й. Розенберг. – К. : Рад. шк., 1974. – 229 с.
2. Загвязинский В. И. Педагогическое творчество учителя : методический материал / В. И. Загвязинский. – М. : Педагогика, 1987. – 160 с. – (Библиотека учителя и воспитателя).
3. Иванова Л. А. Активизация познавательной деятельности учащихся при изучении физики : пособие для учителей / Л. А. Иванова. – М. : Просвещение, 1983. – 160 с.
4. Краткий философский словарь / Под ред. Алексеева А. П. – М. : Проспект, 1997. – 397 с.
5. Савкина Т. С. Активизация познавательной деятельности студентов путем использования интерактивных технологий в преподавании физики / Т. С. Савкина, Ю. В. Ечкало // IX Міжнародна конференція «Стратегія якості в промисловості і освіті», 31 травня – 7 червня 2013 р., Варна, Болгарія : матеріали / М-во освіти і науки України, Нац. агентство акредитації України, Нац. металург. акад. України [НМетАУ] [і др.] : в 3-х т. – Т. 2. – Днепропетровск : Варна, 2013. – С. 332-334.
6. Савкіна Т. С. Підвищення якості навчання з фізики шляхом пошукової діяльності / Т. С. Савкіна // Фізика в школах України. –2014. – № 9-10 (253-254). – С. 15-16.

## **ОСОБИСТІСНІ ФАКТОРИ АДАПТАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ ДСНС УКРАЇНИ ДО ДІЯЛЬНОСТІ В ОСОБЛИВИХ УМОВАХ**

*Ст. викладач., канд. психол. наук Н.О. Світлична*

*Національний університет цивільного захисту України, м. Харків, Україна*

На сучасному етапі розвитку суспільства людина адаптується до мінливих умов життєдіяльності, які в силу індивідуальної специфіки сприйняття можуть вплинути на функціональний та психологічний статус.

Поняття адаптації - одне з основних у науковому дослідженні організму, оскільки саме механізми адаптації, вироблені в процесі еволюції, забезпечують можливість організму в постійно мінливих умовах зовнішнього середовища. Завдяки процесу адаптації досягається оптимальне функціонування усіх систем організму і збалансованість у системі «людина - середовище».

У зв'язку з цим доцільно враховувати, що слово «адаптація» можна вживати, з одного боку, для позначення властивості людини, яке характеризує її стійкість до умов середовища, виражаючи рівень пристосованості до неї. З другого боку, адаптація виступає як процес пристосування людини до змінних умов. Тут важливо виділити також взаємний характер адаптації людини і того зовнішнього середовища, з якою вона вступає у зв'язок в процесі своєї життєвої діяльності.

Проблема психологічного забезпечення адаптації людини до різних умов життя і діяльності достатньо гостро заявляє про себе на різних етапах розвитку суспільства. На фоні різних соціально-економічних перетворень ця проблема не завжди являється пріоритетною для практичних психологів і різних психологічних служб. Одна з причин цього полягає у відсутності науково – обґрунтованого підходу до її вирішення.

При зміні звичних умов життя завжди з'являються фактори, що вносять дезорганізацію в психічну діяльність, регулюючи поведінку людини. Виникає необхідність в нових психічних реакціях на подразники, викликані умовами життєдіяльності, що змінилися.

Під час проходження служби зростає інтенсивність дій і збільшення числа факторів, які підсилюють динамічність співвідношення працівника ДСНС і його оточуючого навколишнього середовища що і обумовлює підвищені вимоги до адаптаційних механізмів.

Постійне напруження, вимагає від працівника ДСНС ті форми реакцій які залежно від характеру його адаптації можуть бути більш менш адекватні. Ефективність особистісного розвитку працівника ДСНС на кожному етапі проходження служби обумовлюється особливостями проходження адаптаційного періоду.

На основі теоретичного аналізу та узагальнення літературних даних можна сказати про адаптацію як про процес включення в різноманітні нові форми, умови, відносини діяльності. Адаптацію можна розглядати як процес чи стан. Процес адаптації – це сукупність послідовних змін, які відбуваються на всіх рівнях функціонування організму. Стан адаптації – це конкретний етап процесу адаптації [3].

Пусковим механізмом процесу психічної адаптації є емоційний стрес. Ознаками емоційного стресу є напруженість і труднощі в реалізації інтеграційних функцій, які свідчать про розбалансування на різних рівнях розвитку адаптаційного процесу.

На основі аналізу і узагальнення літературних даних можна запропонувати загальну класифікацію різновидів соціально-психологічної адаптації особистості: нормальна адаптація; девіантна або неконформістська адаптація; патологічна адаптація [2].

Адаптивні здібності до стресу, професійна надійність, емоційна стійкість — це найважливіші показники психологічної підготовленості до виконання професійних завдань в особливих умовах діяльності [1]. Недостатній розвиток адаптивних здібностей до стресу, невміння регулювати свої психічні й психофізіологічні стани можуть призводити до серйозних негативних наслідків як для діяльності, так і для психічного й фізичного здоров'я працівника ДСНС. Професійний стрес пролонгованої дії може обумовити професійну деформацію особистості, високу плинність кадрів, адиктивну й суїцидальну поведінку, протиправні делікти тощо. Уникнути таких наслідків можна завдяки створенню злагодженої системи психологічного забезпечення. Змістом психології діяльності в особливих умовах є дослідження і проектування процесів, що характеризують суб'єкта діяльності у відповідних середовищах перебування (проектування, програмування, управління цією діяльністю). В обґрунтуванні системи психологічного забезпечення діяльності в особливих умовах можна виходити з наступних концептуальних положень: психологічне забезпечення діяльності в особливих умовах це цілісна система, основними рівнями якої є: соціально-психологічний; власне психологічний; психофізіологічний.

За інтегральними оцінками, до категорії осіб які знаходяться в особливих умовах діяльності можна віднести пожежників і рятувальників, працівників правоохоронних, спеціалізованих органів, військовослужбовців, космонавтів, пілотів, моряків, охоронців, шахтарів, водіїв, спортсменів, працівників АЕС тощо, а також інших осіб, що стали жертвами подій, пов'язаних зі специфікою професійної діяльності зазначених категорій фахівців (ліквідація наслідків стихійного лиха, природних, катаклізмів, боротьба з організованою злочинністю, корупцією, тероризмом, тощо).

Недостатність адаптивних здібностей може бути компенсована ефективною психологічною підготовкою до дій в умовах професійного стресу. Психологічна підготовка до діяльності в особливих умовах, оцінка й прогнозування готовності до дій в умовах професійного стресу й ризику є одним з пріоритетних напрямів психологічного забезпечення.

Згідно з концепцією адаптивності, супровід має на меті мобілізацію адаптивних здібностей, а саме здібностей управління психофізіологічними станами; управління сном і сновидіннями; конструктивного й адаптивного мислення; самоорганізації часу життя; установлення підтримуючих відносин.

У нашому дослідженні взяли участь 40 осіб: 20 чоловіків з офіцерського складу та 20 - з молодшого начальницького та рядового складу. Вік досліджуваних коливався від 21 до 46 років (середній вік 34 роки). В нашій роботі досліджувався вплив особистісних факторів на адаптаційний потенціал працівників ДСНС України, а також відмінності у різних групах, до яких було віднесено досліджуваних в залежності від віку, загального стажу, стажу на посаді, складу та рівня адаптивних здібностей.

За результатами методики МЛО «Адаптивність» до групи, що мають добрі адаптаційні здібності відносяться 35% досліджуваних. Досліджувані цієї групи легко адаптуються до нових умов діяльності, швидко входять в новий колектив, легко орієнтуються в ситуації, швидко виробляють стратегію своєї поведінки, не конфліктні, володіють високою емоціональною стійкістю.

До групи осіб з задовільними адаптаційними здібностями відносяться 32,5% досліджуваних. Більшість осіб цієї групи має ознаки різної акцентуації, яка в звичних умовах частково компенсована і може виявлятися при зміні діяльності. Тому успіх адаптації багато в чому залежить від зовнішніх умов середовища. Ці особистості, як правило, володіють невисокою емоціональною стійкістю.

До групи з заниженими адаптаційними здібностями відносяться 32,5% досліджуваних. Ця група має ознаки явної акцентуації характеру і деякі ознаки психопатій. Процес адаптації у них протікає важко і можливі нервово-психічні і емоціональні зриви. Такий високий відсоток викликає занепокоєння, оскільки ці особистості не вміють регулювати свою поведінку в різних життєвих і службових ситуаціях. Занижений особовий адаптаційний потенціал у такої кількості досліджуваних призводить до низької успішності, як в службовій, так і життєвій діяльності всього підрозділу.

Для всіх груп значущих розбіжностей виявлено не було.

Розглянувши результати по методиці 16PF Кеттелла можна зробити висновок, що у опитаних працівників ДСНС України є деякі особистісні проблеми, які повинні вирішуватися за допомогою різних психологічно-виховних заходів. В основному показники члени вибірки знаходяться в середніх значеннях особистісних факторів, що є нормальним розподілом для цієї вибірки.

**Таблица 1 - Показники особистісних факторів працівників ДСНСУ в залежності від загального стажу роботи (стени)**

Шкал 16PF Кеттела	Групи в залежності від загального стажу				t – критерій Стьюдента	p
	До 10 років		Після 10 років			
	M	σ	M2	σ		
MD	7,125	2,247	8,583	2,020	-2,139	0,039*
A	7,063	1,806	7,750	1,700	-1,222	0,229
B	6,750	2,324	5,875	2,542	1,103	0,277
C	7,250	1,125	7,792	1,444	-1,264	0,214
E	5,938	2,435	6,500	2,377	-0,726	0,472
F	7,250	2,543	6,458	2,021	1,094	0,281
G	8,125	1,928	7,875	2,112	0,379	0,706
H	6,938	1,436	8,125	1,393	-2,609	0,013*
I	4,500	2,066	3,833	1,606	1,147	0,259
L	6,938	2,977	5,583	2,733	1,482	0,147
M	5,625	1,708	4,542	2,340	1,588	0,121
N	6,875	1,586	6,500	1,642	0,717	0,478
O	5,188	2,040	4,250	2,090	1,403	0,169
Q1	5,688	2,798	4,458	2,377	1,493	0,144
Q2	5,313	2,387	4,000	2,187	1,793	0,081
Q3	7,250	1,438	7,583	1,666	-0,654	0,517
Q4	4,938	1,982	4,417	1,412	0,972	0,337

Примітка: \* - значущість розбіжностей при  $p < 0,05$

Як видно із таблиці 1 статистично значущі розбіжності існують у шкалах Н ( $p=0,035$ ) та Q2 ( $p=0,023$ ). У працівників ДСНС України у яких вік більше 35 років за середнім значенням більш високий рівень такого особистісного фактору як сміливість. Що стосується відмінності у факторі Q2 то члени першої групи працівники віком до 35 років більш залежні від того соціального середовища, в якому вони знаходяться під час виконання службових обов'язків, вони не завжди самостійно приймають рішення на відміну від працівників які мають вік більше 35 років і в більшій мірі займають керівні посади.

Як видно із таблиці 2 статистичні розбіжності існують у самооцінці ( $p=0,039$ ) у працівників, загальний стаж яких більш ніж 10 років, ці працівники на основі своєї досвідченості дають приклад працівникам, у яких стаж менше і на основі цього можливо мають більш високий середній показник в самооцінці, у факторі Н ( $p=0,035$ ) сміливість як за віком так і залежно від більшого стажу однакові показники, отже на основі цих фактів можна зробити висновок, що чим більший вік та стаж у працівників тим вища їх самооцінка.

Як видно із таблиці 3 статистично значущі розбіжності існують у факторі Q4 ( $p=0,026$ ), працівники зі стажем більше 5 років більш напружені, це виникає на основі відповідальності, працівники зі стажем на посаді більше 5 років починають усвідомлювати подальші можливості просування по службі і тому щоб заявити про себе починають працювати на повну і на основі цього починають відчувати напруження.

**Таблица 2 - Показники особистісних факторів працівників ДНСУ в залежності від стажу роботи на займаній посаді (стени)**

Шкал и 16PF Кеттела	Групи в залежності від стажу на посаді				т – критерій Стьюдента	р
	До 5 років		Після 5 років			
	М	ς	М2	ς		
MD	7,55	2,259	8,45	2,114	-1,301	0,201
A	7,60	1,188	7,35	2,207	0,446	0,658
B	6,55	1,986	5,90	2,882	0,831	0,411
C	7,50	1,235	7,65	1,461	-0,351	0,728
E	6,40	2,458	6,15	2,368	0,328	0,745
F	7,00	2,406	6,55	2,114	0,628	0,534
G	7,65	2,059	8,30	1,976	-1,019	0,315
H	7,75	1,482	7,55	1,572	0,414	0,681
I	4,55	1,986	3,65	1,531	1,605	0,117
L	6,55	2,946	5,70	2,812	0,933	0,357
M	4,70	1,867	5,25	2,425	-0,804	0,427
N	6,95	1,572	6,35	1,631	1,185	0,244
O	5,05	1,932	4,20	2,215	1,293	0,204
Q1	4,70	2,812	5,20	2,397	-0,605	0,549
Q2	4,85	2,661	4,20	1,963	0,879	0,385
Q3	7,150	1,387	7,75	1,713	-1,217	0,231
Q4	5,200	1,322	4,05	1,791	2,310	0,026*

Примітка: \* - значущість розбіжностей при  $p < 0,05$

**Таблица 3 - Показники особистісних факторів працівників ДНСУ в залежності від звання (стени)**

Шкали 16PF Кеттела	Групи в залежності від посади				т – критерій Стьюдент а	р
	Офіцери		Молодший начальницький та рядовий склад			
	М	ς	М2	ς		
1	2	3	4	5	6	7
MD	8,167	1,801	7,929	2,387	0,309	0,759
A	6,833	1,899	7,750	1,647	-1,541	0,132
B	6,667	2,498	6,036	2,472	0,738	0,465
C	7,667	1,155	7,536	1,427	0,280	0,781
E	6,000	2,523	6,393	2,362	-0,472	0,639
F	8,083	2,021	6,214	2,132	2,579	0,014*
G	7,500	2,195	8,179	1,945	-0,973	0,336
H	7,833	1,899	7,571	1,345	0,497	0,622
I	3,917	2,234	4,179	1,634	-0,415	0,680
L	7,000	2,296	5,750	3,051	1,270	0,212
M	5,417	2,234	4,786	2,132	0,846	0,403

Продовження табл. 3

1	2	3	4	5	6	7
N	6,417	1,975	6,750	1,456	-0,595	0,555
O	4,667	2,015	4,607	2,166	0,081	0,936
Q1	5,417	2,712	4,750	2,562	0,741	0,463
Q2	4,667	1,826	4,464	2,546	0,249	0,805
Q3	7,083	0,996	7,607	1,750	-0,967	0,339
Q4	5,083	1,621	4,429	1,665	1,148	0,258

Примітка: \* - значимість розбіжностей при  $p < 0,05$

Отримані результати вказують на необхідність проведення спеціальної психологічної корекційної роботи, спрямованої на підвищення адаптаційного потенціалу працівників за допомогою оптимізації деяких особистісних особливостей [2].

### Посилання

1. Антипов В.В. Психологическая адаптация к экстремальным ситуациям- М.: Владос - Пресс, 2004.-174 с.
2. Афанасьєва Н.Є. Психотехнологія консультування пожежних-рятувальників // Проблеми екстремальної та кризової психології. Зб. наук. праць. Вип. 18. – Харків : НУЦЗУ, 2015. – С. 21–28
3. Кислий В.Д. Особливості соціально-психологічної адаптації офіцерів випускників вищих військово-навчальних закладів до діяльності в особливих умовах // ІІ наукова конференція молодих вчених Харківського військового університету м. Харків. – Харків: ХВУ, 2003.
4. Кокун О. М. Оптимізація адаптаційних можливостей людини: психофізіологічний аспект забезпечення діяльності: Монографія. – К.: Міленіум, 2004. – 265 с.

## СЕНДВІЧ-МОДЕЛЬ ПРОЦЕСУ ФОРМУВАННЯ ЕТНОКУЛЬТУРНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ УЧИТЕЛІВ МУЗИЧНОГО МИСТЕЦТВА

*Асистент Л.В. Соляр*

*Кременецька обласна гуманітарно-педагогічна академія ім. Тараса Шевченка,  
м. Кременець, Україна*

Сучасна система професійної освіти спрямована на вирішення складних завдань підготовки кваліфікованих майбутніх учителів відповідно до потреб навчання, культури та відповідної галузі з урахуванням нахилів, уподобань, вибраного рівня кваліфікації, світогляду. Це спонукає педагогічну спільноту до пошуку нових підходів в організації навчального процесу, удосконалення змісту та структури, форм та методів організації навчально-пізнавальної діяльності майбутніх кадрів, впровадження сучасних педагогічних, інформаційних та культурних технологій навчання.

Звернемося до енциклопедичного словника і подивимося, яке значення дається слову «модель» на сучасному етапі: 1) зразок, еталон, стандарт – для масового виготовлення; 2) виріб, з якого знімається форма для відтворення – лекало, шаблони, форми, кондуктора; 3) взірць (ця); 4) пристрій відтворює, імітує будову, дію пристрою